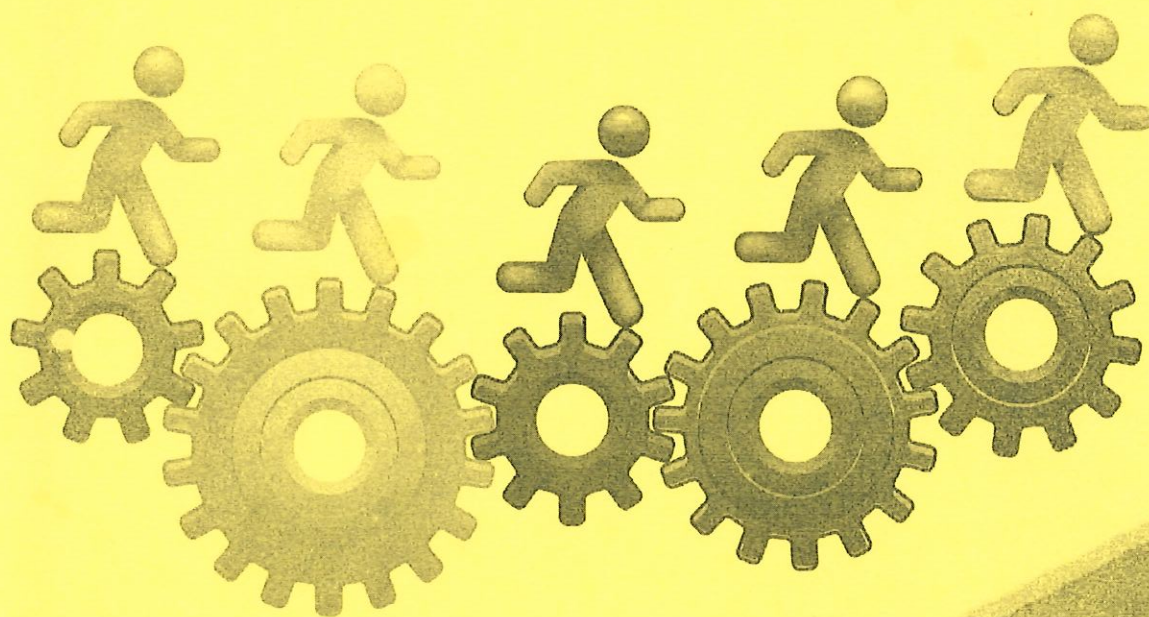




แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

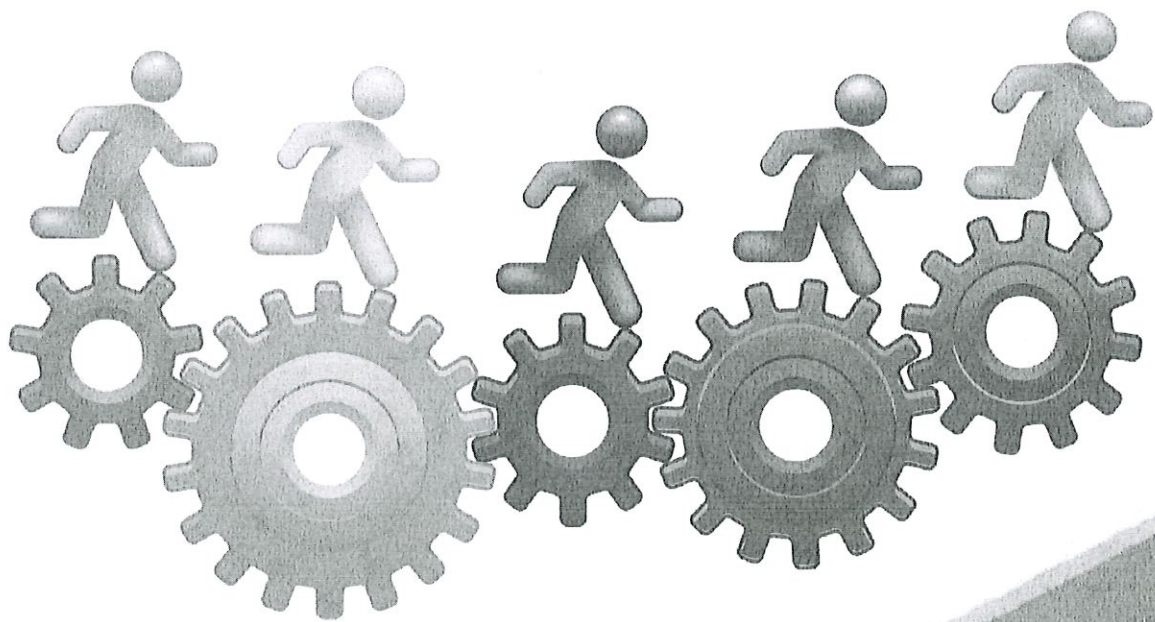


องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านवान
อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านवान
อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

คำนำ

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

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ให้สอดคล้องกับปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวุ่น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) เสนอความเห็นขอต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดหนองคาย) พิจารณาให้ความเห็นชอบและประกาศใช้ต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวุ่น

กรกฎาคม ๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) และได้นำเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เพื่อให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วนั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีรายละเอียดเพิ่มเติมดังนี้

๑. เพิ่มตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๔ อัตรา คือ
สังกัดกองช่าง

๑.๑ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

สังกัดกองการศึกษา

๑.๒ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

๑.๓ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

สังกัดกองสวัสดิการสังคม

๑.๔ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

๒. เปลี่ยนชื่อตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทั่วไป

๒.๑. เปลี่ยนชื่อจากครูผู้ดูแลเด็ก เป็นครูผู้ช่วย จำนวน ๒ อัตรา

เนื่องจากการกำหนดตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๓๘ ลงวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๕ เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๒ เปลี่ยนชื่อจากคนงานทั่วไป เป็น คนงาน ทุกสังกัดในอบต.บ้านว่าน

เนื่องจากเพื่อให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มกราคม ๒๕๖๑ เรื่อง ตอบข้อหารือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙) และมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พุทธศักราช ๒๕๖๖

(นายประภาส คลั่งขำน้อย)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน

.....ปลัด อบต.บ้านว่าน
.....รองปลัดฯ
.....หน.สป./ผอ.กอง
.....หน.งาน/จนท.
.....ผู้ตรวจ/พิมพ์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๑๔
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนตำบลบ้านวาน	๑๕-๒๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน	๒๒-๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้างอบต.บ้านวาน	๒๖-๓๐
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๓๑-๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔-๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙-๔๔
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ในส่วนราชการ	๔๕-๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑-๕๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๔-๕๕
๑๔. เอกสารที่กำหนดตำแหน่งใหม่ (๑-๖)	๕๖-๖๓

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
- สำเนากรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๕) (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

๑. หลักการและเหตุผล

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

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

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

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน หัวหน้าส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่านทุกส่วนราชการเป็นกรรมการและให้ผู้จัดการงานทั่วไปชำนาญการ เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

☆ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาวและการกำหนดแนวทางพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาในการสร้าง และรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ชาติ กรอบการพัฒนาระยะยาว เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์

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

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

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

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

นอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ยังอยู่ในช่วงเวลาที่ทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยต้องเผชิญกับข้อจำกัดหลากหลายประการที่เป็นผลสืบเนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ซึ่งไม่เพียงแต่ ก่อให้เกิดการเจ็บป่วยและเสียชีวิตของประชากร แต่ยังส่งผลให้เกิดเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ และการดำเนินชีวิต ของประชาชนทุกกลุ่ม นอกจากนี้ ในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ยังเป็นช่วงเวลาที่มีความท้าทายของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดดการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้น การเป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงด้านภูมิรัฐศาสตร์ ระหว่างประเทศ ดังนั้น การขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศท่ามกลางกระแสแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความเข้มแข็งจากภายในให้สามารถเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง ท่ามกลางความผันแปรที่เกิดขึ้นรอบด้าน และคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

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

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

๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย

๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ซึ่งเป็นผลให้ประชาชนประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิตหรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายในรวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกระดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้นให้สามารถฟื้นคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

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

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

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

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

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองคาย

วิสัยทัศน์จังหวัดหนองคาย “เกษตรอุตสาหกรรมวัฒนธรรมรุ่งเรือง เมืองท่องเที่ยวลุ่มน้ำโขง”

พันธกิจ

๑. สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิตทางการเกษตรโดยมีความเชื่อมโยงกับระบบอุตสาหกรรมและการค้า
๒. ส่งเสริม สนับสนุนการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีการผลิตมาใช้ในภาคเกษตรอุตสาหกรรมและท่องเที่ยว
๓. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานและเชื่อมโยงกับการเกษตรและวัฒนธรรมลุ่มน้ำโขง

เป้าประสงค์รวม

เพิ่มรายได้จากภาคเกษตร อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว และการค้า

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรวม

๑. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม (GPP) ภาคเกษตรเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘
๒. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕
๓. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคอุตสาหกรรม(GPP) เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕

ค่านิยม

หนองคายเมืองสะอาด สะอาด ปลอดภัย มั่นใจ น่าอยู่

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับมาตรฐาน การผลิต การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการบริการ มุ่งสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคมน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล

๒. จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning)

๑. ส่งเสริมเกษตรยั่งยืน

๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓. ส่งเสริมการค้าชายแดน การลงทุนทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

กลยุทธ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการเกษตรยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การจัดการตลาดสินค้าการเกษตร และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพเกษตรกรและสถาบันเกษตรกรให้มีความเข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยกระดับมาตรฐาน การผลิต การค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และการบริการมุ่งสู่
ประชาคมอาเซียน

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาด้านการท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณี
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ของกลุ่มวิสาหกิจชุมชน/OTOP/กลุ่มเกษตรกร สู่ SMEs
- กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการผลิต การค้า การท่องเที่ยวและการบริการ
- กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาด้านแรงงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความมั่นคงเพื่อสังคมสงบสุข

- กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดการความมั่นคงพื้นที่ชายแดน
- กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาคน ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้เป็นเมืองน่าอยู่

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านการศึกษาและด้านสาธารณสุข
- กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาและสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม และวัฒนธรรม
- กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล

- กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดหนองคาย

วิสัยทัศน์ “ เป็นท้องถิ่นที่มีชุมชนเข้มแข็ง และการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน ”

พันธกิจ

๑. การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการขับเคลื่อนเศรษฐกิจพิเศษ
๒. การส่งเสริมการค้า การท่องเที่ยวและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๓. การสร้างโอกาสให้กับประชาชนเพื่อลดการเหลื่อมล้ำและเพิ่มความมั่นคงในชีวิต
๔. การปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการขับเคลื่อนเขตเศรษฐกิจพิเศษ

- กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ถนนเชื่อมต่อระหว่างเส้นทางหลักเข้าสู่
ชุมชน หมู่บ้าน และแหล่งท่องเที่ยว
- กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาและปรับปรุงแหล่งน้ำและการบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบร่วมกับ
จังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการค้า การท่องเที่ยวและการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- กลยุทธ์ที่ ๑ สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ (ประเพณี วัฒนธรรม
และธรรมชาติ)
- กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการค้า
- กลยุทธ์ที่ ๓ สร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกเรื่องสิ่งแวดล้อมตามนโยบายของรัฐบาล
- กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาและปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการในระบบห่วงโซ่อุปทาน
การท่องเที่ยว
- กลยุทธ์ที่ ๕ สนับสนุนและส่งเสริมการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาในกลุ่มประเทศอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างโอกาสให้กับประชาชนเพื่อลดการเหลื่อมล้ำและเพิ่มความมั่นคงในชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างความเข้มแข็งของชุมชนแบบมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ที่ ๒ สร้างโอกาสให้กับเด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาสเข้าถึงการบริการสาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การปรับปรุงการบริหารจัดการภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างทีมและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์

๑. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการ

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายรวม

๑. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวม (GPP) การท่องเที่ยวและบริการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. ส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒. ก่อสร้าง/ปรับปรุงถนนเส้นทางจราจรให้ได้มาตรฐาน

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) : S

๑. มีทางหลวงแผ่นดินเชื่อมต่อระหว่างตำบลหลายตำบล

๒. มีการรวมกลุ่มของผู้ผลิต OTOP และผลผลิตทางการเกษตร เช่น กลุ่มทำเทียน

กลุ่มจักสาน กลุ่มตีมีด กลุ่มเพาะเห็ดฟางในโรงเรือน

๓. มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ช่วงฤดูหนาวมีน้ำเปิดน้ำขึ้นมาพักอาศัยเป็นจำนวนมาก ซึ่งสามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติได้ และมีส่วนสุขภาพซึ่งเป็นสถานที่ออกกำลังกายและเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชนในตำบล

๔. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่นน่าอยู่ ระดับจังหวัด

๕. มีภูมิปัญญาชาวบ้านที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในตำบล ได้แก่ ปู่ตาบ้าน

๖. มีชมรมผู้สูงอายุที่เข้มแข็ง ร่วมทำกิจกรรมผู้สูงอายุในตำบล

๗. บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดหนองคาย ทำให้มีความเข้าใจในปัญหา ความต้องการและ

ขนบธรรมเนียมประเพณี

จุดอ่อน (Weaknesses) : W

๑. ถนนบางสายชำรุดและบางสายเป็นหลุมเป็นบ่อ

๒. วัตถุประสงค์ในการผลิตของกลุ่มสินค้าต่างๆบางอย่างต้องสั่งซื้อจากที่อื่นซึ่งทำให้ต้นทุนในการ

ผลิตสูงขึ้น

๓. ประชาชนขาดความรู้ในการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรให้มีราคาที่สูงขึ้น

๔. จำนวนบุคลากรครูผู้ดูแลเด็กจบการศึกษาด้านปฐมวัยไม่เพียงพอ ทำให้มาตรฐานการสอน

อาจไม่ดีเท่าที่ควร

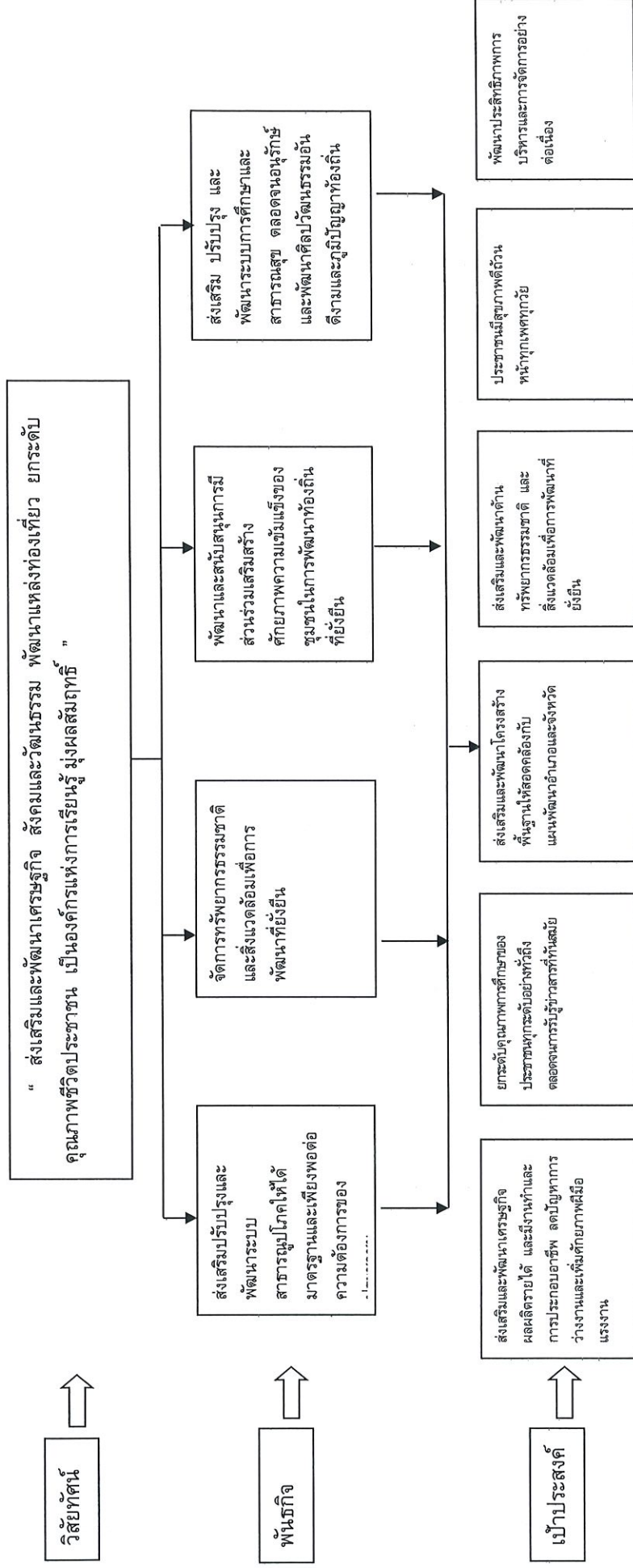
โอกาส (Opportunities) : O

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

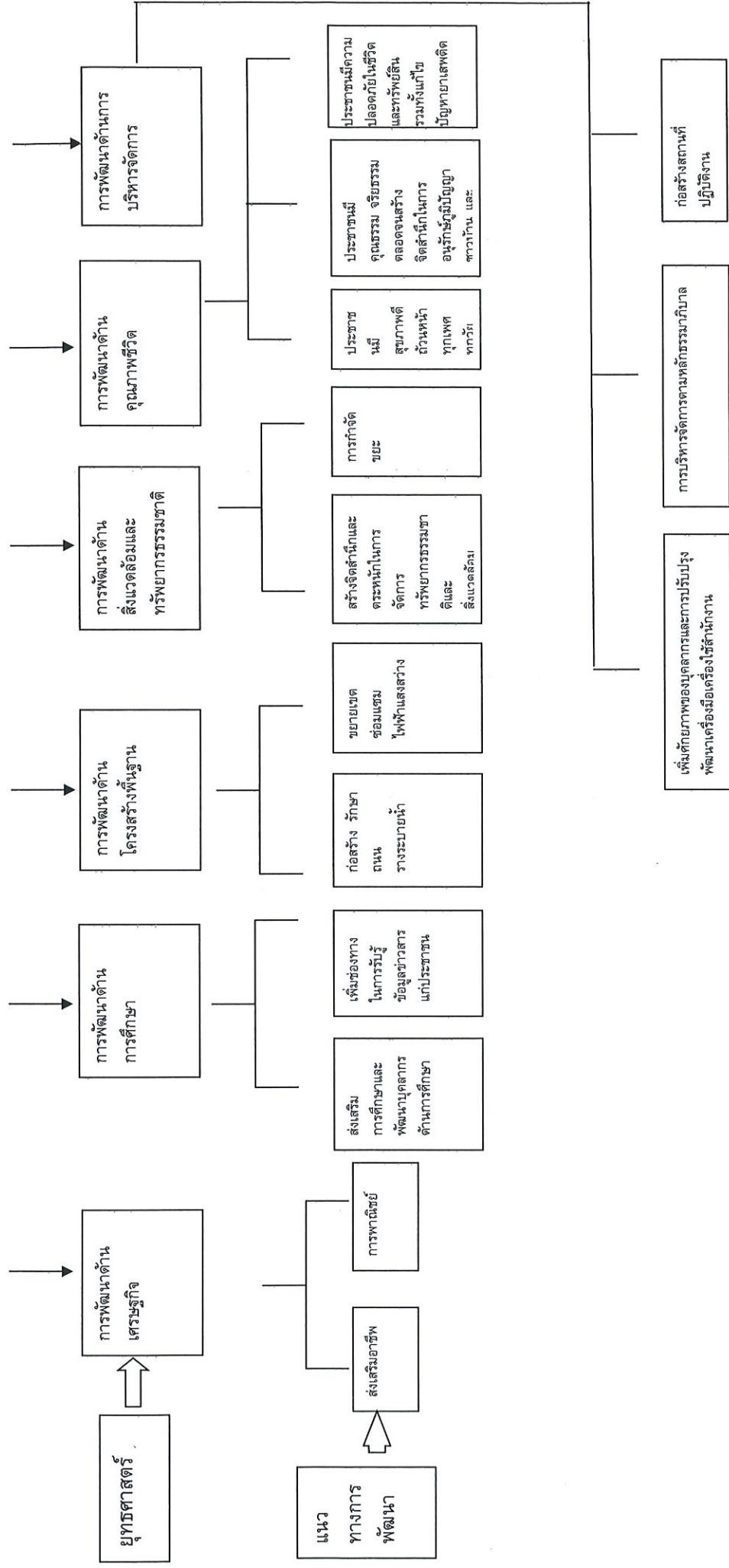
อุปสรรค (Threats) : T

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศและระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น
 ๒. แนวโน้มราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
 ๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม
 ๔. ภาษาของประเทศในกลุ่มอาเซียนเป็นอุปสรรคต่อการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยวการค้า การลงทุน
 ๕. การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชน
- ๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง
- สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลง และการโอนจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง มีผลต่อการพัฒนาตำบล เนื่องจากหากงบประมาณหรือระเบียบ ข้อกฎหมาย หรือนโยบายของรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลง ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการณ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด่าน
Strategy Map



3.4 แผนที่ยุทธศาสตร์ (ต่อ)



การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน
ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสพัฒนาใน
อนาคตขององค์กรปกครองส่วนจังหวัดหนองคาย ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths) : S

๑. มีทางหลวงแผ่นดินเชื่อมต่อระหว่างตำบลหลายตำบล
๒. มีการรวมกลุ่มของผู้ผลิต OTOP และผลผลิตทางการเกษตร เช่น กลุ่มทำเทียน
กลุ่มจักสาน กลุ่มตีมีด กลุ่มเพาะเห็ดฟางในโรงเรือน
๓. มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ ช่วงฤดูหนาวมีน้ำเปิดน้ำบินมาพักอาศัยเป็นจำนวนมาก ซึ่งสามารถ
พัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติได้ และมีสวนสุขภาพซึ่งเป็นสถานที่ออกกำลังกายและเป็นที่พักผ่อน
หย่อนใจของประชาชนในตำบล
๔. มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับรางวัลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กดีเด่นอยู่ ระดับจังหวัด
๕. มีภูมิปัญญาชาวบ้านที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของคนในตำบล ได้แก่ ปู่ตาบ้าน
๖. มีชมรมผู้สูงอายุที่เข้มแข็ง ร่วมทำกิจกรรมผู้สูงอายุในตำบล
๗. บุคลากรส่วนใหญ่อยู่ในจังหวัดหนองคาย ทำให้มีความเข้าใจในปัญหา ความต้องการและ
ขนบธรรมเนียมประเพณี

จุดอ่อน (Weaknesses) : W

๑. ถนนบางสายชำรุดและบางสายเป็นหลุมเป็นบ่อ
๒. วัตถุดิบในการผลิตของกลุ่มสินค้าต่างๆบางอย่างต้องสั่งซื้อจากที่อื่นซึ่งทำให้ต้นทุนในการ
ผลิตสูงขึ้น
๓. ประชาชนขาดความรู้ในการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรให้มีราคาที่สูงขึ้น
๔. ผู้ดูแลเด็กจบการศึกษาด้านปฐมวัยมีเพียง ๒ คน ทำให้มาตรฐานการสอนอาจไม่ดีเท่าที่ควร

โอกาส (Opportunities) : O

๑. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมการคมนาคมและการบริหารจัดการน้ำทั่วทั้งประเทศรวมทั้งการเข้าสู่
ประชาคมอาเซียน
๒. การรวมกลุ่มผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ทำให้ประชาชนในตำบลมีรายได้เพิ่มขึ้นและ
ช่วยลดปัญหาความยากจน
๓. แนวโน้มการท่องเที่ยวของประเทศไทยเน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงสุขภาพ
๔. ยุทธศาสตร์จังหวัดและกลุ่มจังหวัดมีการส่งเสริมเป็นประตูอาเซียนและเป็นศูนย์กลาง
การค้าการลงทุน

อุปสรรค (Threats) : T

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศและระดับภูมิภาคส่งต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. แนวโน้มราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๓. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม
๔. ภาษาของประเทศในกลุ่มอาเซียนเป็นอุปสรรคต่อการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับการท่องเที่ยว
การค้า การลงทุน
๕. การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-๑๙) ส่งผลกระทบต่อรายได้ของประชาชน

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ตลอดจนนโยบายของรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลง และการโอนจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลาง มีผลต่อการพัฒนาตำบล เนื่องจากหากงบประมาณหรือระเบียบ ข้อกฎหมาย หรือนโยบายของรัฐบาลที่เปลี่ยนแปลง ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงการพัฒนาเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพการณ์

๓.๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลบ้านวุ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการกำหนดประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับขั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับขั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับขั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงมีประสงคฺ์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ในอบต.ก และงานราชการเจ้าหน้าที่ในอบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีความจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

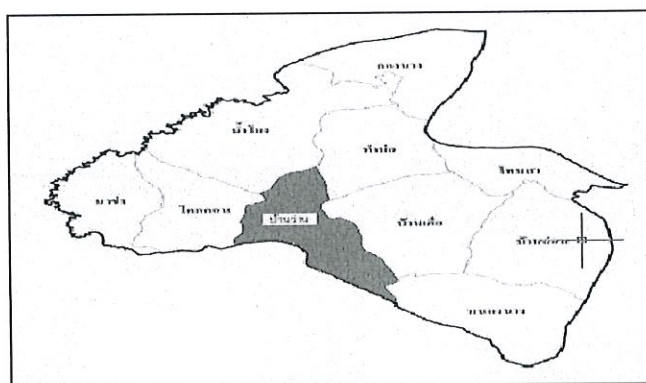
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพทั่วไป ข้อมูลพื้นฐานและปัญหาของพื้นที่ พร้อมความต้องการของประชาชน

๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวุ่น ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของที่ว่าการอำเภอท่าบ่อไปทางถนนท่าบ่อ – บ้านผือ ห่างจากที่ว่าการอำเภอเมืองถึงเขตตำบล ๕๒ กิโลเมตร ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งอยู่ห่างที่ว่าการอำเภอท่าบ่อ ๑๐ กิโลเมตร



เนื้อที่

โดยประมาณ จำนวน ๓๖.๕๔ ตารางกิโลเมตร หรือ จำนวน ๒๒,๘๔๑ ไร่

๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศทั่วไปตำบลบ้านวุ่น เป็นพื้นที่ราบลุ่ม พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ประโยชน์ในการทำนาปลูกอ้อย มันสำปะหลัง ลักษณะหมู่บ้านตั้งอยู่เป็นกลุ่ม ระยะห่างกันโดยเฉลี่ย ๑ – ๕ กิโลเมตร

ทิศเหนือ	จด	พื้นที่ตำบลน้ำโมง และ ตำบลท่าบ่อ
ทิศใต้	จด	พื้นที่ตำบลห้วยโศก อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี
ทิศตะวันออก	จด	พื้นที่บ้านเดื่อและตำบลหนองนาง
ทิศตะวันตก	จด	พื้นที่ตำบลโคกคอน

๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศทั่วไปตำบลบ้านวุ่น ส่วนมากเป็นอากาศร้อนชื้น มี ๓ ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว

๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะของดินทั่วไปตำบลบ้านว่าน ส่วนมากเป็นดินร่วนปนทราย ส่วนด้านล่างเป็นดินเหนียวที่เป็นกรวดหรือลูกรังจำนวนมาก

๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

ลักษณะของแหล่งน้ำทั่วไปตำบลบ้านว่าน ส่วนมากเป็นลำห้วย หนอง คลอง บึง และเป็นอ่างเก็บน้ำบางพื้นที่ ดังนี้

แหล่งน้ำธรรมชาติ

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

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๑๕ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น ๑๘ แห่ง
- บ่อโยก ๑๖ แห่ง (ใช้การไม่ได้ ๑๒ แห่ง)
- อื่น ๆ เช่นถังเก็บน้ำ ฝ.๓๓ ๙๗ แห่ง, ถังเก็บน้ำ ฝ. ๙๙ ๒ แห่ง, ถัง คสล. ๕๐ ลบ.ม. ๑๓ ถัง (ใช้การไม่ได้ ๑ แห่ง)

๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ลักษณะของไม้และป่าไม้ทั่วไปตำบลบ้านว่าน ส่วนมากเป็นไม้ยืนต้น เช่น ต้นจามจุรี ต้นกฐินณรงค์ ต้นคูณ ต้นขี้เหล็ก ตะแบก อินทนิล เป็นต้น

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง๒.๑ เขตการปกครอง

ตำบลบ้านว่านมีเขตการปกครอง จำนวนหมู่บ้าน ๘ หมู่บ้านอยู่ในเขต อบต.ทั้ง ๘ หมู่บ้าน ได้แก่

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

๒.๒ การเลือกตั้ง

การเลือกตั้งใช้เขตหมู่บ้านเป็นการเลือกตั้ง จำนวน ๘ เขต มีจำนวนสมาชิกหมู่บ้านละ ๑ คน

ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากร (ข้อมูล ณ เมษายน ๒๕๖๖)

ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือนทั้งสิ้น	จำนวนราษฎร (คน)			หมายเหตุ
		ทั้งสิ้น	ชาย	หญิง	
หมู่ ๑ บ้านวาน	๒๗๒	๙๐๑	๔๔๓	๔๕๘	
หมู่ ๒ บ้านวาน	๓๕๓	๑,๑๕๕	๕๖๕	๕๙๐	
หมู่ ๓ บ้านแสนสุข	๓๙๔	๑,๓๖๐	๖๕๕	๗๐๕	
หมู่ ๔ บ้านลำตวน	๒๙๑	๑,๐๒๖	๕๐๔	๕๒๒	
หมู่ ๕ บ้านผำไผ่	๒๓๙	๘๔๙	๔๓๑	๔๑๘	
หมู่ ๖ บ้านโพธิ์ธาตุ	๒๒๐	๗๒๕	๓๔๒	๓๘๓	
หมู่ ๗ บ้านกลางน้อย	๒๐๗	๗๓๐	๓๔๖	๓๘๔	
หมู่ ๘ บ้านเป้า	๒๒๑	๗๙๙	๓๘๒	๔๑๗	
รวม	๒,๑๙๗	๗,๕๔๕	๓,๖๖๘	๓,๘๗๗	

๓.๒ ช่วงอายุและจำนวนประชากร

	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หมายเหตุ
จำนวนประชากรเยาวชน	๗๒๗	๗๕๙	อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี
จำนวนประชากร	๒,๕๓๒	๒,๔๕๔	อายุ ๑๘ - ๖๐ ปี
จำนวนประชากรผู้สูงอายุ	๖๑๘	๔๕๕	อายุมากกว่า ๖๐ ปี
รวม	๓,๘๗๗	๓,๖๖๘	

๓. สภาพทางสังคม

๔.๑ การศึกษา

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

๔.๒ สาธารณสุข

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

๔.๓ อาชญากรรม

ตำบลบ้านว่านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจชุมชนตำบล ๑ แห่ง
- ศูนย์กู้ชีพกู้ภัยประจำตำบลบ้านว่าน ๑ แห่ง

๔.๔ ยาเสพติด

สถานการณ์ด้านยาเสพติดในตำบลบ้านว่าน มีการแพร่ระบาดของยาเสพติดไปยังกลุ่มวัยรุ่นบ้าง แต่ยังไม่มากเท่าที่ควร และแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในตำบลบ้านว่าน ประกอบด้วยการจัดฝึกอบรมให้ความรู้ถึงโทษ พิษภัยของยาเสพติดให้แก่ชุมชนและเยาวชน การจัดกิจกรรมเข้าค่ายเยาวชนและการจัดแข่งขันกีฬาต้านภัยยาเสพติด ซึ่งมีการจัดเป็นประจำทุกๆ ปี

๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

- การให้คำปรึกษาในด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านสวัสดิการที่จำเป็นของประชาชน ให้คำแนะนำ ความรู้ต่างๆ

- มีการจัดเลี้ยงยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
- สำรวจสภาพปัญหาด้านสวัสดิการสังคมของประชาชน

๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

- มีถนนคอนกรีตระหว่างหมู่บ้าน จำนวน ๓ เส้น ระยะทาง ๑.๔๒ กิโลเมตร
- มีถนนคอนกรีตในหมู่บ้าน จำนวน ๙๐ เส้น ระยะทาง ๒๕.๐๒๘ กิโลเมตร
- ถนนลาดยางระหว่างหมู่บ้าน จำนวน ๕ เส้น ระยะทาง ๑๐.๕๕ กิโลเมตร
- ถนนลาดยางในหมู่บ้าน จำนวน ๗ เส้น ระยะทาง ๑๑.๐๕ กิโลเมตร
- ถนนลูกรังระหว่างหมู่บ้าน จำนวน ๑ เส้น ระยะทาง - กิโลเมตร
- ถนนลูกรังในหมู่บ้าน จำนวน ๑๕ เส้น ระยะทาง ๑๒.๐๐ กิโลเมตร

(ถนนภายในหมู่บ้านบางส่วนเป็นถนนคอนกรีต และส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง)

๕.๒ การไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน รวม ๘ หมู่บ้าน

๕.๓ การประปา

ระบบประปาตำบลบ้านว่าน มี ๒ ระบบ ได้แก่

ใช้เป็นประปาผิวดิน จำนวน ๒ แห่ง

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

๕.๔ โทรศัพท์

- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ ๑๕ แห่ง
- เครื่องโทรศัพท์สาธารณะ ๒ เครื่อง
- เครื่องโทรศัพท์ขององค์การโทรศัพท์ติดตั้งของแต่ละหมู่บ้าน - เครื่อง

๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุครุภัณฑ์

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลขชุมชน ๑ แห่ง

๖. ระบบเศรษฐกิจ๖.๑ การเกษตร

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

๖.๒ การประมง

- มีการเพาะเลี้ยงปลาตูก ปลาตะเพียน ปลานิล การจับสัตว์น้ำธรรมชาติเพื่อนำส่งขายสู่ตลาด

๖.๓ การปศุสัตว์

- มีการเลี้ยงหมู โค กระบือ

๖.๔ การบริการ

- มีการให้บริการรถตู้ผู้พิการ รถดับเพลิง บริการอินเทอร์เน็ตตำบล

๖.๕ การท่องเที่ยว

- การท่องเที่ยวในเขตตำบลเป็นว่วนเป็นแบบเชิงอนุรักษ์

๖.๖ อุตสาหกรรม

- สถานีบริการน้ำมัน ๒ แห่ง
- ปั๊มน้ำมันหยอดเหรียญ ๗ แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรมขนาดเล็ก ๔ แห่ง
- โรงสี ๑๗ แห่ง

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- ในเขตพื้นที่ตำบลบ้านว่วน มีการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ เช่น กลุ่มตีเหล็ก กลุ่มจักรสาน กลุ่มเลี้ยงสัตว์กลุ่มเพาะเห็ดฟาง เป็นต้น
- ร้านค้าทั่วไป ๒๑๕ แห่ง
- ตลาดสด ๑ แห่ง

๖.๘ แรงงาน

- อัตราค่าจ้างแรงงานในเขตพื้นที่ตำบลบ้านว่วน เป็นค่าแรงขั้นต่ำ วันละ ๓๔๐ บาท

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้านหรือชุมชน

ตำบลบ้านว่วนตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอท่าบ่อ มีหมู่บ้านในเขตการปกครองทั้งหมด ๘ หมู่บ้าน ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลบ้านว่วนส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่

ส่วนอาชีพเสริม คือ การรวมกลุ่มอาชีพ ได้แก่ กลุ่มตีเหล็ก กลุ่มจักสาน กลุ่มเพาะปลูกเห็ดฟางในโรงเรือน กลุ่มทำขนม เป็นต้น

การเดินทาง เริ่มต้นจากอำเภอบ้านไร่ มาทางทิศใต้ ถนนบ้านไร่ – บ้านฝ้อ ๑๐ กิโลเมตรหรือรถโดยสารประจำทางสายหนองคาย – นากลาง

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

ในเขตพื้นที่ตำบลบ้านไร่ ประชาชนส่วนมากทำการเกษตรผสมผสาน ปลูกพืชหมุนเวียน เช่น อ้อย มันสำปะหลัง ทำนา

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

เป็นแหล่งน้ำธรรมชาติ เช่น ห้วย หนอง คลอง บึง และมีบ่อน้ำบาดาล

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภคในเขตพื้นที่ตำบลบ้านไร่ มี ๒ ระบบ ได้แก่ ระบบประปาผิวดินและประปาใต้ดิน

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๘.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนตำบลบ้านไร่ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่แบบเรียบง่าย

๘.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณีของตำบลบ้านไร่ เป็นประเพณีที่สืบทอดมาแต่โบราณและจะจัดเป็นประจำทุกปี เช่น ประเพณีบุญเดือนสี่ ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง เป็นต้น

๘.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ประชาชนตำบลบ้านไร่ส่วนมากพูดภาษาอีสาน ภาษากลาง และภาษาไทยปน

๘.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึกส่วนมากจะมาจากกลุ่มอาชีพที่ผลิตขึ้นมา เช่น กระติบข้าว มีด พร้าผ้าขาวม้า เป็นต้น

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

๙.๑ น้ำ

แหล่งน้ำที่สำคัญเป็นแหล่งน้ำตามธรรมชาติ เช่น ลำห้วยลาน ลำห้วยใหญ่ ลำห้วยคุก

๙.๒ ป่าไม้

ในเขตพื้นที่ตำบลบ้านไร่มีต้นไม้ที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เช่น ตะแบก เต็งรัง ว่านนานาชนิด เช่น ว่านไฟ ว่านเห่าตง ว่านเศรษฐี และที่สำคัญคือว่านเสน่ห์จันทร์ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีว่านหลายชนิด จึงได้ตั้งชื่อว่า “บ้านไร่”

๙.๓ ภูเขา

ในเขตพื้นที่ตำบลบ้านไร่ มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบจึงไม่มีภูเขา

๙.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ

ทรัพยากรธรรมชาติในเขตพื้นที่ตำบลบ้านไร่อุดมสมบูรณ์ในระดับปานกลาง เช่น ทรัพยากรน้ำ ทรัพยากรป่าไม้ ตลอดจนทรัพยากรดินที่สามารถเพาะปลูกพืชไร่ได้หลายชนิด

๑.๒ เร่งรัดและพัฒนาปรับปรุง ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคม ไฟฟ้า และพัฒนาระบบประปา

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๑.๑ การฝึกอบรมให้ความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการตั้งกลุ่มอาชีพ

๑.๒ การส่งเสริมเทคโนโลยีด้านการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสังคม

๓.๑ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และโรคติดต่อ ฯลฯ

๓.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา

๓.๓ จัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุด ในตำบล

๔. ปัญหาด้านการเมือง การปกครอง และระบอบประชาธิปไตย

๔.๑ การส่งเสริมสร้างการมีส่วนร่วมให้กับภาคประชาชน

๓.๒ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ในระบอบประชาธิปไตย

๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างจิตสำนึกในเรื่องการอนุรักษ์และฟื้นฟูธรรมชาติฯ

๕.๒ จัดหาที่ทิ้งขยะให้เพียงพอ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวุ่น นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวุ่น ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวุ่น จะสมบูรณ์ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาย่างจริงจัง โดยให้การสนับสนุนเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ด้านพัฒนาอาชีพจะพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองและยังนำเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักปรัชญาในการดำเนินชีวิตอีกด้วย

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาลักษณะพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวุ่น กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
- (๓) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณูปการ
- (๗) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๘) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
อื่น ฯลฯ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๖ ด้านการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

ก. ภารกิจหลัก

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

ข. ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอาชีพ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านवान มีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ กอง ๑ สำนัก และ ๑ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคมและหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๕๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำสำนักปลัดฯ - งานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสนับสนุนบริการประชาชน - งานรัฐพิธี - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ของส่วนใด ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานกิจการสภา - งานข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ - งานสถิติ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานประสานโครงการฝึกอบรม ๑.๓ งานนิติการ - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ อุทธรณ์ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำสำนักปลัดฯ - งานเกี่ยวกับการส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานสนับสนุนบริการประชาชน - งานรัฐพิธี - งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบ ของส่วนใด ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานกิจการสภา - งานข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ - งานสถิติ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานประสานโครงการฝึกอบรม ๑.๓ งานนิติการ - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ อุทธรณ์ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๕ งานกิจการพาณิชย์</u> - งานกิจการประปา - งานข้อบัญญัติ อบต. และระเบียบ - งานดำเนินการกิจการพาณิชย์ <u>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณะประโยชน์ <u>๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข</u> - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริการสาธารณสุขขั้นมูลฐาน - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานอนามัยชุมชน - งานควบคุมมลพิษ <u>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต <u>๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่</u> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม	<u>๑.๕ งานกิจการพาณิชย์</u> - งานกิจการประปา - งานข้อบัญญัติ อบต. และระเบียบ - งานดำเนินการกิจการพาณิชย์ <u>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> - งานอำนวยการ - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณะประโยชน์ <u>๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข</u> - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริการสาธารณสุขขั้นมูลฐาน - งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย - งานป้องกันยาเสพติด - งานส่งเสริมและเผยแพร่ - งานอนามัยชุมชน - งานควบคุมมลพิษ <u>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</u> - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต <u>๑.๘ งานการเจ้าหน้าที่</u> - งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานสรรหาและเลือกสรร - งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง - งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานธุรการ งานสารบรรณกองคลัง - งานจัดทำฎีกาและพัสดุกองคลัง ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานและเขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานจัดทำฎีกาและพัสดุกองช่าง	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ - งานธุรการ งานสารบรรณกองคลัง - งานจัดทำฎีกาและพัสดุกองคลัง ๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพานและเขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานสาธารณูปโภค - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานจัดทำฎีกาและพัสดุกองช่าง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๒ <u>งานควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานตกแต่งสถานที่ - งานสถาปัตยกรรมและมณฑปศิลป์ - งานปฏิรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๓.๓ <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานธุรการ งานสารบรรณกองช่าง - งานจัดทำฎีกาและพัสดุกองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม ๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและันทนาการ - งานบริหารทั่วไป - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานดูแล และปรับปรุงรักษาสนามกีฬาและศูนย์กีฬาประจำตำบลและหมู่บ้าน - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล	๓. กองช่าง ๓.๒ <u>งานควบคุมอาคาร</u> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานตกแต่งสถานที่ - งานสถาปัตยกรรมและมณฑปศิลป์ - งานปฏิรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๓.๓ <u>งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานธุรการ งานสารบรรณกองช่าง - งานจัดทำฎีกาและพัสดุกองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ <u>ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานแผนงานและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานนิเทศและประกันคุณภาพการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด - งานประสานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม ๔.๒ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกีฬาและันทนาการ - งานบริหารทั่วไป - งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา - งานดูแล และปรับปรุงรักษาสนามกีฬาและศูนย์กีฬาประจำตำบลและหมู่บ้าน - งานบริหารโครงการฝึกสอน ฝึกซ้อม และการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์พัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบความยากจน ๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานด้านสภาเด็กและเยาวชนประจำตำบล - งานด้านส่งเสริมอาชีพและเยาวชน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยตรวจรับ รายงานผลการตรวจสอบภายใน	๕. กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์พัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส - งานปัญหาแรงงานในพื้นที่ ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ประสบความยากจน ๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานด้านสภาเด็กและเยาวชนประจำตำบล - งานด้านส่งเสริมอาชีพและเยาวชน - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยตรวจรับ รายงานผลการตรวจสอบภายใน	

(ลงชื่อ).....

(นายบรรยงค์ มาตรโสภา)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน

(ลงชื่อ).....

(นายประภาส คลังชำนาญ)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๓๑

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวุ่น ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวุ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวุ่น อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (๒๕๖๖)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดอบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านवान อำเภอกำแพง จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (๒๕๖๖)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา
รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ก.อบต.สรรหา)
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๘	๘	๘	+๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (ก.อบต.สรรหา)
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.บ้านวาน (งบอุดหนุน)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม (รอจัดสรรจาก สก.)
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	+๒	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (งบอุดหนุน)								
ผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	(ว่างเดิม ๒ อัตรา)
รวม	๑๔	๑๖	๑๖	๑๖	+๒	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านवान อำเภอกำแพง จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (๒๕๖๖)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔	๕	๕	๕	+๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	-	-	-	๗๕๖,๐๖๐	๗๕๖,๐๖๐	๗๕๖,๐๖๐	(๕๗,๓๘๐)
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๑๒๐,๐๐๐	๑	-	-	-	๕๕๖,๑๒๐	๕๕๖,๑๒๐	๕๕๖,๑๒๐	(๔๐,๒๖๐)
๓	สำนักปลัด อบต.(๑๑)													
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๖๔๐	๑๖๐,๐๐๐	๑	-	-	-	๔๗๒,๖๔๐	๔๗๒,๖๔๐	๔๗๒,๖๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	๐	๑	-	-	-	๓๘๘,๔๐๐	๓๘๘,๔๐๐	๓๘๘,๔๐๐	(๓๒,๕๕๐)
๖	นักบริหารบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๘๘,๒๔๐	๐	๑	-	-	-	๒๘๘,๒๔๐	๒๘๘,๒๔๐	๒๘๘,๒๔๐	(๒๐,๗๗๐)
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	-	-	-	๒๒๖,๐๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๒๖,๐๘๐	(๑๘,๘๕๐)
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	๑	-	-	-	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	(๑๘,๘๕๐)
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๑	๑	๑๖๖,๐๐๐	๐	๑	-	-	-	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๐๐	(๑๓,๕๐๐)
๑๐	ลูกจ้างประจำ													
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๖๖,๕๖๐	๐	๑	-	-	-	๒๖๖,๕๖๐	๒๖๖,๕๖๐	๒๖๖,๕๖๐	(๒๑,๘๘๐)
๑๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๗๐,๖๔๐	๐	๑	-	-	-	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๗๐,๖๔๐	(๑๔,๒๒๐)
๑๔	คนสวน	-	๑	๑	๑๘๑,๒๐๐	๐	๑	-	-	-	๑๘๑,๒๐๐	๑๘๑,๒๐๐	๑๘๑,๒๐๐	(๑๕,๑๐๐)
๑๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๘๐	๐	๑	-	-	-	๑๘๐,๐๘๐	๑๘๐,๐๘๐	๑๘๐,๐๘๐	(๑๕,๘๕๐)
๑๖	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๗	คนงาน	-	๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	๐	๗	-	-	-	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	(๕๗,๐๐๐)

งบกลาง (๑๔)

๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๖๐	๑๖๐,๐๐๐	๑	-	-	-	๔๔๖,๕๖๐	๔๔๖,๕๖๐	๔๔๖,๕๖๐	(๔๐,๒๒๐)
๑๕	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๔๒๘,๒๔๐	๐	๑	-	-	-	๔๒๘,๒๔๐	๔๒๘,๒๔๐	๔๒๘,๒๔๐	(๓๕,๗๗๐)
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๑	๑	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	(๓๑,๕๗๐)
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	-	-	-	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๗,๕๗๐)
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑	๑	๒๒๖,๕๖๐	๐	๑	-	-	-	๒๒๖,๕๖๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๒๖,๕๖๐	(๑๘,๘๘๐)

ลูกจ้างประจำ

๑๙	นักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๐	๑	-	-	-	๓๐๘,๐๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓๐๘,๐๔๐	(๒๕,๖๗๐)
----	----------------	---	---	---	---------	---	---	---	---	---	---------	---------	---------	----------

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวน

การวิเคราะห์กำหนดราคากลางของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวน																		
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน		เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๓)			การค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๓)	ค่าใช้จ่ยรวม (๔)			หมายเหตุ				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๕,๒๘๐				
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๑	คนงาน	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	ว่าง ๒ อัตรา			
กองช่าง(๐๕)																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๕,๑๖๐	๔๕๕,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)			
(นักบริหารงานช่าง)																		
๒๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	๐	๓๔๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๕,๒๒๐	๔๖๕,๔๘๐	ว่าง (ก.อบค.สรรหา)			
(นักบริหารงานช่าง)																		
๒๔	วิศวกรโยธา	ป.ก./ทก.	๐	๐	๐	๐	๑	๑	+	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม			
๒๕	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑	๑๘๑,๖๘๐	๐	๑	๑	-	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	(๑๕,๑๔๐)			
๒๖	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	(๑๑,๙๖๐)			
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	๐	๑	๑	-	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๓๒๐	(๑๔,๓๒๐)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๘๗,๗๒๐	๐	๑	๑	-	๗,๕๒๐	๗,๕๒๐	๘,๑๒๐	๑๙๕,๒๘๐	๒๐๓,๔๐๐	(๑๕,๖๖๐)			
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			
กองการศึกษา(๐๕)																		
๓๐	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๔๙,๓๒๐	๔๕๗,๕๒๐	(๓๔,๖๘๐)			
(นักบริหารงานศึกษา)																		
๓๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ต้น	๑	๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๕๖๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๑๔,๐๐๐	ว่าง (ก.อบค.สรรหา)			
(นักบริหารงานศึกษา)																		
๓๒	นักสนับสนุนการ	ช.ก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๘๐	(๓๕,๒๒๐)			
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๐	๐	๐	๐	๑	๑	+	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	๒๘๗,๙๐๐	๓๐๗,๓๒๐	๓๑๕,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม			
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)			

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน

(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านม่วง)

พนักงานจ้างตามภารกิจ (เงินอุดหนุน)

กองสวัสดิการสังคม(๑๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๕)

[illegible]

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้าง เดิม/ลด		ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)		ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้าง เดิม/ลด	อัตราค่าจ้าง เดิม/ลด	อัตราค่าจ้าง เดิม/ลด	ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)	ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)	ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)	

หมายเหตุ

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ
สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องมีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการอุปการะปา หรือกิจการสถานอนุบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐาน
การคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๔๕,๓๐๐,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ คือ จำนวน ๔๗,๕๖๕,๐๐๐ บาท = (๔๕,๓๐๐,๐๐๐x๕%+๔๕,๓๐๐,๐๐๐=๔๗,๕๖๕,๐๐๐ บาท)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๔๗,๕๖๕,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ คือ จำนวน ๔๙,๙๔๓,๒๕๐ บาท = (๔๗,๕๖๕,๐๐๐x๕%+๔๗,๕๖๕,๐๐๐=๔๙,๙๔๓,๒๕๐ บาท)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๔๙,๙๔๓,๒๕๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ คือ จำนวน ๕๒,๔๔๐,๔๑๓ บาท = (๔๙,๙๔๓,๒๕๐x๕%+๔๙,๙๔๓,๒๕๐=๕๒,๔๔๐,๔๑๓ บาท)

ภารกิจค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มเติมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

คำชี้แจงงบประมาณ

ปีงบประมาณ (๑)	ประมาณการรายจ่ายประจำปี งบประมาณ (๒)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ (๓)	ค่าใช้จ่ายบุคคล (๔)	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น ๑๕% (๕)	รวม (๖)	คิดเป็นร้อยละ (๗)
๒๕๖๗	๔๗,๕๖๕,๐๐๐	๑๙,๐๒๖,๐๐๐	๑๓,๐๙๕,๓๖๐	๑,๙๖๔,๓๐๔.๐๐	๑๕,๐๕๙,๖๖๔	๓๑.๖๖
๒๕๖๘	๔๙,๙๔๓,๒๕๐	๑๙,๙๗๗,๓๐๐	๑๓,๔๗๒,๓๔๐	๒,๐๒๐,๘๕๑.๐๐	๑๕,๔๙๓,๑๙๑	๓๑.๐๒
๒๕๖๙	๕๒,๔๔๐,๔๑๓	๒๐,๙๗๖,๑๖๕	๑๓,๘๕๖,๐๔๐	๒,๐๗๘,๔๐๖.๐๐	๑๕,๙๓๔,๔๔๖	๓๐.๓๙

๑๐. แผนภูมิการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
นักบริหารงานท้องถิ่น
(ระดับกลาง)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
นักบริหารงานท้องถิ่น
(ระดับต้น)

หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)

สำนักปลัดอบต.
หัวหน้าสำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป
(ระดับ ต้น)

- งานบริหารทั่วไป
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานนิติการ
- งานกิจการพาณิชย์
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานส่งเสริมการเกษตร
- งานการเจ้าหน้าที่

กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานการคลัง
(ระดับ ต้น)

- งานการเงินและบัญชี
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน

กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง
(ระดับ ต้น)

- ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
- งานควบคุมอาคาร
- งานผังเมือง

กองการศึกษา
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
นักบริหารงานการศึกษา
(ระดับ ต้น)

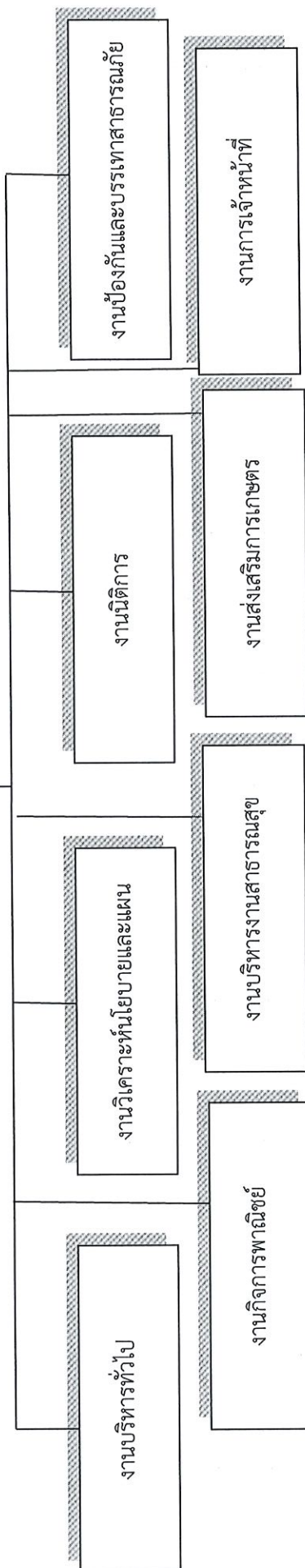
- ฝ่ายบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองสวัสดิการสังคม
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม
(ระดับ ต้น)

- ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน

โครงสร้างสำนักปลัดอบต.

สำนักปลัดอบต.
หัวหน้าสำนักปลัดฯ
นักบริหารงานทั่วไป
(ระดับต้น)

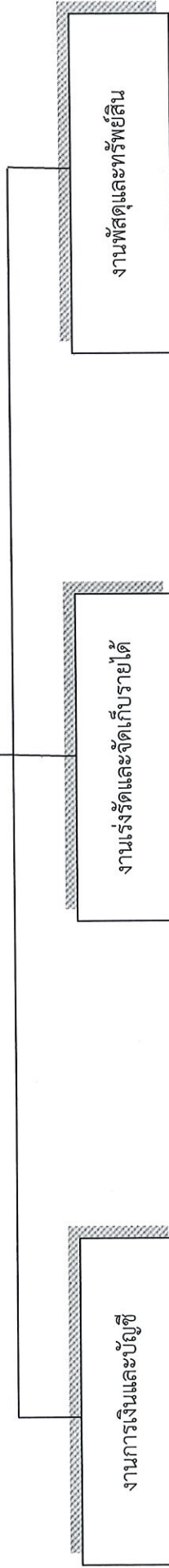


- นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- คนงาน (๗)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ (๒)
- คนสวน (๑) - คนงานประจำระยะ (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน
- พนักงานขับรถยนต์ (ลูกจ้างประจำ)

ระดับ/จำนวน	(อำนาจการท้องถิ่นต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	๑	๑	๑	๒	๒	๓	๗	๑๗
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๑	๑	๒	๒	๑	๓	๗	๑๗

โครงสร้างกองคลัง

กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
นักบริหารงานการคลัง
(ระดับ ต้น)



- นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)
- นักวิชาการคลัง (ลูกจ้างประจำ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- คนงาน (๑)

- นักวิชาการคลังชำนาญการ
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)
- คนงาน (๒)

- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน
- คนงาน (๑)

ระดับ/จำนวน	(อำนาจการท้องถิ่นต้น)	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	๑	๑	๒	๑	๑	๑	๔	๑๑
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๑	๑	๒	๑	๑	๑	๔	๑๑

โครงสร้างกองช่าง

กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
นักบริหารงานช่าง
(ระดับ ต้น)



ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง
นักบริหารงานช่าง
(ระดับต้น)

งานควบคุมอาคาร

งานผังเมือง

- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน

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

ระดับ/จำนวน	(อำนาจการท้องถิ่นต้น)	หัวหน้าฝ่าย	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	๑	๑	-	-	๓	-	๑	๑	๗
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๑	๑	-	๑	๓	-	๑	๑	๘

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองการศึกษา
นักบริหารงานศึกษา
(ระดับ ต้น)

ฝ่ายบริหารการศึกษา
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา
นักบริหารงานศึกษา
(ระดับ ต้น)

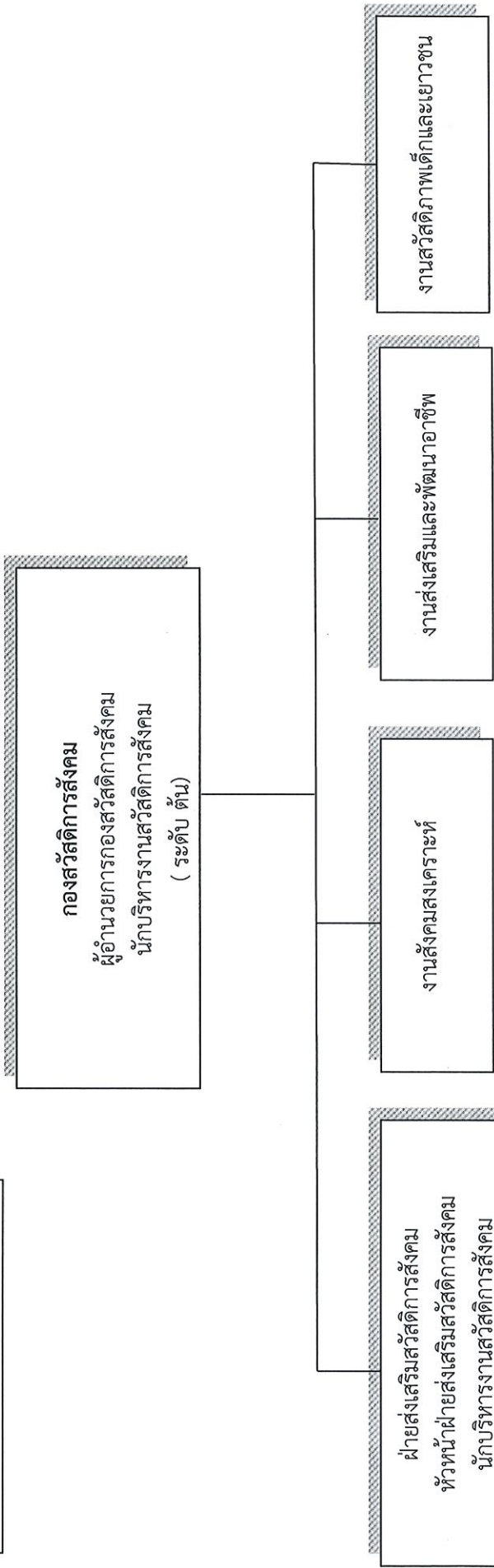
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา
และวัฒนธรรม

- นักสหนาการชำนาญการ
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
- ผู้ดูแลเด็ก (๗)
- คนงาน

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

ระดับ/จำนวน	(อำนวยการ ท้องถิ่นต้น)	ผู้อำนวยการศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก	หัวหน้าฝ่าย บริหารงาน ศึกษา	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ครู	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	๑	-	๑	๑	-	-	๑	๒	๗	๑	๑๔
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๑	๑	๑	๑	-	๑	๑	๒	๗	๑	๑๖

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

ระดับ/จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น	หัวหน้าฝ่าย	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	๓
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๑	๑	-	๑	๑	-	-	-	๔

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงานปลัดอบต.

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนท้องถิ่น									
๑	นายบรรยงค์ มาศรีโสภณ	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง		๕๖๘,๕๖๐ (๕๙๓๘๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๙,๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๙,๐๐x๑๒)	๙๖๖,๕๖๐
๒	นางสาวอรุณ เจริญสุข	ป.โท	๖๕-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น		๔๘๓,๒๖๐ (๕๐๖๖๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๙,๒๖๐
๓	นางสาวฉวีวรรณ ราชวงศ์	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น		๔๒๖,๖๔๐ (๔๔๖๖๐x๑๒)	๕๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๒,๖๔๐
๔	นางวิภาชนีย์ แซ่กัลลา	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.		๓๘๔,๕๐๐ (๓๖๕๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๔,๕๐๐
๕	นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.		๒๔๙,๒๔๐ (๒๖๙๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๖	นางสาวสุภาภรณ์ ศรีบุญจร	-	๖๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.		๒๒๖,๐๘๐ (๒๔๘๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๗	-	-	๖๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.		๒๙๙,๙๐๐ (๓๑๙๙๐x๑๒)	-	-	๒๙๙,๙๐๐
๘	นายสทโชติ เหล่าศิริสิริธร	ปว.ส.	๖๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.		๑๖๖,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๖๖,๐๐๐
๑	นายปรีชา สัตย์เชื้อ	ปว.ช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-		๒๖๖,๕๖๐ (๒๘,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๖๖,๕๖๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	นายเรีงณรงค์ มะลิงาม	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๐๒๐ ๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๕๐๖,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
๒	นายวิญญู อนุรักษ์	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๐๒๐ ๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๕๒๕,๒๔๐ (๕๕,๗๗๐x๑๒)	-	-	๕๒๕,๒๔๐
๓	-	-	-	-	-	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๐๒๐ ๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ ว่างเดิม
๔	นางสาวพนิตพชนา วิชากุล	-	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๐๒๐ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๐๒๐ ๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๒๐๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐x๑๒)	-	-	๒๐๐,๘๔๐
๕	นางสาวจริญญกรณ์ สิมโหบุตย์	ป.ตรี	๖๕-๓-๐๔-๒๐๓๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๖๕ ๓ ๐๔ ๒๐๒๐ ๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๒๒,๕๒๐ (๑๘,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๕๒๐
	ลูกจ้างประจำ											
๑	นางอดิภรณ์ รังก้อน	ป.ตรี	-	นักวิชาการคลัง	-	-	นักวิชาการคลัง	-	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	๓๐๘,๐๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑	นางสาวนันทวรรณ พิมพ์ภัทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๐,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑	นางสาวนุช รอดจัญ	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒	นางสาวกวิชัย บุนยะมาตย์	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม
๔	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ ว่างเดิม

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
	พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๑	นายประพร พลศักดิ์	ป.โท	๖๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๒,๙๖๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๘,๙๖๐	
๒	-	-	๖๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายแบบแปลนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๖๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๔,๐๐๐ (๑,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๗,๖๐๐ (ร่าง ก.อบต.สราหงา)	
๓	-	-	-	-	-	๖๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๖๐ กำหนดเพิ่ม	
๔	นายอองอาจ คลั่งชำนาญ	ป.ช.	๖๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๖๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๓๘๑,๖๘๐ (๑๕,๑๔๐x๑๒)	-	-	๓๘๑,๖๘๐	
๕	นางสาวปนัดดา โคตรตาแสง	ป.ตรี	๖๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๖๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๓๙๓,๕๖๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๓๙๓,๕๖๐	
๖	นางสาวปิยนุช ดัสดา	ป.ตรี	๖๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๖๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๓๗๑,๙๖๐ (๑๕,๓๑๐x๑๒)	-	-	๓๗๑,๙๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑	นายเมธา นามมัน	ป.วช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๓๘๙,๙๖๐ (๑๕,๖๖๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๙๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป												
๑	นางสาวพัชรินทร์ ชัยแสง	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๓๐๕,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๐๕,๐๐๐	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงการจัดสรรเงินค่าตอบแทนและค่าตอบแทนในส่วนราชการ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(ต่อ)

พนักงานจ้างทั่วไป

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๕	นางสาววรรณนิศา ปานพิชิต	ป.รส.	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๘,๐๐๐ (๕,๐๐๐x๓๖)	-	-	๑๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านวัน พนักงนศร (เงินอุดหนุน)												
๖	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔๔,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	กำหนดเพิ่ม (เรจัดสรรอัตราจาก สด.)
๗	-	-	๖๔๓๐๘๖๖๐๐๓๖	ครู	-	๖๔๓๐๘๖๖๐๐๓๖	ครู	-	๓๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๘	-	-	๖๔๓๐๘๖๖๐๐๓๖	ครูผู้ช่วย	-	๖๔๓๐๘๖๖๐๐๓๖	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๓๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง กสส.สรพร.)
๙	-	-	๖๔๓๐๘๖๖๐๐๓๓	ครูผู้ช่วย	-	๖๔๓๐๘๖๖๐๐๓๓	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๓๕,๓๖๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่าง กสส.สรพร.)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (เงินอุดหนุน)												
๑	นางดุขี ปรามศิริ	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖,๗๐๐ (๑๓,๗๐๐x๓๖)	-	-	๑๖,๗๐๐
๒	นางสาวอุบล นามนีน	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗,๕๓๐ (๑๔,๖๐๐x๓๖)	-	-	๑๗,๕๓๐
๓	นางอุทิศ คงวงศ์	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗,๕๓๐ (๑๔,๖๐๐x๓๖)	-	-	๑๗,๕๓๐
๔	นางสาววันเพ็ญ ใจดี	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘,๐๖๐ (๑๕,๐๕๐x๓๖)	-	-	๑๘,๐๖๐
๕	นางอมรรรัตน์ อุดมชัย	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖,๗๐๐ (๑๓,๗๐๐x๓๖)	-	-	๑๖,๗๐๐
๖	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑,๘๐๐ (๘,๘๐๐x๓๖)	-	-	ว่าง
๗	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑,๘๐๐ (๘,๘๐๐x๓๖)	-	-	ว่าง (ขอยุบเลิก)

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลู่สู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
กองสวัสดิการและสังคม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
	พนักงานส่วนท้องถิ่น										
๑	นายสมานมิตร ไชยชื่น	ป.ตรี	บ๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	บ๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๖,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๘๖๐
๒	นายพัชรชน ดิวิเรือง	ป.ตรี	บ๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หน.ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	บ๙-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๒	หน.ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๖,๑๖๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๕,๑๖๐
๓	นางสาวเบญญาภา ชัยแสง	ป.ตรี	บ๙-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	บ๙-๓-๑๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐x๑๒)	-	๒๒๖,๐๘๐
๔	-	-	-	-	-	บ๙-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ทง.	๒๘๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๘๗,๙๐๐ กำหนดเพิ่ม
									</		

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขชี้ตำแหน่งในส่วนราชการ
หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
	พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๑	-	ป.ตรี	๖๕-๓-๑๕-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๖๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕.๓๒๐	-	-	๓๕๕.๓๒๐
									(ค่ากลางเงินเดือน)			ว่าง

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวุ่น จะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ที่ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการเนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้พนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะสามารถประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวุ่น จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวุ่น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลดังกล่าวข้างต้นทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวุ่น กรณี บรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

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

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาลูกจ้างใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่นในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน มีหลักการในการพัฒนาบุคคล คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม การดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาด้านตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน หรือส่วนไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น วิทยาลัยการปกครอง ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

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

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาด้านตนเอง โดยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน
- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง
- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง
- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

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



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

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

ก. จริยธรรมหลัก

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

ข. จริยธรรมทั่วไป

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

๕. จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ
สิ่งแวดล้อม

๖. ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่าง
ถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗. เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘. ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์
ส่วนรวม

๙. ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวล
จริยธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๒ ด้านดังกล่าวข้างต้นเป็น
“มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลบ้านว่าน” โดยให้ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายประภาส คลังชำนาญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน

แบบการขนอมุมติเปลี่ยนแปลเกี่ยวกับดำแท่งพนักงำนส่วนดำบล ประจำปี ๒๕๖๗

[illegible]

(ลงชื่อ)

(นายปรยงค์ มาตรโสภ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวน

(સિગ્નલ).....

(นายประภาส คลั่งชำนาญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน

แบบกรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดเพิ่ม
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

๑) ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๖๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ว่าง	-	๑	(ก.อบต.สรรหา)
๓	๖๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธาปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	
๔	๖๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	๑	
๕	๖๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	๑	
๖	๖๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	๑	
		<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๕	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ไม่ว่าง	-	๑	
		<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๖	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	๑	

(ลงชื่อ).....

(นายบรรยงค์ มาตรโสภา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน

แบบกรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดเพิ่ม
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน อำเภอท่าปอ จังหวัดหนองคาย

๒) ส่วนราชการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๖๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	ว่าง	-	๑	(ก.อบต.สรรหา)
๓	๖๙-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๔	๖๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๕	-	คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	๑	
		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบ้านวาน				
๖	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	รอจัดสรรจาก สด.
๗	๖๙๓๐๘๖๖๐๐๐๓๖	ครู	ว่าง	-	๑	
๘	๖๙๓๐๘๖๖๐๐๐๓๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	ว่าง	-	๑	(ว่าง กสธ.สรรหา)
๙	๖๙๓๐๘๖๖๐๐๐๓๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	ว่าง	-	๑	(ว่าง กสธ.สรรหา)
		ครูผู้ช่วย				
		พนักงานจ้างตามภารกิจ (เงินอุดหนุน)				
๑๐	-	ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	๕	
		ผู้ดูแลเด็ก	ว่าง	-	๒	

(ลงชื่อ).....

(นายบรรยงค์ มาตราโสภา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน

บัญชีแสดงรายการหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนต่อประเภทรายการ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน อำเภอท่าป่อ จังหวัดหนองคาย

รายการประจำปี			รายการหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง									หมายเหตุ	
(๑) ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี	(๒) ปัจจุบัน	(๓) จำนวนเงิน ที่เพิ่ม	(๔) คิดเป็น ร้อยละ	(๕) รายการหมวด เงินเดือน พนักงาน ส่วนท้องถิ่น	(๖) คิดเป็น ร้อยละ	(๗) รายการ หมวด ค่าจ้าง ประจำ	(๘) คิดเป็น ร้อยละ	(๙) รายการ หมวด ค่าจ้าง ชั่วคราว	(๑๐) คิดเป็น ร้อยละ	(๑๑) รายการ ประโยชน์ ตอบแทนอื่น	(๑๒) รวมรายการ หมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)		(๑๓) คิดเป็น ร้อยละ
(บาท) ๓๗,๒๙๗,๕๕๕.๒๒	(บาท) ๓๑,๔๒๒,๐๙๙.๔๘	(บาท) - ๕,๘๗๕,๔๕๕.๗๔	(บาท) - ๑๘.๗๐	(บาท) ๕,๒๑๕,๑๕๒.๐๐	(บาท) ๑๖.๖๐	(บาท) ๔๒๓,๑๕๐.๐๐	(บาท) ๑.๓๕	(บาท) ๒,๒๙๖,๘๒๐.๐๐	(บาท) ๗.๓๑	(บาท) -	(บาท) ๗,๙๓๕,๑๒๒.๐๐	(บาท) ๒๕.๒๕	

(ลงชื่อ)
(นายเจริญรงค์ มะลิงาม)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)
(นายบรรยงค์ มาตราเสภา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน

(ลงชื่อ)
(นายประภาส คลึงขามัญ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่พนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่ง วิศวกรโยธา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีย)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	หน่วยนับ	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาทีย)	เวลาทั้งหมดต่อปีที่ต้องการ
๑	สำรวจ ศึกษา วางแผน วิเคราะห์ วิจัย ออกแบบ คำนวณ ประมาณราคางานก่อสร้าง	๓๖๐	๒๐	โครงการ	๗,๒๐๐	๐.๐๕
๒	สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ และวางแผนโครงการ และโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธาดังกล่าว	๓๖๐	๒๐	โครงการ	๗,๒๐๐	๐.๐๕
๓	คำนวณโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา ประมาณราคา และจัดทำราคากลางเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านวิศวกรรมโยธา	๓๖๐	๒๐	โครงการ	๗,๒๐๐	๐.๐๕
๔	การควบคุมงานก่อสร้าง	๑,๖๐๐	๒๐	โครงการ	๓๒,๐๐๐	๐.๓๕
๕	การวิเคราะห์ ตรวจสอบแบบแปลนโครงการทางวิศวกรรม (ตาม พรบ.ควบคุมอาคาร, พรบ.ขุดดิน ถมดิน และ พรบ.ผังเมือง)	๓๖๐	๑๔๐	ราย	๕๐,๔๐๐	๐.๖๑
๖	<u>งานด้านการวางแผน</u> การวางแผนการทำงานด้านวิศวกรรมโยธาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	๓๖๐	๒๐	โครงการ	๗,๒๐๐	๐.๐๕
๗	<u>งานด้านการประสานงาน</u> การประสานงานด้านวิศวกรรมโยธากับหน่วยงานอื่น เช่น โยธาธิการและผังเมือง ทางหลวงชนบท และหน่วยงานอื่นๆ	๓๖๐	๒๐	โครงการ	๗,๒๐๐	๐.๐๕
๘	<u>งานด้านการบริการ</u> ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจงเกี่ยวกับงานวิศวกรรมก่อสร้างต่างๆ (อนุญาตก่อสร้าง หนังสือรับรองสิ่งปลูกสร้าง)	๓๖๐	๑๐๐	ราย	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
๙	จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้นหรือข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงานวิศวกรรมโยธาและโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ข้อมูลมาตรฐาน วัสดุก่อสร้าง ผลิตภัณฑ์ก่อสร้างเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน	๓๖๐	๖๐	ราย	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๑๐	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๓๖๐	๒๓๐	งาน	๘๒,๘๐๐	๑.๐๐
รวม						๓.๑๓

(ลงชื่อ)

(นายบรรยงค์ มาตราโสภ)

ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติ กำหนดตำแหน่งใหม่
กองช่าง ตำแหน่ง วิศวกรโยธา

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (๓)	ก่อน ๒ ปี (๔)	ก่อน ๑ ปี (๕)	
๑	สำรวจ ศึกษา วางแผน วิเคราะห์ วิจัย ออกแบบ คำนวณ ประมาณราคาก่อสร้าง	๑๔	๑๖	๑๘	
๒	สำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ และวางแผนโครงการ และโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธาต่างๆ	๑๓	๑๕	๑๘	
๓	คำนวณโครงสร้างทางวิศวกรรมโยธา ประมาณราคา และจัดทำราคากลางเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการ	๑๒	๑๗	๑๘	
	ตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านวิศวกรรมโยธา				
๔	การควบคุมงานก่อสร้าง	๑๔	๑๖	๑๘	
๕	การวิเคราะห์ ตรวจสอบแบบแปลนโครงการทางวิศวกรรม (ตาม พรบ.ควบคุมอาคาร, พรบ.ขุดดิน ถมดิน	๑๐๐	๑๑๐	๑๒๐	
	และ พรบ.ผังเมือง)				
	งานด้านการวางแผน				
๖	การวางแผนการทำงานด้านวิศวกรรมโยธา ด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ	๑๑	๑๖	๑๘	
	งานด้านการประสานงาน				
๗	การประสานงานด้านวิศวกรรมโยธา กับหน่วยงานอื่น เช่น โยธาธิการและผังเมือง ทางหลวงชนบท	๑๓	๑๖	๑๘	
	และหน่วยงานอื่นๆ				
	งานด้านการบริการ				
๘	ให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจงเกี่ยวกับงานวิศวกรรมก่อสร้างต่างๆ (อนุญาตก่อสร้าง หนังสือรับรอง	๗๐	๘๐	๙๐	
	สิ่งปลูกสร้าง)				
๙	จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้นหรือข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับงานวิศวกรรมโยธาและโครงสร้างพื้นฐาน เช่น	๔๑	๔๕	๕๐	
	ข้อมูลมาตรฐาน วัสดุก่อสร้าง ผลิตภัณฑ์ก่อสร้างเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงาน				
๑๐	งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๑๔๐	๑๗๐	๒๐๐	

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน

ที่ ๕๑๒/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน เป็นไปอย่างถูกต้องแสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกประเภท ที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับการจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้จ่ายตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

- | | | | |
|---------------------------|---------|------------------------------|---------------------|
| ๑. นายประภาส คลังชำนาญ | ตำแหน่ง | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. นายบรรยงค์ มาตรโสภา | ตำแหน่ง | ปลัดอบต.บ้านว่าน | กรรมการ |
| ๓. นางสาวอรุณ เจริญสุข | ตำแหน่ง | รองปลัดอบต. | กรรมการ |
| ๔. นายเรณณรงค์ มะลิงาม | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. นายสมานมิตร ใจชื่น | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | กรรมการ |
| ๖. นายประพร พลศักดิ์ | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๗. นางสาวญาดา โพธิบาย | ตำแหน่ง | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ | กรรมการ |
| ๘. นางสาวณัฏฐพร ราชวงศ์ | ตำแหน่ง | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง | ตำแหน่ง | นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | ผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของ ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน เป็นไปด้วยความถูกต้อง ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๖ เดือน กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๕๖๖

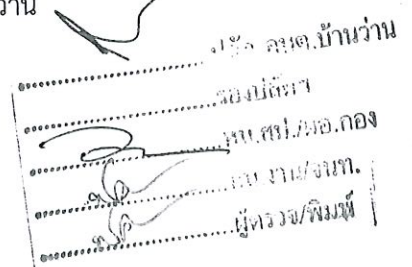
(นายประภาส คลังชำนาญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านว่าน

สำเนาถูกต้อง

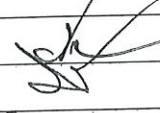
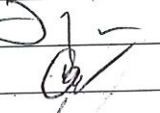
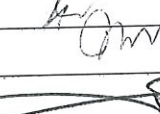
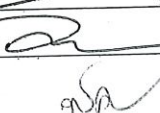
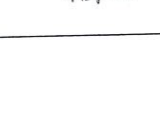
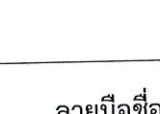
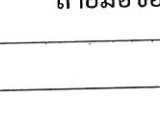
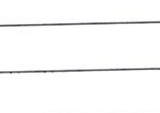
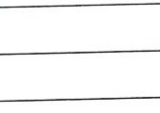
(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



บันทึกการรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านवान

ผู้เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายประภาส คลังชำนาญ	นายก อบต.		ประธานกรรมการ
๒	นายบรรยงค์ มาตรโสภา	ปลัดอบต.		กรรมการ
๓	นางสาวอรุณ เจริญสุข	รองปลัดอบต.		กรรมการ
๔	นายเรณณรงค์ มะลิงาม	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นายสมานมิตร ใจชื่น	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๖	นางสาวญาดา โพธิบาย	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ		กรรมการ
๗	นายประพร พลศักดิ์	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๘	นางสาวมณีนีวรรณ ราชวงศ์	หัวหน้าสำนักปลัดอบต.		กรรมการ
๙	นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ		กรรมการและเลขานุการ

ผู้ไม่เข้าประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ

สำเนาถูกต้อง



(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๒

เลขานุการ

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) จำนวน ๓ หน้า

ข้อเสนอ

จึงเสนอที่ประชุมเพื่อตรวจรับรองรายงานการประชุมดังกล่าว

มติที่ประชุม

เห็นชอบและรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จำนวน ๖๓ หน้า

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องพิจารณา

๔.๑ การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

นายกอบต.บ้านวาน

- (นายประภาส คลังขำนาญ) เชิญปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน ชี้แจงรายละเอียดในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ปลัด อบต.

- ตามที่ ก.อบต.จังหวัดหนองคาย มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๒ เมื่อวันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๒ ให้เปลี่ยนหัวข้อย่อยระยะเวลาขอความเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลังจากปีละ ๒ ครั้ง เป็นปีละ ๓ ครั้ง คือในหัวเดือนตุลาคม กุมภาพันธ์ และเดือนมิถุนายน ของทุกปีนั้น

ฉะนั้นเพื่อให้การบริหารกิจการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ตามหนังสือสั่งการ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน จึงเห็นควรให้คณะกรรมการได้พิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มร่วมกัน

หัวหน้าสำนักปลัด

สำนักปลัด เห็นควรรับโอน ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.) แทนตำแหน่งที่ว่าง เนื่องจากคนเดิมเปลี่ยนสายงานเป็นตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป ตามมติ ก.อบต. ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

สำเนาถูกต้อง



(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

กองคลัง

- เห็นควรรับโอน(ย้าย) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้
๑. นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นของกองคลัง

กองช่าง

เห็นควรคงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น) คงไว้เพื่อรอ ก.อบต.สรรหาและเห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งวิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้ครบตามโครงสร้างฯ เนื่องจากในกองช่างยังขาดพนักงานส่วนตำบลในประเภทวิชาการ

กองการศึกษาฯ

- เห็นควรคงตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษาระดับต้น) เพื่อรอ ก.อบต.สรรหาและเห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา เพื่อรอการจัดสรรจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและเห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้ครบตามโครงสร้างฯ เนื่องจากกองการศึกษายังขาดพนักงานส่วนตำบลประเภททั่วไป

กองสวัสดิการสังคม

- เห็นควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง คือ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้ครบตามโครงสร้างฯ เนื่องจากในกองสวัสดิการสังคมยังขาดพนักงานส่วนตำบลในประเภททั่วไป

เลขานุการ ฯ

- ตามที่ได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นตามที่แต่ละกองได้เสนอมานั้น ภาระค่าใช้จ่ายปี ๒๕๖๗ ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๔๕,๓๐๐,๐๐๐ ล้านบาท นำมาคิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ได้ ๓๑.๖๖

นายก อบต.

- ตามที่หัวหน้าแต่ละส่วนได้ชี้แจงรายละเอียดไปนั้น มีท่านใดมีข้อสงสัยหรือไม่ถ้ามีผมขอติที่ประชุม

มติที่ประชุม

- ได้มีมติเห็นชอบให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้
๑. กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา เพื่อให้ครบตามโครงสร้าง ฯ ดังนี้

สังกัดกองช่าง

๑.๑ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

สังกัดกองการศึกษา

๑.๒ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

๑.๓ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

สังกัดกองสวัสดิการสังคม

๑.๔ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง



(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ระเบียบวาระที่ ๕

เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี

ประธานกรรมการปิดประชุมเวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)

เลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายประภาส คลังชำนาญ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านवान

ผู้ตรวจบันทึกรายงานการประชุม

สำเนาถูกต้อง

(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวุ่น ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราขการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวุ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวุ่น อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม (๒๕๖๓)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัดอบต.</u>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๐	๐	๐	๑	-	-	+๑	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
รวม	๑๗	๑๘	๑๘	๑๙	+๑	-	+๑	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง



(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านवान อำเภอกำแพง จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (๒๕๖๓)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๐	๐	๐	๑	-	-	+๑	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๑	-	-	+๑	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ก.อบต.สรรหา)
หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปจ./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ขง.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวม	๕	๖	๗	๗	+๑	+๑	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ก.อบต.สรรหา)
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (นักบริหารงานศึกษาระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสนทนการ (ปจ./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.บ้านวาน (งบอุดหนุน)								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ว่าง ๒ อัตรา) (กสธ.สรรหา)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (งบอุดหนุน)								
ผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	(ว่าง ๒ อัตรา)
รวม	๑๓	๑๔	๑๔	๑๔	+๑	-	-	

สำเนาถูกต้อง



(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านवान อำเภอกำแพง จังหวัดหนองคาย

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม (๒๕๖๓)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-		
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
รวม	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๘	๕๒	๕๓	๕๕	+ ๔	+ ๑	+ ๒	

สำเนาถูกต้อง

(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๙. การกระจายค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านม่วง

(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล													นภพรพญาวรรณโคตรภูมิบุตร	
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน	อัตราค่าจ้าง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๕๐	๑๖๕,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๖,๔๔๐	๖๕๔,๗๐๐	๖๗๑,๑๔๐	๖๘๗,๖๐๐	(๓๔,๑๔๐)
๒	รองปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๐๘๐	๔๒๙,๑๘๐	๔๔๖,๒๖๐	๔๖๓,๓๔๐	(๓๔,๖๘๐)
	สำนักงานปลัดอบต.(๑๑)													
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๔๔,๓๒๐	๑๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๔๕๗,๖๔๐	๔๗๕,๐๐๐	๔๙๒,๓๒๐	(๒๕,๑๔๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑๒,๕๖๐	๓๓๐,๑๒๐	๓๔๗,๖๘๐	๓๖๕,๒๔๐	(๒๖,๕๖๐) (ว่าง)
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	๗,๖๘๐	๒๑๕,๑๖๐	๒๒๒,๘๔๐	๒๓๐,๕๒๐	(๑๗,๓๖๐)
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๗,๔๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๙๖๐	(๑๕,๙๒๐)
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๐	๑	๐	๐	๑	๑	๑	๒๘๗,๘๐๐	๒๘๗,๘๐๐	๒๘๗,๘๐๐	๒๘๗,๘๐๐	(๑๒,๘๗๐)
๘	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	๓๗๖,๐๘๐	๐	๓๗๖,๐๘๐	(๓๑,๓๔๐)
	ลูกจ้างประจำ													
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๗,๔๔๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๐๘๐	(๑๔,๘๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๑๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๕๕,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๖,๒๘๐	๑๖๑,๔๔๐	๑๖๗,๗๒๐	๑๗๔,๐๐๐	(๑๒,๕๓๐)
๑๑	คนสวน	-	๑	๑	๑๖๔,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๖,๖๐๐	๑๗๑,๓๖๐	๑๗๗,๙๖๐	๑๘๔,๕๒๐	(๑๓,๒๐๐)
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๗,๒๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๔๐๐	๒๐๑,๖๐๐	(๑๕,๐๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๓	คนงานทั่วไป	-	๗	๗	๗๕๖,๐๐๐	๐	๗	๗	๗	-	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐	(๔,๐๐๐)

งบคงคลัง (๑๔)

๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๒๕,๒๕๐	๔๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑๓,๒๐๐	๔๓๘,๔๕๐	๔๕๑,๖๕๐	๔๖๔,๘๕๐	(๓๕,๗๗๐)
๑๕	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๓๖๕,๔๘๐	๐	๑	๑	๑๓,๔๘๐	๓๗๘,๙๖๐	๓๙๒,๔๔๐	๔๐๕,๙๒๐	(๓๐,๗๔๐)
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๗,๕๖๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๐๐	(๑๖,๕๔๐) (ว่าง)
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๖,๑๒๐	๑๔๔,๒๔๐	๑๕๐,๓๖๐	๑๕๖,๔๘๐	(๑๑,๕๒๐)
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๕,๒๘๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๙๑,๒๘๐	๑๙๖,๕๖๐	(๑๕,๐๖๐) (ว่าง)

ลูกจ้างประจำ

๑๙	นักวิชาการคลัง	-	๑	๑	๒๖๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๘,๘๘๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๐,๓๒๐	๒๘๘,๒๐๐	(๒๑,๘๘๐)
----	----------------	---	---	---	---------	---	---	---	-------	---------	---------	---------	----------

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๓)	อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๔)	หมายเหตุ							
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)				เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		
										๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	(๑๑,๕๐๐) กำหนดเพิ่ม		
พนักงานจ้างทั่วไป															
๒๑	คนงานทั่วไป	-	๔	๓๒๔,๐๐๐	๐	๔	๔	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
กองช่าง(๐๕๒)															
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คัม	๑	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๐๑,๕๐๐	๑๓๘,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)		
๒๓	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง(นักบริหาร)	คัม	๑	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓๖,๒๒๐	๔๖๑,๖๔๐	๔๗๕,๔๘๐	ว่าง (ก.อบต.สรรพยา)		
๒๔	นายช่างโยธา	ปจ.	๑	๑๕๒,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๘,๓๒๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๗๓๐)		
๒๕	นายช่างโยธา	ปจ.	๑	๒๙๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	๘,๗๐๐	๑๓๘,๑๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๔๔๕,๗๔๐	(๑๓,๕๑๐)		
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๐	๐	๐	๐	๑	๑	๐	๑๖๒,๐๐๐	๐	๑๖๒,๐๐๐	(๑๓,๕๐๐)		
พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๗๐,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๘,๗๒๐	๑๘๕,๕๖๐	(๑๔,๖๘๐)		
พนักงานจ้างทั่วไป															
๒๘	คนงานทั่วไป	-	๐	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		
กองการศึกษา(๐๕๒)															
๒๙	ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา)	คัม	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓๖,๒๒๐	๔๖๑,๖๔๐	๔๗๕,๔๘๐	(๓๓,๐๐๐)		
๓๐	หน.ฝ่ายบริหารการศึกษา(นักบริหารงานศึกษา)	คัม	๑	๓๕๖,๑๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓๐,๐๘๐	๓๗๙,๕๔๐	๔๐๐,๕๖๐	ว่าง (ก.อบต.สรรพยา)		
๓๑	นักสนับสนุนการ	ชก.	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑๓,๔๔๐	๑๓๖,๒๒๐	๓๘๙,๐๘๐	๔๐๖,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)		
พนักงานจ้างทั่วไป															
๓๒	คนงานทั่วไป	-	๐	๑๐๔,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		

สำเนาถูกต้อง



(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวัง

(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้าง ที่คาดว่าจะต้อง ไม่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ยรวม (๔)		หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
(ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.บ้านวัง)															
พนักงานครู (เงินอุดหนุน)															
๓๓	ครู	คศ.๑-๓	๑	๐	๐	๑	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	ว่าง	
๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๒	๐	๐	๒	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	ว่าง (กสณ.สรรหา)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (เงินอุดหนุน)															
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๗	๕	๐	๗	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง ๒ อัตรา	

กองสวัสดิการสังคม(๑๑)

๓๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๑	๓๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๙๖๐	(๓๓,๐๐๐)
๓๗	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๓๓,๖๐๐	๔๘,๐๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๐๕,๒๒๐	๔๑๗,๙๔๐	๔๓๑,๓๘๐	(๓๓,๕๖๐)
๓๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑๒๐	๘,๒๒๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๗,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)

หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๕)

หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๕)													
๓๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่าง
	รวม		๔๔	๔๓	๙๓๓,๕๒๐	๔๗๔,๐๐๐	๕๒	๕๕	๑,๑๓๐,๙๔๐	๑,๑๔๐,๓๔๐	๑,๔๗๗,๒๘๐	๑,๔๙๑,๖๗๕	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%													
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น													
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี													
											๒๗,๘๙๙	๒๘,๔๙๙	

หมายเหตุ

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ
สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
งานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องขึ้นต่อที่ซึ่งงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับกาประปา หรือกิจการสถานธนาบาล และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐาน
การคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๔๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านวาน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง ที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗					

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ คือ จำนวน ๔๕,๑๕๐,๐๐๐ บาท = (๔๓,๐๐๐,๐๐๐x๕%+๔๓,๐๐๐,๐๐๐=๔๕,๑๕๐,๐๐๐ บาท)

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๔๕,๑๕๐,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ คือ จำนวน ๔๗,๔๐๗,๕๐๐ บาท = (๔๕,๑๕๐,๐๐๐x๕%+๔๕,๑๕๐,๐๐๐=๔๗,๔๐๗,๕๐๐ บาท)

-ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๔๕,๓๓๓,๖๗๕ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ คือ จำนวน ๔๙,๗๗๗,๕๗๕ บาท = (๔๗,๔๐๗,๕๐๐x๕%+๔๗,๔๐๗,๕๐๐=๔๙,๗๗๗,๕๗๕ บาท)

สำเนาถูกต้อง



(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ภารกิจค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๓๘

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มเติมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

คำชี้แจงงบประมาณ

ปีงบประมาณ (๑)	ประมาณการรายจ่ายประจำปี งบประมาณ (๒)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ (๓)	ค่าใช้จ่ายบุคคล (๔)	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น ๑๕% (๕)	รวม (๖)	คิดเป็นร้อยละ (๗)
๒๕๖๔	๔๕,๑๕๐,๐๐๐	๑๘,๐๖๐,๐๐๐	๑๐,๔๐๖,๓๔๐	๑,๕๖๐,๙๕๑.๐๐	๑๑,๙๖๗,๒๙๑	๒๖.๕๑
๒๕๖๕	๔๗,๔๐๗,๕๐๐	๑๘,๙๖๓,๐๐๐	๑๑,๕๓๗,๒๘๐	๑,๗๓๐,๕๙๒.๐๐	๑๓,๒๖๗,๘๗๒	๒๗.๙๙
๒๕๖๖	๔๙,๗๗๗,๘๗๕	๑๙,๙๑๑,๑๕๐	๑๒,๓๕๕,๘๖๐	๑,๘๕๓,๓๗๙.๐๐	๑๔,๒๐๙,๒๓๙	๒๘.๕๕

สำเนาถูกต้อง



(นายพงษ์ศักดิ์ เจริญทอง)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

