



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

อำเภอชาติตระการ

จังหวัดพิษณุโลก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

.....

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก) ได้มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๔ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพิษณุโลก (ก.อบต.จ.พิษณุโลก) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ข้อ ๑๘ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก เพื่อใช้เป็นเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายรู้ จันทะคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๐

ภาคผนวก

๑. ประกาศการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง
๒. คำสั่งการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๓. สำเนาบันทนาการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
๔. สำเนาคำสั่งฯ คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงจึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กำหนดกฎหมาย

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่

ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพิษณุโลก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้ต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากกว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

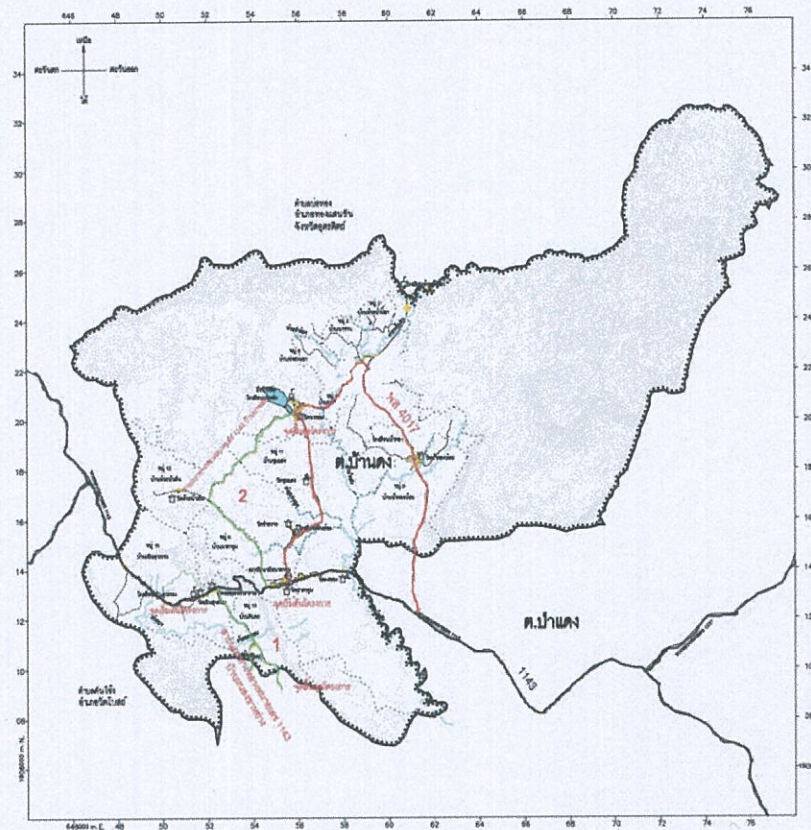
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ ๘๘๘ หมู่ ๘ ตำบลบ้านดง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก ทางทิศเหนือของที่ว่าการอำเภอชาติตระการ ระยะทางจากที่ว่าการอำเภอชาติตระการถึงองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ประมาณ ๒๓ กิโลเมตร และห่างจากจังหวัดพิษณุโลกประมาณ ๙๕ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๓๑๖ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๙๗,๕๐๐ ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ

โดยทั่วไปส่วนใหญ่เป็นภูเขาเชิงลาด มีที่ราบบริเวณเชิงเขา มียอดเขาสูงสุด คือ ภูเขาทอง สูงประมาณ ๑,๑๐๕ ฟุต เป็นเนินสูงต่ำสลับกัน มีอาณาเขต ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลบ่อทอง อำเภอทองแสนขันและตำบลน้ำเฒ่า อำเภอน้ำปาด จังหวัดอุตรดิตถ์
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลป่าแดงและตำบลสวนเมี่ยง อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลชาติตระการและตำบลบ่อภาค อำเภอชาติตระการ จังหวัดพิษณุโลก

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลคันไ้ อำเภอดงหลวง และตำบลบ่อทอง
อำเภอทองแสนขัน จังหวัดอุตรดิตถ์



ตำบลบ้านดง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๖ หมู่บ้าน คือ

- | | |
|---------------------------|--------------------------------|
| หมู่ที่ ๑ บ้านดง | หมู่ที่ ๒ บ้านนาขาน |
| หมู่ที่ ๓ บ้านห้วยน้ำปลา | หมู่ที่ ๔ บ้านนาหล่ม |
| หมู่ที่ ๕ บ้านเนินทอง | หมู่ที่ ๖ บ้านนาตาจุม |
| หมู่ที่ ๗ บ้านเนินพยอม | หมู่ที่ ๘ บ้านท่าสวนยา |
| หมู่ที่ ๙ บ้านน้ำทองน้อย | หมู่ที่ ๑๐ บ้านห้วยน้ำอุ่น |
| หมู่ที่ ๑๑ บ้านชุมแสง | หมู่ที่ ๑๒ บ้านห้วยน้ำเย็น |
| หมู่ที่ ๑๓ บ้านต้นตก | หมู่ที่ ๑๔ บ้านใหม่เจริญทรัพย์ |
| หมู่ที่ ๑๕ บ้านเนินสุวรรณ | หมู่ที่ ๑๖ บ้านเนินตอง |

ข้อมูลประชากร

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงมีประชากรทั้งสิ้น ๘,๓๑๒ คน แยกเป็น

- ชาย ๔,๑๕๓ คน
- หญิง ๔,๑๕๙ คน
- มีจำนวนครัวเรือน ๓,๑๐๓ ครัวเรือน
- ความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๖.๓๐ คน/ตารางกิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้สำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ยังไม่ทั่วถึง
- ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- สินค้าเกษตรตกต่ำ ได้ผลผลิตไม่เต็มที่
- เกษตรกรขาดการวางแผนการผลิต โดยเฉพาะพืชเศรษฐกิจ เช่น มันสำปะหลัง ยางพารา
- เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการเกษตรทั้งด้าน

พืชและสัตว์

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน

ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาประชาชนการขาดความตระหนักในการรักษาสิ่งแวดล้อม
- ประชาชนขาดไม่เล็งเห็นความสำคัญของสิ่งแวดล้อม
- ปัญหาการจัดการขยะภายในตำบล
- ปัญหาด้านการท่องเที่ยว
 - ไม่มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลและการประชาสัมพันธ์อย่างจริงจัง
 - ประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔.๖ ด้านการสาธารณสุข

- การออกให้บริการด้านสาธารณสุขนอกพื้นที่ยังไม่ทั่วถึง
- ขาดการส่งเสริมด้านสุขภาพพลานามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- เด็กและเยาวชนยังอ่าน พุดภาษาอังกฤษได้น้อย
- ประชาชนขาดการแสวงหาความรู้ ความใฝ่รู้ด้วยตนเอง
- เด็กและเยาวชนขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้มองว่าการเรียนเป็นเรื่องไม่สำคัญ
- ขาดแคลนบุคลากรทางการศึกษาและสื่อการเรียนการสอน เช่น วัสดุการศึกษา ฯลฯ
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ดังนี้

๕.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

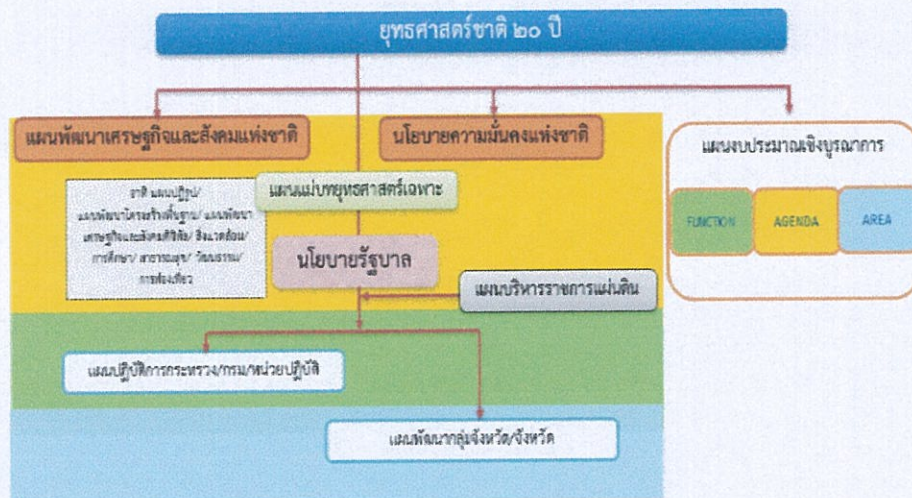
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงมีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี สรุปย่อได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
 ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
 และตอบสนองต่อการบรรลุ
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต
 สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง
 ความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ
 เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



๕.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการพัฒนาอาชีพ และการจัดการเศรษฐกิจชุมชน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการเพิ่มศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพิษณุโลก

วิสัยทัศน์จังหวัดพิษณุโลก (VISION)

“พิษณุโลก : เมืองบริการเศรษฐกิจและสังคม สี่แยกอินโดจีน”

พันธกิจ (MISSION)

“พัฒนาเพื่อเป็นเมืองบริการที่หลากหลาย (Service City) และมีความปลอดภัยสูง (Safety City)”

เป้าประสงค์ (GOAL)

๑. เป็นศูนย์กลางการบริการการค้าโลจิสติกส์และการขนส่ง
๒. มีการบริหารจัดการสินค้าเกษตรอุตสาหกรรมที่มีคุณภาพ/มาตรฐานและปลอดภัย
๓. เป็นศูนย์กลางด้านการท่องเที่ยวศิลปวัฒนธรรมกีฬาและนันทนาการ
๔. เป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาการบริการทางวิชาการด้านสุขภาพและ ICT
๕. รักษาความสมบูรณ์ของระบบนิเวศและอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. เป็นเมืองที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีอยู่ร่วมกัน

อย่างยั่งยืน

อย่างสันติสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ (STRATEGIC ISSUES)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ศูนย์กลางการบริการการค้าโลจิสติกส์และการขนส่ง

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาโครงข่ายการคมนาคมเพื่อเป็นศูนย์กลางการบริการการค้าการขนส่งสินค้า
ผู้โดยสารทางบก/อากาศ

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมการเป็นศูนย์กลางการบริการการค้าการขนส่งสินค้าผู้โดยสารทางบก/
อากาศ

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีและงานบริการให้ได้มาตรฐาน

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๕ มีศูนย์ข้อมูลและพื้นที่เพื่อสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการค้าโลจิสติกส์และการ
ขนส่ง

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาระบบการผลิตการตลาดและการบริหารจัดการสินค้าเกษตร

เชิงคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ บริหารจัดการสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพมาตรฐานปลอดภัยเชื่อมโยงการตลาดและ

การแปรรูป

กลยุทธ์ที่ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเกษตรกรและเกษตรกร

กลยุทธ์ที่ ๓ บริหารจัดการทรัพยากรทางการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการดำเนินงานด้านการท่องเที่ยวศิลปวัฒนธรรมกีฬาและ

นันทนาการ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการท่องเที่ยวและกีฬา

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเดิมเพิ่มแหล่งท่องเที่ยวใหม่

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและปัจจัยสนับสนุนการท่องเที่ยวและกีฬา

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาบุคลากรและส่งเสริมการมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวและกีฬา

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาขีดความสามารถด้านการประชาสัมพันธ์และการตลาดท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ศูนย์กลางด้านการศึกษาการบริการทางวิชาการด้านสุขภาพและ ICT

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการบริการสุขภาพเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพ
แข็งแรงสมบูรณ์ (Healthy Province)

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางการประชุมและสัมมนา

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุนการเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาการบริการทางวิชาการและ ICT

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและแหล่งน้ำอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ สร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการอนุรักษ์ป้องกันฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
สิ่งแวดล้อมและแหล่งน้ำอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๒ อนุรักษ์และพัฒนาแหล่งน้ำธรรมชาติเพื่อการอุปโภคบริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร
อย่างเพียงพอและป้องกันปัญหาภัยแล้งและอุทกภัยในพื้นที่

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ

กลยุทธ์ที่ ๔ ป้องกันและลดมลพิษ ณ แหล่งกำเนิด

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมศิลปกรรมเมืองเก่าและศาสนสถานที่สำคัญของจังหวัด

กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการบริหารจัดการพลังงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ ส่งเสริมความเข้มแข็งทางสังคมและความมั่นคงตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมสนับสนุนหมู่บ้าน/ชุมชนให้มีความเข้มแข็งมีการพัฒนาที่ดีขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๒ ขับเคลื่อนแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงแก่หมู่บ้าน/ชุมชนอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาประชาชนในพื้นที่

กลยุทธ์ที่ ๔ เสริมสร้างความเข้มแข็งปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ที่ ๕ เสริมสร้างพลังทางสังคมทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

๕.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง จะพัฒนาท้องถิ่นให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในโครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ ด้านคุณภาพชีวิต สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ฯลฯ โดยมุ่งเน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนสามารถพึ่งตนเองได้ บริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองเพื่อรองรับภารกิจการถ่ายโอนกระจายอำนาจ โดยสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ เสมอภาคและโปร่งใส มุ่งเน้นการให้บริการประชาชน ให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนและองค์กรต่าง ๆ สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง ซึ่งสามารถกำหนดวิสัยทัศน์สำหรับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ในระยะ ๔ ปี คือ

“พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจ พัฒนาคุณภาพชีวิต อยู่อย่างพอเพียง”

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๔ ปี

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้า

๑.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาระบบประปาและขยายเขตประปา

๑.๓ การก่อสร้างซ่อมแซมบำรุงรักษาท่อระบายน้ำ รางระบายน้ำ ปรับปรุงตลิ่ง ขุดเจาะ

บ่อบาดาล/ ขุดลอก

๑.๔ การก่อสร้างและซ่อมแซมปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอื่น ๆ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๒.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการบริการสาธารณสุขให้ทั่วถึงและเป็นมาตรฐาน

๒.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน การป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติด และปัญหาโรคระบาดต่าง ๆ

๒.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสช่วยเหลือตนเองไม่ได้และผู้ยากไร้

๒.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนการให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของพลเมือง และมีส่วนร่วมทางการเมืองทุกรูปแบบ

๒.๕ การส่งเสริมและสนับสนุนการแข่งขันกีฬา การจัดตั้งโรงเรียนกีฬา และการพัฒนาด้านกีฬาต่าง ๆ

๒.๖ การส่งเสริมและสนับสนุนการให้ประชาชนรักการออกกำลังกายและสนใจดูแลสุขภาพของตนเอง

๒.๗ การส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรและให้มีการจัดการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ทุกรูปแบบ

๒.๘ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการก่อสร้างปรับปรุงและพัฒนาสถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ การเรียนการสอนที่ทันสมัยและเพียงพอ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๓.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมโครงการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมแขนงต่าง ๆ จารีตขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านการพัฒนาอาชีพ และการจัดการเศรษฐกิจชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๔.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการอบรมให้ความรู้กับประชาชนในการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาผลิตภัณฑ์และการบรรจุภัณฑ์

๔.๒ การพัฒนามาตรฐานสินค้าและจัดตั้งจำหน่ายสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

๔.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาสินค้าทางการเกษตรและการแปรรูปสินค้าการเกษตร

๔.๔ การพัฒนาส่งเสริมอาชีพและแก้ไขปัญหาการว่างงาน

๔.๕ การพัฒนาส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในด้านต่าง ๆ

๔.๖ การพัฒนาส่งเสริมประสิทธิภาพของประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการเพิ่มศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

แนวทางการพัฒนา

๕.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานในด้านความมีประสิทธิภาพ ความโปร่งใส รวดเร็วและถูกต้องตามกฎหมาย

๕.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการอบรมสัมมนาการพัฒนาบุคลากรและกลไกในการประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนจัดให้มีและปรับปรุงพัฒนาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานและสถานที่ปฏิบัติงาน

๕.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดสวัสดิการต่าง ๆ แก่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๕ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมโครงการที่สนับสนุนนโยบายรัฐบาล นโยบายจังหวัด นโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ของชาติ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดและจังหวัด

๕.๖ การส่งเสริมและสนับสนุนจัดให้มีการพัฒนารายได้ขององค์กรปกครอง
ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนา

๖.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลรักษา สภาพแวดล้อมของชุมชน และมีการแก้ไขปัญหาภัยแล้ง

๖.๒ การส่งเสริมและสนับสนุนแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๖.๓ การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย

๖.๔ การส่งเสริมและสนับสนุนการปรับปรุงภูมิทัศน์และการจัดการสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ

๖.๕ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมและการสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๖ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร อุปโภค บริโภค และการจัดการระบบชลประทานและการปรับปรุงน้ำบาดาลให้มีคุณภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าการบริหารส่วนตำบลบ้านดง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๖ ด้าน และได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ดังนี้

การวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis โดยการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength-S) จุดอ่อน (Weak-W) และปัจจัยภายนอกได้แก่โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือ ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีสถานที่ท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ
๒. ประชาชนให้ความร่วมมือด้านต่างๆ
๓. มีกลุ่มองค์กรในชุมชนที่เข้มแข็ง
๔. มีกลุ่มส่งเสริมอาชีพด้านปศุสัตว์
๕. บุคลากรมีคุณภาพ
๖. ผู้บริหารมีความทุ่มเท มีนโยบายในการพัฒนาครอบคลุมทุกด้าน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห่างไกลอำเภอและจังหวัด ทำให้การประสานงานกับหน่วยงานราชการลำบาก
๒. ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
๓. มีพื้นที่มาก ห่างไกล การดูแลไม่ทั่วถึง
๔. งบประมาณน้อย ทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังไม่ครอบคลุม
๕. การสื่อสารทางโทรคมนาคมไม่สะดวก และไม่ทันสมัย

โอกาส (Opportunity)

๑. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจ
๓. มีการปลูกพืช หรือทำเกษตรหลากหลายชนิด
๔. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพ ในการทำงานมากขึ้น

อุปสรรค (Threat)

๑. ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมและจิตสาธารณะ
๒. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
๓. ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ
๔. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในการศึกษาของ บุตร – หลาน ให้ได้รับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา
๕. ประชาชนคำนึงถึงผลประโยชน์ระยะสั้น ยังไม่คำนึงถึงผลลัพธ์หรือผลประโยชน์ในระยะยาว

การวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

การวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง โดยใช้ SWOT Analysis ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. บุคลากรมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน
๓. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสังกัด

๔. บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ทั้งผู้บริหารกับ
ผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างผู้ปฏิบัติงานร่วมกัน

๕. การประเมินผลการปฏิบัติราชการมีความเป็นธรรม โปร่งใส

จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรบางส่วนขาดการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรม ขาดจิตสำนึกที่ดีในการรับผิดชอบ
ต่อหน้าที่

๒. การสรรหา คัดเลือก บรรจุแต่งตั้งยังมีระบบอุปถัมภ์

๓. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ และการทำงานเป็นทีม

๔. ขาดการสร้างแรงจูงใจในการส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันในการปฏิบัติราชการ

๕. บุคลากรบางส่วนยังขาดการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ

๖. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่

โอกาส (Opportunity)

๑. ระบบการประเมินผลงานและการให้รางวัล ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ

๒. การปรับระบบโครงสร้างตำแหน่งใหม่เป็นโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่
บุคลากรและทำให้บุคลากรทำงานได้ตรงกับความรู้ความสามารถของตน

๓. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการทำงานของท้องถิ่น ส่งผลให้การ
บริหารทรัพยากรบุคคลต้องมีความโปร่งใส

๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การพัฒนาบุคลากรมีประสิทธิภาพและทำให้เกิดการ
เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

๕. นโยบายรัฐบาลส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น

๖. ประชาชนมีความต้องการบริหารที่มีคุณภาพ ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเร่งพัฒนา
สมรรถนะของบุคลากร

อุปสรรค (Threat)

๑. ความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลขาดแคลน
บุคลากรในบางภารกิจ

๒. การเมืองเข้ามาแทรกแซงการบรรจุ แต่งตั้ง การเลื่อน ย้ายบุคลากร ทำให้การวางแผน
อัตรากำลังไม่เหมาะสมกับภารกิจ

๓. ปัจจุบันระเบียบกฎหมายในการบริหารงานบุคคลอยู่ระหว่างการแก้ไข เพิ่มเติม และบาง
ฉบับเพิ่งมีการประกาศใช้ ซึ่งทำให้การบริหารงานบุคคลเกิดความล่าช้า

๔. การเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่รวดเร็ว ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่ทัน
ต่อการเปลี่ยนแปลง

๖. การกิจหลัก และการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ ทั้ง ๖ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาอาชีพ และการจัดการเศรษฐกิจชุมชน
๔. การเพิ่มศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

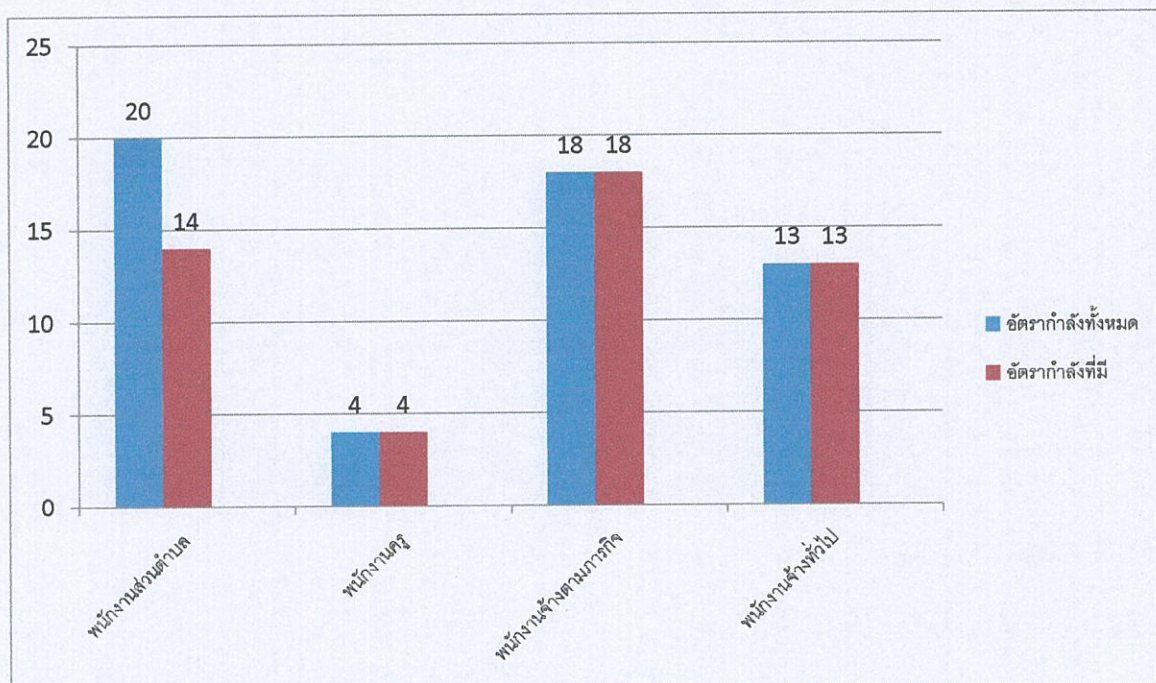
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล จัดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ดังนี้

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

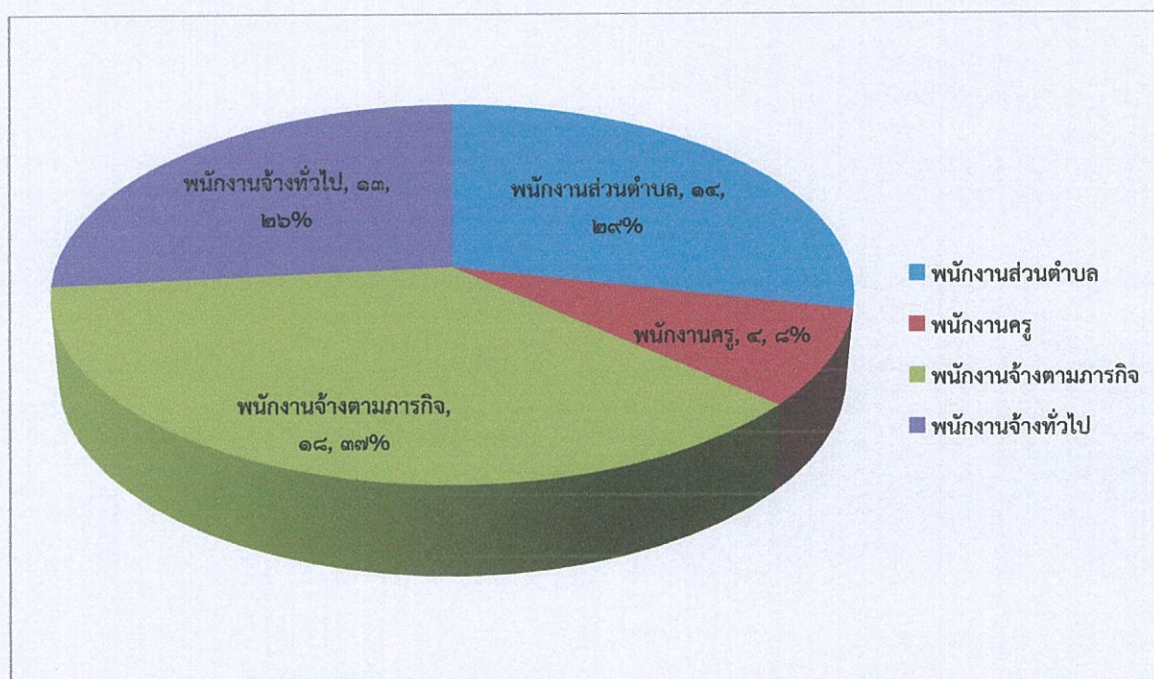
โดยได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) โดยมีอัตรากำลัง จำนวน ๕๕ อัตรา

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๒๐	อัตรา
พนักงานครูส่วนตำบล	จำนวน	๔	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๑๘	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๑๓	อัตรา

แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ยังมีพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติ (ประเภททั่วไป และประเภทวิชาการ) วางอยู่ ๔ ตำแหน่ง ดังนั้น จึงประกาศและประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) ตำแหน่งที่ว่าง ดังนี้ ๑. นักจัดการงานทั่วไป ๒. นักตรวจสอบภายใน ๓. นายช่างโยธา และรายงานให้ กสธ. เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน อีก ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เพื่อนำบุคลากรเหล่านี้มารองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ต่อไป



แผนภูมิที่ ๑ แสดงสัดส่วนพนักงานตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง



แผนภูมิที่ ๒ แสดงร้อยละของพนักงานที่ดำรงตำแหน่งต่างๆ
ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

- ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้กำหนดโครงสร้างไว้ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหของประชาชนในเขตตำบลบ้านดงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริการประชาชนในพื้นที่ ในด้านต่างๆ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในตำบลบ้านดง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานนิติการ	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่	
๑.๖ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข	
	๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร	
	๑.๙ งานส่งเสริมปศุสัตว์	
	๑.๑๐ งานกิจการพาณิชย์	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง	
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานบัญชี	๒.๒ งานพัฒนารายได้	
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๒.๔ งานทะเบียนและทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง	
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานวิศวกรรมโยธา	
๓.๓ งานผังเมือง	๓.๓ งานควบคุมอาคาร	
๓.๔ งานสาธารณูปโภค	๓.๔ งานผังเมือง	
	๓.๕ งานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	๔.๑ งานบริหารการศึกษา	
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ	๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ	
วัฒนธรรม	วัฒนธรรม	
	๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
	๔.๔ งานแผนและโครงการ	
	๔.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน	
๕. กองสวัสดิการสังคม	๕. กองสวัสดิการสังคม	
๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๕.๑ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	
๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์	
๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	๕.๓ งานกิจการสตรีและคนชรา	
	๕.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา	
	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	
	๖.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง

ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ พนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้ทำการวิเคราะห์จากอำนาจหน้าที่ ภาระงาน ภารกิจที่จะต้องดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า โดยพิจารณาถึงความเหมาะสม ปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงได้วิเคราะห์ภารกิจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีภาระหน้าที่รับผิดชอบควบคุมการปฏิบัติราชการประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และลำดับความสำคัญของแผนการปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล รองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ งานประชุมสภา อบต. งานประชุมคณะกรรมการบริหาร การจัดทำทะเบียนสมาชิก อบต. คณะกรรมการบริหาร การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาหารือและความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๐ งาน ดังนี้

- ๑) งานบริหารงานทั่วไป
- ๒) งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓) งานนิติการ
- ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) งานการเจ้าหน้าที่
- ๖) งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๗) งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๘) งานส่งเสริมการเกษตร
- ๙) งานส่งเสริมปศุสัตว์
- ๑๐) งานกิจการพาณิชย์

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีความต้องการ อัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๘ ตำแหน่ง
พนักงานจ้าง	จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง

โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ อำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 ๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 ๑. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๓. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๔. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตราว่างในปัจจุบัน
 - ๑. นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตราว่างในปัจจุบัน
 - ๒. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ ตำแหน่ง ดังนี้

- ระดับความต้องการ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการสัตวบาล จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๒. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๕. พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) จำนวน ๒ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

- ระดับความต้องการ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑. แม่บ้าน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๒. คนงาน จำนวน ๓ ตำแหน่ง
 - ๓. พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. กองคลัง

มีหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทำบัญชี และทะเบียนรายรับ-จ่ายเงินทุกประเภท งานเกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงินการฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนำส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำ การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญ และเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บรายได้ การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาต และค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

- ๑) งานการเงินและบัญชี
- ๒) งานพัฒนารายได้
- ๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน

๔) งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า กองคลัง มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองคลัง แบ่งเป็น

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง

โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

➤ ระดับความต้องการ อำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง

➤ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๑. นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ

➤ ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๒ ตำแหน่ง

➤ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๑. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

➤ ระดับความต้องการ สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

➤ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๑. เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างของกองคลัง

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

➤ ระดับความต้องการ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง

➤ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ และจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินรายได้ของ อบต. งานบำรุง ซ่อม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการ และการออกแบบก่อสร้าง การสาธารณูปโภค การผังเมือง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุม ปรีक्षा ซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน

- ๑) งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๒) งานวิศวกรรมโยธา
- ๓) งานควบคุมอาคาร
- ๔) งานผังเมือง
- ๕) งานสาธารณูปโภค

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า กองช่าง มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองช่าง แบ่งเป็น

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ ตำแหน่ง

พนักงานจ้าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง

โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ อำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 ๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 ๑. นักจัดการงานช่างปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 ๑. นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างของกองช่าง

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

- ระดับความต้องการ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

- ระดับความต้องการ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 ๑. คนงาน จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการสถานศึกษา ควบคุมดูแลตรวจสอบสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรม ของสถานศึกษา สถาบันศาสนา ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน

- ๑) งานบริหารการศึกษา
- ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๓) งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๔) งานแผนงานและโครงการ
- ๕) งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า กองการศึกษาฯ มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับ การกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองการศึกษาฯ แบ่งเป็น

พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒ ตำแหน่ง
พนักงานจ้าง	จำนวน ๗ ตำแหน่ง

โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ อำนวยการ ระดับต้น จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตราว่างในปัจจุบัน
 ๑. นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 ๑. นักวิชาการศึกษาชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานการสอน

- ระดับความต้องการ สายงานการสอน ระดับครูผู้ช่วย/คศ.๒,คศ.๑ จำนวน ๔ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 ๑. ครู จำนวน ๔ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างของกองการศึกษาฯ

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ ตำแหน่ง ดังนี้

- ระดับความต้องการ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๒. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๔ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างทั่วไป ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

- ระดับความต้องการ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๑. ผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๒. คนงาน

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๕. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตลอดจนให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน

๑) งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม

๒) งานสังคมสงเคราะห์

๓) งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

๔) งานกิจการสตรีและคนชรา

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า กองสวัสดิการสังคม มีความต้องการอัตรากำลังคนสำหรับ การกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองสวัสดิการสังคม แบ่งเป็น

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง

โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

➤ ระดับความต้องการ อำนวยการ ระดับต้น

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

➤ อัตราว่างในปัจจุบัน

๑. นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

(ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)

สายงานประเภทวิชาการ

➤ ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

➤ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๑. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

พนักงานจ้างของกองสวัสดิการสังคม

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

➤ ระดับความต้องการ พนักงานจ้างตามภารกิจ

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

➤ อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน

๑. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สินและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน

๑) งานตรวจสอบภายใน

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการอัตรา
กำลังคน สำหรับ การกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน่วยตรวจสอบภายใน แบ่งเป็น

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง

โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการ ดังนี้

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ สายงานวิชาการ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- อัตราว่างในปัจจุบัน

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละ
ส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด
เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน
เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลบ้านดงเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูล
ลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) บริหารงานท้องถิ่นกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างวันที่ ๑ พ.ค. ๖๔
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่นต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างวันที่ ๑ ธ.ค. ๖๓
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างวันที่ ๒๕ ต.ค. ๖๒ ขอ กสธ. เปิดสอบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (ยอดยกไป)	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ยอดยกมา	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
อำนวยการท้องถิ่น								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-			
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
อำนวยการท้องถิ่น								
นักจัดการงานช่าง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างวันที่ ๑ ก.พ. ๖๒
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (ยอดยกไป)	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ยอดยกมา	๓๓	๓๓	๓๓	๓๓	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน (งานก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานประสานสาธารณูปโภค)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานประสานสาธารณูปโภค)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานผังเมือง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (งานผังเมือง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา) อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างวันที่ ๒ ต.ค. ๕๕ อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.อบต.
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม (ยอดยกไป)	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ยอดยกมา	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงาน (งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) อำนวยการท้องถิ่นต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างวันที่ ๒๕ ธ.ค. ๕๘ อยู่ระหว่างการ ดำเนินการของ ก.อบต.
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๕	๕๕	๕๕	๕๕	-	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างราชการ พนักงานและลูกจ้าง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง จะต้องจ่ายด้านการบริหารงานบุคคล สำหรับนำไปจัดทำเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	๒๕๗๖	๒๕๗๗	๒๕๗๘	๒๕๗๙
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๗๑,๖๖๐	๖๘๗,๖๐๐	(๓๔,๑๔๐)	
๒	หน่วยตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่าง	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๔,๔๐๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	๔๔๔,๕๖๐	๔๕๘,๑๖๐	(๓๑,๓๔๐)	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๘,๒๐๐)	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๔,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	ว่าง	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๑	๑	๓๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๗,๖๔๐	๓๘๑,๔๐๐	(๑๓,๕๐๐)	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๔๔๐	๖,๔๔๐	๖,๔๔๐	๑๖๘,๓๒๐	๑๘๑,๓๒๐	(๑๓,๕๐๐)	
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๐๐๐	๘,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๗๔,๗๖๐	๒๘๔,๕๖๐	(๒๑,๕๐๐)	
	รวม (ยอดยกไป)		๘	๖	๒,๕๔๔,๗๒๐	๒๑๐,๐๐๐	๘	๘	๘	๘	-	-	-	-	๙๐,๙๖๐	๘๙,๒๘๐	๘๙,๒๘๐	๘๙,๒๘๐	๓,๐๒๕,๐๘๐	๓,๐๒๕,๐๘๐		

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า						กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด						ภาระค่าใช้จ่าย ที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)						ค่าใช้จ่ายรวม (๓)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	จะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า						กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด						ที่ต้องการเพิ่มขึ้น																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	หมายเหตุ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
	ยอดยกมา		๘	๖	๒,๕๔๔,๗๒๐	๒๑๐,๐๐๐	๘	๘	๘	-	-	-	๙๐,๙๖๐	๘๙,๒๘๐	๙๐,๑๒๐	๒,๘๔๕,๖๘๐	๒,๙๓๔,๙๖๐	๓,๐๒๕,๐๘๐																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																				</

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนผู้ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด				การค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)						ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
				จำนวน(คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	จะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด				ที่ต้องการเพิ่มขึ้น																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
							จำนวน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	๒๕๗๖	๒๕๗๗		๒๕๗๘	๒๕๗๙																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
	ขอยกมา		๒๐	๑๗	๔,๓๘๙,๕๔๐	๒๑๐,๐๐๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	-	-	-	๑๔๑,๓๖๐	๑๔๑,๒๕๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๔๗,๙๖๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐	๑๔๘,๐๒๐

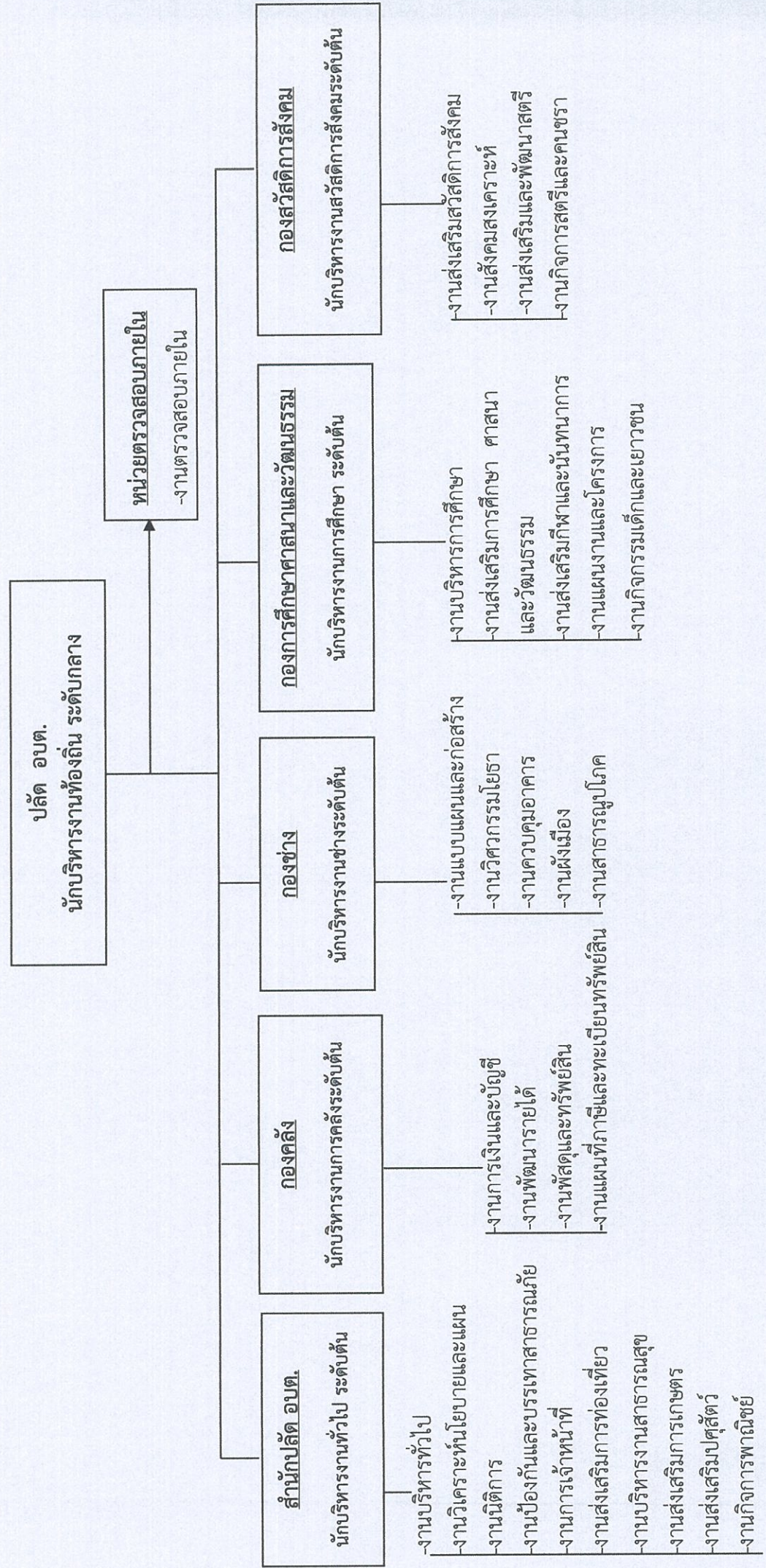
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	ยอดยกมา		๒๗	๒๔	๖,๐๓๐,๖๖๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๗	๒๗	๒๗	-	-	-	๒๐๓,๐๔๐	๒๐๔,๓๖๐	๒๐๔,๐๔๐	๒,๔๔๕,๗๐๐	๖,๖๙๐,๐๖๐	๖,๘๙๕,๑๐๐					
	กองช่าง (๐๕2)																						
	พนักงานส่วนตำบล																						
๒๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๓๗,๕๖๐	๕๔๘,๕๒๐	(๓๘,๕๒๐)					
๒๙	นักจัดการงานช่าง	ป.ก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๕๘,๐๐๐	(๑๙,๕๘๐)					
๓๐	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๔๗,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม					
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๖๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๗๕,๕๖๐	๑๘๒,๖๔๐	(๑๓,๕๒๐)					
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๕๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๕,๔๘๐	๑๖๒,๖๘๐	(๑๒,๗๗๐)					
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๘,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๒๐)					
	พนักงานจ้างทั่วไป																						
๓๔	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)					
๓๕	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)					
๓๖	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)					
	รวม (ยอดยกไป)		๓๖	๓๒	๗,๘๐๒,๑๖๐	๒๙๔,๐๐๐	๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-	๒๕๒,๒๔๐	๒๕๖,๒๐๐	๒๖๓,๐๔๐	๘,๓๘๘,๔๐๐	๘,๖๐๙,๖๔๐	๘,๘๖๗,๖๔๐					

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)					หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖									
	ยอดยกมา		๓๖		๗,๘๐๒,๑๖๐	๒๙๔,๐๐๐	๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-	๒๕๖,๒๔๐	๒๕๖,๒๐๐	๒๖๓,๐๔๐	๘,๓๔๘,๔๐๐	๘,๖๐๔,๖๐๐	๘,๘๖๗,๖๔๐									
	พนักงานจ้างทั่วไป																										
๓๗	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)								
๓๘	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)								
๓๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)								
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)																										
	พนักงานส่วนตำบล																										
๔๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่าง รับโอน จากการปลดลือ								
๔๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐									
๔๒	ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-				เงินอุดหนุนจากรัฐบาล											
๔๓	ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-															
๔๔	ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-															
๔๕	ครู		๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-															
	รวม (ยอดยกไป)		๔๕	๔๐	๘,๘๖๒,๔๘๐	๓๓๖,๐๐๐	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	๒๗๙,๓๐๐	๒๘๓,๑๔๐	๒๘๙,๗๔๐	๙,๔๙๗,๗๘๐	๙,๗๖๐,๙๒๐	๑๐,๐๕๐,๖๖๐									

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า				กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม/ลด				ที่ต้องการเพิ่มขึ้น (๒)				หมายเหตุ			
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗				
	ยอดยกมา		๔๕	๔๐	๘,๘๖๒,๔๘๐	๓๓๖,๐๐๐	๔๕	๔๕	๔๕	-	-	-	๒๗๙,๓๐๐	๒๘๓,๑๔๐	๒๘๘,๙๘๐	๒๙๓,๘๒๐	๒๙๘,๖๖๐	๓๐๓,๕๐๐				
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๔๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๙๖๐	๙,๑๖๐	๙,๓๖๐	๙,๕๖๐	๙,๗๖๐	(๑๘,๒๐๐)			
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-										
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-		๑	๑	๑	-	-	-										
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑				๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	(๙,๘๗๐)			
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑				๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	๔,๕๖๐	(๙,๔๐๐)			
พนักงานจ้างทั่วไป																						
๕๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)			
๕๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)			
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																						
พนักงานส่วนตำบล																						
๕๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓๓๖,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	ว่าง			
๕๔	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑				๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	รับโอน (จากการปลดลือค)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
๕๕	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๒๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	(๑๘,๕๔๐)			
รวม																						

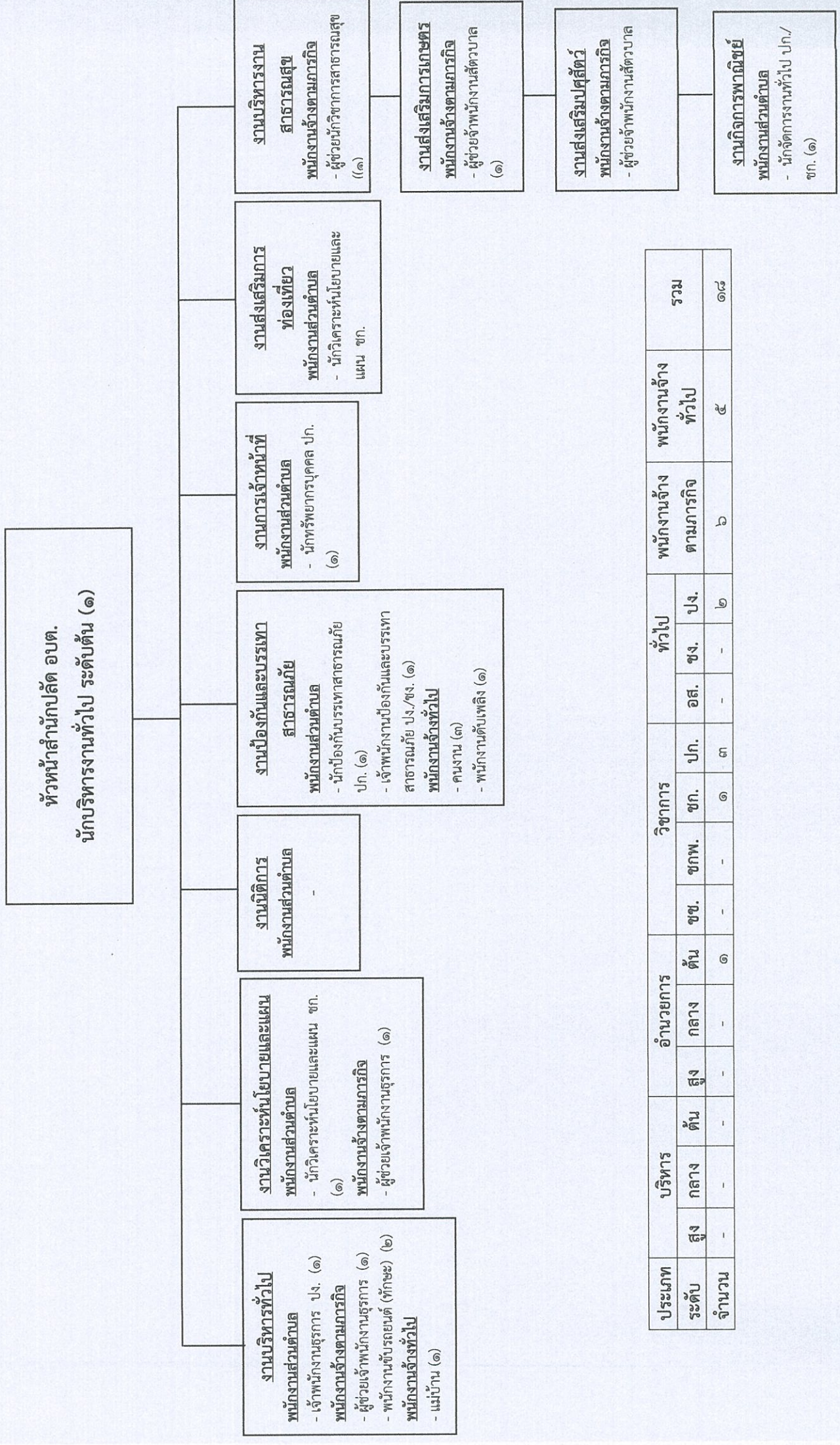
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.

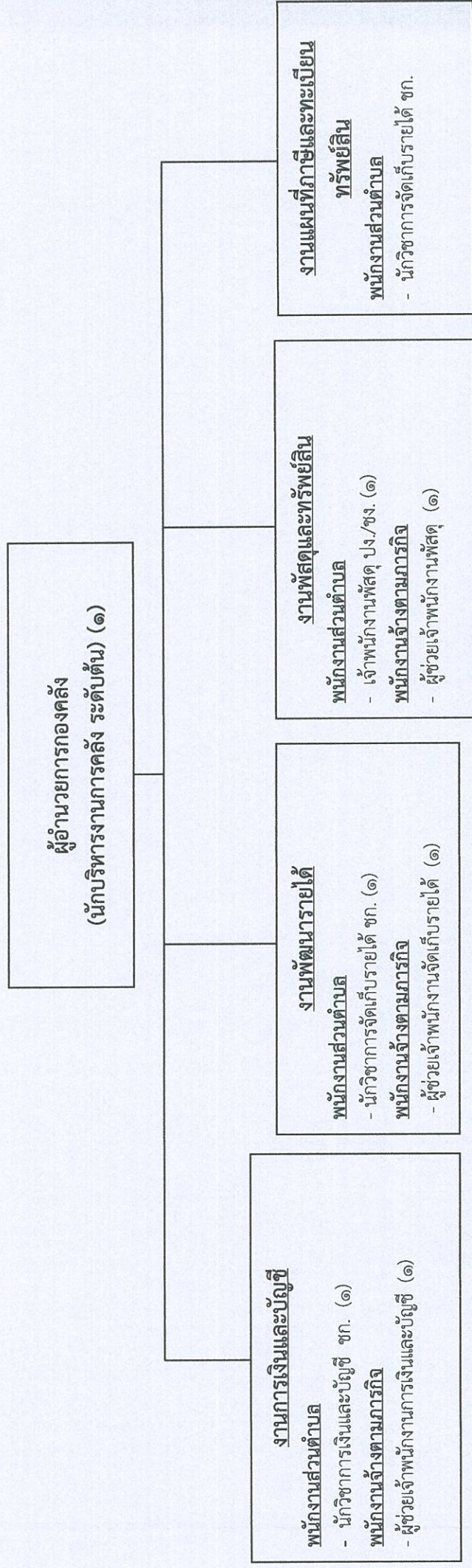


ประเภท ระดับ	บริหาร			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ครู		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑				ผู้ช่วย
จำนวน	-	๑	-	-	-	๕	-	-	๕	๕	-	-	๔	๑	๓	-	๑๘	๑๓	๕๕

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.

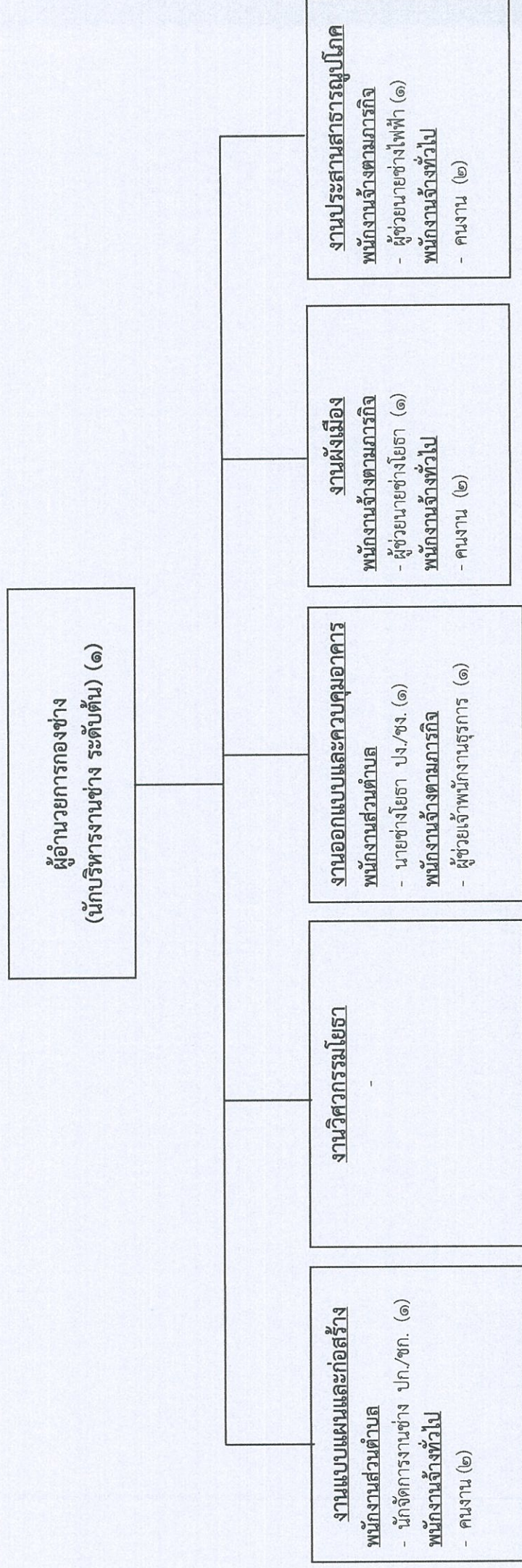


โครงสร้างกองคลัง



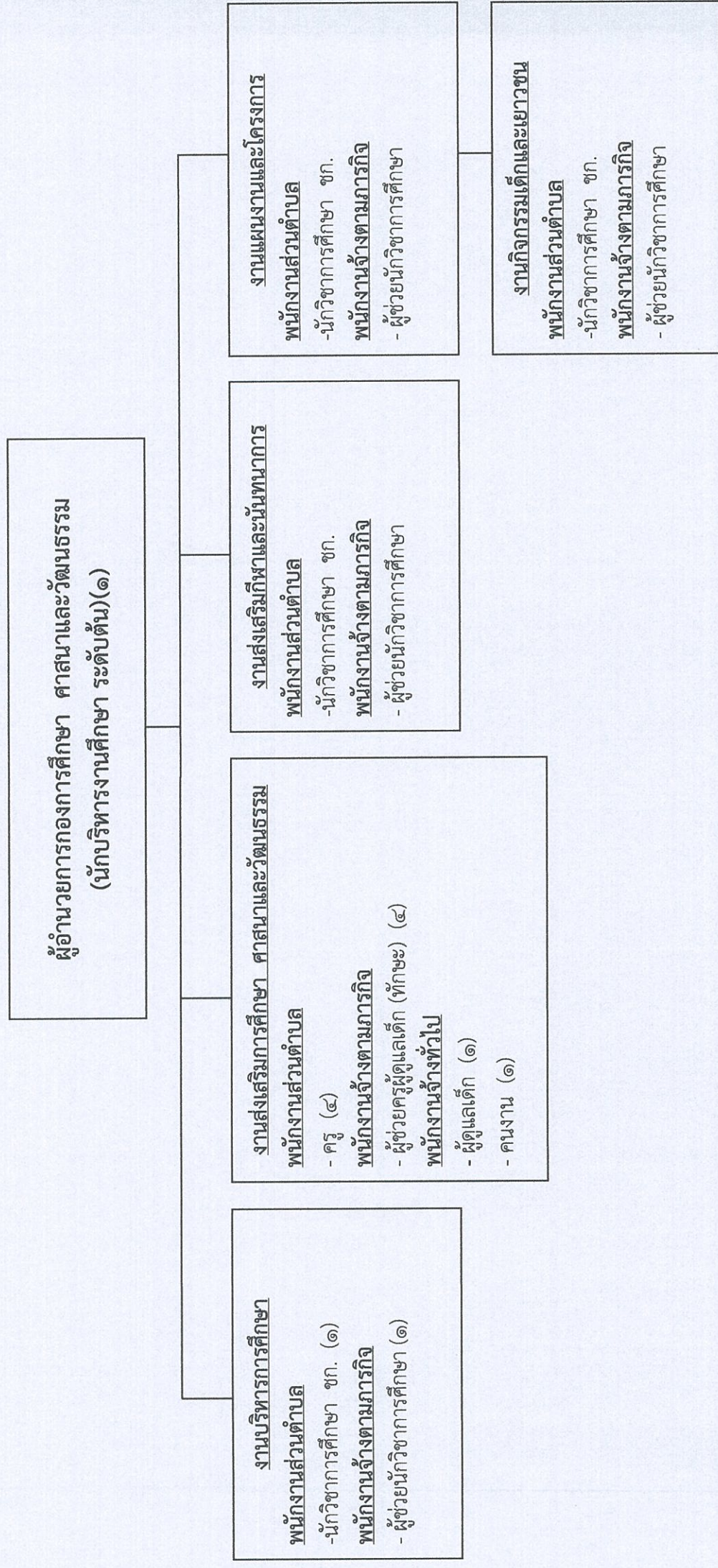
ประเภท ระดับ	บริหาร		อำนาจการ		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	สูง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๑	๗

โครงสร้างกองช่าง



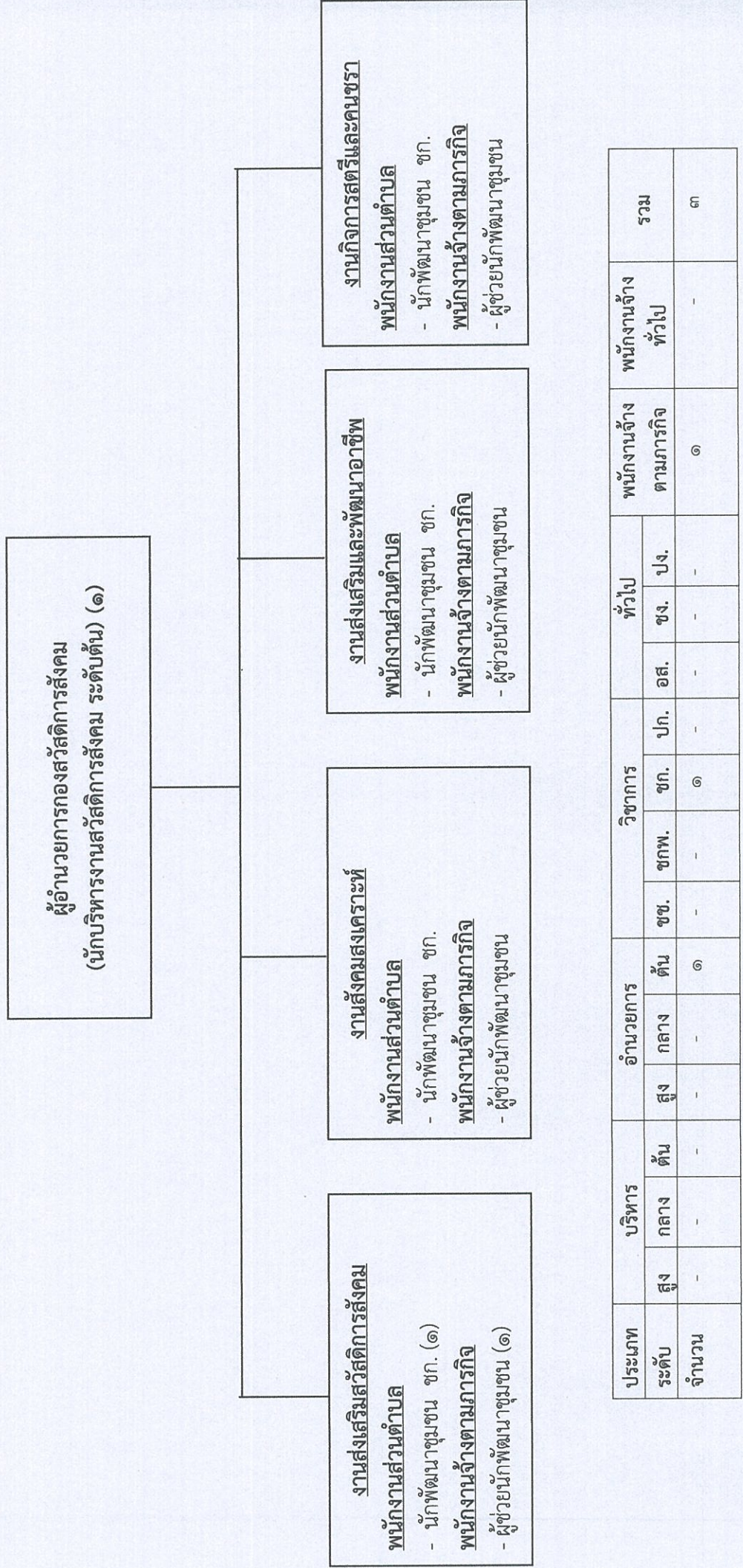
ประเภท ระดับ	บริหาร		อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป		พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท ระดับ	บริหาร			อำนาจการ			วิชาการ				ทั่วไป			ครู		พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม		
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ค.ศ.๒	ค.ศ.๑			ผู้ช่วย	
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	๓	-	๕	๒	๑๓

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	น.ส.นวลศรี ยอยรัมย์	ป.โท	๓๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
พนักงานส่วนตำบล												
๒	ว่าง	-	๓๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)												
พนักงานส่วนตำบล												
๓	น.ส.ณัฐมนันท์นิชา บุญหนู	ป.โท	๓๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๔	นางสาวพนิดา ช่างซิด	ป.โท	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	
๕	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๖	น.ส.พัทธกรนิภา อิมภักย์	ป.โท	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ช.ก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-	
๗	นายบุญโชค ชื่นชานา	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๓๗-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๒๕๘,๐๐๐	-	-	
๘	นางสบาทัย พรหมชื่น	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๓๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๖๒,๐๐๐	-	-	
๙	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ป.ง./ช.ง.	๓๗-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา	ป.ง./ช.ง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ขอ กสณ.เมื่อสอบ
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๐	นายภาณุพงศ์ จันทร์ผ่อง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสัตวบาล	-	๑๔๘,๘๐๐	-	-	
๑๑	น.ส.ทัศนวิกรม จันทะคุณ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๒๑๐,๘๔๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒	นายอภิชัย พันธุ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๐,๔๐๐	-	-	
๑๓	นายวินัย แก้วน้ำใส	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๙,๔๔๐	-	-	
๑๔	นายสอาด ปานไผ่	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษะ)	-	๑๘๖,๓๖๐	-	-	
๑๕	นายบัญชา เกตุอิม	ม. ๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทัักษะ)	-	๑๘๑,๐๘๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๖	น.ส.นิพาดา พรเนตร	ป.๖	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	นายอนุรักษ์ บัวสุข	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	นางรัตนา พาเครือ	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	นายธนาคร ชัดสี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๐	นายฐิติพงศ์ ดวงอุปะ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองคลัง (๐๔)

	พนักงานส่วนตำบล											
๒๑	นางจันทรา จันทร์ส่ง	ป.โท	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒,๐๐๐	-	-	
๒๒	น.ส.ศรินทร์ทิพย์ สีหะวงษ์	ป.โท	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๙๓,๘๘๐	-	-	
๒๓	น.ส.บุษกิติทิพย์ บุญคำกุล	ป.โท	๓๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๗-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	
๒๔	น.ส.พรหมณี ดอกกรัก	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๓๗-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๔๓,๕๒๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๕	น.ส.พรธมลพร ทาสีดา	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๘,๘๐๐	-	-	
๒๖	น.ส.มะลิวัลย์ สุขแจ่ม	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๔,๕๒๐	-	-	
๒๗	นางแสงสว่าง สุขก้อน	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๔๙,๕๒๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ
กองช่าง (๐๕)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๘	นายลักสิน ทองพานเหล็ก	ป.โท	๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๒๙	นางสาวนุชนภางค์ มิ่งมงคล	-	๓๗-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก.	๓๗-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ป.ก.	๒๓๓,๗๖๐	-	-	
๓๐	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ชง.	๓๗-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ชง.	๒๕๗,๕๐๐	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๑	นายนิพล ทิพโส	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๒,๑๒๐	-	-	
๓๒	นายอภิวัฒน์ จันทรผ่อง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๓,๒๔๐	-	-	
๓๓	น.ส.มณฑาทิพย์ นวลอยู่	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๒๔๐	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๔	นายสายชล นวลป่อง	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๕	นายสมพงษ์ นวลอยู่	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๖	นายนพดล สิงห์เครืออยู่	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๗	นายประยูก ยอดแก้ว	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๘	นายสุรศักดิ์ ทะนันชัย	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๓๙	นายเจดี ศรีบุ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)										
	พนักงานส่วนตำบล									
๔๐	ว่าง	-	๓๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๗-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๔๖,๒๐๐	-
๔๑	นางกนกนันท์ รัฐอินทร์	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๗-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๔๖,๗๒๐	-
๔๒	นางฉวีวรรณ พวงนาค	ป.โท	๓๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๔	ครู	-	๓๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๔	ครู	ค.ศ. ๒	๓๓๑,๕๖๐	-
๔๓	น.ส.วีไลวรรณ เทียงธรรมโม	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๕	ครู	-	๓๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๕	ครู	ค.ศ. ๑	๒๙๕,๖๘๐	-
๔๔	นางคำหล้า จันทะคุณ	ป.โท	๓๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๖	ครู	-	๓๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๖	ครู	ค.ศ. ๑	๒๗๗,๔๔๐	-
๔๕	นางนงนุช เกตุอิม	ป.ตรี	๓๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๗	ครู	-	๓๗-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๗	ครู	ค.ศ. ๑	๒๗๖,๔๘๐	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๔๖	นางสุทธิดิกันต์ รอดพ่าย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๑๘,๔๐๐	-
๔๗	นางกิตติยา ปานโน๊ะ	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๖๒,๑๒๐	-
๔๘	น.ส.กาญจนา จันทะกาว	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๓๖,๙๒๐	-
๔๙	นางหิรัญญา โพธิ์ทอง	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๖,๘๐๐	-
๕๐	นางสายฝน ราชเพี้ยแก้ว	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๘,๔๔๐	-
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๑	น.ส.นุชดา จันทะกาว	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-
๕๒	นางสุบิน ป่าพงษ์	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ		
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)													
	พนักงานส่วนตำบล												
๕๓	ว่าง	-	๓๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๗-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ขอ กสธ.เปิดสอบ	
๕๔	นายอนุรักษ์ เนียมสุวรรณค์	ป.โท	๓๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๗-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๗๒,๐๘๐	-	-		
๕๕	นางอำพัน หนองทราย	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๒,๔๘๐	-	-		

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการท้องถิ่นไปสู่ยุค เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อ ประชาชนและท้องถิ่นซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการ ปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดงเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้ เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตาม หลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย