

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี



◆ มุ่งสู่ความเป็นเลิศในบริการท้องถิ่น



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ หมวด ๒ การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๘ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในคราวการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศฉบับนี้

ทั้งนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายทองแดง ไหวพริบ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒
ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
(๐๑) สำนักปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นิติกร ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการเกษตร ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เดิมว่าง ๒ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานดับเพลิง (พจ.ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงาน (พจ.ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงาน (พจ.ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
(๐๔) กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงาน (พจ.ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
(๐๕) กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ เม.ย.๖๘ (อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต.)
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นายช่างโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
นายช่างไฟฟ้า ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงาน (พจ.ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
(๐๖) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น (ผอ.กอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑				ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (พจ.ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (พจ.ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
คนงาน (พจ.ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (พจ.ทั่วไป)	-	๒	๒	๒	๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (พจ.ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
(๐๘) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
นักสันทนาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	รอรับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรม
ครู คศ.๓	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ครู คศ.๒	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงาน (พจ.ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
(๑๒) หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
รวม	**๗๘**	**๘๕**	**๘๕**	**๘๕**	**๗**	**-**	**-**	

ผู้รับรอง

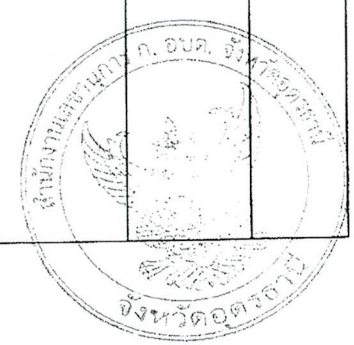
(นายทองแดง ไหวพริบ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

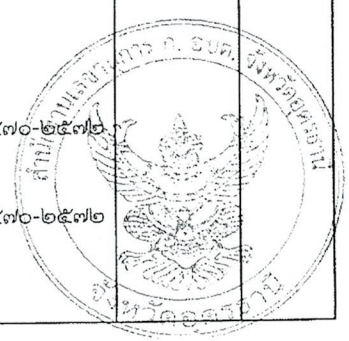
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบล

ประกอบการพิจารณา ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๙

ลำดับ	อบต. อำเภอ รายได้ทั้งหมด	ข้อมูลทั่วไป ตามกรอบ (แผนเดิม)				ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๙ (ร้อยละ)	โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังเดิม (กรณีส่วนราชการใดขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน ให้ใส่ข้อมูลทุกตำแหน่งที่มีในส่วนราชการนั้น)	โครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลังใหม่ (เฉพาะชื่อตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน และจำนวนอัตราที่ขอ)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ.๒๕๗๐ (ร้อยละ)	มติ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี
		ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ผอ.รอง ผอ. ครู	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้าง						
๑	อบต.บ้านจั่น อ.เมืองอุดรธานี ๖๒,๐๐๐,๐๐๐	๒๙	๔	๒	๑๖	๒๙.๖๐	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน	กรอบอัตรากำลังเดิม ไม่ขอเพิ่ม ยุบเลิก เปลี่ยนแปลง หรือ ตัดโอน (คงอัตราเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน)	๒๕๗๐-๒๕๗๒	๓๐.๙๓	เห็นชอบ
๒	อบต.กุดสระ อ.เมืองอุดรธานี ๘๐,๑๓๒,๘๕๐	๔๐	๘	๑	๓๗	๓๒.๑๑	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หน่วยตรวจสอบภายใน กองสวัสดิการสังคม (๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น (ว่าง) (๒) นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (ปก.) (ครอง) (๓) นักสังคมสงเคราะห์ (ปก/ชก) (ว่าง) พนักงานจ้าง (๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน คุณวุฒิ (ครอง) กองส่งเสริมการเกษตร (๑) ผู้อำนวยการกองส่งเสรอมการเกษตร ระดับ ต้น(ครอง (๒) นักวิชาการเกษตร (ปก.) (ครอง) (๓) เจ้าพนักงานการเกษตร ปง. (ครอง) พนักงานจ้าง (๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คุณวุฒิ (ครอง)	(คงอัตราเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน) (คงอัตราเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน) (คงอัตราเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน) (คงอัตราเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน) (คงอัตราเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน) กองสวัสดิการสังคม กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ขอเพิ่ม ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่มเนื่องจากไม่ครบตามประกาศโครงสร้าง) กองส่งเสริมการเกษตร กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑.เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) ขอเพิ่ม ๑ อัตรา (กำหนดเพิ่มเนื่องจากไม่ครบตามประกาศโครงสร้าง)	๒๕๗๐-๒๕๗๒	๓๒.๗๘	เห็นชอบ



ลำดับ	อบต. อำเภอ รายได้ทั้งหมด	ข้อมูลทั่วไป ตามกรอบ (แผนเดิม)				ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๙ (ร้อยละ)	โครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังเดิม (กรณีส่วนราชการใดขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน ให้ใส่ข้อมูลทุกตำแหน่งที่มีในส่วนราชการนั้น)	โครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังใหม่ (เฉพาะชื่อตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน และจำนวนอัตราที่ขอ)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ.๒๕๗๐ (ร้อยละ)	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
		ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ผอ. รอง ผอ. ครู	ลูกจ้างประจำ	พนง. จ้าง						
๔	อบต.บ้านขาว อ.เมืองอุดรธานี ๗๓,๕๐๐,๐๐๐	๓๒	๘	-	๓๔	๒๘.๔๙	<u>สำนักปลัด</u> (๑) หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น (ครอง) (๒) หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ระดับต้น (ครอง) (๔) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ (ครอ (๕) นักวิชาการเกษตรชำนาญการ (ครอง) (๕) นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญการ (ครอง (๖) นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ(ครอง) (๗) นิติกรชำนาญการ (ครอง) (๘) นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (ครอง) (๙) นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. (ว่าง) (๑๐) เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน (ครอง) (๑๑) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯชำนาญงาน (ครอ (๑๒) เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนปฏิบัติงาน (ครอง) <u>พนักงานจ้าง</u> (๑) ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน คุณวุฒิ (ครอง) (๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คุณวุฒิ (ว่าง) (๓) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คุณวุฒิ (ว่าง) (๔) พนักงานขับรถยนต์ ทักษะ (ครอง) (๕) พนักงานดับเพลิง ทักษะ (ครอง) (๖) พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) ครอง ๒ อัตรา (๗) คนงาน (ครอง ๓ อัตรา) <u>กองคลัง</u> <u>กองช่าง</u>	<u>สำนักปลัด</u> <u>ขอเพิ่ม</u> ๑. คนงาน (ทั่วไป) ขอเพิ่ม ๑ อัตรา <u>เหตุผลจำเป็น</u> เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวมีภารกิจมากจึงในส่วนของสำนักปลัดและสอดรับกันนโยบายของรัฐบาลพร้อมกับนโยบายการพัฒนาท้องถิ่นของผู้บริหารท้องถิ่น ในด้านการช่วยเหลืองานเลขานุการการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้มาติดต่อเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระงานด้านเอกสาร ประสานงานและอำนวยความสะดวก โดยเฉพาะในหน่วยงานราชการซึ่งภารกิจของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีปริมาณมากและต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างรวดเร็วช่วยดำเนินการส่งหนังสือได้อย่างคล่องตัวและประสานส่งข้อมูลไปยังส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นระบบ งานด้านคนงาน มีจำนวนงานทั้งหมด ๗งาน จำนวนที่ต้องการทั้งหมด ๔.๐๒อัตรา เดิมมี ๓ อัตรา จึงขอเพิ่ม ๑ อัตรา (คงอัตราเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน) (คงอัตราเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน)	๒๕๗๐ ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ๒๕๗๐-๒๕๗๒	๓๐.๑๕	เห็นชอบ



ลำดับ	อบต. อำเภอ รายได้ทั้งหมด	ข้อมูลทั่วไป ตามกรอบ (แผนเดิม)				ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๙ (ร้อยละ)	โครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังเดิม (กรณีส่วนราชการใดขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน ให้ใส่ข้อมูลทุกตำแหน่งที่มีในส่วนราชการนั้น)	โครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังใหม่ (เฉพาะชื่อตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน และจำนวนอัตราที่ขอ)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ.๒๕๗๐ (ร้อยละ)	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
		ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ผอ. รอง ผอ. ครู	ลูกจ้างประจำ	พนง. จ้าง						
ต่อ ๔	อบต.บ้านขาว อ.เมืองอุดรธานี ๗๓,๕๐๐,๐๐๐						กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ ระดับ ต้น (ครอง) (๒) นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ (ครอง) (๓) เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน (ครอง) พนักงานจ้าง (๑) ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข คุณวุฒิ (ครอง) (๒) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คุณวุฒิ (ครอง) (๓) คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) (ครอง ๒) (๔) พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ทักษะ (ว่าง) (๕) พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ทั่วไป (ว่าง) (๖) คนงานประจำรถขยะ ทั่วไป (ครอง ๒) (๗) คนงาน ทั่วไป (ครอง)	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขอเพิ่ม ๑.เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปง./ชง.) ขอเพิ่ม ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ (ฉบับที่ ๒)พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ หนังสือที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ๒. คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป) ขอเพิ่ม ๒ อัตรา เหตุผลจำเป็น เนื่องจากมีพนักงานประจำรถขยะ จำนวน ๔ คน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่มีจำนวนไม่เพียงพอต่องานเก็บขนขยะในตำบลบ้านขาว จำนวน ๑๒ หมู่บ้าน ส่งผลให้เกิดความล้าช้าในการจัดเก็บขยะในหมู่บ้านของแต่ละรอบช้ามีผลให้ถังขยะมีกลิ่นเหม็นเน่า งานด้านคนงานประจำรถขยะมีจำนวนงานทั้งหมด ๔งาน จำนวนที่ต้องการทั้งหมด ๙.๔๓อัตรา เติมมี ๔ อัตรา จึงขอเพิ่ม ๒ อัตรา ขอเพิ่ม ๓.พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ทั่วไป) ขอเพิ่ม ๑ อัตรา เหตุผลจำเป็น เนื่องจากมีพนักงานประจำรถขยะ จำนวน ๑ คน ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่มีจำนวนไม่เพียงพอต่องานเก็บขนขยะในตำบลบ้านขาว จำนวน ๑๒ หมู่บ้าน ส่งผลให้เกิดความล้าช้าในการจัดเก็บขยะ งานด้านพนักงานขับรถบรรทุกขยะมีจำนวนงานทั้งหมด ๕งาน จำนวนที่ต้องการทั้งหมด ๒.๗๕ อัตรา เติมมี ๑ อัตรา จึงขอเพิ่ม ๑ อัตรา	๒๕๗๐ ๒๕๗๐ ๒๕๗๐		



ลำดับ	อบต. อำเภอ รายได้ทั้งหมด	ข้อมูลทั่วไป ตามกรอบ (แผนเดิม) ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ผอ.รอง ผอ.ครู	ลูกจ้างประจำ	พนง.จ้าง	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๙ (ร้อยละ)	โครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังเดิม (กรณีส่วนราชการใดขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน ให้ใส่ข้อมูลทุกตำแหน่งที่มีในส่วนราชการนั้น)	โครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังใหม่ (เฉพาะชื่อตำแหน่งที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก/เปลี่ยนแปลง/ตัดโอน และจำนวนอัตราที่ขอ)	ปี พ.ศ. ที่ขอเพิ่ม/ยุบเลิก	ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล พ.ศ.๒๕๗๐ (ร้อยละ)	มติ ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี
ต่อ ๔	อบต.บ้านขาว อ.เมืองอุดรธานี ๗๓,๕๐๐,๐๐๐						กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับ ต้น (ครอง) (๒) นักวิชาการศึกษาชำนาญการ (ครอง) (๓) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง (ว่าง) (๔) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ว่าง ๕) (๕) ครู คศ. ๓ (ครอง ๒) (๖) ครู คศ. ๒ (ครอง ๖) พนักงานจ้าง (๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ คุณวุฒิ (ครอง) (๒) ผู้ดูแลเด็ก ทักษะ (ครอง ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน	ยุบเลิก ๑.พนักงานขับรถบรรทุกขยะ ทักษะขอยุบเลิก ๑ อัตรา เหตุผลจำเป็น เพื่อต้องการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอเพิ่ม ๑.นักสันทนาการ (ปก./ชก.) ขอเพิ่ม ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๗๓-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑ เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ (ฉบับที่ ๒)พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ หนังสือที่ มท.๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ขอเพิ่ม ๒. คนงาน (ทั่วไป) ขอเพิ่ม ๑ อัตรา เหตุผลจำเป็น เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวมีภารกิจในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในด้านเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา และพัฒนาการศึกษา และประสานส่งข้อมูลไปยังส่วนงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นระบบ งานจัดเตรียมสถานที่จัดโครงการ ดูแลจัดเก็บบำรุงรักษาซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์ งานด้านคนงาน มีจำนวนงานทั้งหมด ๖ งาน จำนวนที่ต้องการทั้งหมด ๑.๙๘ อัตรา เดิมไม่มี จึงขอเพิ่ม ๑ อัตรา (คงอัตราเดิมที่มีอยู่ปัจจุบัน)	๒๕๗๐ ๒๕๗๐ ๒๕๗๐ ๒๕๗๐-๒๕๗๒		



คำนำ

เนื่องด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และการพัฒนาบุคลากร ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง พนักงานจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ได้มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลัง มีระบบโครงสร้างที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลดีต่อทางราชการ และเพื่อสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว	๑๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๕
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ
- ปริมาณงานของส่วนราชการ
- ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง



****

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ ก.อบต. จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ทั้งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.อบต. กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานีสามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวสามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวมีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้



๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการและหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทนเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครอบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดอุดรธานีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply Pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยส่วนนี้จะต้องคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควร

สำนักงานปลัด อบต. อุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

เปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (RelativeInformation) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



๓.๗ เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลหมูม่น และองค์การบริหารส่วนตำบลกุดสระ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด

ชื่อ อบต.	งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวมพนักงาน
บ้านขาว	๗๑,๓๐๐,๐๐๐	๓๒	-	๘	๒๒	๑๒	๗๔
หมูม่น	๖๓,๐๐๐,๐๐๐	๒๙	๑	๘	๒๐	๑๑	๖๙
กุดสระ	๗๖,๓๑๗,๐๐๐	๔๐	๑	๘	๓๒	๕	๘๖
นาข่า	๕๑,๕๐๐,๐๐๐	๑๘	-	๔	๑๔	๒	๓๘

จากตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว องค์การบริหารส่วนตำบลหมูม่นและองค์การบริหารส่วนตำบลกุดสระ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

สำนักงานคลังจังหวัดอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลและส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบ้านขาว

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน ๒๕๖๙	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต. หมูม่น อบต. กุดสระ อบต. นาข่า
มิถุนายน – กรกฎาคม ๒๕๖๙	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๙	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานี
กันยายน ๒๕๖๙	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค. ๖๙
๑ ตุลาคม ๒๕๖๙	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต. ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๗๐ -๒๕๗๒ ในการบริหารงานบุคคล

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ในภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นหน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๙ ตั้งอยู่เลขที่ ๓๐๓ หมู่ที่ ๑๒ ตำบลบ้านขาว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี อยู่ทางทิศเหนือของอำเภอเมืองอุดรธานี โดยอยู่ห่างจากอำเภอเมืองอุดรธานี ประมาณ ๑๗ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ จรดกับ อบต.นาพู่ อำเภอเพ็ญ จังหวัดอุดรธานี
ทิศใต้ จรดกับ อบต.กุดสระ และ อบต.นากว้าง อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ทิศตะวันออก จรดกับ ทต.นาข่า อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี
ทิศตะวันตก จรดกับ อบต.เขือน้ำ อำเภอบ้านผือ จังหวัดอุดรธานี

ภูมิประเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวโดยทั่วไป เป็นพื้นที่เนินลูกคลื่นลอนตื้น ความสูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง ประมาณ ๑๙๐ เมตร บริเวณบ้านดู่ บ้านดงนาม่วงและบ้านดอนหมากผาง ส่วนพื้นที่ต่ำสุดของตำบลอยู่ทางทิศตะวันตกของบ้านดู่ หมู่ที่ ๑๐ มีความสูงจากระดับน้ำทะเลปานกลาง ประมาณ ๑๕๗ เมตร พื้นที่ส่วนใหญ่ทางทิศตะวันออกของตำบลจะมีระดับ ความสูงจากระดับน้ำทะเล ปานกลาง ประมาณ ๑๙๗ เมตร มีลักษณะเป็นที่ราบ ลักษณะภูมิอากาศขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว มีอุณหภูมิเฉลี่ยทั้งปีประมาณ ๒๗ องศาเซลเซียส อุณหภูมิต่ำสุด ๑๒ องศาเซลเซียส และอุณหภูมิสูงสุด ๔๓ องศาเซลเซียส สภาพภูมิอากาศมี ๓ ฤดู คือ ฤดูหนาว ฤดูร้อนและฤดูฝน



เพื่อให้การวางแผนอัตรากาลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ แบ่งเป็นด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) การคมนาคม

- ถนนภายในหมู่บ้านที่ใช้สัญจรบางหมู่บ้านชำรุด
- เส้นทางขนส่งผลผลิตทางการเกษตรยังไม่สะดวกทั่วถึงระหว่างหมู่บ้าน ตำบล
- งบประมาณปรับปรุง / ซ่อมแซมมีน้อย
- ประชาชนบางกลุ่มยังไม่บริจาคที่ให้เป็นสาธารณะทำให้การเชื่อมต่อของถนนในหมู่บ้านยังไม่สามารถดำเนินการได้เป็นบางช่วง

๒) น้ำอุปโภค/บริโภค

- น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ (ประปาหมู่บ้าน) น้ำใต้ดินเป็นน้ำเค็ม
- ระบบประปาที่มีอยู่ยังขาดการดูแลที่ถูกสุขลักษณะครบทุกหมู่บ้าน

๓) ไฟฟ้าสาธารณะและไฟฟ้าในครัวเรือน

- การขยายเขตไฟฟ้าแสงสว่างยังไม่ทั่วถึง
- บางพื้นที่กระแสไฟฟ้ายังตกทำให้อุปกรณ์ไฟฟ้าเกิดความเสียหาย
- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องการใช้ บำรุง วัสดุ-อุปกรณ์ไฟฟ้า
- เกิดการชำรุดของอุปกรณ์ไฟฟ้าสาธารณะ
- ขาดงบประมาณที่จะดำเนินการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะได้ทุกสาย

๔) การผังเมือง

- ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ พ.ร.บ.ควบคุมอาคาร หรือเรื่องการจัดทำผังเมืองค่อนข้างน้อย

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๑) ปัญหาผลผลิตการเกษตร

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ราษฎร / เกษตรกรมีภาระหนี้สินมาก
- ไม่มีเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกินเป็นของตนเอง
- ปุ๋ยยาและสารเคมีกำจัดศัตรูพืชราคาสูง
- ต้นทุนการผลิตสูงไม่คุ้มราคากับการลงทุน
- การมีส่วนร่วมของเกษตรกรน้อยและไม่เข้มแข็ง
- ปัญหาขาดความรู้และเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะปรับปรุงผลผลิต
- ขาดตลาดกลางเพื่อกระจายสินค้า ผลผลิตสู่ท้องตลาด
- ปริมาณน้ำฝนไม่เพียงพอ แหล่งน้ำตามธรรมชาติ และที่มนุษย์สร้างขึ้นไม่เพียงพอ



๒) ปัญหาความยากจน

- ประชาชนมีรายได้ต่ำ
- ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีอาชีพเสริมในช่วงหลังฤดูการเก็บเกี่ยวผลผลิตข้าว

๓) ปัญหาหนี้สิน

- เกิดแหล่งการพนันทำให้ประชาชนเป็นหนี้สิน
- ขาดวินัยในการใช้จ่ายเงิน
- มีการปล่อยเงินกู้นอกระบบ อัตราดอกเบี้ยเงินกู้ที่สูง

๓. ด้านสังคม

๑) การกีฬาและนันทนาการ

- ขาดอุปกรณ์การกีฬาและงบประมาณในการส่งเสริมการกีฬาทุกด้าน
- ขาดการรวมตัว /รวมกลุ่ม /ชมรมกีฬาภายในตำบล
- ขาดความสนใจในการออกกำลังกาย และดูแลสุขภาพ
- เยาวชนหันไปสนใจเทคโนโลยีการสื่อสารมากกว่าการออกกำลังกาย การเล่นกีฬา

๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งบประมาณสนับสนุนค่อนข้างน้อยและล้าช้า
- ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ระเบียบและแนวทางการปฏิบัติไม่ชัดเจน ปรับเปลี่ยนบ่อย

๓) ปัญหายาเสพติด

- ขาดความร่วมมือระหว่างผู้ปกครองกับเยาวชนในการแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างแท้จริง
- เด็กและเยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง เช่น สูบบุหรี่ไฟฟ้า
- งบประมาณในท้องถิ่นไม่เพียงพอ
- เจ้าหน้าที่บางหน่วยงานยังปฏิบัติหน้าที่ในการปราบปรามแก้ไขไม่เต็มที่

๔) สวัสดิการและสังคมสงเคราะห์

- งบประมาณมีน้อยและจำกัด
- ประชาชนหรือผู้นำบางส่วนยังขาดการประสานงานหรือให้ความร่วมมือกับท้องถิ่น

๕) ด้านสุขภาพและการสาธารณสุข

- ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัยค่อยข้างน้อย
- ประชาชนมีนิสัยการบริโภคที่ไม่ถูกสุขลักษณะ

๖) การส่งเสริมความเข้มแข็งแก่ชุมชน

- ประชาชนบางส่วนไม่เข้าใจและขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ประชาคมหมู่บ้าน / ตำบล ยังขาดความรู้ ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน
- ผู้นำท้องถิ่นชุมชนบางคนคนยังมุ่งเน้นเพื่อพวกพ้อง / หมู่บ้านของตนเกินไป
- การระดมความคิดแนวทางสร้างเสริมประโยชน์เพื่อส่วนรวมค่อนข้างน้อย

๔. ด้านการเมือง การปกครองและการบริหารจัดการ

- การมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ค่อนข้างน้อยเนื่องจากปัจจัยหลายอย่าง
- ประชาชนยังขาดความรู้เกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น/บทบาท อำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล



- ระบบของการเก็บรายได้ต้องเพิ่มประสิทธิภาพขึ้นจากเดิม
- ประชาชนบางส่วนยังละเลย ไม่ยอมเสียภาษี ค่าธรรมเนียมต่างๆ
- ผู้นำท้องถิ่นบางคนมีเวลาให้กับการพัฒนาหรือการบริหารท้องถิ่นน้อย
- สถานที่ปฏิบัติงาน อาคารสำนักงาน วัสดุ – อุปกรณ์ เทคโนโลยี สนับสนุนการทำงานและการให้บริการไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
- ขาดบุคลากรชำนาญเฉพาะตำแหน่ง เช่น วิศวกร เป็นต้น
- บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนา ส่งเสริมด้านความรู้ ทักษะเฉพาะตำแหน่ง และบุคลากรบางรายขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้เฉพาะตำแหน่งของตนเอง
- บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การรัก ทุ่มเทกำลังกาย ใจ ในการทำงานไม่เต็มที่ ไม่เต็มความสามารถ
- ประชาชนไม่กล้าแสดงออกขาดความเชื่อมั่นตัวเอง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสุขภาพและการสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
- ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัยค่อยข้างน้อย
- ประชาชนมีนิสัยการบริโภคที่ไม่ถูกสุขลักษณะ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี

- ระดับการศึกษาของประชาชนในพื้นที่อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมาก
- เยาวชนมีความสนใจที่จะศึกษาต่อน้อย
- สื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีสารสนเทศยังไม่ทันสมัย
- เจ้าหน้าที่ยังขาดทักษะการคิดวิเคราะห์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและการเรียนรู้
- ประชาชนบางกลุ่มยังขาดจริยธรรมและการสำนึกผิดชอบต่อหน้าที่ตนเอง
- ภูมิปัญญาไทยยังไม่ได้รับการฟื้นฟูและพัฒนา พร้อมทั้งต่อยอดแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม
- เกิดค่านิยมที่เปลี่ยนแปลงความเป็นไทย

๘. ด้านสวัสดิการสังคม

- จำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้นทำให้ต้องใช้งบประมาณในการจ่ายเบี้ยยังชีพและการดูแลสุขภาพ
- ด้านเศรษฐกิจและครอบครัวยากจน

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุตรธานี
จังหวัดอุตรธานี

๙. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งบประมาณสนับสนุนค่อนข้างน้อยและล้าช้า
- ประชาชนบางส่วนไม่ให้ความร่วมมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ระเบียบและแนวทางการปฏิบัติไม่ชัดเจน ปรับเปลี่ยนบ่อย

เนื่องจากการกำหนดตำแหน่ง ต้องมีการวิเคราะห์การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนา จึงได้ชี้แจงยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ดังนี้

๑. วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

จากการประเมินสภาพการณ์ปัญหา/ความต้องการ ตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน และแนวโน้มของสภาพการพัฒนาในอนาคต ได้กำหนดวิสัยทัศน์ดังนี้

“ ตำบลน่าอยู่ เชิดชูวัฒนธรรม ก้าวล้ำการศึกษา ประชาชนมีส่วนร่วม เตรียมพร้อมสู่อาเซียน ”

๒. พันธกิจ

๒.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ไฟฟ้า ประปา และแหล่งน้ำเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

๒.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน สนับสนุนให้ประชาชนในท้องถิ่นได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ และส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีอันดีงาม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตลอดจนกีฬาและนันทนาการ

๒.๓ สนับสนุน ส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่น และทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นการติดตามตรวจสอบ การประเมิน และการบริหารตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี เพื่อพัฒนาองค์กร

๒.๔ เพิ่มขีดความสามารถในการป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย การรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ตลอดจนการป้องกันและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม ป่าไม้ และทรัพยากรธรรมชาติของท้องถิ่น และการบริการสาธารณสุขในชุมชน

๒.๕ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพรายได้ และการผลิตของประชาชนในท้องถิ่น ตามกระบวนการเรียนรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมและพัฒนาสินค้า OTOP การบริการและการท่องเที่ยวในท้องถิ่นให้เป็นที่ยอมรับ

๒.๖ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคน ครอบครัว ชุมชนให้มีความเข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้ และการสนับสนุนผู้ด้อยโอกาส เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้มีรายได้น้อย และ ผู้ยากไร้ ยากจน

๓. จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑) ก่อสร้าง บำรุงรักษา ซ่อมแซมถนน สะพานและรางระบายน้ำให้มีมาตรฐานและทั่วถึง
๒) ติดตั้ง ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ ให้ประชาชนได้ใช้อย่างทั่วถึง
๓) ก่อสร้างบำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านให้ประชาชนได้ใช้ตลอดปี
๔) ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ
๕) ส่งเสริมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา
๖) การอนุรักษ์ ส่งเสริม ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

๗) ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรม การฝึกอาชีพ และสร้างอาชีพให้แก่กลุ่มเกษตรและประชาชน

๘) ส่งเสริมการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๙) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการบริการทางสังคม การสังคมสงเคราะห์คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราด้อยโอกาส และผู้พิการ

๑๐) ส่งเสริมและสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะของประชาชนให้มีสุขภาพแข็งแรง และได้รับบริการทางสาธารณะสุขอย่างทั่วถึง

๑๑) พัฒนางานด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยนำข้อมูลการเกิดสาธารณภัยในท้องถิ่นมาวิเคราะห์หาแนวทางป้องกัน หรือลดความสูญเสียที่อาจเกิดขึ้น

๑๒) ส่งเสริมและพัฒนากีฬาและนันทนาการให้มีมาตรฐานและทั่วถึง

๑๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการและการสร้างองค์ความรู้ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๔) ส่งเสริมสนับสนุนและรณรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑๕) บริหารจัดการมลพิษและปัญหาของขยะมูลฝอย

๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑๗) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของท้องถิ่น

๑๘) การเสริมสร้างธรรมาภิบาลในองค์กรและชุมชน โดยการส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณ สร้างจิตสำนึกและเพิ่มสมรรถนะให้แก่บุคลากรภาครัฐ ในการนำนโยบายและกฎหมายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ประกอบด้วย

๔.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑) แนวทางการพัฒนาด้านการก่อสร้าง บำรุงรักษา ซ่อมแซมถนน สะพานและรางระบายน้ำ

๒) แนวทางการพัฒนาขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ

๓) แนวทางการก่อสร้าง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้าน

๔.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑) แนวทางการพัฒนาการจัดการศึกษาและการเรียนรู้

๒) แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา

๓) แนวทางการพัฒนาด้านการอนุรักษ์ ส่งเสริม ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔) แนวทางการพัฒนาด้านการกีฬาและนันทนาการ

๔.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑) แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชน

๒) แนวทางการส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓) แนวทางการส่งเสริมการเกษตร

๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๑) แนวทางการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



๒) แนวทางการพัฒนาชุมชน

๓) แนวทางการป้องกันและบำบัด ผู้ยาเสพติด

๔) แนวทางการพัฒนาด้านการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ และสวัสดิการสังคม

๕) แนวทางการเสริมสร้างสุขภาพอนามัยของคนในชุมชน

๖) แนวทางการป้องกัน และระงับโรคติดต่อ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแหล่งน้ำ

๑) แนวทางการส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒) แนวทางการบริหารจัดการมลพิษและปัญหาของขยะมูลฝอย

๓) แนวทางการก่อสร้าง บำรุงรักษาท่อระบายน้ำ ฝาย

๔.๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การปกครอง และการบริหาร

๑) แนวทางด้านการพัฒนาบุคลากร และองค์กร

๒) แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชน

๓) แนวทางการพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน

๔) แนวทางการพัฒนาการปรับปรุงระบบเอกสาร และพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้

๕) แนวทางการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการบริหารงานด้านการใช้จ่ายงบประมาณ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนจัดให้มีกิจกรรมของสภาเด็กในตำบลให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติ

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สำนักงาน ก.อบต. จังหวัดอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. การสาธารณูปการ

๓. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก

๔. การจัดให้มีการบำรุงทางระบายน้ำ

๕. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๖. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา

๒. การจัดให้มีการส่งเสริม การป้องกัน บำบัด และการควบคุมโรคติดต่อ

๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้ง และบำรุงสถานพยาบาล

๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์

๗. จัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

๘. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด

๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตตำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

๒. การส่งเสริมการประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา

๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๓. การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านบริหารการจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ได้วิเคราะห์ SWOT จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคามในการดำเนินงานตามภารกิจ ดังนี้

๑. จุดแข็ง

๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน และครอบคลุมงานในความรับผิดชอบทุกด้าน

๑.๒ มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ และภารกิจ

๑.๓ การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ได้ยึดถือและปฏิบัติตามระเบียบข้อกฎหมายและนโยบายของรัฐบาลอย่างถูกต้อง และรวดเร็ว

๑.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวมีการวางแผนการปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายทุกขั้นตอน

๑.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวใช้ระเบียบข้อกฎหมายอย่างเสมอภาค ยึดจิตบริการเป็นที่ตั้ง

๑.๖ พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่

๑.๗ บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

๑.๘ บุคลากรมีความรู้ความสามารถในสายงานของตัวเองและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานสหการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

๑.๙ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว มีความรู้ความสามารถและศักยภาพสูง

๒. จุดอ่อน

๒.๑ ขาดการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในเชิงคุณภาพ เนื่องจากมีตำแหน่งบรรจุไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เหมาะสมกับงาน แต่อัตรากำลังที่ปฏิบัติงานจริงไม่เพียงพอ

๒.๒ การรวมกลุ่มอาชีพมีเฉพาะในแผนงานแต่ไม่มีการบริหารจัดการที่ดี การรวมกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง

๒.๓ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ไม่ได้รับการฝึกอบรมตามสายงานหรือตามหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายครบทุกคน และพนักงานยังขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาความรู้ของตนเอง

๓. โอกาส

๓.๑ ประชาชนชาวตำบลบ้านขาวมีประเพณีที่ยึดมั่นปฏิบัติต่อเนื่อง และมีชุมชนดั้งเดิมเป็นฐานความสัมพันธ์

๓.๒ มีระบบการประชาสัมพันธ์ที่ครอบคลุมทั้งพื้นที่

๓.๓ ไม่มีความขัดแย้งระหว่างประชาชนในเขตพื้นที่กับองค์กร

๓.๔ มีเครือข่ายการสื่อสารที่สะดวก ทำให้การติดต่อสื่อสารกับผู้นำหมู่บ้านทำได้เร็วยิ่งขึ้น

๓.๕ รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมด้านเศรษฐกิจของประเทศ

๓.๖ ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนาชุมชน

๓.๗ กฎหมาย รัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง กำหนดเรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชนมากขึ้น ซึ่งทำให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่างๆ มากขึ้น

๓.๘ นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแล และความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรท้องถิ่น

๔. อุปสรรค

๔.๑ ประชาชนขาดทักษะด้านการพัฒนาอาชีพ

๔.๒ ประชาชนยังขาดความรู้เรื่องการแปรรูปวัตถุดิบที่มีอยู่ในพื้นที่

๔.๓ รัฐบาลถ่ายโอนแต่ภารกิจ แต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณดำเนินการ

๔.๔ ประชาชนขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ และมีรายได้ต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

๔.๕ กฎหมาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติการทำงาน มีการแก้ไข เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ อาจสับสน ขาดความแน่ใจในความถูกต้อง และกลัวผิดพลาดและถูกทักท้วงจากหน่วยงานตรวจสอบ

๔.๖ สภาวะทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์มาตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนพัฒนากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี

๖.๑ ภารกิจหลัก

- การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- การส่งเสริมการศึกษา และกีฬา
- การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๖.๒ ภารกิจรอง

- การส่งเสริมด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
- การส่งเสริมอาชีพการเกษตร
- การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- การส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว อำเภอเมืองอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการ และแนวทางการปฏิบัติราชการที่กำหนดแต่ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ได้วิเคราะห์ปริมาณงาน ค่างาน และอัตรากำลังที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงาน สามารปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล และตามหนังสือซักซ้อมกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แจ้งแนวทางการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ทุกศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ จึงได้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างให้สอดคล้อง เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ ภารกิจขององค์กร และโครงสร้างภายในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ต่อไป โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๑ อัตรา พนักงานครู ๑๓ อัตรา (รวมผู้อำนวยการศูนย์ ๕ อัตรา) พนักงานจ้างจำนวน ๓๑ อัตรา แบ่งเป็น พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๗๕ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ตามที่ได้วิเคราะห์สภาพปัญหา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ว่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี

องค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ประเภทสามัญ จึงได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและภารกิจในส่วนราชการต่าง ๆ ออกเป็น ๖ ส่วนราชการ และกำหนดภารกิจด้านงานกิจการโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและงานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการสังคม **๒. กองคลัง** - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ **๓. กองช่าง** ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสำรวจและออกแบบ - งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมการก่อสร้าง	**๑. สำนักปลัด** ๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป - งานธุรการ สารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการเกษตร - งานสวัสดิการสังคม **๒. กองคลัง** - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานพัฒนารายได้ **๓. กองช่าง** ๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง - งานควบคุมอาคาร - งานสำรวจและออกแบบ - งานสาธารณูปโภค - งานควบคุมการก่อสร้าง	

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน **๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล - งานรักษาความสะอาด - งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน **๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** - งานแผนงานและโครงการ - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ - งานกิจการโรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **๖. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า เสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยผลการวิเคราะห์ตำแหน่งบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้ ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
(๐๑) สำนักปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นิติกร ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการเกษตร ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑				ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เดิมว่าง ๒ อัตรา
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานดับเพลิง (พจ.ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงาน (พจ.ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงาน (พจ.ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
(๐๔) กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑		-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-			ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-			ครองตำแหน่ง
คนงาน (พจ.ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-		-	ครองตำแหน่ง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
(๐๕) กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หน. ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ เม.ย.๖๘ (อยู่ระหว่างการสรรหาของ ก.อบต.)
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นายช่างโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
นายช่างไฟฟ้า ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงาน (พจ.ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
(๐๖) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมระดับต้น (ผอ.กอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานสุขาภิบาล (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มเนื่องจากไม่ครบตามประกาศโครงสร้าง
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑				ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (พจ.ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (พจ.ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
คนงาน (พจ.ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงานประจำรถขยะ (พจ.ทั่วไป)	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (พจ.ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
(๐๘) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กอง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิมว่าง
นักสันทนาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มเนื่องจากไม่ครบตามประกาศโครงสร้าง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕	๕	๕	๕	-	-	-	รอรับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรม
ครู คศ.๓	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ครู คศ.๒	๖	๖	๖	๖	-	-	-	ครองตำแหน่ง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ครองตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
คนงาน (พจ.ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
(๑๒) หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ครองตำแหน่ง
รวม	๗๘	๘๕	๘๕	๘๕	+๗	-	-	



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลตาหลังใน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๔๘,๙๓๐	๗๘๓,๗๙๐	๘๒๐,๗๔๐	(ว่างเดิม)
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๗๐	๒๗,๑๐๐	๔๖๘,๐๖๐	๔๙๓,๖๓๐	๕๒๐,๗๓๐	(ว่างเดิม)
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
๓	หน.สำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๖๑๓,๐๘๐	๖๔๗,๔๐๐	๖๘๓,๗๖๐	๔๔,๘๙๐
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๙๗,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๘๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๓,๖๐๐	๕๔๕,๕๒๐	๕๗๗,๒๐๐	๖๑๐,๘๐๐	๔๑,๔๗๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	๑	๑	๔๙๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๖๔๐	๓๑,๔๔๐	๓๓,๓๖๐	๕๖๔,๖๐๐	๕๙๖,๐๔๐	๖๒๙,๔๐๐	๔๑,๐๘๐
๖	นักวิชาการเกษตร	ชก	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๙,๐๔๐	๓๐,๘๔๐	๓๒,๖๔๐	๕๑๒,๑๖๐	๕๔๓,๐๐๐	๕๗๕,๖๔๐	๔๐,๒๖๐
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๔๐๑,๑๖๐	๑๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๑๒๐	๒๕,๕๖๐	๒๗,๑๒๐	๔๓๕,๓๖๐	๔๖๐,๙๒๐	๔๘๘,๐๔๐	๓๓,๔๓๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๔๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๖๘,๘๔๐	๔๙๗,๐๔๐	๕๒๖,๙๒๐	๓๖,๘๕๐
๙	นิติกร	ชก.	๑	๑	๓๒๗,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	๓๔๖,๘๐๐	๓๖๗,๖๘๐	๓๘๙,๗๖๐	๒๗,๒๖๐
๑๐	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๐๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๑,๔๘๐	๓๓๖,๔๘๐	๓๕๖,๗๖๐	๓๗๘,๒๔๐	๒๖,๔๕๐
๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๕,๖๐๐	๒๔,๑๔๐	๓๗๖,๖๔๐	๔๐๒,๒๔๐	๔๒๖,๓๘๐	(ว่างเดิม)
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๓๔๕,๖๐๐	๗,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๗๖๐	๒๒,๐๘๐	๒๓,๔๐๐	๓๗๓,๘๐๐	๓๙๕,๘๘๐	๔๑๙,๒๘๐	๒๘,๘๐๐
๑๓	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธา	ชง.	๑	๑	๒๔๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๗๒,๑๖๐	๒๘๘,๖๐๐	๒๐,๑๗๐
๑๔	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๑	๑	๒๐๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๓๖๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๒๑๘,๑๖๐	๒๓๑,๓๖๐	๒๔๕,๒๘๐	๑๗,๑๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๕	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คณวฒิ)	-	๑	๑	๒๑๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๒๒๖,๕๖๐	๒๓๕,๖๒๐	๒๔๕,๗๖๐	๑๘,๑๕๐
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	(ว่างเดิม)

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	(ว่างเดิม)
๑๘	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๑,๓๘๐
๑๙	พนักงานดับเพลิง(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๑,๓๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๐	คนงาน	-	๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๒๗,๐๐๐
๒๑	พนักงานดับเพลิง	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐
๒๒	คนงาน	-	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
	กองคลัง (๐๔)																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๖๑๓,๐๘๐	๖๔๗,๔๐๐	๖๘๓,๗๖๐	๔๔,๘๙๐
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๓๓๘,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๑,๖๐๐	๒๒,๙๒๐	๓๕๘,๕๖๐	๓๘๐,๑๖๐	๔๐๓,๐๘๐	๒๘,๑๘๐
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	(ว่างเดิม)
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๙,๘๔๐	๑๗,๔๗๐
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๒๕๑,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๖,๐๘๐	๑๗,๐๔๐	๒๖๖,๘๘๐	๒๘๒,๙๖๐	๓๐๐,๐๐๐	๒๐,๙๘๐
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๓๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๐๔๐	๑๔,๘๘๐	๑๕,๗๒๐	๒๔๖,๖๐๐	๒๖๑,๔๘๐	๒๗๗,๒๐๐	๑๙,๓๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการการเงินและบัญชี (คณวฒิ)	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	๑๕๓,๘๔๐	๑๑,๓๘๐
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๐๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๘๘๐	๒๒๑,๔๒๐	๒๒๙,๒๘๐	๑๗,๐๕๐
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๘๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๗๒๐	๑๘๗,๗๒๐	๑๙๔,๔๘๐	๒๐๓,๔๐๐	๑๕,๐๕๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๒	คนงาน	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๑๘,๐๐๐

สำนักงานเลขานุการ ก. อบจ. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองช่าง (๐๕)																		
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	(ว่างเดิม)
๓๔	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๓๕,๒๒๐	๔๖๐,๒๖๐	๔๘๖,๘๐๐	(ว่างเดิม) (กรมสรรหา)
๓๕	วิศวกรโยธา	ปก.	๑	๑	๒๒๕,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๖๐	๑๔,๔๐๐	๑๕,๒๔๐	๒๓๘,๕๖๐	๒๕๒,๙๖๐	๒๖๘,๒๐๐	๑๘,๗๕๐
๓๖	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	(ว่างเดิม)
๓๗	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑	๑	๒๔๒,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๖๔๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๔๔๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๗๒,๑๖๐	๒๘๘,๖๐๐	๒๐,๑๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	-	๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	(ว่างเดิม)
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๒๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๓๐,๕๒๐	๒๓๙,๗๖๐	๒๔๙,๓๖๐	๑๘,๔๗๐
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๐๙,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๗,๕๖๐	๒๒๖,๓๒๐	๒๓๕,๔๔๐	๑๗,๔๓๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(ว่างเดิม)
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๔๒	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ต้น	๑	๑	๔๗๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘,๕๖๐	๓๐,๓๖๐	๓๒,๑๖๐	๕๔๖,๗๒๐	๕๗๗,๐๘๐	๖๐๙,๒๔๐	๓๙,๖๘๐
๔๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๙๗,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๑๕,๗๒๐	๓๓๔,๖๘๐	๓๕๔,๘๔๐	๒๔,๘๒๐
๔๔	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑	๑	๔๑๑,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๗๒๐	๒๖,๒๘๐	๒๗,๘๔๐	๔๓๖,๔๔๐	๔๖๒,๗๒๐	๔๙๐,๕๖๐	๓๔,๓๑๐
๔๕	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	กำหนดเพิ่มเนื่องจากไม่ครบตามประกาศโครงสร้าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๖	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๓๕,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๕๖๐	๒๕๔,๔๐๐	๒๖๕,๖๐๐	๑๙,๕๙๐
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๘๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๗,๙๒๐	๑๙๔,๔๘๐	๒๐๑,๕๐๐	๑๕,๐๕๐

สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย สำนักงานการ ก. อบต. จังหวัดครธานี จังหวัดครธานี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔๘	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๙๑,๕๒๐	๒๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๒๒๓,๒๐๐	๒๓๑,๒๔๐	๒๓๙,๖๔๐	๑๕,๙๖๐
๔๙	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๓๖,๕๖๐	๒๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๖๖,๐๘๐	๑๗๑,๘๔๐	๑๗๗,๘๔๐	๑๑,๓๘๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๐	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๔๘,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๖๔,๐๐๐	๒๖๔,๐๐๐	๒๖๔,๐๐๐	๑๘,๐๐๐
๕๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๓	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	๐	๐	๒	๒	๒	+๒	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
๕๔	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
๕๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๓,๔๘๐	๓๕,๔๐๐	๓๗,๕๖๐	๖๓๑,๕๖๐	๖๖๖,๙๖๐	๗๐๔,๕๒๐	๔๖,๓๔๐
๕๖	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๒๗,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๒๐,๘๘๐	๒๒,๐๘๐	๓๔๖,๘๐๐	๓๖๗,๖๘๐	๓๘๙,๗๖๐	๒๗,๒๖๐
๕๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	(ว่างเดิม)
๕๘	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๒๑,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๗,๙๖๐	กำหนดเพิ่มเนื่องจากไม่ครบตามประกาศโครงสร้าง
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่ง																		
๕๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๕	-	-	-	๕	๕	๕										รอรับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณ
๖๐	ครู	คศ.๓	๒	๒	-	-	๒	๒	๒										งบอุดหนุนกรม
๖๑	ครู	คศ.๒	๖	๖	-	-	๖	๖	๖										งบอุดหนุนกรม

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๖๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๘๐,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๙๕,๒๔๐	๒๐๓,๐๔๐	๑๕,๐๓๐
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๕	๕	๖๙๙,๔๘๐	๐	๕	๕	๕	-	-	-	๒๘,๐๘๐	๒๙,๑๖๐	๓๐,๓๖๐	๗๒๗.๕๖๐	๗๕๖,๗๒๐	๗๘๗,๐๘๐	๕๘,๒๙๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๔	คนงาน	-	-	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(กำหนดเพิ่ม)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๖๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๒๙๗,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๖๐	๒๐,๑๖๐	๓๑๕,๗๒๐	๓๓๔,๖๘๐	๓๕๔,๘๔๐	๒๔,๘๒๐
๕	รวม		๗๘	๖๑	๑๖,๖๐๖,๑๔๐	๖๑๑,๕๒๐	๘๕	๘๕	๘๕	+๖			๒,๐๓๒,๙๕๐	๙๔๙,๖๕๔	๙๙๘,๖๔๘	๑๙,๒๕๐,๖๑๐	๒๐,๑๘๙,๙๘๔	๒๑,๑๗๘,๓๔๘	
๖	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๒,๘๘๗,๕๙๒	๓,๐๒๘,๔๙๘	๓,๑๗๖,๗๕๒	
๗	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๒๒,๑๓๘,๒๐๒	๒๓,๒๑๘,๔๘๒	๒๔,๓๕๕,๑๐๐	
๘	ร้อยละ ๔๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐.๑๕	๓๐.๗๐	๓๑.๒๖	
๙	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๗๓,๔๓๙,๐๐๐	๗๕,๖๔๒,๑๗๐	๗๗,๙๑๑,๔๓๕.๑๐	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ และ พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๗๓,๔๓๙,๐๐๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๗๓,๔๓๙,๐๐๐ บาท (๗๑,๓๐๐,๐๐๐ x๓ %) +๗๑,๓๐๐,๐๐๐= ๗๓,๔๓๙๐๐๐)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ (๗๕,๖๔๒,๑๗๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑จำนวน ๗๕,๖๔๒,๑๗๐ บาท (๗๓,๔๓๙,๐๐๐ x ๓ %) +๗๓,๔๓๙,๐๐๐= ๗๕,๖๔๒,๑๗๐)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๒ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ (๗๗,๙๑๑,๔๓๕.๑๐ บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๒ จำนวน ๗๗,๙๑๑,๔๓๕.๑๐ บาท (๗๕,๖๔๒,๑๗๐ x ๓ %) +๗๕,๖๔๒,๑๗๐ = ๗๗,๙๑๑,๔๓๕.๑๐)

: ข้าราชการถายโอน ลูกจ้างประจำถายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวน

สำนักงานเลขานุการ กบ. อบต. จังหวัดอุตรธานี
จังหวัดอุตรธานี

: ข้าราชการถายโอน ลูกจ้างประจำถายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

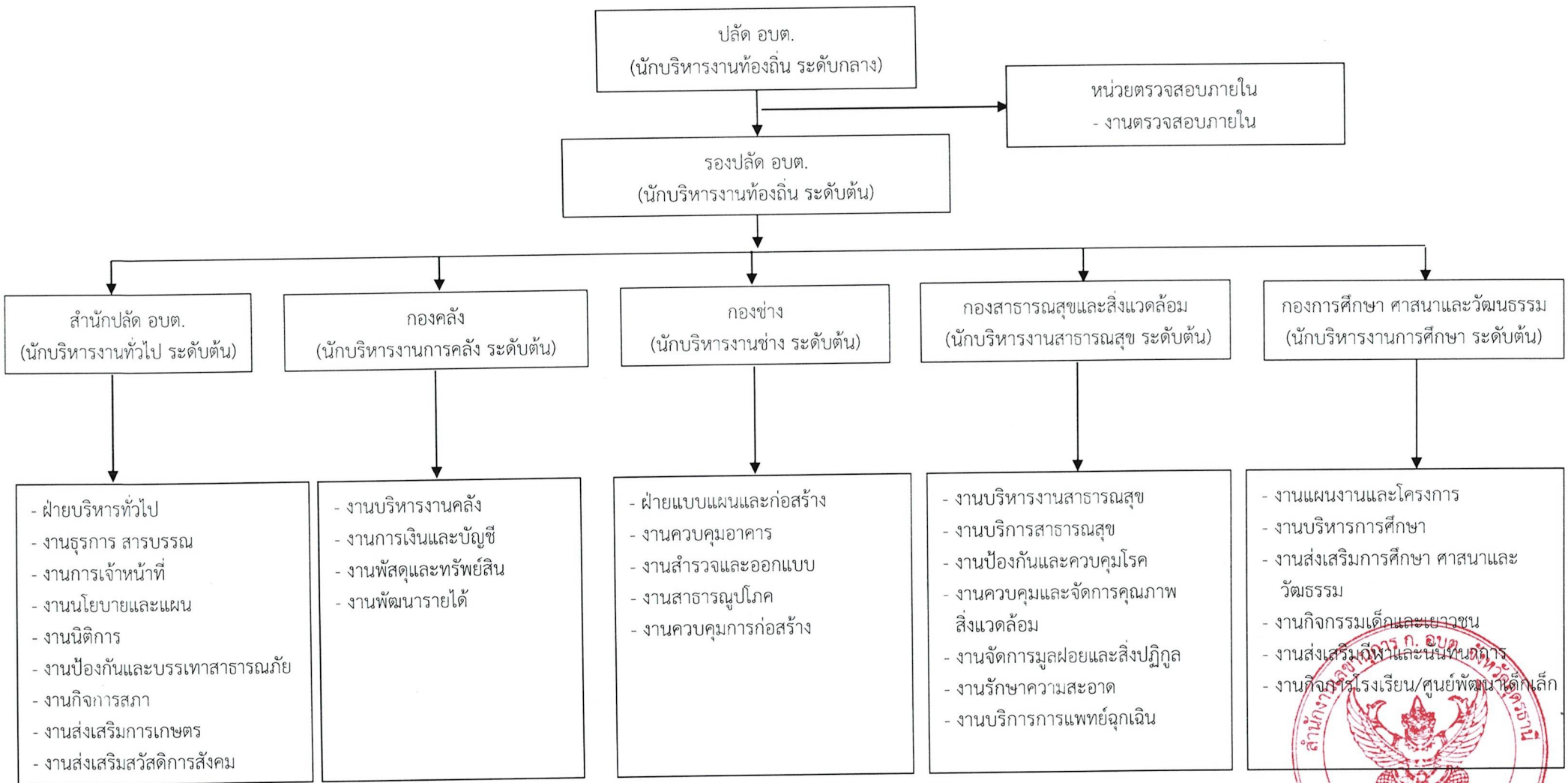
*ข้อมูลเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่แหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

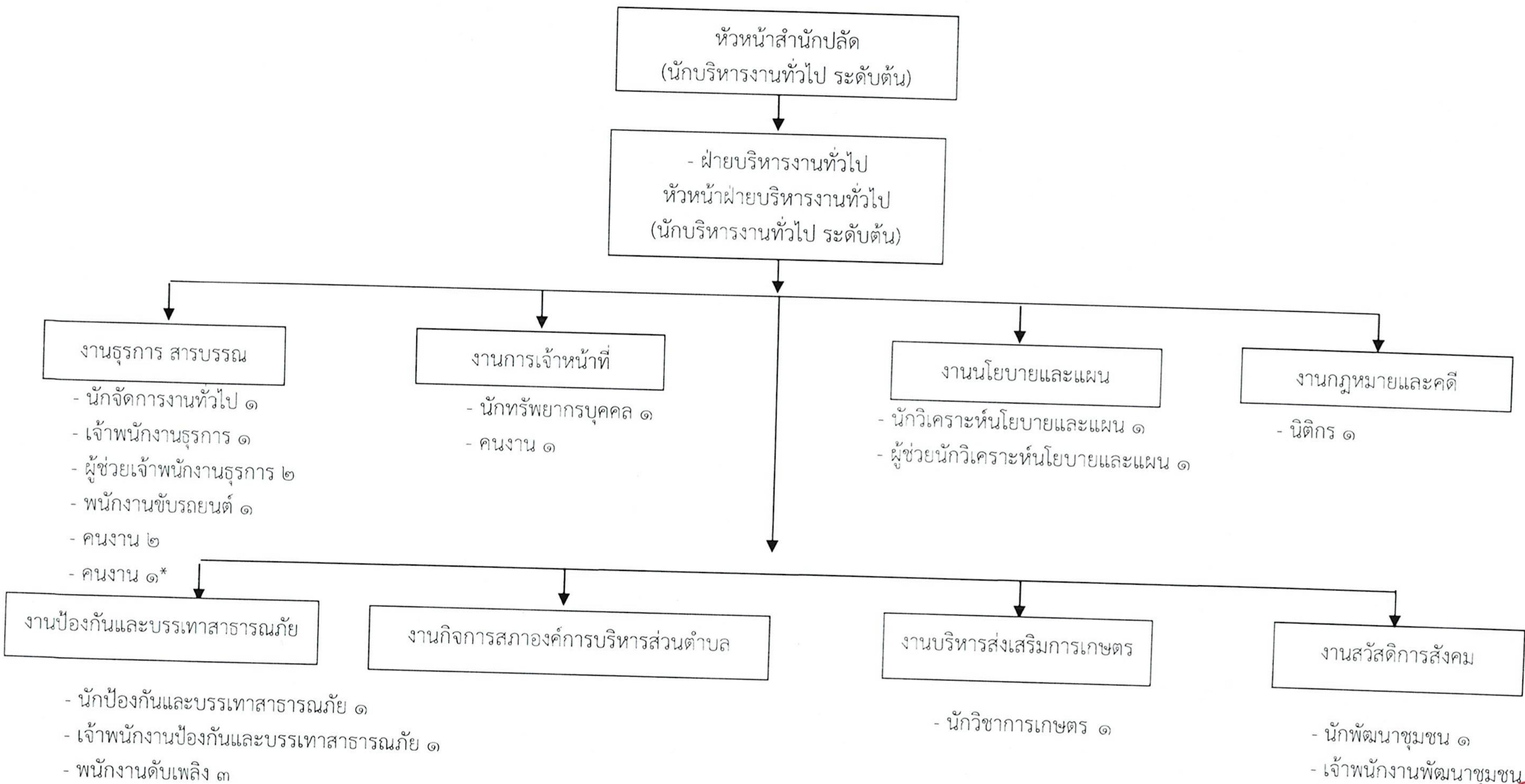


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล



โครงสร้างสำนักปลัด

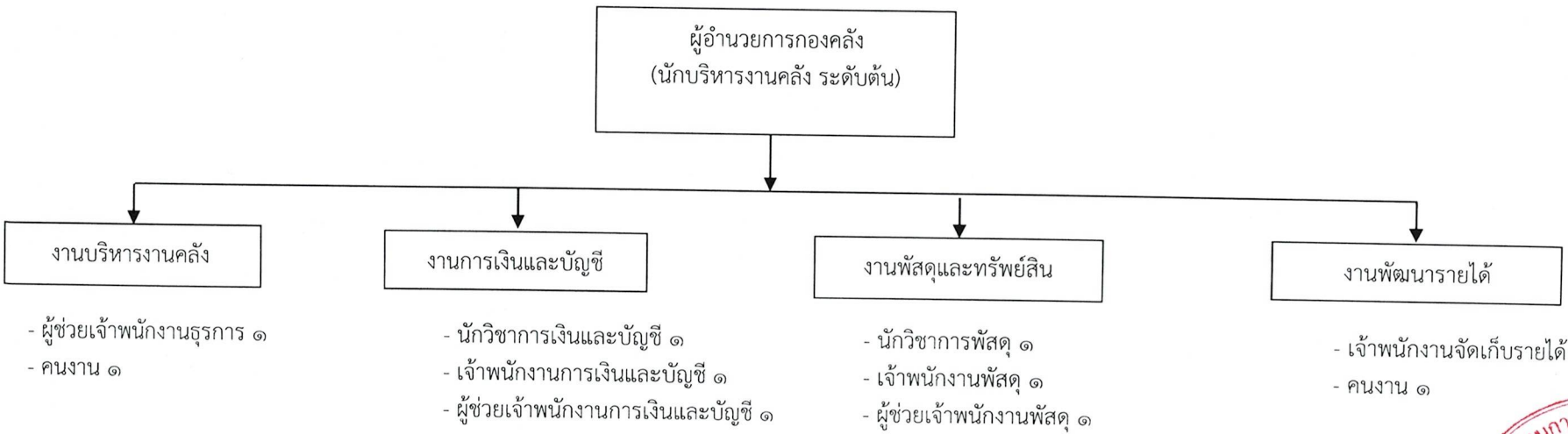


ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
จำนวน			๒	๑	๕	๑		๒	๑		๓	๒	๖

*กำหนดเพิ่มใหม่

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี

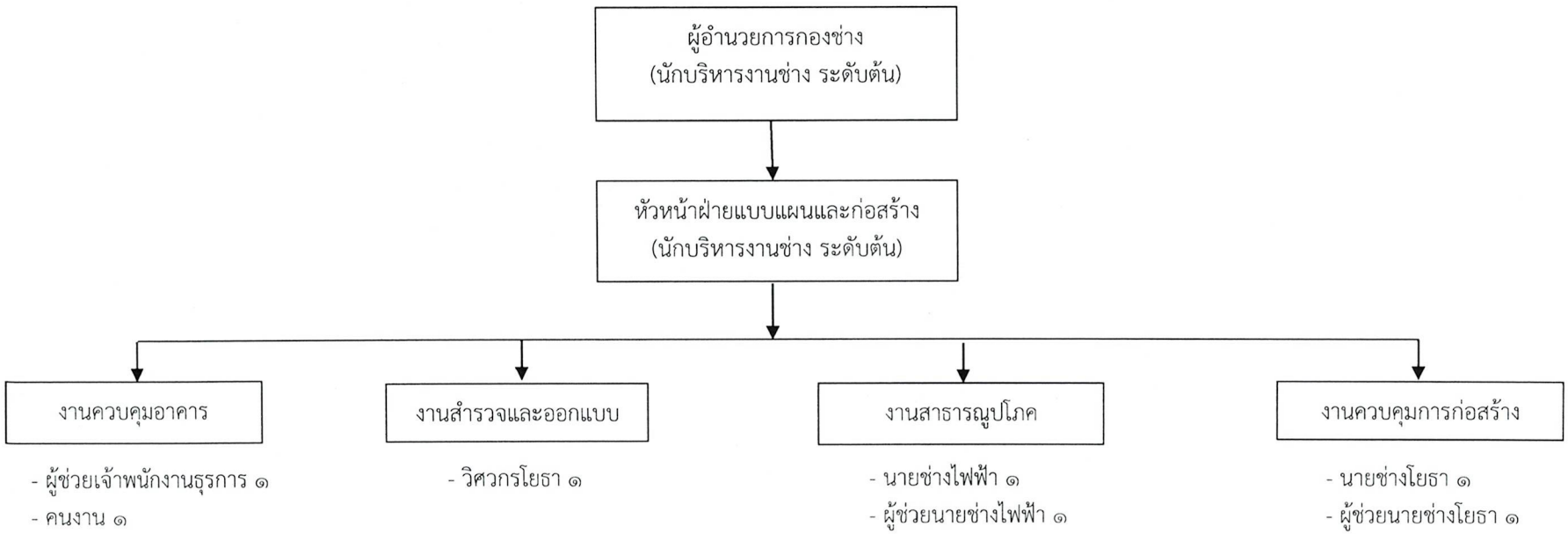
โครงสร้างกองคลัง



ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
จำนวน			๑			๒		๒	๑		๒		๒

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

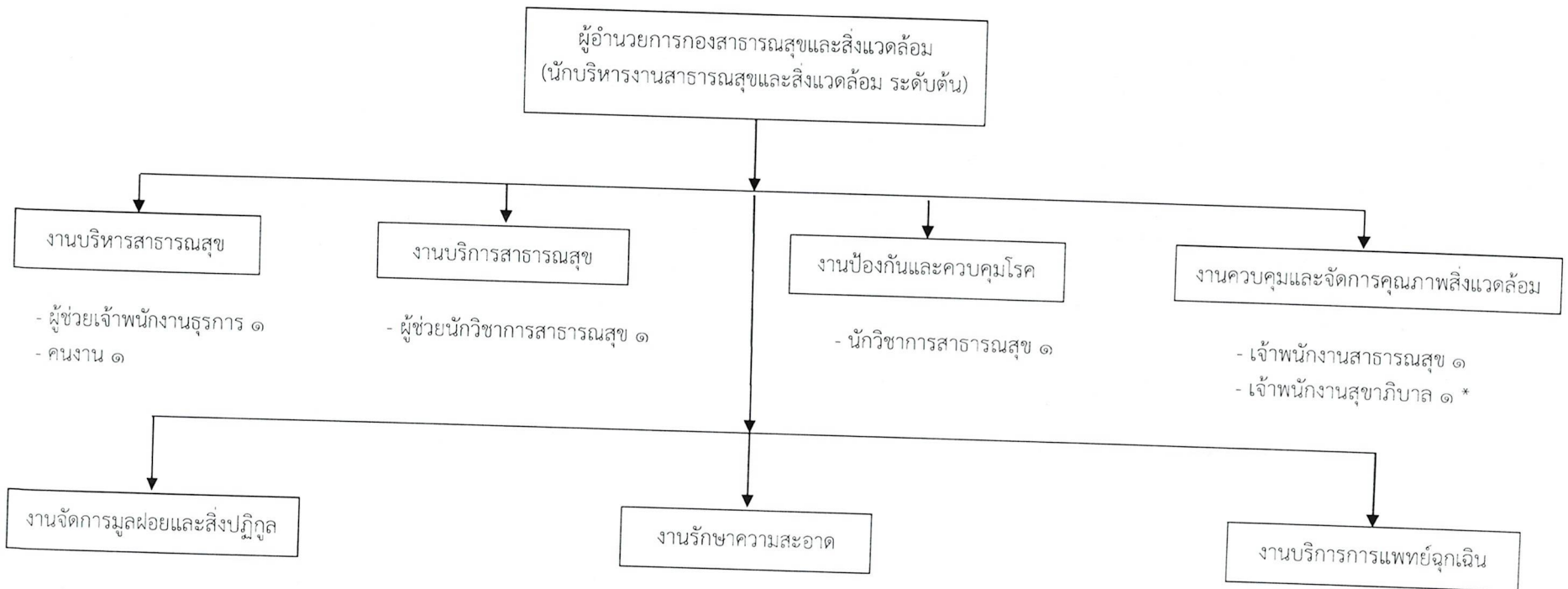
โครงสร้างกองช่าง



ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
จำนวน			๒			๑		๑	๑		๓		๑

สำนักงานปลัดกระทรวงการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

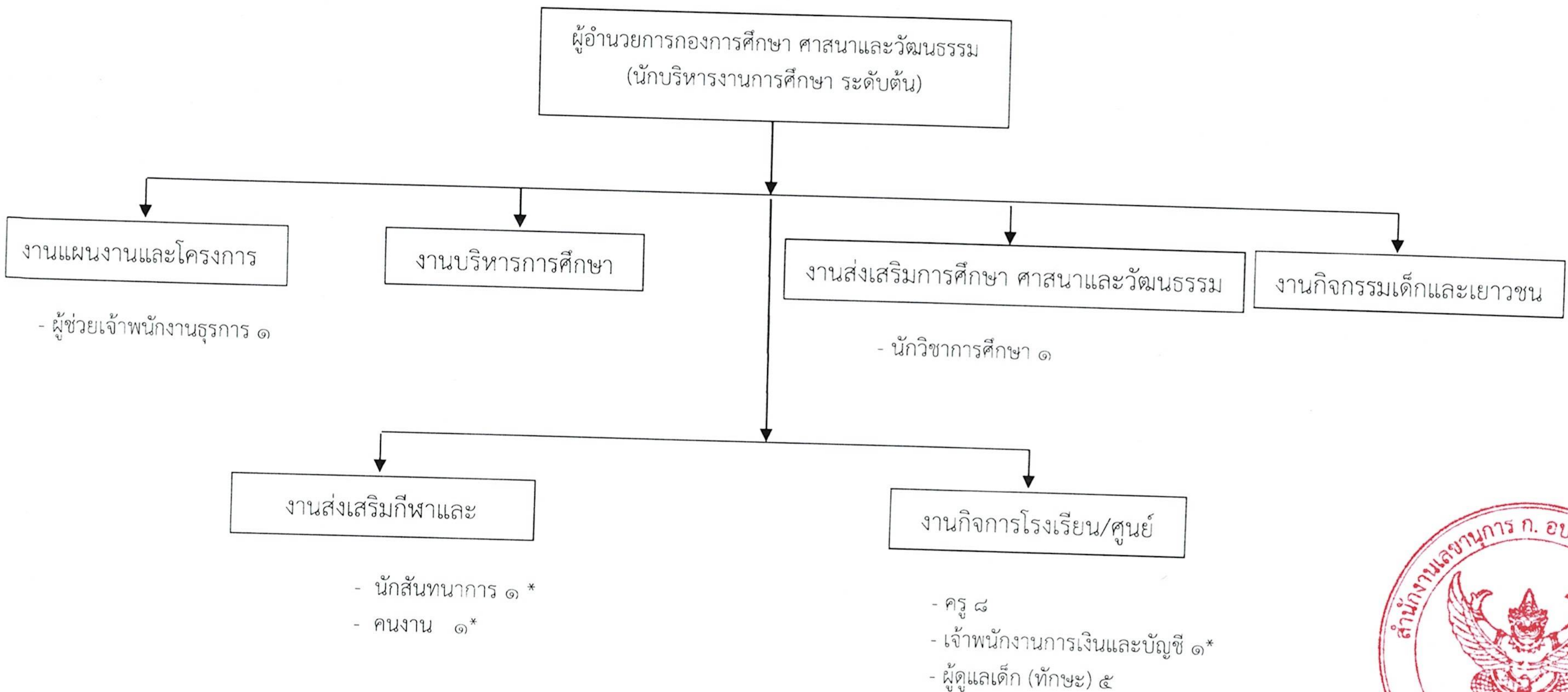


ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
จำนวน			๑			๑		๑	๑		๒	๒	๗

*กำหนดเพิ่มใหม่

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.		คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
จำนวน			๑	๒	๗	๑			๑		๑	๕	๑

*กำหนดเพิ่มใหม่

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

↓

งานตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑

ประเภท	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้าง	พนักงานจ้าง		
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	อส.	ชง.	ปง.	ประจำ	คุณวุฒิ	ทักษะ	ทั่วไป
จำนวน					๑								



๑๑.บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑	-	-	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	เติมว่าง
๒	-	-	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๗๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.)	ต้น	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	-	เติมว่าง
สำนักปลัด (๐๑)												
พนักงานส่วนตำบล												
๓	นางนภสร อินลา	รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สำนักปลัด)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หน.สำนักปลัด)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๘๐,๖๘๐
๔	นางสาวนัฏฤทัย กลางเสนา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานทั่วไป (หน.ฝ่ายบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๙๗,๖๔๐	๑๘,๐๐๐	-	๕๑๕,๖๔๐
๕	นางสาวนันทนัช วัฒโน	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชพ.	๔๙๒,๙๖๐	-	๔๒,๐๐๐	๕๓๔,๙๖๐
๖	น.ส.เจนจิตร ศรีทรัพย์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เกษตรศาสตร์)	๗๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๔๘๓,๑๒๐	-	-	๔๘๓,๑๒๐
๗	สิบโทมารุต ธรรมกุล	ศิลปศาสตร์บัณฑิต(รัฐศาสตร์)	๗๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๔๐๑,๑๖๐	-	๑๐,๐๘๐	๔๑๑,๒๔๐
๘	นางเสกสันต์ แก่นสำโรง	รัฐศาสนศาสตรบัณฑิต	๗๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๔๒,๒๐๐	-	-	๔๔๒,๒๐๐
๙	นายพิตรพิบูล อุดมวัฒนารักษ์	นิติศาสตร์บัณฑิต	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๒๗,๑๒๐	-	-	๓๒๗,๑๒๐
๑๐	นางสาวศรีประภา อุภัยพรม	บริหารธุรกิจบัณฑิต(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๑๗,๔๐๐	-	-	๓๑๗,๔๐๐
๑๑	-	-	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๗๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๑๒	จ่าสิบเอกมาโนช เรืองเดช	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๗๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๔๕,๖๐๐	๗,๔๔๐	-	๓๕๓,๐๔๐
๑๓	นายภูริชาญ สิงห์นิล	การจัดการอุตสาหกรรมวิทยาศาสตร์ (ป.ตรี)	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๒๔๒,๐๔๐	-	-	๒๔๒,๐๔๐

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๑๔	นายเดชา วิบูลย์กุล	รัฐศาสตร์บัณฑิต	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๗๓-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง.	๒๐๕,๘๐๐	-	-	๒๐๕,๘๐๐
พนักงานจ้าง												
๑๕	นายปรเมศวร์ ตั้งวิชิต	รัฐประศาสนศาสตร	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-		ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายฯ	-	๒๑๗,๘๐๐	-	-	๒๑๗,๘๐๐
๑๖	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	เดิมว่าง
๑๗	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	เดิมว่าง
๑๘	นายไพโรจน์ ถูกดี	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๑๙	นายสงวน บุญเจริญ	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๒๐	นายพรชัย วรรณใส	รัฐศาสตร์บัณฑิต	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นางสาวจันทร์จิรา น้ำกำ	บริหารธุรกิจและการบัญชี (การเงิน)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายรังสี สมมี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายเอนก บุญมีประเสริฐ	ปวช. (ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์)	-	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายพงศ์พิพัฒน์ พูลเพิ่ม	ม.๖	-	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	-	พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง (๐๔)												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๖	นางเต็มดวง นวนชนะ	บริหารธุรกิจ	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๗๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐		๕๘๐,๖๘๐
๒๗	นางนพเก้า ศรีสุพัฒน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๓๓๘,๑๖๐	-	-	๓๗๘,๑๖๐
๒๘	-	-	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๗๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	เดิมว่าง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๒๙	นางสาวระพีพรรณ แสงศรี	บัญชีบัณฑิต	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๒๐๙,๖๔๐	-	-	๒๐๙,๖๔๐
๓๐	นายสุรชาติ โกมารทัต	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๕๑,๗๖๐	-	-	๒๕๑,๗๖๐
๓๑	นายปวิศร์ ธรรมเจริญ	ศิลปะศาสตร์การบริหารธุรกิจ (การตลาด)	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๗๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๓๒,๕๖๐	-	-	๒๓๒,๕๖๐
พนักงานจ้าง												
๓๒	นางนงนุช เหล็กเพชร	ปวช.(พณิชยการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๓๖,๕๖๐	-	-	๑๓๖,๕๖๐
๓๓	นายน้ำใส ลำสมุทร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๐๔,๖๐๐	-	-	๒๐๔,๖๐๐
๓๔	นางสาวสกาว แก้วมหาดไทย	การเมืองการปกครอง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(คุณวุฒิ)	-	๑๘๐,๖๐๐	-	-	๑๘๐,๖๐๐
๓๕	นายธีร์ปกรณ์ สมสล้าง	บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายถิรายุ อาจนวงศ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาดดิจิทัล)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง (๐๕)												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๗	-	-	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง(ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง(ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	เดิมว่าง
๓๘	-	-	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หน.ฝ่ายแบบแผนและฝ่ายก่อสร้าง)	ต้น	๗๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	นักบริหารงานช่าง (หน.ฝ่ายแบบแผนและฝ่ายก่อสร้าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๑๘,๐๐๐	-	เดิมว่าง
๓๙	นายณัฐดนัย เลี้ยงชั่งทอง	วิศวกรรมโยธา	๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๗๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก.	๒๒๕,๐๐๐			๒๒๕,๐๐๐
๔๐	-	-	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐			เดิมว่าง

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๔๑	นายสมชัย ประลอบพันธ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (อุตสาหกรรมไฟฟ้ากำลัง	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๗๓-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๒๔๒,๐๔๐	-	-	๒๔๒,๐๔๐
พนักงานจ้าง												
๔๒	นางสาวสุกัญญา ทศไกร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๙,๑๖๐	-	-	๒๐๙,๑๖๐
๔๓	นายสมภพ อาจนวงศ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ช่างอุตสาหกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๒๒๑,๖๔๐	-	-	๒๒๑,๖๔๐
๔๔	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑๖๗,๐๔๐	-	-	เดิมว่าง
๔๕	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	เดิมว่าง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)												
พนักงานส่วนตำบล												
๔๖	สิบเอกหญิงรัตนาภรณ์ ยอดจันที	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	๗๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๗๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๔๗๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๘,๑๖๐
๔๗	นางสาวปิยดา ไชยคำหาญ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต(กายภาพบำบัด)	๗๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๗๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๙๗,๘๔๐	-	-	๒๙๗,๘๔๐
๔๘	จ่าเอกวุฒิศักดิ์ ภูละมุล	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พยาบาลศาสตร์	๗๓-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๗๓-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๔๑๑,๗๒๐	-	-	๔๑๑,๗๒๐
๔๙	-	-	๗๓-๓-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๗๓-๓-๐๖-๔๖๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานสุขาภิบาล	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ตำแหน่งกำหนดเพิ่มเติมยังจากไม่ครบตามประกาศโครงสร้าง
พนักงานจ้าง												
๕๐	นางสาววิรัญดา ศรีปัญญา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต(วท.บ.) สาธารณสุขศาสตร์	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข	-	๒๓๕,๐๘๐			๒๓๕,๐๘๐

สำนักงานปลัดกระทรวงการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/	
๕๑	นางรัตนา เพ็ญศรี	รัฐประศาสนศาสตร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๐,๖๐๐	-	-	๑๘๐,๖๐๐
๕๒	นายวิวิทย์ ใจรัด	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (เกษตรกรรม)	-	คนงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๙๑,๕๒๐	-	๒๔๐๐๐	๒๑๕,๕๒๐
๕๓	นายสาคร มูลสระคู	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	-	-	คนงานประจำรถขยะ(ทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐	-	๒๔๐๐๐	๑๖๐,๕๖๐
๕๔	นายไพบูลย์ ขันทอง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	-	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๒๔๐๐๐	๑๓๒,๐๐๐
๕๕	นายสุรพล คล่องแคล่ว	ระดับประถมศึกษา	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	-	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๒๔๐๐๐	๑๓๒,๐๐๐
๕๖	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	เดิมว่าง
๕๗	นางสาวอรณิชา ขาวขำ	เทคโนโลยีชีวภาพ	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	-	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๙	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	-	-	คนงานประจำรถขยะ(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖๐	-	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)</u>												
<u>พนักงานส่วนตำบล</u>												
๖๑	นางไพลิน ศรีษะ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา(ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	ต้น	๗๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	ต้น	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๙๘,๐๘๐
๖๒	นางสาวเกษแก้ว เคนนันท์	บริหารธุรกิจบัณฑิต(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๗๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๗๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๒๗,๑๒๐	-	-	๓๒๗,๑๒๐
๖๓	-	-	๗๓-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๗๓-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	เดิมว่าง
๖๔	-	-	๗๓-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๗๓-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่มเนื่องจากไม่ครบตามประกาศโครงสร้าง
๖๕	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านโนนงาม	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านโนนงาม	-	-	-	-	

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
๖๖	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านเม่น	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านเม่น	-	-	-	-	
๖๗	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านดู่	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านดู่	-	-	-	-	
๖๘	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านหัวบึง	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านหัวบึง	-	-	-	-	
๖๙	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กวัดอรุณปทุมมาราม	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กวัดอรุณปทุมมาราม	-	-	-	-	
๗๐	นางจิตรกร สระศรี	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๐	ครู	คศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๗๑	นางแสงเดือน พิมพาสัสดิ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๑	ครู	คศ.๓	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๑	ครู	คศ.๓	-	-	-	-
๗๒	นางปาริชาติ ลีเอาะ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๒	ครู	คศ.๓	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๒	ครู	คศ.๓	-	-	-	-
๗๓	นางทัศนีย์ แพ่งศรีสาร	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๓	ครู	คศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๗๔	นางสาวโชติกา ม่วงสุราช	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๔	ครู	คศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๗๕	นางสาววนิดา สมอ่อน	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๗	ครู	คศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๗๖	นางสาวนัยนา สิมมาน้อย	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๕	ครู	คศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
๗๗	ว่าที่ร้อยตรีหญิงพิกุล คงสงค์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๖	ครู	คศ.๒	๗๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๗๔๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
<u>พนักงานจ้าง</u>												
๗๘	นางสาววราภรณ์ สระศรี	วิทยาศาสตรบัณฑิต (ชีววิทยา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๐,๓๖๐	-	-	๑๘๐,๓๖๐

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	
พนักงานจ้าง												
๗๙	นางสาวกาญมณี บุตรแก้ว	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๘๐	นางสาวนภัสรัตน์ บุตรทหาร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๘๑	นางจิราพร แก้วมา	บริหารธุรกิจ(การตลาด)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๘๒	นางเนาวรัตน์ มะลิเถาว์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๘๓	นางสาวดวงจันทร์ หวันเสนา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๘๔	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
พนักงานส่วนตำบล												
๘๕	นางสาวจิรียา อุณาสิงห์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๗๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๒๙๗,๘๔๐			๒๙๗,๘๔๐



๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวกำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวมุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวมีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่นและทันท่วงทีต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยและมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้างอัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวจะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digotal Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย

สำนักงานเลขานุการ ก. อบต. จังหวัดอุดรธานี
จังหวัดอุดรธานี

- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาว

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕.ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลบ้านขาวเพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้



๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านขาวทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

