



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒ รอบตุลาคม ๒๕๖๕)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน
อำเภอบุงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การจ้าง ลูกจ้างประจำ และการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างประเภทต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภาระค่าใช้จ่าย ทำให้ปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ รอบตุลาคม ๒๕๖๕) ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง
อำเภอป่าสัก จังหวัดบึงกาฬ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๕๕

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. บันทึกแจ้งคำสั่งและเชิญประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. บัญชีลงชื่อคณะกรรมการผู้มาประชุม
๔. วาระการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๕. รายงานการประชุมของคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๖. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่
๗. แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง (เอกสาร ๑ - ๕)
๘. แบบขออนุมัติยุบเลิก (เอกสาร ๑ - ๔)
๙. เอกสารโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ (๘.๑) (ฉบับเดิม)
๑๐. เอกสารการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (๘.๒) (ฉบับเดิม)
๑๑. เอกสารการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (๘.๓) (ฉบับเดิม)
๑๒. เอกสารการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (๘.๔) (ฉบับเดิม)
๑๓. ตารางคำนวณภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่น (๙.๒) (ฉบับเดิม)
๑๔. บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (๑๑) (ฉบับเดิม)
๑๕. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ (ฉบับเดิม)
๑๖. ประมวลผลการค่าใช้จ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒ รอบตุลาคม ๒๕๖๕)
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอป่าสัก จังหวัดบึงกาฬ

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั่งภาระ ค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง) โดยให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการ กำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองเต็ง) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)พิจารณาให้ ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง) แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบล หนองเต็ง) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง) มีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง) มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง) ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไข เพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการ นั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผน การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง)

๒.๕ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง) สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง) เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง) สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกอง เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง) ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่อายุในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลหนองเต็งหรือจังหวัดบึงกาฬ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดนเปรียบเทียบกับต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดหรืออัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้างาน งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวโน้มในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งหมายให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายงานอาชีพมากกว่าเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่อธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑.ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้ง ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็น ตั้งอยู่เลขที่ ๑๔๕ หมู่ที่ ๑ บ้านหนองเต็นท่า ตำบลหนองเต็น อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ ระยะห่างจากที่ว่าการอำเภอบึงคล้า ระยะทาง ๓ กิโลเมตร

๑.๒ เนื้อที่ทั้งหมด ประมาณ ๕๙ ตารางกิโลเมตร และมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลและอำเภอใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลบึงคล้า
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอบึงคล้า
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านด้อง อำเภอเซกา , ตำบลชัยพร อำเภอเมืองบึงกาฬ

๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศ	มีพื้นที่ทั้งหมด ๓๖,๘๗๖ ไร่		
พื้นที่ราบ	๑๘,๗๗๔	ไร่	ร้อยละ ๕๐.๙๑
ภูเขา	๑๔,๘๘๘	ไร่	ร้อยละ ๔๐.๓๗
พื้นน้ำ	๓,๒๑๔	ไร่	ร้อยละ ๘.๗๒
อื่นๆ	-	ไร่	ร้อยละ -

สภาพภูมิอากาศ ตำบลหนองเต็ง มีฤดูกาล ๓ ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว โดยฤดูฝน ฝนจะตกหนักในช่วง เดือนมิถุนายน - เดือนกันยายน โดยมีเกณฑ์เฉลี่ยดังนี้

ฤดูร้อน ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนมีนาคม-พฤษภาคม อุณหภูมิเฉลี่ย ๓๐ องศา ปริมาณน้ำฝน ๔๕๖.๐๕ มม.

ฤดูฝน ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนมิถุนายน-กันยายน อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๗ องศา ปริมาณน้ำฝน ๖๙๘.๓๕ มม.

ฤดูหนาว ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนตุลาคม-กุมภาพันธ์ อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๕ องศา ปริมาณน้ำฝน ๓๗ มม.

๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

ตำบลหนองเต็ง ได้จัดตั้งเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๒ ต่อมา มีการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติตั้งจังหวัดบึงกาฬ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ตำบลหนองเต็ง แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๗ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านหนองเต็งท่า	นายทีระศักดิ์ โคตะมี	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒ บ้านหนองเต็งเหนือ	นายสมัย หล้ากันยา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองเต็งทุ่ง	นางเวียงมอน โหมหนองเต็ง	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านหนองคังคา	นายประมวล ทองขาว	กำนันตำบลหนองเต็ง
หมู่ที่ ๕ บ้านห้วยเล็บมือ	นายสมปอง กีหาชัย	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านภูสวาท	นายสุริยันต์ แสนไชย	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านเทพมีชัย	นายอุเทน ศรีหาบุตร	ผู้ใหญ่บ้าน

๓. ด้านประชากร

๓.๑ ประชากร ตำบลหนองเต็งมีประชากรรวมทั้งสิ้น ๓,๗๙๑ คน เป็นชาย ๑,๙๑๖ คน เป็นหญิง ๑,๘๗๕ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๑๔๙ ครัวเรือน

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนหมู่บ้าน ประชากร และครัวเรือน ปี ๒๕๖๔ ตำบลหนองเต็ง อำเภอบุ่งคล้า จังหวัดบึงกาฬ (ข้อมูล ณ เดือน มีนาคม ๒๕๖๔)

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	หนองเต็งท่า	๓๔๓	๓๖๘	๗๑๑	๒๐๒
๒	หนองเต็งเหนือ	๓๐๔	๓๔๐	๖๔๔	๑๘๗
๓	หนองเต็งทุ่ง	๒๘๑	๒๓๑	๕๑๒	๑๙๖
๔	หนองคังคา	๕๑๓	๔๘๘	๑,๐๐๑	๒๗๔
๕	ห้วยเล็บมือ	๑๗๗	๑๖๗	๓๔๔	๑๑๐
๖	ภูสวาท	๑๕๓	๑๕๐	๓๐๓	๙๓
๗	เทพมีชัย	๑๔๕	๑๓๑	๒๗๖	๘๖
รวม		๑,๙๑๖	๑,๘๗๕	๓,๗๙๑	๑,๑๔๙

๔.สภาพทางสังคม

๔.๑ ประวัติความเป็นมา

ตำบลหนองเต็น บรรพบุรุษชาวตำบลหนองเต็นได้อพยพมาจากเมืองมหาชัย ประเทศลาว เมื่อปี พ.ศ. ๒๓๕๐ นำโดย นายโต๊ะ และนางสี ไม่ทราบนามสกุล โดยตั้งบ้านเรือนที่ริมหนองเต็น ซึ่งเป็นหนองน้ำที่มีขนาดกว้าง จึงตั้งชื่อว่าบ้านหนองเต็น ต่อมาเกิดน้ำท่วมหมู่บ้าน ทำให้เกิดการแยกเป็น ๒ กลุ่ม กลุ่มแรก คือ กลุ่มหนองเต็นท่า กลุ่มที่สอง คือ กลุ่มหนองเต็นทุ่ง เดิมขึ้นกับอำเภอไชยบุรี มณฑลหมากแข้ง จังหวัดนครพนม ต่อมาปี พ.ศ. ๒๔๓๓ ได้ยกฐานะเป็นตำบลหนองเต็น ขึ้นกับอำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย

ตำบลหนองเต็น ได้จัดตั้งเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็น เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ ต่อมามีการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติตั้งจังหวัดบึงกาฬ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ลักษณะการตั้งถิ่นฐาน การตั้งถิ่นฐานของชุมชน มีลักษณะเกาะกลุ่มไปตามแนวถนนที่ตัดผ่าน ใกล้เคียงแหล่งน้ำ และรวมตัวกันเป็นกลุ่มหนาแน่นใกล้บริเวณวัดและโรงเรียน กระจายอยู่ทั่วพื้นที่ตำบล จึงมีทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๑๒ (ถนนสายหนองคาย - นครพนม) ตัดผ่านหมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๒,๓,๔ และ ๖ ชุมชนที่มีขนาดเล็กที่สุด คือ บ้านเทพมีชัย

๔.๒ การศึกษา

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

๔.๓ สาธารณสุข

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

จำนวนบุคลากรด้านสาธารณสุข

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

๔.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

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

๕.ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคม

การคมนาคมขนส่ง ปัจจุบันการคมนาคมและการขนส่งทั้งภายในและระหว่างชุมชนยังขาดการเชื่อมโยงที่เหมาะสม การติดต่อภายในหมู่บ้าน ส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง เป็นถนนคอนกรีตบางส่วน การเดินทางระหว่างตำบล การติดต่อกับอำเภอใกล้เคียงใช้ถนนสายหลัก คือ ทางหลวงแผ่นดินสาย ๒๑๒ (หนองคาย - นครพนม)

สภาพถนนและเขตทาง ถนนเชื่อมหมู่บ้านส่วนใหญ่ ยังเป็นถนนลูกรัง โดยทั่วไปสภาพชำรุดเสียหาย ซึ่งเกิดจากปัญหาน้ำท่วมขังเป็นเวลานาน ถนนไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสัญจรไปมาของประชาชน

๕.๒ การโทรคมนาคม

- | | | |
|--------------------------|---|------|
| - ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข | - | แห่ง |
| - โทรศัพท์สาธารณะ | - | แห่ง |

๕.๓ การไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าใช้ครบทั้ง ๗ หมู่บ้าน

๕.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- | | | |
|--------------------|----|------|
| - ลำน้ำ ลำห้วย | ๑๗ | สาย |
| - บึง หนองและอื่นๆ | ๒๘ | แห่ง |

๕.๕ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

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

๖.ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ อาชีพ ส่วนมากราษฎรประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรม ทำนา ทำไร่ ทำสวน และรับจ้างทั่วไป ผลผลิตที่สำคัญคือ ข้าว ถั่วเหลือง ยางพารา ราษฎรที่อาศัยอยู่ใกล้แหล่งน้ำจะมีอาชีพเสริมทางการประมงน้ำจืด เช่น ราษฎรหมู่ที่ ๑ มีอาชีพทำการประมง ตามลำน้ำโขง และประชาชนในพื้นที่จะประกอบอาชีพด้านหัตถกรรม การจักสานกระติบข้าวจากต้นคล้า ผลิตภัณฑ์ต่างๆ จากไม้ไผ่ สภาพทางเศรษฐกิจส่วนใหญ่ความเจริญทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ จะอยู่ที่ หมู่ที่ ๑,๒,๓ เพราะมีร้านค้าต่างๆ มากกว่าหมู่บ้านอื่นๆ นอกจากนั้นก็ยังมีอาชีพรับราชการ รับจ้างทั่วไป ค้าขาย บริการ แหล่งขายแรงงานคือ กรุงเทพฯ และต่างจังหวัด

๖.๒ หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

- | | | |
|----------------------------|----|------|
| - รีสอร์ท | ๓ | แห่ง |
| - ร้านค้า | ๔๑ | แห่ง |
| - ปั้มน้ำมันหัวจ่าย | ๑ | แห่ง |
| - โรงสีขนาดเล็ก | ๕ | แห่ง |
| - โรงงานอุตสาหกรรม | - | แห่ง |
| - ปั้มน้ำมัน (ปั้มหลอด) | ๑๐ | แห่ง |
| - ร้านจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง | ๑ | แห่ง |
| - ตลาดนัดชุมชน | ๑ | แห่ง |
| - ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ | ๕ | แห่ง |

๖.๓ ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

การรวมกลุ่มของประชาชน

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

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอทุ่งคล้า จังหวัดบึงกาฬ พื้นที่ทั้งหมด ๓๖,๘๗๖ ไร่

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

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

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

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

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

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

-สรุป ครัวเรือนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง มีน้ำกิน น้ำใช้เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๓๓

๗.๕ ปัญหาและความต้องการในการทำการเกษตรของหมู่บ้าน/ชุมชน และโครงการ/แผนงานหมู่บ้าน/ชุมชน เสนอ

ปัญหาที่ประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชน ประสบและมีผลกระทบต่อการทำการเกษตร	ความต้องการของหมู่บ้าน/ชุมชน เพื่อส่งเสริมการทำการเกษตร	โครงการ/แผนงานที่ประชาชนต้องการ ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานต่างๆ
ปัญหาน้ำช่วงหน้าแล้งนับวันจะทวีความรุนแรงขึ้นทุกปี เนื่องจากปริมาณน้ำฝนไม่เพียงพอ และช่วงหน้าฝนไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ใช้ช่วงหน้าแล้งได้	ขุดลอกอ่างเก็บน้ำ ขุดลอกหนองน้ำ ขุดลอกคลองต่างๆ ขยายเขตคลองส่งน้ำของสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้าให้ครอบคลุมพื้นที่	๑. ขุดลอกอ่างเก็บน้ำห้วยสหาย ๒. ขุดลอกหนองน้ำทุกแห่งในพื้นที่ตำบลหนองเต็ง ๓. ขุดลอกห้วยทุกแห่งในพื้นที่ตำบลหนองเต็ง ๔. ขยายเขตคลองส่งน้ำ ๕. ขยายเขต หรือก่อสร้างสถานีสูบน้ำระบบส่งน้ำแบบท่อให้ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองเต็ง ๖. โครงการขุดลอกหนองน้ำขนาดใหญ่เพื่อผันน้ำจากแม่น้ำโขงในช่วงฤดูฝนมากก็เก็บไว้ใช้ในหน้าแล้ง

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

ประชาชนภายในตำบลหนองเต็ง ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และปฏิบัติตามวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิม โดยยึดถือขนบธรรมเนียมทั่วไปเหมือนคนไทยภาคอีสาน คือ ฮีตสิบสองครองสิบสี่ เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ยังมีงานประเพณีต่างๆ เช่น บุญกองข้าว บุญประจำปี บุญข้าวจี และประเพณีเกี่ยวกับศาสนาและความเชื่อของราษฎรในตำบล

๘.๑ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

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

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

ป่าดงภูวี่ว น้ำตกถ้ำฝุ่น อยู่ในเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าภูวี่ว บ้านภูสวาท หมู่ที่ ๖ ลำน้ำโขงไหลผ่านตลอดแนวหมู่บ้านในตำบล ถุดั้งจะเป็นหาดทรายบริเวณกว้างในเขตพื้นที่บ้านหนองเดิ่นท่า หมู่ที่ ๑ เรียกว่า “หาดสีดา” ซึ่งจะมีการจัดงานประเพณีสงกรานต์ขึ้นเป็นประจำทุกปี

๙.๑ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ ลำห้วย	๑๗	สาย
- บึง หนองและอื่นๆ	๒๘	แห่ง

๙.๒ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

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

๑๐. อื่นๆ

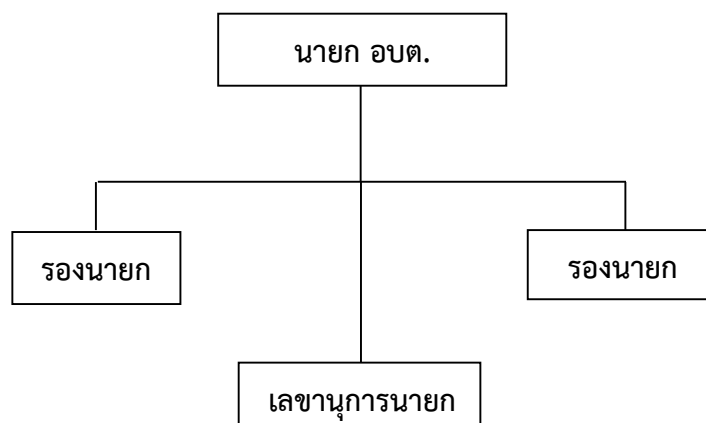
๑๐.๑ มวลชนจัดตั้ง

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

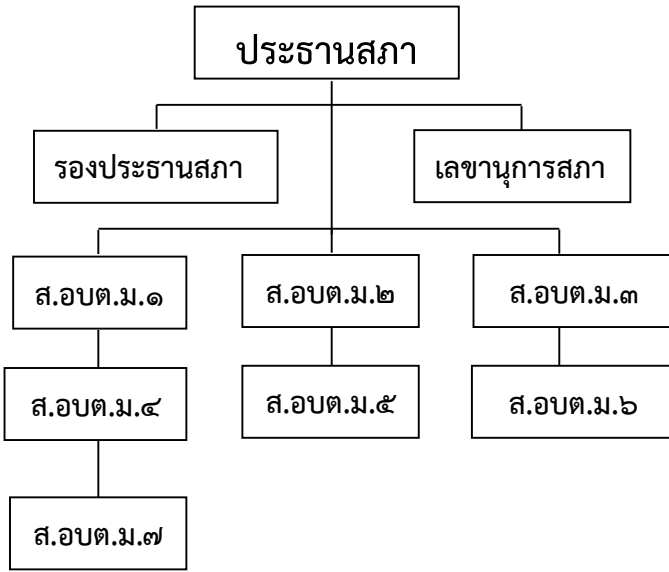
๑๐.๒ ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างหน่วยงานบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น

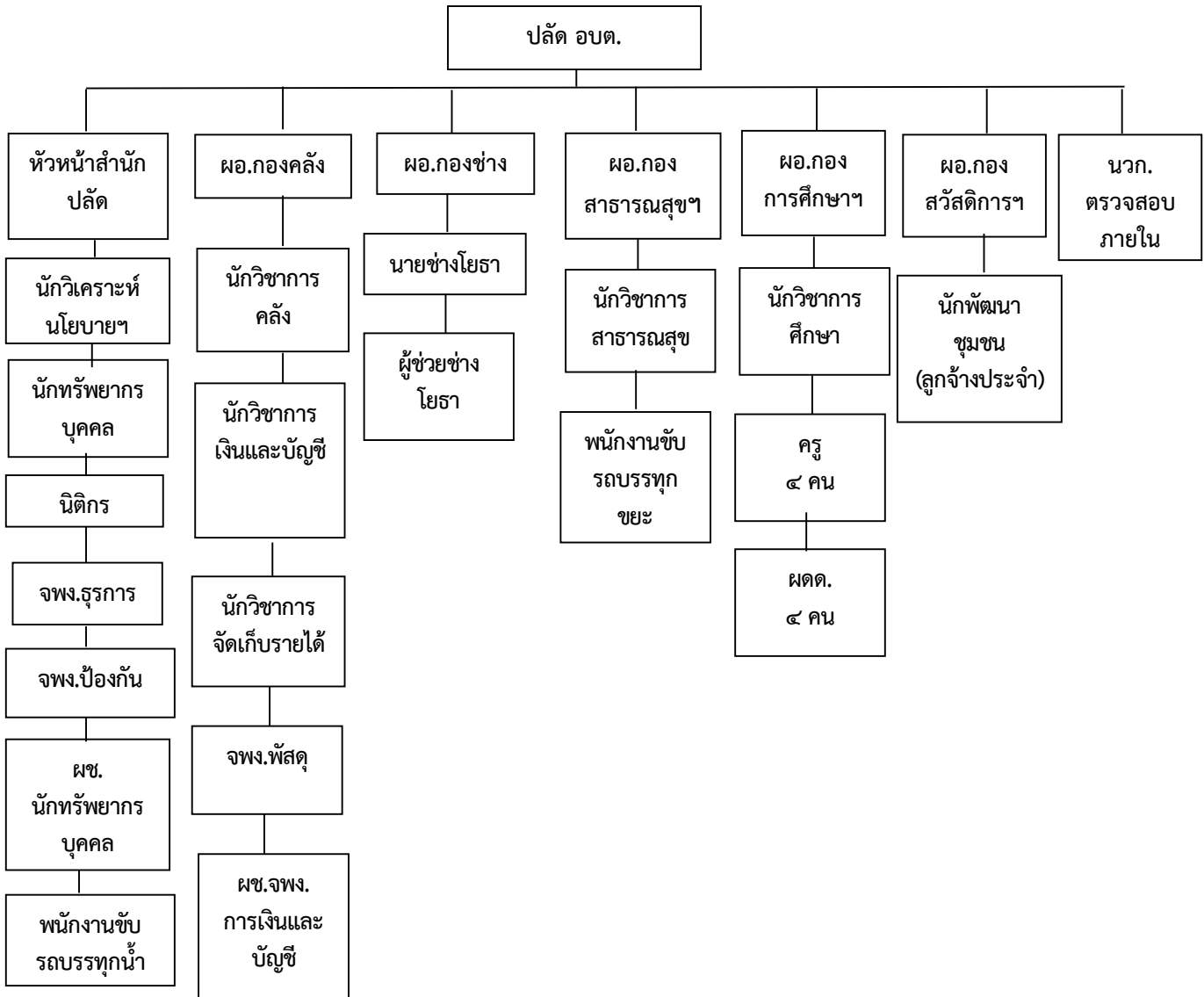
งานบริหาร



งานนิติบัญญัติ



งานประจำ



อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

ส่วนราชการ	จำนวน		ระดับการศึกษา
	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานจ้าง	
สำนักปลัด	๔ ๑	๑ ๑	- ปริญญาตรี จำนวน ๕ คน - ปวส. จำนวน - คน - ว่าง
กองคลัง	๓ ๒ -	๑ -	- ปริญญาโท จำนวน ๓ คน - ปริญญาตรี จำนวน ๓ คน - ว่าง
กองช่าง	๑	๑	- ปริญญาตรี จำนวน ๑ คน - ปวส. จำนวน ๑ คน - ว่าง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑ ๑	๑	- ปริญญาตรี จำนวน ๑ คน - ม. ๖ จำนวน ๑ คน - ว่าง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๕ ๑	๕ ๒	- ปริญญาโท จำนวน ๕ คน - ปริญญาตรี จำนวน ๕ คน - ว่าง
กองสวัสดิการสังคม	๑ ๑	-	- ปริญญาตรี จำนวน ๑ คน - ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑		- ปริญญาตรี จำนวน ๑ คน
รวม	๒๒	๑๒	๓๔

(ข้อมูล ณ กรกฎาคม ๒๕๖๕)

(๒) งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๓๐,๓๐๘,๐๐๐.๐๐ บาท	แยกเป็น
- รายได้ที่ อบต. จัดเก็บเอง	๑,๕๗๘,๕๐๐.๐๐ บาท	
- รายได้ที่ส่วนราชการต่าง ๆ จัดเก็บให้ อบต.	๑๔,๓๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท	
- เงินอุดหนุนจากรัฐบาล	๑๔,๔๒๙,๕๐๐.๐๐ บาท	

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่นนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองเดิ่น ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น จะสมบูรณ์ ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนว ทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุก กลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนา เยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของ ประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนา

เป็นการประเมินโดยการวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มี ผลต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อันเป็นสภาวะ แวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการประเมินสถานการณ์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในปัจจุบันให้ ทราบว่าสถานการณ์การพัฒนาอยู่ ณ จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์การ บริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจ ดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

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

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบาย ของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดบึงกาฬ ๔ ปี

๑. วิสัยทัศน์

“สังคมมั่นคง เศรษฐกิจมั่งคั่ง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมดุลยั่งยืน”

๒. พันธกิจ

- ๒.๑ มุ่งสร้างและปรับปรุงระบบโครงสร้างบริการพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน เพื่อการผลิตทางการเกษตรและ อุตสาหกรรมให้ทั่วถึง โดยใช้แนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ (Creative Economy)
- ๒.๒ พัฒนาระบบโลจิสติกส์ให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
- ๒.๓ อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ศิลปวัฒนธรรม และ ขนบธรรมเนียมอย่างยั่งยืน
- ๒.๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และสังคมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่สังคมมั่นคง
- ๒.๕ ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ภัยทางสังคม ทั้งภายในประเทศและระหว่างประเทศ
- ๒.๖ พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกภาคส่วน ให้สามารถรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก
- ๒.๗ เตรียมการยกระดับพื้นที่เป็นนิคมเขตเศรษฐกิจพิเศษ
- ๒.๘ เสริมสร้างความมั่นคงพื้นที่ชายแดน ด้วยการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยบูรณาการ ทุกภาคส่วน(เพิ่มเติม)
- ๒.๙ เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน (เพิ่มเติม)

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า
เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าทางพาราและสินค้าเกษตร
- กลยุทธ์ ๑. ส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานและลดต้นทุนการผลิต
๒. เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เกษตรกร สถาบันและเครือข่ายเกษตรกร ให้มีความเข้มแข็ง
 ๓. การพัฒนาและนาระบบฐานข้อมูลทางการเกษตร ไปใช้วางแผนการผลิต
 ๔. ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตรให้เพียงพอต่อการบริโภคและได้มาตรฐานตามความต้องการของตลาด
 ๕. สร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตรและเชื่อมโยงตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาขีดความสามารถการค้าและการลงทุน
เป้าประสงค์ เพิ่มศักยภาพการค้า การลงทุน การตลาด เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

- กลยุทธ์ ๑. พัฒนาปัจจัยการค้า การลงทุนชายแดน
๒. พัฒนาระบบบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกการค้าชายแดน

๓. พัฒนาความพร้อมและสร้างขีดความสามารถของบุคลากรและผู้ประกอบการ
๔. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน
๕. พัฒนาด้านการตลาดและช่องทางจัดจำหน่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการท่องเที่ยวการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล
เป้าประสงค์ พัฒนาการท่องเที่ยวสู่ระดับมาตรฐาน

- กลยุทธ์ ๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และสิ่งอำนวยความสะดวก
๒. การบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว
 ๓. การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว
 ๔. การประชาสัมพันธ์ตลาดการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์ ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ และมีมาตรฐานสิ่งแวดล้อมที่ดี

- กลยุทธ์ ๑. ป้องกันและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างบูรณาการ
 ๔. พัฒนาการจัดสรรทรัพยากรธรรมชาติเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความสงบ ความมั่นคงและพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

เป้าประสงค์ ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสงบสุข ประชาชนมีวินัย และคุณภาพชีวิตที่ดี

- กลยุทธ์ ๑. การพัฒนาคนบึงกาฬสู่สังคมคุณภาพ
๒. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน
 ๓. การสร้างความมั่นคงของเศรษฐกิจ สังคม
 ๔. บริหารจัดการพื้นที่ชายแดน
 ๕. การพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐานและคนในพื้นที่ชายแดน
 ๖. สร้างความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อความมั่นคงชายแดน

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน

๒.๑ วิสัยทัศน์(Vision)

“ตำบลน่าอยู่น่าอยู่ ผู้คนสุขภาพดี มีอาชีพยั่งยืน”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
๒. ให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้า และติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างให้เพียงพอ
๓. ปรับปรุงและพัฒนาถนนเพื่อการเกษตร พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

๔. ส่งเสริมการประกอบอาชีพตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการประกอบอาชีพอื่นๆ ของราษฎร

๕. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๖. ส่งเสริมการศึกษา การพัฒนาสตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ยากไร้

๗. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๘. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงพาณิชย์ เชิงอนุรักษ์ และเชิงเกษตร

๙. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม กีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

๑๐. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๑๑. ส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม

๑๒. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

๑๓. ส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. เส้นทางคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัย ได้มาตรฐาน มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคที่เพียงพอ

๒. มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน มีไฟฟ้าส่องสว่างที่เพียงพอ

๓. เส้นทางเพื่อการเกษตรที่สะดวก มีน้ำเพื่อการเกษตรที่เพียงพอ

๔. ประชาชนเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีอาชีพหลัก อาชีพเสริม มีรายได้เพียงพอ

๕. ประชาชนปลอดภัยจากโรคภัย มีสุขภาพพลานามัยที่ดี

๖. การศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง การสวัสดิการสังคมที่ดีของประชาชน

๗. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สังคมปลอดภัยจากยาเสพติด

๘. เพื่อก่อให้เกิดรายได้จากการท่องเที่ยวการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และการปลูกจิตสำนึกของคนใน

ท้องถิ่น ในการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว

๙. มีสนามกีฬา มีสวนสาธารณะเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายที่เพียงพอ

๑๐. มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี ปลอดภัยจากมลพิษ

๑๑. ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามได้รับการอนุรักษ์

๑๒. การบริหารและการจัดการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

๑๓. ท้องถิ่นมีศักยภาพรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๒.๕.๑ ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. มีถนน รางระบายน้ำที่มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น

๒. มีสระน้ำ/แหล่งน้ำสาธารณะ ระบบประปาที่มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น

๓. มีผังเมืองชุมชนที่มีมาตรฐาน

๔. มีไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าส่องสว่างที่มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. มีถนนเพื่อการเกษตรที่สะดวกเพิ่มขึ้น

๒. มีแหล่งน้ำ ที่เก็บน้ำเพื่อการเกษตรที่เพิ่มขึ้น

๓. ประชาชนนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เพิ่มขึ้น

๔. ประชาชนสุขภาพดีขึ้น

๕. การศึกษาที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น

๖. มีสวัสดิการที่ดีทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑. มีบริการทางการแพทย์ฉุกเฉินที่ดี
๒. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เพียงพอ
๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาตามแนวทางระบอบประชาธิปไตย
๔. มีการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด ในชุมชน/หมู่บ้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และกีฬา

๑. ประชาชนมีรายได้จากอาชีพเสริม
๒. ประชาชนมีรายได้จากการท่องเที่ยว
๓. ประชาชนมีจิตสำนึกร่วมในการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว
๔. มีสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬาที่มีมาตรฐานประชาชนออกกำลังกายเพิ่มขึ้น
๕. มีสวนสาธารณะที่สวยงาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการดูแลรักษา
๒. ชยะและมลพิษต่างๆ ลดลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑. งานบุญ ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามได้รับการสืบสาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

๑. อาคารสถานที่ของ อบต. ได้รับการก่อสร้าง ปรับปรุง และพัฒนาให้ให้สวยงาม น่าอยู่
๒. บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๑. บุคลากรของ อบต. ประชาชน มีความรู้ความเข้าใจประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๒.๖ กลยุทธ์

๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๑. ก่อสร้างและปรับปรุงถนนภายในหมู่บ้านและตำบล

กลยุทธ์ที่ ๒. ก่อสร้างและปรับปรุงระบบน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

กลยุทธ์ที่ ๓. วางแผนด้านการผังเมืองและการควบคุมอาคาร

กลยุทธ์ที่ ๔. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าส่องสว่างทางสาธารณะ

๒) การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๑. ก่อสร้างและปรับปรุงถนนเพื่อการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๒. ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๓. ส่งเสริมการเกษตรทุกๆด้าน โดยยึดหลักพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๔. ส่งเสริมและพัฒนาการปลูกพืชเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๕. ส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนในทุกๆด้าน ทุกระดับ

๓) การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ที่ ๑. การให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

กลยุทธ์ที่ ๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ที่ ๓. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๕. ด้านการป้องกันและควบคุมแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔) การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และกีฬา

กลยุทธ์ที่ ๑. ส่งเสริมการลงทุนและสนับสนุนกลุ่มและกองทุนต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๓. ส่งเสริมการเล่นกีฬา และการออกกำลังกาย

กลยุทธ์ที่ ๔. ก่อสร้างสวนสาธารณะที่มาตรฐาน สวยงาม

๕) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑. การคุ้มครองดูแลรักษา ดิน น้ำ และป่า

กลยุทธ์ที่ ๒. สร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๓. การจัดให้มีระบบกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖) การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑. อนุรักษ์ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี และวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางด้านประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗) การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑. เพิ่มขีดความสามารถสมรรถนะขององค์กร บุคลากร ท้องถิ่นให้สามารถรองรับการ

เปลี่ยนแปลงในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๒. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการที่ทันสมัย

กลยุทธ์ที่ ๓. เพิ่มศักยภาพขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๔. สร้างเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๕. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บข้อมูล และการจัดทำแผนพัฒนา

๘) การส่งเสริมและพัฒนาก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๑. ด้านการปรับสภาพแวดล้อม และการปรับภูมิทัศน์

กลยุทธ์ที่ ๒. ด้านการส่งเสริมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ ๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง มีจุดเด่นและจุดแข็ง ดังนี้

๑. มีการรวมตัวของกลุ่มเกษตรกร และกลุ่มอุตสาหกรรมในครัวเรือนที่มีความเข้มแข็ง เช่น กลุ่ม

เกษตรกร-ทำนาหนองเต็ง กลุ่มจักสาน

๒. พื้นที่ในการทำการเกษตรมีความอุดมสมบูรณ์

๓. มีพื้นที่ป่าซึ่งเป็นต้นน้ำมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติในการปลูกพืช

๔. มีพื้นที่อาณาเขตติดแม่น้ำโขงระยะทาง ๕๐ กม.

๕. เป็นแหล่งปลูกยางพาราจำนวนมาก และมีคุณภาพ

๖. มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการท่องเที่ยวทุกฤดู เช่น น้ำตกถ้ำฝุ่น น้ำตกชะแนน หาดสีดา

เขต-รักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวี่ จุดชมวิวดิวโขงงาม

๗. มีสังคมแบบเอื้ออาทร เป็นสังคมแบบดั้งเดิม

๘. มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม จารีต ประเพณีในแต่ละหมู่บ้าน

ฉะนั้น ด้วยสภาพพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งที่มีความอุดมสมบูรณ์ ทั้ง

ทรัพยากรธรรมชาติและปัจจัยที่เอื้อต่างๆ จึงเหมาะแก่การทำการเกษตร และการท่องเที่ยว จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของตำบลหนองเต็ง

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งทั้งแปดด้าน ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ จึงมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ประเทศ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัด และยุทธศาสตร์ของ อปท. ในจังหวัดบึงกาฬ

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างรางระบายน้ำ คสล. ในเขตตำบลหนองเต็ง สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนในฤดูน้ำหลาก ที่เสี่ยงต่อการท่วมขังของน้ำ หรือน้ำไหลนองเข้าบ้านเรือนประชาชน
- ก่อสร้างถนน คสล. ในเขตตำบลหนองเต็ง ทำให้มีเส้นทางคมนาคม และใช้เป็นเส้นทางในการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรได้อย่างสะดวก
- วางท่อระบายน้ำภายในหมู่บ้าน ลดปัญหาการท่วมขัง และระบายน้ำได้เร็วขึ้นในฤดูฝน
- มีการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน ซ่อมบำรุงให้ใช้งานได้ ขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองเต็ง
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนน คสล. ถนนลูกรังและรางระบายน้ำในเขตตำบลหนองเต็ง ให้สามารถใช้สัญจรอย่างสะดวก และมีความปลอดภัยในการเดินทางมากขึ้น

๒. การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ก่อสร้างและปรับปรุงถนนเพื่อการเกษตร
- ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ส่งเสริมการเกษตรในทุกๆ ด้าน
- ส่งเสริมและพัฒนาการปลูกพืชเศรษฐกิจ
- ส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนในทุกๆ ด้าน
- ส่งเสริมสวัสดิการแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ยากไร้
- ส่งเสริมงานด้านสาธารณสุข

๓. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ส่งเสริมให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และปลอดภัยจากยาเสพติด
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ด้านการป้องกันและควบคุมแก้ไขปัญหาเสพติด
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๔. การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และกีฬา

- ส่งเสริมการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย
- การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการลงทุนและสนับสนุนกลุ่มและกองทุนต่างๆ

๕. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การคุ้มครองดูแลรักษา ดิน น้ำ และป่า
- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การจัดให้มีระบบกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖. การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- อนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และวัฒนธรรม
 - ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางด้านประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี
- เพิ่มขีดความสามารถสมรรถนะ บุคลากรท้องถิ่นให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
 - เพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการที่ทันสมัย
 - เพิ่มศักยภาพขององค์กร
 - การพัฒนาบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
 - เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บข้อมูล และการจัดทำแผนพัฒนา
๘. การส่งเสริมและพัฒนากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
- ด้านการปรับสภาพแวดล้อม และการปรับปรุงภูมิทัศน์
 - ด้านการส่งเสริมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่แท้จริง

ขอบเขตตำบลหนองเดิ่น

ตำบลหนองเดิ่น ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบล อำเภอบุงคล้า จังหวัดบึงกาฬ ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดของเขตตำบลหนองเดิ่น จำนวน ๗ หมู่บ้าน รวมพื้นที่ประมาณ ๕๙ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓๖,๘๗๖ ไร่

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลบุงคล้า
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอบุงคล้า
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านด้อง อำเภอเซกา , ตำบลชัยพร อำเภอเมืองบึงกาฬ

ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ราบ	๑๘,๗๗๔	ไร่	ร้อยละ ๕๐.๙๑
ภูเขา	๑๔,๘๘๘	ไร่	ร้อยละ ๔๐.๓๗
พื้นที่น้ำ	๓,๒๑๔	ไร่	ร้อยละ ๘.๗๒
อื่นๆ	-	ไร่	ร้อยละ -

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

ฤดูร้อน ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน มี.ค. - พ.ค. อุณหภูมิเฉลี่ย ๓๐ องศา ปริมาณน้ำฝน ๔๕๖.๐๕ มม.

ฤดูฝน ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน มิ.ย. - ก.ย. อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๗ องศา ปริมาณน้ำฝน ๖๙๘.๓๕ มม.

ฤดูหนาว ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน ต.ค. - ก.พ. อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๕ องศา ปริมาณน้ำฝน ๓๗ มม.

ทรัพยากรธรรมชาติ

๑) ลักษณะดิน ดินที่พบในพื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นดินทราย ดินร่วน ดินร่วนปนทราย ดินร่วนปนเหนียว

๒) ทรัพยากรน้ำ

ก) แหล่งน้ำผิวดิน

ฝั่งเมืองตำบลหนองเดิ่นมีแหล่งน้ำสำคัญหลายแห่ง และส่วนมากจะมีลักษณะเป็นหนอง บึง และมีแม่น้ำสำคัญระดับภูมิภาคเอเชียไหลผ่าน คือ แม่น้ำโขง หรือเป็นแหล่งเพาะปลูกที่สำคัญ

ข) แหล่งน้ำชลประทาน

เป็นแหล่งน้ำที่ได้จัดสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการจัดการแหล่งน้ำและนำไปใช้ในการเกษตรกรรมสำหรับพื้นที่ที่มีความแห้งแล้งภายในตำบล หรือเป็นแหล่งเพาะปลูกที่สำคัญ ในพื้นที่ฝั่งเมืองรวมตำบลหนองเดิ่นมีเขตชลประทานในพื้นที่บ้านหนองคังคา (สถานีสูบน้ำ) บ้านหนองเดิ่นท่า(สถานีสูบน้ำ)

ค) ทรัพยากรป่าไม้

พื้นที่ป่าในเขตฝั่งเมืองรวมตำบลหนองเดิ่น เป็นป่าในเขตพื้นที่ป่าเสื่อมโทรมตามพื้นที่สาธารณะประโยชน์ที่รกร้างทั่วไป เป็นป่าทามบ้าง ป่าสงวนบางพื้นที่ ภาพรวมป่าไม้มีความอุดมสมบูรณ์ในระดับหนึ่ง
เส้นทางคมนาคม ระบบถนน สภาพจราจรและสภาพปัญหา

๑. การเดินทางหลักของตำบลหนองเดิ่น คือ ทางรถยนต์ มีเส้นทางต่างๆ คือ

๑.๑ ทางสายหลัก : ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๑๒ เชื่อมระหว่างจังหวัดหนองคาย-จังหวัดบึงกาฬ -จังหวัดนครพนม โดยเส้นนี้เชื่อมไปยังถนนมิตรภาพจังหวัดหนองคาย เพื่อเดินทางไปยัง กทม.

๑.๒ ทางสายรอง : แยกไปตามอำเภอต่างๆของจังหวัดบึงกาฬและจังหวัดใกล้เคียง

สภาพการจราจรและสภาพปัญหา

การเดินทางติดต่อระหว่างตำบลและอำเภอต่างๆ และจังหวัดใกล้เคียง มีรถยนต์ และรถประจำทาง หรือรถตู้บริการ นอกจากนี้การจราจรในพื้นที่เขตตำบลบางเส้นทาง เนื่องจากรถบรรทุกหินทรายเพื่อทำการก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่ง ทำให้พื้นผิวถนนขรุขระ และบางพื้นที่คับแคบ ไม่สะดวกในการใช้ยานพาหนะในการเดินทาง

ลักษณะการตั้งถิ่นฐานของชุมชน

ชุมชนเขตพื้นที่ตำบลหนองเดิ่น : เดิมอยู่ริมหนองเดิ่น และได้กระจายออกมาจนเป็นชุมชนตามริมฝั่งแม่น้ำโขง และอยู่ตามริมถนนสายรองของแต่ละหมู่บ้าน และเริ่มขยายมาทางด้านถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๒ และกระจายตัวออกมาตามแนวถนน

การใช้ประโยชน์ที่ดินปัจจุบัน

๑. การใช้ประโยชน์ที่ดินประเภทที่อยู่อาศัยหนาแน่นน้อย
๒. การใช้ประโยชน์ที่ดินประเภทพาณิชยกรรม และที่อยู่อาศัยหนาแน่นน้อย
๓. การใช้ประโยชน์ที่ดินประเภทสถาบันราชการ
๔. การใช้ประโยชน์ที่ดินประเภทสถาบันการศึกษา
๕. การใช้ประโยชน์ที่ดินประเภทสถาบันศาสนา
๖. การใช้ประโยชน์ที่ดินประเภทพื้นที่ชนบทและเกษตรกรรม

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

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

วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคในการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการรวมตัวของกลุ่มเกษตรกร และกลุ่มอุตสาหกรรมในครัวเรือนที่มีความเข้มแข็ง เช่น กลุ่มเกษตรกรทำนาหนองเต็ง กลุ่มกระติบข้าวคล้ำ - พื้นที่ในการทำการเกษตรมีความอุดมสมบูรณ์ - มีพื้นที่ป่าซึ่งเป็นต้นน้ำมีแหล่งน้ำธรรมชาติในการปลูกพืช - มีพื้นที่อาณาเขตติดแม่น้ำโขงระยะทาง ๕๐ กม. - เป็นแหล่งปลูกยางพาราที่มาก และมีคุณภาพ - มีทรัพยากรทางการท่องเที่ยวทุกฤดู เช่น น้ำตกถ้ำฝุ่น น้ำตกชะแนน หาดสีดา เขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าภูวัว <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีแหล่งท่องเที่ยวที่จะพัฒนาในการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และท่องเที่ยวได้ทุกฤดูกาล - รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนขยายพื้นที่ปลูกยางพาราในเขตจังหวัดบึงกาฬ 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีการลักลอบขนสินค้าผิดกฎหมายตามแนวชายแดน - องค์กรภาคประชาชนในด้านการเมืองยังไม่เข้มแข็งและขาดความรู้ความเข้าใจในการปกครองท้องถิ่น - ขาดการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร - โครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกยังไม่เอื้อต่อการพัฒนา - ยังมีการอพยพแรงงาน - การลักลอบเข้าเมืองของแรงงาน สปป.ลาว <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - เป็นตำบลที่มีประชากรน้อยทำให้รายได้ที่ได้รับจัดสรรน้อย - การขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินเป็นอุปสรรคในการหาแหล่งเงินทุน - การศึกษาของประชาชนยังต่ำ

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๘ อัตรากำลัง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๗ ส่วน ได้แก่

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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ให้เหมาะสมอีกด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การจ้างลูกจ้างประจำ และการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างประเภทต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภาระค่าใช้จ่าย ทำให้ปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ รอบตุลาคม ๒๕๖๕) ขึ้น

เนื่องจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบให้ประกาศ ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดให้มีส่วนราชการหลัก ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงานที่เป็นภารกิจของส่วนราชการหลัก และประกาศ ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จึงขอจัดตั้งส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งเพิ่ม และขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้าง โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ได้แก่

๑.๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด เนื่องจากไม่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยตรง ต้องใช้ตำแหน่งอื่นปฏิบัติหน้าที่แทนซึ่งไม่สามารถปฏิบัติงานได้เต็มที่ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเพื่อรองรับภารกิจด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เพิ่มขึ้น

๒. ขอยุบเลิกตำแหน่ง ได้แก่

๒.๒ ตำแหน่ง ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา สังกัดกองช่าง เนื่องจากได้ดำเนินการจ้างเหมาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถทางด้านช่างไฟฟ้ามาปฏิบัติหน้าที่แทนแล้ว ถ้าเป็นงานที่ยากและซับซ้อนก็จะประสานงานหน่วยงานการไฟฟ้าในพื้นที่อำเภอบุ่งคล้ามาช่วยดำเนินการได้ และเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร เพื่อให้รองรับภารกิจที่มีจำนวนมากขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา ดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยได้ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบเมษายน ๒๕๖๔)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ รอบตุลาคม ๒๕๖๕)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานอำนวยการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานกิจการพาณิชย์ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานอำนวยการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานนิติการ ๑.๖ งานกิจการพาณิชย์ ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทรัพย์สิน	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบเมษายน ๒๕๖๔)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ รอบตุลาคม ๒๕๖๕)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๒ งานการโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง</p>	<p>๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๒ งานการโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง</p>	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๔ งานบริการสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานรักษาความสะอาด</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๔ งานบริการสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานรักษาความสะอาด</p>	
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๓ งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	
<p>๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๖.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๖.๖ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p>	<p>๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๖.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๖.๖ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</p>	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบเมษายน ๒๕๖๔)</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ รอบตุลาคม ๒๕๖๕)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๗.๑ หน่วยตรวจสอบภายในมีหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกสำนัก/ทุกกองของเทศบาลเมืองลำพูน และมีอำนาจในการเข้าถึงข้อมูล เอกสาร ทรัพย์สิน เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบภายใน</p> <p>๗.๒ หน่วยตรวจสอบภายในไม่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย วิธีปฏิบัติงาน และระบบการควบคุมภายในหรือการแก้ไข ระบบควบคุมภายใน ซึ่งหน้าที่ดังกล่าวอยู่ในความรับผิดชอบของผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง ผู้ตรวจสอบภายในมีหน้าที่เป็นเพียงผู้ให้ คำปรึกษาแนะนำ ขอบเขตการตรวจสอบภายในจะครอบคลุมทั้งการตรวจสอบด้านการเงินและการบัญชีและการตรวจสอบการดำเนินงาน รวมทั้งการสอบทานการประเมินผลการควบคุมภายใน</p> <p>๗.๓ ขอบเขตของการตรวจสอบภายใน จะครอบคลุมทั้งการตรวจด้านการเงินการบัญชี และการตรวจสอบการดำเนินงาน รวมทั้งการสอบทานและประเมินผลการควบคุมภายใน</p> <p>๗.๔ หน่วยตรวจสอบภายในต้องมีความเป็นอิสระทั้งในการปฏิบัติงานและการเสนอความเห็นในการตรวจสอบและมีให้เป็นกรรมการในคณะกรรมการใดๆ ของเทศบาลตำบลอันมีผลกระทบต่อความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานและการเสนอความเห็น</p>	

หมายเหตุ : รายละเอียดการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยให้เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ รอบตุลาคม ๒๕๖๕)

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔)	ระดับ	จำนวน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๕)	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	
๒	สำนักปลัด อบต. (๐๑) (๗ อัตรา) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	สำนักปลัด อบต. (๐๑) (๘ อัตรา) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	**ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑	นิติกร	ปก.	๑	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	
๗	-	-	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	กำหนดเพิ่ม
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		๑	*ว่างเดิม
๑๐	กองคลัง (๐๔) (๖ อัตรา) ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	กองคลัง (๐๔) (๖ อัตรา) ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	
๑๑	(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)			
๑๒	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	
	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	
๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	
๑๖	กองช่าง (๐๕) (๔ อัตรา) นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	กองช่าง (๐๕) (๓ อัตรา) นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑	
๑๗	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑	
๑๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			
๑๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	ว่างเดิม
๑๙	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	-		-	ยุบเลิก

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔)	ระดับ	จำนวน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๕)	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖) (๓ อัตรา)			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖) (๓ อัตรา)			
๒๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	**ว่างเดิม
๒๑	นักวิชาการสาธารณสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	ปก./ชก.	๑	นักวิชาการสาธารณสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	ปก.	๑	
๒๒	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔) (๑๓ อัตรา)			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔) (๑๓ อัตรา)			
๒๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	
๒๔	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเต็งท่า (๔ อัตรา)			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเต็งท่า (๔ อัตรา)			
๒๕	ครู	ชก.	๑	ครู	-	๑	ว่างเดิม/ จ่ายจากเงิน อุดหนุน
๒๖	ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)		๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)		๑	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)		๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)		๑	ว่างเดิม/จ่าย จากเงิน อุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเต็งทุ่ง (๓ อัตรา)			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเต็งทุ่ง (๓ อัตรา)			
๒๙	ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)		๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)		๑	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)		๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)		๑	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคังคา (๓ อัตรา)			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคังคา (๓ อัตรา)			
๓๒	ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)		๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)		๑	จ่ายจากเงิน อุดหนุน
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)		๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)		๑	ว่างเดิม/จ่าย จากเงิน อุดหนุน

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔)	ระดับ	จำนวน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๕)	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๓๕	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเล็บมือ (๑ อัตรา) ครู	ชก.	๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเล็บมือ (๑ อัตรา) ครู	ชพ.	๑	จ่ายจากเงิน อุดหนุน ถ่ายโอน
๓๖	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) (๒ อัตรา) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) (๒ อัตรา) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	**ว่างเดิม
๓๗	ลูกจ้างประจำ นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)		๑	ลูกจ้างประจำ นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)		๑	หากว่างให้ ยุบเลิก
๓๘	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) (๑ อัตรา) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) (๑ อัตรา) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	
	รวม		๓๗	รวม		๓๗	

หมายเหตุ **ตำแหน่งสายผู้บริหารที่ว่าง ให้ ก.อบต.สรรหา

๘.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียงที่มีงบประมาณ และอำนาจหน้าที่ใกล้เคียงกัน พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒

ที่	อปท.	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	กำหนด ส่วน ราชการ	พนักงานส่วนตำบล			ลูกจ้างประจำ			ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก(ครู ผู้ช่วย)			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ/ พนักงานทั่วไป			รวม
				มีค ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีค ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีค ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีค ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีค ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	
๑	อบต.โคกกวาง	๓๔,๖๕๔,๐๐๐	๕	๘	๑๑	๑	๒	-	-	๔	-	-	๒	-	-	๘	๒	-	๓๘
๒	อบต.บึงคล้า	๓๕,๔๖๒,๘๘๐	๖	๑๓	๓	๒	๑	-	-	๔	-	-	๔	-	-	๑๓	๒	-	๔๒
๓	อบต.หนองเติน	๓๐,๓๐๘,๐๐๐	๗	๑๖	๓	๑	๑	-	-	๔	๑	-	๔	๒	-	๓	๑	-	๓๗

๘.๔ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน อำเภอปุงคล้า จังหวัดบึงกาฬ
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ รอบตุลาคม ๒๕๖๕)

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)									
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและปราบปราม สาธารณสุข	ปง./ชง.	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๙	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	กองคลัง (๐๔)									
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)									
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
๑๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิก

๘.๔ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (ต่อ)

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)									
๒๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม
๒๑	นักวิชาการสาธารณสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
๒๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นักวิชาการศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเตินท่า	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
๒๖	ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเตินทุ่ง									
๒๙	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคังคา									
๓๒	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเล็บมือ									
๓๕	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ถ่ายโอน
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
๓๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม
๓๗	นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ ยุบเลิก
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๓๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑	๑				
	รวม		๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	-	-	+๑	

หมายเหตุ **ตำแหน่งสายผู้บริหารที่ว่าง ให้ ก.อบต.สรรหา

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ การคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ รอบตุลาคม ๒๕๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓๗ อัตรา ที่จะใช้คำนวณภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง (๓)	รวมทั้งปี (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๑,๙๓๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๖๗๑,๑๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	
รวมทั้งสิ้น			๑	๔๑,๙๓๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๖๗๑,๑๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	
สำนักปลัด (๐๑) มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ อัตรา ว่า ๒ อัตรา กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา											
ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง (๓)	รวมทั้งปี (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐		๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	***ว่างเต็ม
๒	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑๕,๐๖๐			๑๘๐,๗๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๘,๒๘๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๒๖,๔๖๐			๓๑๗,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๒๔๐	
๔	นิติกร	ปก.	๑	๑๕,๐๖๐			๑๘๐,๗๒๐	๓๕๕,๐๓๐	๑๒,๐๐๐	๘,๒๘๐	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑๔,๐๓๐			๑๖๘,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	-	๒๔,๗๕๐			๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	กำหนดเพิ่ม
๗	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๒๐,๖๓๐			๒๔๗,๕๖๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๙,๙๖๐	
๘	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		-	๙,๔๐๐			๑๑๒,๘๐๐	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	ว่างเต็ม
รวมทั้งสิ้น			๕	๑๕๘,๑๙๐	๓,๕๐๐		๑,๙๙๐,๒๘๐	๔๐๘,๖๑๐	๗๑,๑๐๐	๓๖๑,๕๖๐	
กองคลัง (๐๔) มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ อัตรา											
ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง (๓)	รวมทั้งปี (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๕,๗๗๐	๓,๕๐๐		๔๗๑,๒๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๖๘๐	
๒	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๓๓,๕๖๐			๔๐๒,๗๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๓๒,๔๕๐			๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๓๒,๔๕๐			๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑๒,๙๗๐			๑๕๕,๖๔๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑๖,๗๐๐			๒๐๐,๔๐๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๐๔๐	
รวมทั้งสิ้น			๖	๑๖๓,๙๐๐	๓,๕๐๐		๒,๐๐๘,๘๐๐	๖๖,๘๔๐	๖๗,๕๖๐	๖๘,๑๖๐	
กองช่าง (๐๕) มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ อัตรา กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา ยุบเลิก ๒ อัตรา											

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง (๓)	รวมทั้งปี (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๖,๘๖๐	๓,๕๐๐		๔๘๔,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	
๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑๑,๕๑๐			๑๓๘,๑๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๕,๔๐๐	
๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑๑,๕๐๐			๑๓๘,๐๐๐	-	-	-	ว่างเดิม
๕	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		-	-			-	-	-	-	ยุบเลิก
รวมทั้งสิ้น			๓	๕๙,๘๗๐	๓,๕๐๐		๗๖๐,๔๔๐	๒๒,๘๐๐	๒๒,๙๒๐	๑๘,๖๐๐	

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ อัตร่า ว่าง ๑ อัตร่า

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง (๓)	รวมทั้งปี (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	-	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐		๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	**ว่างเดิม
๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑๕,๐๖๐			๑๘๐,๗๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๘,๒๘๐	
๓	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ		๑	๑๓,๑๘๐			๑๕๘,๑๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	
รวมทั้งสิ้น			๒	๖๑,๐๔๐	๓,๕๐๐		๗๗๔,๕๘๐	๓๑,๗๔๐	๓๑,๙๘๐	๒๘,๒๖๐	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๓ อัตร่า ว่าง ๕ อัตร่า

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง (๓)	รวมทั้งปี (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๒,๔๕๐	๓,๕๐๐		๔๓๑,๔๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๓๒๐	
๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑๕,๐๖๐			๑๘๐,๗๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๘,๒๘๐	

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเตินท่า

๓	ครู	ชก.	๑	๒๘,๒๑๐			๓๓๘,๕๒๐				จ่ายจากเงินอุดหนุน
๔	ครู		-	-							ว่าง/จ่ายจากเงินอุดหนุน
๕	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		-	-							ว่าง/จ่ายจากเงินอุดหนุน
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑๓,๓๒๐			๑๕๙,๘๔๐				จ่ายจากเงินอุดหนุน
				๑,๙๒๐			๒๓,๐๔๐	๘๔๐	๘๔๐	๙๖๐	จ่ายจากงบ อบท.

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเตินทุ่ง

๗	ครู	ชก.	๑	๒๘,๖๓๐			๓๔๓,๕๖๐				จ่ายจากเงินอุดหนุน
---	-----	-----	---	--------	--	--	---------	--	--	--	--------------------

๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑๓,๕๗๐			๑๖๒,๘๔๐				จ่ายจากเงินอุดหนุน
				๒,๑๗๐			๒๖,๐๔๐	๗๒๐	๗๒๐	๑,๐๘๐	จ่ายจากงบ อปท.
๙	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑๓,๐๓๐			๑๓๖,๘๐๐				จ่ายจากเงินอุดหนุน
				๑,๖๓๐			๑๙,๕๖๐	๖๐๐	๖๐๐	๘๔๐	จ่ายจากงบ อปท.
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคังคา											
๑๐	ครู	ชก.	๑	๒๙,๐๓๐			๓๔๘,๓๖๐				จ่ายจากเงินอุดหนุน
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		๑	๑๓,๐๓๐			๑๕๖,๓๖๐				จ่ายจากเงินอุดหนุน
				๑,๖๓๐			๑๙,๕๖๐	๖๐๐	๖๐๐	๘๔๐	จ่ายจากงบ อปท.
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)		-								ว่าง/จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเล็บมือ											
๑๓	ครู	ชพ.	๑	๒๙,๑๗๐			๓๕๐,๐๔๐				จ่ายจากเงินอุดหนุน
รวมทั้งสิ้น			๑๐	๕๔,๘๖๐	๓,๕๐๐		๗๐๐,๓๒๐	๒๘,๓๘๐	๒๘,๓๘๐	๒๕,๓๒๐	
กองสวัสดิการสังคม (๑๑) มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ อัตรา ว่าง ๑ อัตรา กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา											
ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง (๓)	รวมทั้งปี (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	-	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐		๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	**ว่างเต็ม
๒	นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)		๑	๒๔,๔๕๐			๒๙๓,๔๐๐	๘,๘๘๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	ว่างให้ยุบเลิก
รวมทั้งสิ้น			๑	๕๗,๒๕๐	๓,๕๐๐		๗๒๙,๐๐๐	๒๒,๕๐๐	๒๓,๒๒๐	๒๓,๒๒๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา											
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑๕,๐๖๐			๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๘,๒๘๐	
รวมทั้งสิ้น			๑	๑๕,๐๖๐			๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	
รวมจำนวนทั้งสิ้น			๓๐	๖๑๒,๑๐๐	๒๘,๐๐๐	๗,๐๐๐	๗,๙๓๙,๘๐๐	๙๕๒,๖๓๐	๒๗๓,๖๐๐	๕๕๓,๕๖๐	

หมายเหตุ

- **ตำแหน่งสายผู้บริหารที่ว่าง ให้ ก.อบต.สรรหา

๙.๒ ภาวะค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอทุ่งคล้า จังหวัดบึงกาฬ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		ค่าใช้จ่ายรวม		หมายเหตุ	การพิจารณา	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)			เงินประจำตำแหน่ง (๒)	(๒)	(๓)	มติ อ.ก.ก. แผนฯ		มติ ก.อบต. จ.บ.ก.	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๔,๐๐๐		๑	-	๑๖๖,๕๔๐	๖๔๗,๖๐๐	๔๑,๙๓๐		
ส่วนนักปลัด อบต. (๑๑)														
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๐๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	-	๔๓๕,๐๐๐	๔๓๕,๐๐๐	๖๖,๖๖๐	ว่าง ตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐		๑	-	๑๘๐,๗๒๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐		
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑	๑	๓๑๙,๕๒๐	๐		๑	-	๓๑๙,๕๒๐	๓๖๙,๗๖๐	๒๖,๕๖๐		
๕	นิติกร	ปก	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐		๑	-	๑๘๐,๗๒๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐		
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	๑	๑๖๔,๓๖๐	๐		๑	-	๑๖๔,๓๖๐	๑๙๑,๘๔๐	๑๔,๐๓๐		
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	-	๐	๐	๐		๑	+๑	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	ก้ำพอนด์เพิ่ม		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๙๗,๕๖๐	๐		๑	-	๒๙๗,๕๖๐	๓๒๗,๕๒๐	๒๐,๖๓๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
๙	พนักงานขับรถบรรทุกหน้า	ทักษะ	๑	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐		๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม		
กองคลัง (๑๔)														
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐		๑	-	๕๗๑,๒๔๐	๕๗๑,๒๔๐	๘๔,๙๓๐		
๑๑	นักวิชาการคลัง	ชก	๑	๑	๔๐๒,๓๒๐	๐		๑	-	๔๐๒,๓๒๐	๔๕๒,๑๖๐	๓๓,๕๖๐		
๑๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๑	๑	๓๘๙,๙๐๐	๐		๑	-	๓๘๙,๙๐๐	๔๐๒,๓๒๐	๑๒,๔๒๐		
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	๑	๑	๓๘๙,๙๐๐	๐		๑	-	๓๘๙,๙๐๐	๔๐๒,๓๒๐	๑๒,๔๒๐		
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐		๑	-	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๒,๙๗๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	คุณวุฒิ	๑	๑	๒๐๐,๙๐๐	๐		๑	-	๒๐๐,๙๐๐	๒๑๘,๙๐๐	๑๖,๗๐๐		
กองช่าง (๑๕)														
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๙๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐		๑	-	๕๓๔,๓๒๐	๕๓๔,๓๒๐	๘๔,๙๓๐		
๑๗	นายช่างโยธา	ปง	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐		๑	-	๑๓๘,๑๒๐	๑๕๓,๕๒๐	๑๑,๕๐๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)														
๑๘	ผู้ช่วยช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๕๓,๕๒๐	๑๑,๕๐๐		
๑๙	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	-	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐		๐	-๑	-	-	ว่างเดิม		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)														
๒๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๐๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	-	๔๓๕,๐๐๐	๔๓๕,๐๐๐	๖๖,๖๖๐	ว่าง ตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔	
๒๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐		๑	-	๑๘๐,๗๒๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
๒๒	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ทักษะ	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐		๑	-	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๒,๙๗๐		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)														
๒๓	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๙๐๐	๔๒,๐๐๐		๑	-	๔๓๑,๙๐๐	๔๓๑,๙๐๐	๖๖,๖๖๐	ว่าง ตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔	
๒๔	นักวิชาการศึกษา	ปก	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐		๑	-	๑๘๐,๗๒๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเต็งท่า														
๒๕	ครู	-	๑	๐	๐	๐		๑	-	-	-	ว่างจ่ายจากเงินอุดหนุน		
๒๖	ครู	ชก	๑	๑	๓๓๘,๕๒๐	๐		๑	-	๓๓๘,๕๒๐	๓๕๓,๕๒๐	๑๕,๐๐๐	ว่างจ่ายจากเงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ดูแลเฉพาะกิจ)	ทักษะ	๑	๐	๐	๐		๑	-	-	-	ว่างจ่ายจากเงินอุดหนุน		
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้ดูแลเฉพาะกิจ)	ทักษะ	๑	๑	๑๕๙,๘๔๐	๐		๑	-	๑๕๙,๘๔๐	๑๖๖,๐๐๐	๑๖,๑๖๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเต็งทุ่ง														
๒๙	ครู	ชก	๑	๑	๐	๐		๑	-	-	-	ว่างจ่ายจากเงินอุดหนุน		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)														

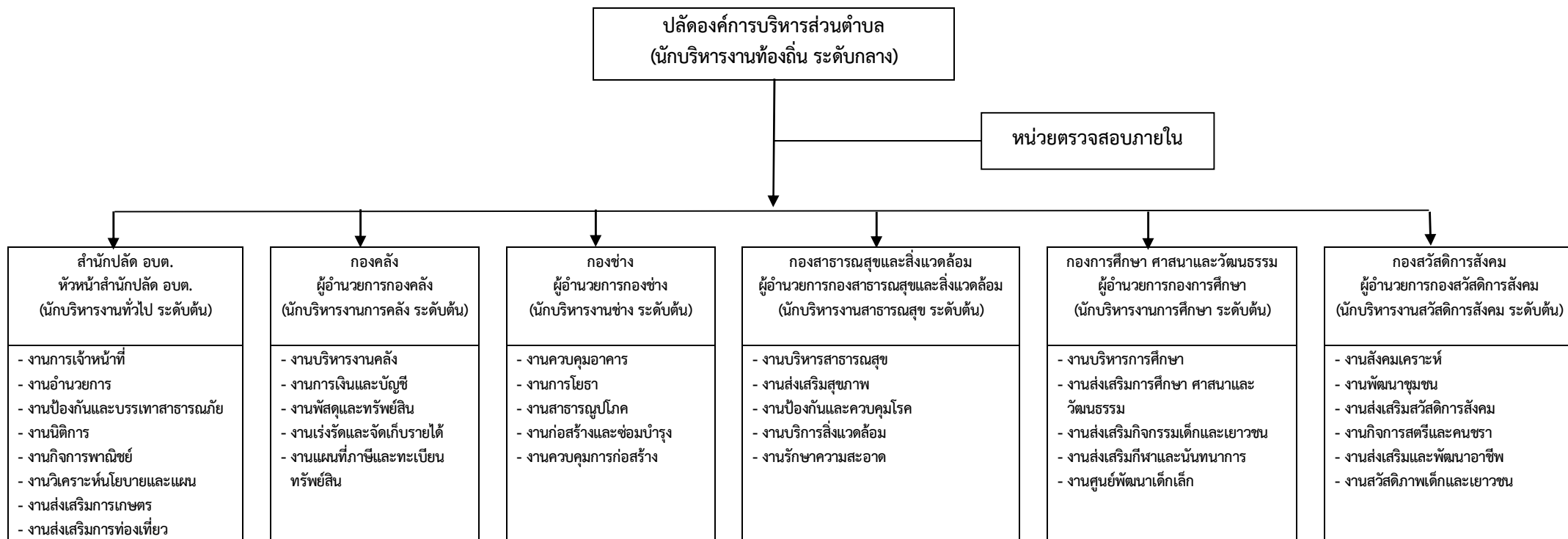
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ทักษะ	๑	๑	๐	๐			๑										จ่ายจากเงินอุดหนุน		
					๒๖,๐๕๐	๐													๒๗,๑๒๐	จ่ายจากเงิน อปท.	
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ทักษะ	๑	๑	๐	๐			๑										๒๗,๑๒๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน	
					๑๙,๕๖๐	๐													๒๐,๕๐๐	จ่ายจากเงิน อปท.	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคันฉาง																				
๓๒	ครู	ชก	๑	๑	๐	๐			๑											จ่ายจากเงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																				
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ทักษะ	๑	๑	๐	๐			๑											จ่ายจากเงินอุดหนุน	
					๑๙,๕๖๐	๐													๒๐,๕๐๐	จ่ายจากเงิน อปท.	
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ทักษะ	๑	๐	๐	๐			๑											ว่างจากเงินอุดหนุน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวเลี้ยว																				
๓๕	ครู	ชพ	๑	๑	๐	๐			๑											จ่ายจากเงินอุดหนุน	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)																				
๓๖	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๐๐๐	๔๒,๐๐๐			๑										๔๓,๖๒๐	ว่าง ตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔	
๓๗	นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ)		๑	๑	๒๙๓,๕๐๐	๐			๑										๓๐๓,๐๐๐	ว่างให้ยุบเลิก	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
๓๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๑	๑	๑๘๐,๓๒๐	๐			๑										๘,๒๘๐		
(๕)	รวม		๓๗	๒๙	๗,๑๘๙,๕๐๐	๕๒๐,๐๐๐			๓๗										๕๔๑,๕๖๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																				
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% (พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ถ่ายโอน ลูกจ้างประจำจ่ายโอน)																				
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			๒๒๗,๖๔๖	
	ประมาณการรายจ่ายประจำปี																			๙,๖๒๑,๐๘๔	
(๘)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี																			๓๑,๖๘๐	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี(ไม่รวมเงินอุดหนุน)																			๑๕,๘๗๘,๕๐๐	
(๙)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)																			๖๐,๕๕๔	

หมายเหตุ

๑. **ตำแหน่งสายผู้บริหารที่ว่าง ให้ ก.อบต.สรรหา
๒. *ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง ร้องขอให้ กสส.ดำเนินการสรรหา อบต.ไม่สามารถดำเนินการสรรหาเองได้ ต้องรับการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชี กสส.เท่านั้น
๓. ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% คิดจากภาระค่าใช้จ่ายรวมของแผนอัตรากำลังฯ แต่ละปี
๔. ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% (พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) คิดจากเงินเดือนคูณ ๑๒ และพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนคิดจากค่าตอบแทนที่กรมจัดสรรให้ คูณ ๑๒

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ รอบตุลาคม ๒๕๖๕)

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ประกอบด้วยส่วนราชการ อัตรากำลัง ดังนี้



ระดับ	บริหาร			อำนวยการ			วิชาการ		ทั่วไป		ครู (อุดหนุนเฉพาะกิจ)			ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ลูกจ้างประจำ	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ครูผช	ชก	ชพ						
จำนวน																			
ปัจจุบัน	-	๑	-	-	-	๖	๔	๓	-	๒	-	๔	๑	๓	๑	๖	๗	-	๓๗
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	๑	-	-	-	๖	๔	๕	-	๓	-	๔	๑	-	๑	๖	๖	-	๓๗

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.

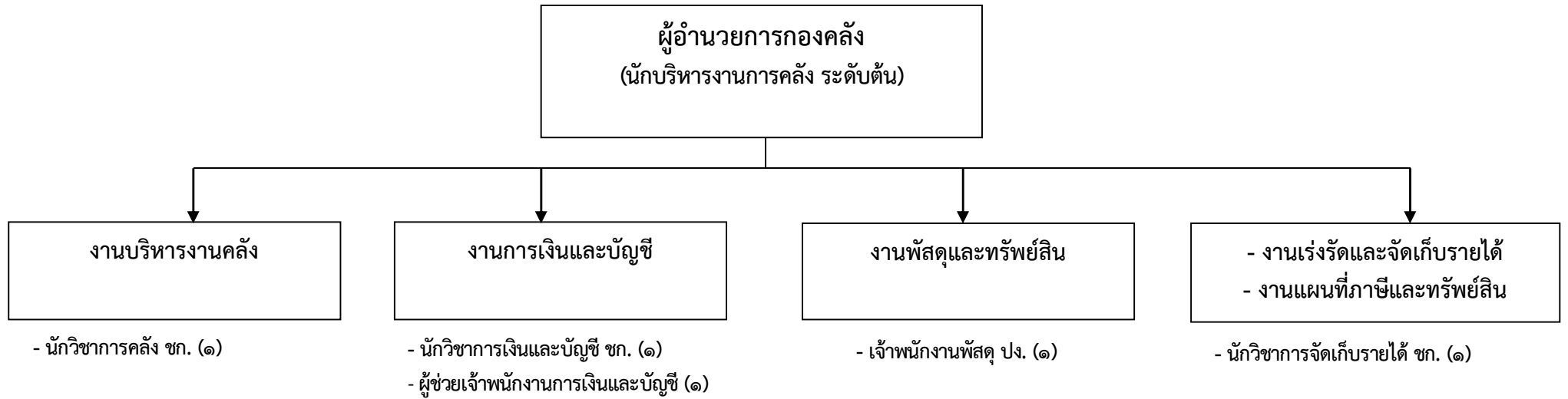
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

- งานนโยบายและแผน
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานอำนวยการ
- งานนิติการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานกิจการพาณิชย์
- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
- งานส่งเสริมการเกษตร

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑)
- นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑)
- นิติกร ปก. (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑)
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (๑)

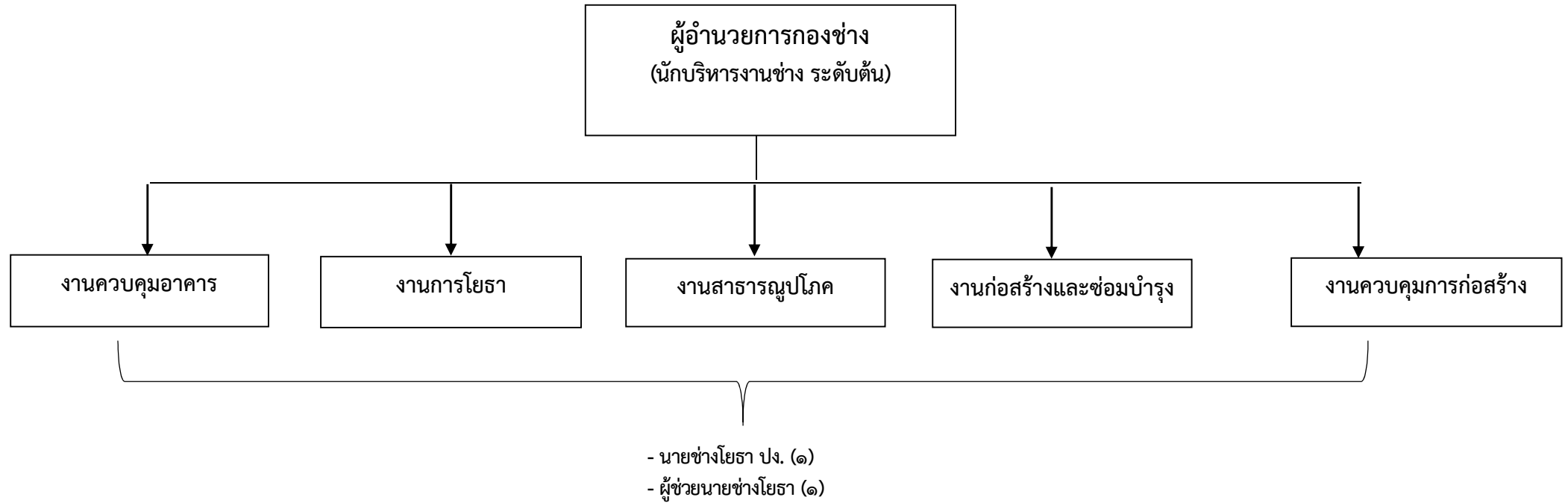
ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
กรอบเดิม	-	-	๑	-	๒	๑	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๗
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๑	-	๒	๑	-	๒	-	-	-	๑	๑	-	๘

โครงสร้างของกองคลัง



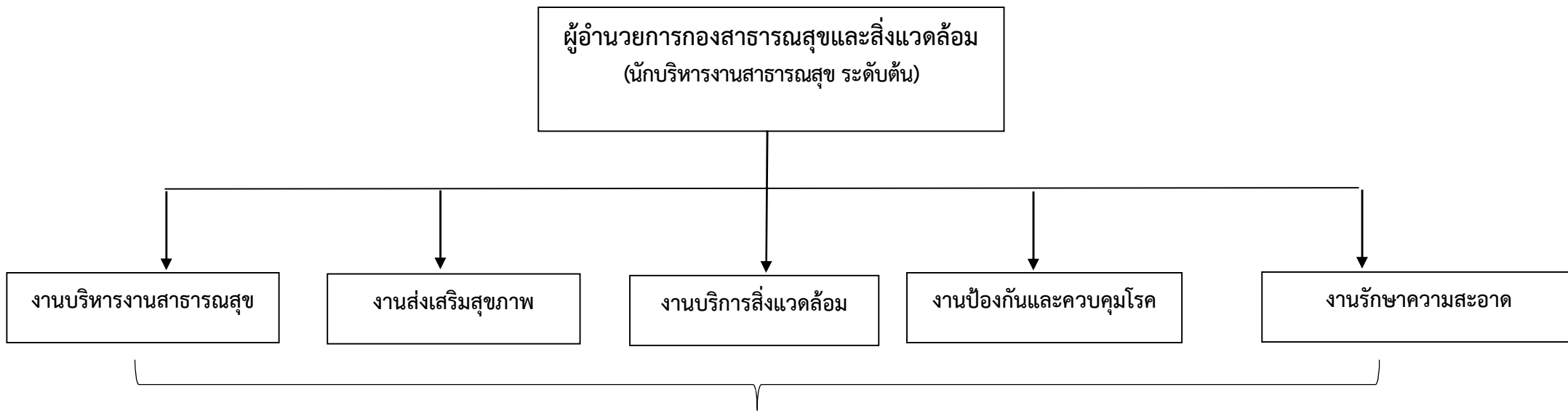
ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
กรอบเดิม	-	-	๑	-	-	๓	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๖
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๑	-	-	๓	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๖

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
กรอบเดิม	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๔
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๓

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

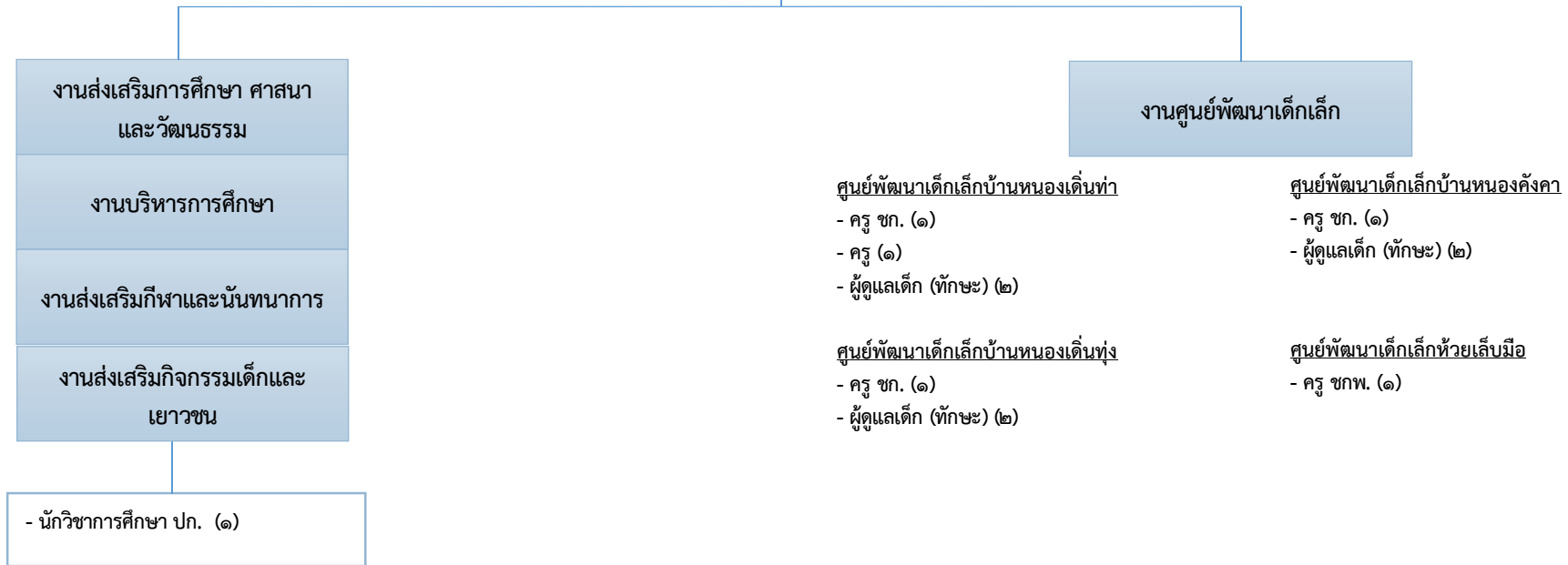


- นักวิชาการสาธารณสุข ปก. (๑)
- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (๑)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
กรอบเดิม	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๓

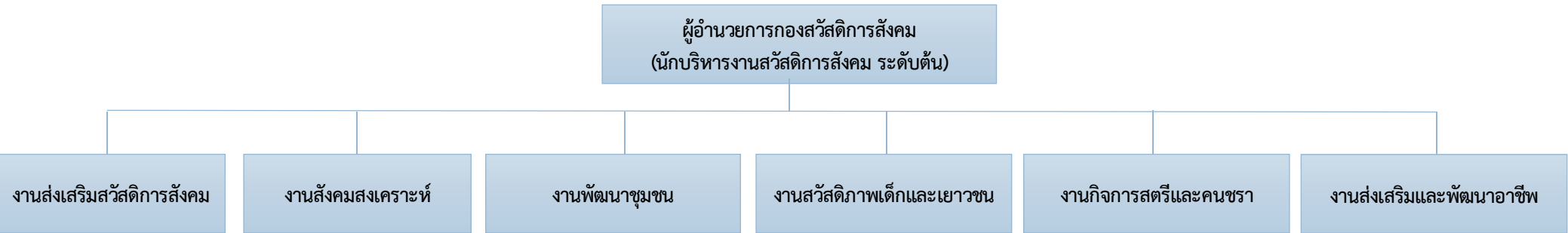
โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)



ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานครู อด.			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง					รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ครูผู้ช่วย	ชก.	ชกพ.		ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.หน. สพต.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	
กรอบเดิม	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	๓	๑	-	-	-	-	๖	-	๑๓
กรอบใหม่ ภายใน ๓ ปี	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	๓	๑	-	-	-	-	๖	-	๑๓

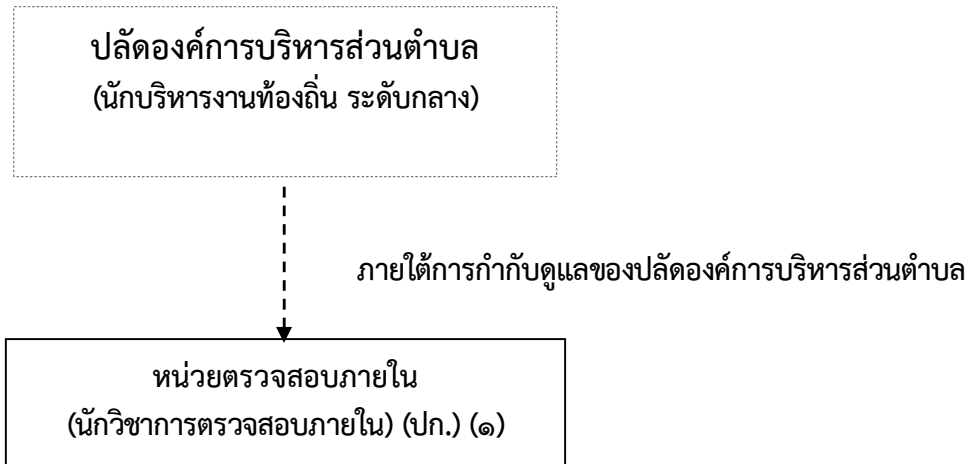
โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ) (๑)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
กรอบเดิม	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	วิชาการ			รวม
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	
กรอบเดิม	๑	-	-	๑
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๑	-	-	๑

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและรายการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ รอบเดือนตุลาคม ๖๕)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน อำเภอปรางค์ จังหวัดบึงกาฬ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			ที่	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	ว่าที่ ร.ต.(ญ) ดวงเดือน ลุนเทิง	ร.ม.	๒๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๒๖-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๐๓,๑๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	
สำนักปลัด อบต. (๑๑)						สำนักปลัด อบต. (๑๑)							
พนักงานส่วนตำบล						พนักงานส่วนตำบล							
๒	-	-	๒๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒	๒๖-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง ตามมติ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ให้ กสส.ดำเนินการ
๓	นายอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ	ศศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๓	๒๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
๔	นายสุทธิพงษ์ กันยาง	ร.บ. (ทฤษฎีและเทคนิคทางรัฐศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔	๒๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐	-	-	
๕	นางสาวสุภาพร โยธ	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๕	๒๖-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
-	-	-	-	-	-	๖	๒๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน	๒๙๗,๙๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖	นางสาวอภิรดี เฉลยชัย	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๗	๒๖-๓-๐๑-๔๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๖๘,๓๖๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)							
๗	นายอานนท์ วรรณคดี	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๒๔๗,๕๖๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)							
๘	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๑๔)						กองคลัง (๑๔)							
พนักงานส่วนตำบล						พนักงานส่วนตำบล							
๙	นายยงยุทธ อะโคตมี	บธ.บ. (การเงินและการธนาคาร)	๒๖-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๐	๒๖-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	
๑๐	นางสาวอัญชลี นครชัย	บธ.ม.	๒๖-๓-๐๔-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑๑	๒๖-๓-๐๔-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๔๐๒,๗๒๐	-	-	
๑๑	นางรสสุคนธ์ ส่างดี	บธ.ม.	๒๖-๓-๐๔-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑๒	๒๖-๓-๐๔-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๘๙,๔๐๐	-	-	
๑๒	น.ส.กานติมาณี ธรรมจินทา	บธ.ม.	๒๖-๓-๐๔-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑๓	๒๖-๓-๐๔-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๘๙,๔๐๐	-	-	
๑๓	นางสาวทศพรณี ศรีวะสุทธิ	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๔	๒๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๕๕,๖๔๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)							
๑๔	น.ส.ละออดวง หล้ากันยา	บธ.บ. (การเงินและการธนาคาร)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๒๐๐,๔๐๐	-	-	
กองช่าง (๑๕)						กองช่าง (๑๕)							

พนักงานส่วนตำบล						พนักงานส่วนตำบล								
๑๕	นายโอรน วงศ์สุริยา	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๒๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๑๖	๒๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-		
๑๖	นายธีรวัช มีเหง้า	ปวส. (การก่อสร้าง)	๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑๗	๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)								
๑๗	-	-		พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก	
๑๘	-	ปวส. (ช่างโยธา)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเต็ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)						กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
พนักงานส่วนตำบล						พนักงานส่วนตำบล								
๑๙	-	-	๒๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการสาธารณสุข)	ต้น	๑๙	๒๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง ตามมติ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ให้ กส.ดำเนินการ	
๒๐	นางสาวสร้อยญา ผดุงกิจ	ส.ป. (สาธารณสุขศาสตร์)	๒๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๐	๒๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๒๑	นายบรรณฤทธิ์ ประเคนตะชา	มัธยมศึกษาตอนปลาย		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๕๒,๐๔๐	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)						กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
พนักงานส่วนตำบล						พนักงานส่วนตำบล								
๒๒	นางสาวชนัญชิตา ฤกษ์การดี	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๒๒	๒๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๑๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-		
๒๓	นางสาววนิดา ทองพาณิชย์	วท.บ. (ชีววิทยา)	๒๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๓	๒๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐	-	-		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเต็งท่า						ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเต็งท่า								
๒๔	-	-	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๓	ครู (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ครูผู้ช่วย	๒๔	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๓	ครู (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(ถ่ายโอน)ว่าง	
๒๕	นางดวงพร โพธิ์วิเศษ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๖	ครู (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ชำนาญการ	๒๕	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๖	ครู (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ชำนาญการ	-	-	-	(ถ่ายโอน)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๒๖	นางพินเพชร กตสุริย์	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	-	๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	-	๒๓,๐๔๐	-	-	ถ่ายโอน งบส่วนต่าง
๒๗	-	-		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	-	๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	-	-	-	-	*ว่าง ถ่ายโอน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเต็งทุ่ง						ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเต็งทุ่ง								
๒๘	นางนิตยา ไชยสิทธิ์	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๕	ครู (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ชำนาญการ	๒๘	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๕	ครู (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ชำนาญการ	-	-	-	(ถ่ายโอน)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)								
๒๙	นางปรียนันท์ สิงห์ทิม	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	-	๒๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	-	๒๖,๐๔๐	-	-	ถ่ายโอน งบส่วนต่าง
๓๐	นางสาวอรุษา ไชยบุตร	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	-	๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	-	๑๙,๕๖๐	-	-	ถ่ายโอน งบส่วนต่าง

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคังคา						ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองคังคา							
๓๑	นางทุเรียน คำก้อน	ศษ.บ. (การบริหารการศึกษา)	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๔	ครู (อุตุนนเฉพาะกิจ)	ชำนาญการ	๓๑	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๔	ครู (อุตุนนเฉพาะกิจ)	ชำนาญการ	-	-	-	(ถ่ายโอน)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)						พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)							
๓๒	นางสาววารุณี พรหมปากสา	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (อุตุนนเฉพาะกิจ)	-	๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (อุตุนนเฉพาะกิจ)	-	๑๙,๕๖๐	-	-	ถ่ายโอน งส่วนต่าง
๓๓	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (อุตุนนเฉพาะกิจ)	-	๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (อุตุนนเฉพาะกิจ)	-	-	-	-	ถ่ายโอน *ว่าง
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเล็บมือ						ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเล็บมือ							
๓๔	นางเพ็ญพยอม พันจำปา	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๒	ครู (อุตุนนเฉพาะกิจ)	ชำนาญการพิเศษ	๓๔	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๘๒	ครู (อุตุนนเฉพาะกิจ)	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	(ถ่ายโอน)
กองสวัสดิการสังคม (๑๑)						กองสวัสดิการสังคม (๑๑)							
พนักงานส่วนตำบล						พนักงานส่วนตำบล							
๓๕	-	-	๒๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๕	๒๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง ตามมติ ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ ให้ กสส.ดำเนินการ
๓๖	นางกลินผกา โนนริบูรณ์	ศศ.บ. (การบัญชี)	(ลูกจ้างประจำ)	นักพัฒนาชุมชน	-	๓๖	(ลูกจ้างประจำ)	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๙๓,๔๐๐	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)						หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)							
พนักงานส่วนตำบล						พนักงานส่วนตำบล							
๓๗	นายเสรี จันทวี	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๓๗	๒๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
กรอบอัตรากำลังเดิม ๓๗ อัตรา						กรอบอัตรากำลังเดิม ๓๗ อัตรา							

หมายเหตุ

๑. **ตำแหน่งสายผู้บริหารที่ว่าง ให้ ก.อบต.สรรหา

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ และการให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามาส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็ราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. การยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดตามมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้นไป

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

รายละเอียดแผนการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอบุงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านบุคลากร</p> <p>๑. ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรม เพราะการฝึกอบรม จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติที่ดีมี ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักสูตร ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนด ตำแหน่ง - ความรู้ด้านการปฏิบัติงานพื้นฐาน - ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานสารบรรณ - ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ - ทักษะทางวิชาชีพ ตามสายงาน - การบริหารงานบุคคลสำหรับผู้ปฏิบัติงาน - ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน - วินัยแบบสร้างสรรค์ - เทคนิคการออกหนังสือเตือน และคำเตือน - มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน - ความรู้ด้านอื่นๆ (หลักสูตรนอกเหนือจากตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ) 	<p>ดำเนินการเองหรือร่วมกับ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน / ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ให้ทุนการศึกษาระดับ ปริญญาตรี ปริญญาโท และหลักสูตรตามสายงาน ปฏิบัติ 	พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	งบ อปต.	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาให้มีโอกาสศึกษา ต่ออย่างเต็มที่ โดยการให้ทุนการศึกษาหรือการอนุญาตให้ ศึกษาต่อ และส่งเสริมให้เพิ่มพูนความรู้ในการทำงาน ตลอดเวลา</p> <p>๓. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง สมาชิก อบต. ผู้บริหาร และ ประชาชน ได้มีโอกาสทัศนศึกษาดูงานตามโครงการต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>	<p>ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและ ลงโทษ 	<p>พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖</p>	<p>งบ อบต.</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคนทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านคุณธรรม จริยธรรม</p> <p>๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างเหมาะสม</p> <p>๒. การจัดทำประกาศเผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง</p> <p>๓. การตรวจสอบและประเมินผลภายหลังจากประกาศ เผยแพร่มาตรฐานจริยธรรม</p> <p>๔. มีการพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อบ้านเมือง ยึดมั่นการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็น ประมุขวางตัวเป็นการทางการเมือง</p>	<p>ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน/ ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - วางมาตรการจูงใจและ ลงโทษ 	<p>พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>-</p> <p>๒๕๖๖</p>	<p>งบ อบต.</p>	

วัตถุประสงค์และเป้าหมาย	แผนงาน/โครงการ	วิธีการ	ระยะเวลา ดำเนินการ	งบประมาณ	หมายเหตุ
เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ทุกคน ทุกตำแหน่งได้รับการ พัฒนาภายในระยะเวลา ๓ ปี	<p>การพัฒนาด้านอื่น ๆ</p> <p>๑. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้มีการลดเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว</p> <p>๒. ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน</p> <p>๓. ส่งเสริมให้มีการดำเนินกิจกรรม ๕ ส</p>	<p>ดำเนินการเองหรือ ร่วมกับหน่วยงานอื่นโดย วิธีการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / สัมมนา - การสอนงาน / ให้ คำปรึกษา และอื่น ๆ - ปรับปรุงสถานที่ทำงาน และสถานที่บริการ ประชาชน 	<p>พ.ศ.๒๕๖๔</p> <p>-</p> <p>๒๕๖๖</p>	<p>งบ อบต.</p>	

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็น ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ยึดถือแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในคุณธรรม และจริยธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ยึดประโยชน์ขององค์กรเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่การให้บริการแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑๐. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๑๑. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ข่มเหง ประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ
