



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

คำนำ

ตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ ที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหาร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการ ที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงได้จัดทำกรอบอัตรากำลังครั้งนี้ โดยได้กำหนดข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้เป็นไปตามโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการ

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง เป็นไปตามระเบียบ จึงได้มีการวางแผน กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล และอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้เกิดการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ยุทธศาสตร์	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่เทศบาลจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ	๒๑
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (กรอบเดิม/กรอบใหม่)	๒๘
๘.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.อื่น	๓๗
๘.๔ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ (+/-)	๓๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	
๙.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามตำแหน่ง	๔๗
๙.๒ ตารางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่นทุกตำแหน่ง	๕๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	
ภาคผนวก	
☞ สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)	
☞ สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งที่ ๓ พ.ศ.๒๕๖๔	
☞ สำเนาประกาศการกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น	
☞ สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
☞ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)	
☞ สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ข้อ ๘.๑ ข้อ ๘.๒ ข้อ ๘.๔ ข้อ ๙.๒ ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ (ฉบับเดิม)	
☞ สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

ตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จำเป็นต้องปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยกำหนดข้อมูลตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่นพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง ทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล ให้เป็นไปตามโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ รวมไว้ในแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแยกข้อมูลเป็นแต่ละส่วนราชการ โดยภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑.๑ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนดให้ “แผนอัตรากำลัง ๓ ปี” เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งในแผนอัตรากำลังกำหนดให้แสดงข้อมูลอัตรากำลังทั้งข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างอยู่ในฉบับเดียวกัน

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการราชการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๒.๒ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๒๐ แผนพัฒนาจังหวัดบึงกาฬ (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) แผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี นโยบายของรัฐบาลนโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาของตำบลนาแสง

ประกอบด้วย ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว การกีฬา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การส่งเสริมและพัฒนากการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลนาแสงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัด อบต.

๓.๒.๒ กองคลัง

๓.๒.๓ กองช่าง

๓.๓.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๓ กำหนดตำแหน่งให้สายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ดังนี้

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ทุกคนภายในองค์กรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้งตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาในเขตพื้นที่และความต้องการของประชาชน คณะกรรมการจึงวิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นสำคัญเพื่อจัดการอัตรากำลังให้ถูกต้องกับทิศทางการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน มีสภาพชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อในฤดูฝนทำให้การคมนาคมไปมาไม่สะดวก

๔.๑.๒ ถนนสู่พื้นที่ทางการเกษตรยังมีไม่เพียงพอ

๔.๑.๓ การบริการกระแสไฟฟ้า เพื่อการเกษตรยังไม่ทั่วถึง

๔.๑.๔ ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง ระบบน้ำประปามาตรฐานยังมีไม่เพียงพอแก่ความต้องการของประชาชน

๔.๑.๕ มีทางระบายน้ำเสียภายในหมู่บ้านไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และบางหมู่บ้านทางระบายน้ำอุดตัน

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ การขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

๔.๒.๒ การขาดการรวมกลุ่มอาชีพ หรือสหกรณ์

๔.๒.๓ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในการพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร

๔.๒.๔ ขาดตลาดชุมชนซึ่งเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าต่าง ๆ

๔.๒.๕ ขาดการส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

๔.๒.๖ ไม่มีความรู้เรื่องการตลาด

๔.๒.๗ ทรัพยากรที่เป็นต้นทุนการผลิตมีน้อย

๔.๒.๘ ประชาชนไม่ได้เป็นเจ้าของกระบวนการสร้างมูลค่าเพิ่มให้วัตถุดิบ

๔.๒.๙ ประชาชนมีการออมน้อย

๔.๒.๑๐ ราคาขายพาราดกต่ำ

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

๔.๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล

๔.๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔.๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุเด็กสตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๔.๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔.๓.๕ การถูกหลอกลวงแรงงานจากกลุ่มมิจฉาชีพ

๔.๒.๖ ขาดการส่งเสริมกิจกรรม การศึกษา อาชีพแก่เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและ

ผู้ด้อยโอกาส

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๔.๓.๗ ปัญหาการขาดความรู้ และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ
 ๔.๓.๘ สถาบันทางสังคมโดยเฉพาะสถาบันครอบครัวลดความเข้มแข็งลง สาเหตุมาจากค่านิยม
 ในการดำรงชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ที่เป็นวัตถุนิยม และบริโภคนิยม

๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

- ๔.๔.๑ การมีส่วนร่วมของประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อย
- ๔.๔.๒ นักการเมืองท้องถิ่นและนักการเมืองระดับชาติขาดคุณธรรมจริยธรรม
- ๔.๔.๓ ผู้บริหารท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่ใช้ในการบริหารราชการ
- ๔.๔.๔ ขาดแคลนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๕.๑ ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพจากการเผาหญ้าในที่ทำกินและการใช้ประโยชน์จากดินมาก

เกินไป

- ๔.๕.๒ ปัญหาป่าไม้เสื่อมโทรมจากการบุกรุกใช้เป็นที่ทำกินและที่อยู่อาศัย
- ๔.๕.๓ คลองตื้นเขินมีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๔.๕.๔ ขาดพื้นที่และอุปกรณ์ในการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๔.๕.๕ ขาดจิตสำนึกร่วมกันในการป้องกันและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๖ ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๖.๑ งบประมาณในการจัดกิจกรรม/โครงการด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม
 มีไม่เพียงพอ เช่น งานประเพณีสงกรานต์ ลอยกระทง กิจกรรมส่งเสริมด้านการศึกษา ฯลฯ

- ๔.๖.๒ ขาดการส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬา และนันทนาการให้กับเด็ก เยาวชน และประชาชน

- ๔.๖.๓ วัฒนธรรมประชาชนถูกวัฒนธรรมสมัยใหม่ครอบงำ ทำให้ความสนใจศาสนา วัฒนธรรม

อันดีงามที่มีอยู่ลดลง

ความต้องการของประชาชนในตำบลนาแสง

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุก ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง และก่อสร้างถนน คสล.
- ๑.๔ ขยายเขตประปาให้ครบทุกหมู่บ้าน

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการให้ความรู้เพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๔ ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๓.๕ กำจัดยุ่งลายอย่างต่อเนื่อง และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๖ การส่งเสริมกิจกรรม การศึกษา อาชีพแก่เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ตามความเหมาะสม

๓.๗ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการจัดเวที ประชาคมระดับหมู่บ้าน และระดับตำบล

๔.๒ อยากเห็นนักการเมืองท้องถิ่นและนักการเมืองระดับชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาความเดือนร้อนของประชาชน

๔.๓ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับโดยเคร่งครัด เพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๔.๔ ส่งเสริมให้ความรู้กับประชาชน ในการตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารท้องถิ่นให้โปร่งใส และเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๕ สรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ให้ความรู้ในการบำรุงรักษาดินและการปลูกป่าทดแทน

๕.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๕.๔ จัดหาพื้นที่และอุปกรณ์ในการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๕ ประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกร่วมกันในการป้องกันและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ความต้องการด้านการศึกษา

๖.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล และห้องสมุดชุมชน

๖.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๖.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นโดยน้อมนำแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงมาเป็นหลักปฏิบัติให้บรรลุผล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม

ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอศรีวิไล แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๕ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ
๖. การสาธารณสุขโรค
๗. การจัดให้มีตลาด

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

๓. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
 ๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
 ๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
 ๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 ๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
 ๘. การส่งเสริมกีฬา
- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 ๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
 ๓. การผังเมือง
 ๔. จัดให้มีที่จอดรถ
 ๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 ๖. การควบคุมอาคาร
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 ๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
 ๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
 ๔. ให้มีตลาดกลาง
 ๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
 ๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
 ๗. การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
 ๘. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
- ๕.๕ ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
 ๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 ๔. การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
๑. การจัดการศึกษาท้องถิ่น
 ๒. ส่งเสริมการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
 ๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
 ๔. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ท้องถิ่น ๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น ๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นอื่น ๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมาย กำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ได้ เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอศรีวิไล แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง นโยบายของรัฐบาล และนโยบาย ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงเป็นสำคัญ

๒. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การพัฒนารายได้
๗. การส่งเสริมการเกษตร
๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมการกีฬาและการออกกำลังกาย
๔. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๕. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหาร กำหนดจุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยัง

บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธี ในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีย่อมจะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

จุดแข็ง (Strength)

๑. ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง เป็นที่ตั้งของการบริการสถานที่ท่องเที่ยว ส่วนราชการ สถานศึกษา ส่งผลให้อัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง
๒. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีบุญบั้งไฟ เป็นต้น
๓. มีเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง สมัคคีสามัคคี
๔. มีวัดโพธิ์ชัยศรีที่เป็นแหล่งทัศนศึกษาดูงานที่โด่งดัง วัดเจติยาศีรีวิหาร (วัดภูทอก) เป็นแหล่งท่องเที่ยว
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีภูมิวิเศษที่เหมาะสมที่จะเป็นตำบลที่น่าอยู่อาศัยน่าท่องเที่ยว
๖. คนในตำบลนาแสง มีความภาคภูมิใจในความเป็นนาแสง
๗. มีโรงเรียนในพระราชดำริ เช่น โรงเรียนบ้านนาคำแคน โรงเรียนกัลยาณีวัฒนา ๒ ได้ส่งเข้าประกวดโรงเรียนพระราชทานระดับภาค
๘. มีชมรมผู้สูงอายุ เกี่ยวกับรำไม้พลองที่โด่งดังระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ
๙. มีบ้านคำแคนพัฒนาเป็นหมู่บ้านมั่งมีศรีสุข หมู่บ้าน นวัตกรรม
๑๐. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์

จุดอ่อน (Weakness) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานว่ามีส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ดังนี้

๑. ปัญหาการจราจร สืบเนื่องจากถนนในการคมนาคมสัญจร ยังไม่สะดวกเท่าที่ควร เช่น ยังไม่มีถนนลูกรังเพื่อการเกษตรหลายเส้นรอการปรับปรุง
๒. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงขาดการสนับสนุนงบประมาณที่มีงบประมาณสูง เกินขีดความสามารถ
๔. เป็นตำบลที่มีพื้นที่กว้างเมื่อเทียบกับงบประมาณที่จะนำมาพัฒนา
๕. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ยังขาดความรู้ Knowledge ทักษะ Skill และประสบการณ์ Experience เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ขาดการจัดระเบียบของผังเมืองอย่างเป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunities)

๑. ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ ได้ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขโรคต่าง ๆ ให้ดีขึ้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล โดยส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. มีทุนทางธรรมชาติที่เหมาะสมในการพัฒนา
๔. มีการสืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและยิ่งใหญ่
๕. เป็นหมู่บ้านและตำบลแห่งการสร้างเสริมสุขภาพ ครอบคลุมทั้ง ๙ หมู่บ้าน ทำให้ประชากร มีสุขภาพที่ดี สุขภาพแข็งแรง
๖. มีการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติร่วมกัน

อุปสรรค (Threat)

๑. การขาดแคลนแหล่งน้ำในการทำการเกษตรในฤดูแล้ง
๒. สภาพการณ์ราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ เช่นราคาข้าว ราคายางพารา
๓. ปัญหายาเสพติดในพื้นที่

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เหตุผลและความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งว่างเพิ่มในอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) รอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ. ๒๕๖๓ และเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ. ๒๕๖๓ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และจัดโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ดังนี้ ๑) สำนักปลัด อบต. ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างปัจจุบัน มีจำนวนทั้งสิ้น ๔๒ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒๙ อัตรา มีคนครอง ๒๐ อัตรา ว่าง ๙ อัตรา
๒. พนักงานจ้างจำนวน ๑๔ อัตรา มีคนครอง ๑๔ อัตรา ว่าง ๐ อัตรา
๓. ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ๑๒ อัตรา มีคนครอง ๑๐ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา

เนื่องจากเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงมีความต้องการบุคลากรที่เป็นผู้ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่มีความรู้ความสามารถและความชำนาญ อีกทั้งงานบริการด้านอื่นๆที่ประชาชนในพื้นที่ต้องการ รวมถึงงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ที่มีความต้องการของประชาชนในด้านการให้บริการและช่วยเหลือเพิ่มมากขึ้น

จึงมีความจำเป็นต้องขอปรับปรุงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับ ชำนาญงาน ปรับปรุงตำแหน่ง เป็นเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ อาวุโส เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และสามารถตอบสนองการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง ในการขยายตัวของชุมชน และการบริหารงานภายในองค์กรเอง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงมีความประสงค์ขออนุมัติปรับปรุงตำแหน่ง ประเภททั่วไป ระดับ อาวุโส ดังนี้

๑. ปรับปรุงตำแหน่ง ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ชำนาญงาน ปรับปรุง ตำแหน่ง เป็นเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ อาวุโส

ลงชื่อ

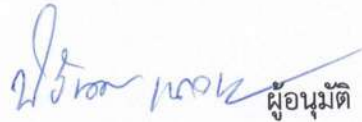


ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวบัวเรียง ไพศาล)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ



ผู้อนุมัติ

(นายนิรันดร์ เนาวนิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๘. โครงสร้างกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ. ๒๕๖๓ และหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงได้กำหนดภารกิจที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่พิจารณาตั้งเป็นฝ่ายหรือกองต่อไป ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานอำนวยการ ๑.๓ งานปกครอง ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานรักษาความสงบ ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๙ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๑ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น</p> <p>กลุ่มงานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๑๒.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๑๒.๒ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๒.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๑๒.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๑๒.๕ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๑.๑๒.๖ งานกิจการสตรีและคนชรา</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานอำนวยการ ๑.๓ งานปกครอง ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานรักษาความสงบ ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๙ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๑ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น</p> <p>กลุ่มงานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๑๒.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๑๒.๒ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๒.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๑๒.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๑๒.๕ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๑.๑๒.๖ งานกิจการสตรีและคนชรา</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานการเงินและบัญชี ๒.๕ งานจัดหาพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานการเงินและบัญชี ๒.๕ งานจัดหาพัสดุ</p>	<div style="border: 1px solid red; padding: 5px; display: inline-block;"> ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ </div>
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานการโยธา ๓.๕ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานการโยธา ๓.๕ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p>	
<p>๔. กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานแผนงานและโครงการ ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานวิชาการ ๔.๔ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	<p>๔. กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานแผนงานและโครงการ ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานวิชาการ ๔.๔ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p>	
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	

หมายเหตุ รายละเอียดการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง พ.ศ. ๒๕๖๖

.....

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ.๒๕๖๓ และเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ.๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๒๓๔ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีส่วนราชการดังนี้

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๔.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานบริหารทั่วไป งานอำนวยการ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งงานในส่วนราชการออกเป็น ดังนี้

๔.๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

- งานการวางแผนทรัพยากรบุคคล
- งานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- งานการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงาน
- งานข้อมูลสารสนเทศ และทะเบียนประวัติ

/- งานบำเหน็จบำนาญ...

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

กรอบอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	กรอบอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ตามมติ ก.อบต.บึงกาฬ ครั้งที่ ๑๑/๖๖ ลว ๓๐ พ.ย. ๖๖	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กลาง/ต้น	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กลาง/ต้น	๑	**ว่างเดิม
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ต้น	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ต้น	๑	
สำนักปลัด (๐๑) ๑๙ อัตรา			สำนักปลัด (๐๑) ๑๘ อัตรา			
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	**ว่างเดิม
หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการและสังคม	ขพ.	๑	หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการและสังคม	ขพ.	๑	**ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	
นิติกร	ปก.	๑	นิติกร	ปก.	๑	
นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	-	-	-	ยุบเลิก มติ ก.อบต.ครั้งที่ ๑๐/๖๖
-	-	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	อส.	-	} ขยายระดับตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	
นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	
นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	*ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๕ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๕ อัตรา			
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	<div style="border: 1px solid red; padding: 2px; display: inline-block;">ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ</div> ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑๑/๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ พ.ย. ๖๖
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา			
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	
กองคลัง (๐๔) ๙ อัตรา			กองคลัง (๐๔) ๙ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	**ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	ว่างเดิม
นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๒ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๒ อัตรา			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	*ว่างเดิม
กองช่าง (๐๕) ๗ อัตรา			กองช่าง (๐๕) ๗ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	
นักจัดการงานช่าง	ชก.	๑	นักจัดการงานช่าง	ชก.	๑	
นายช่างโยธา	ปง.	๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานปะปา	ปง./ชง.	๑	เจ้าพนักงานปะปา	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๓ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๓ อัตรา			
ผ.เจ้าพนักงานธุรการ		๑	ผ.เจ้าพนักงานธุรการ		๑	
ผ.นายช่างโยธา		๑	ผ.นายช่างโยธา		๑	

กรอบอัตราค่าจ้างเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ตามมติ ก.อบต.บึงกาฬ ครั้งที่ ๑๑/๖๖ ลว ๓๐ พ.ย. ๖๖	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
ผช.นายช่างไฟฟ้า		๑	ผช.นายช่างไฟฟ้า		๑	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ๕ อัตรา			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ๕ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	
นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๒ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๒ อัตรา			
ผู้ช่วยนักสันทนการ	-	๑	ผู้ช่วยนักสันทนการ	-	๑	*ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจติยาศรีวิหาร ๕ อัตรา			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจติยาศรีวิหาร ๕ อัตรา			
ผอ.ศพด.		๑	ผอ.ศพด.		๑	
ครู	ชก.	๑	ครู	ชพ.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชพ.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	รับโอน/บรรจุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๓ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมงคลสามัคคีธรรม ๕ อัตรา			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมงคลสามัคคีธรรม ๕ อัตรา			
ผอ.ศพด.		๑	ผอ.ศพด.		๑	
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ครู	๑	ครู	ครู	๑	รับโอน/บรรจุ
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิริมงคล ๕ อัตรา			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิริมงคล ๕ อัตรา			
ผอ.ศพด.		๑	ผอ.ศพด.		๑	
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑)			หน่วยตรวจสอบภายใน (๑)			
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	
รวม		๖๑	รวม		๖๐	

หมายเหตุ

ว่างเดิม เป็นตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง ต้องการรับ โอน/ย้าย ได้

* ว่างเดิม ให้ อบต.สรรหา

** ว่างเดิม เป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้ ก.อบต.สรรหา

๔.๓ การเปรียบเทียบข้อดีราคาจ้างก่อสร้างโครงการปกครองท้องถิ่นซึ่งเคียงกันข้างเคียงที่มีงบประมาณ และอำนาจหน้าที่ใกล้เคียงกัน

ที่	อบท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ปี ๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบล			ลูกจ้างประจำ			ผอ.เขต/ครูผู้ช่วย			ผู้ดูแลเด็ก			พนักงานจ้าง			รวม							
				มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม		มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	ยิบเล็ก			
๑	อบต.นาละแม	๕	๔๔,๘๘๗,๐๐๐	๑๕	๕	๘	๑	-	-	๘	๒	๑	-	-	๓	๑๔	๓	-	-	๒๕	-	-	-	-	๒๕	
๒	อบต.ขุนภพ	๕	๕๖,๐๐๐,๐๐๐	๒๒	๔	๓	-	-	-	๕	๒	๑	-	-	๑	๑	๑๒	๑	-	-	๕๔	-	-	-	-	๕๔
๓	อบต.นาแสง	๕	๕๔,๘๐๑,๕๘๐	๒๐	๘	-	-	-	-	๑๐	๓	๓	-	-	๓	๓	๑๔	-	-	-	๑๑	-	-	-	-	๖๐
๔	อบต.นาสิงห์	๖	๕๗,๕๐๐,๐๐๐	๑๕	๑๑	๘	-	-	-	๘	-	๑	-	-	-	๑๐	๓	-	-	-	๓๐	-	-	-	-	๔๕

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๘.๔ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง (กำหนดเพิ่ม / ลด)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)									
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม
หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการสังคม	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก (มติ ก.อบต.ครั้งที่ ๑๐/๖๖)
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	อส.	-	-	-	-	-	-	-	} ขยายระดับตำแหน่ง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)						ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ			
ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)						ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑๑ / ๖๖			
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง..	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
กองช่าง (๐๕)									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานปะปา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

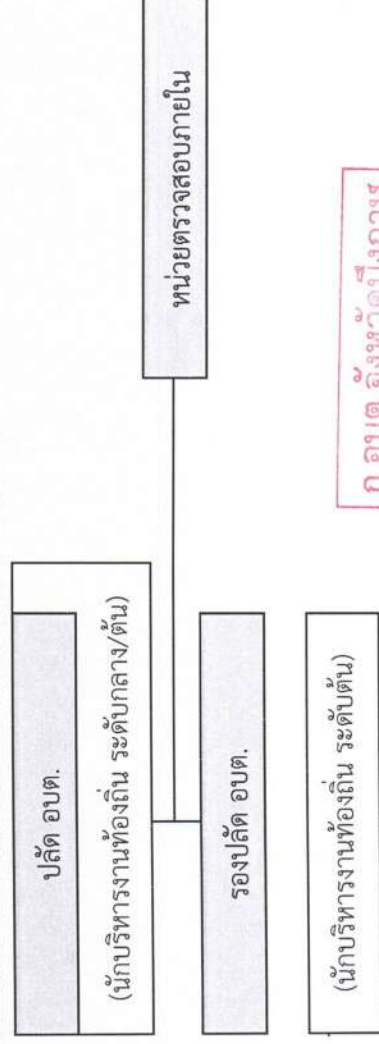
ส่วนราชการ	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผช.นักสันทนการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจติยาศรีวิหาร									
ผอ.สพด.		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน/ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑				จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมงคลสามัคคีธรรม									
ผอ.สพด.		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน/ว่างเดิม
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑				จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิริมงคล									
ผอ.สพด.		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๖๑	๖๐	๖๐	๖๐	-๑	-	-	

หมายเหตุ

ว่างเดิม เป็นตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง ต้องการรับ โอน/ย้าย ได้

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

สำนัปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง/ต้น)	กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
๑ กลุ่มงานสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานงานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน - งานกิจการสตรีและคนชรา ๒. งานการเจ้าหน้าที่ ๓. งานอำนวยความสะดวก ๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๖. งานรักษาความสงบ ๗. งานนิติการ ๘. งานบริหารงานสาธารณสุข ๙. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร ๑๑.งานบริหารงานทั่วไป	๑. งานบริหารงานคลัง ๒. งานพัฒนารายได้ ๓. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๔. งานการเงินและบัญชี ๕. งานจัดหาพัสดุ ๖. งานบริหารงานทั่วไป	๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง ๒. งานสาธารณูปโภค ๓. งานผังเมือง ๔. งานการโยธา ๕. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๖. งานควบคุมอาคาร ๗. งานควบคุมการก่อสร้าง ๘. งานช่างสำรวจ ๙. งานบริหารงานทั่วไป	๑. งานแผนและโครงการ ๒. งานบริหารการศึกษา ๓. งานวิชาการ ๔. งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๖. งานส่งเสริมเด็กและเยาวชน ๗. งานกีฬาและสันทนาการ ๘. งานการเงินและบัญชี ๙. งานพัสดุและทรัพย์สิน ๑๐.งานบริหารงานทั่วไป

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานครู อบต.			พนักงานจ้าง			รวม			
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผอ.ศพด.	ครู	ครูชำนาญการ	ผู้จ้างประจำ	ภารกิจ (คนวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)		ทั่วไป	พช.หม.ศพด.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
กรอบเดิม	๑	๑	๑	-	๑๐	๒	๑	๐	๑	๑	๓	๔	๘	-	๑๒	๑	๑	-	๓	๒๑

โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) **ว่างเต็ม**

๑. งานการเจ้าหน้าที่
๒. งานอำนวยความสะดวก
๓. งานปกครอง
๔. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. งานรักษาความสงบ
๖. งานนิติการ
๗. งานบริหารงานสาธารณสุข
๘. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๙. งานส่งเสริมการเกษตร

- นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑)
- นิติกร ปก. (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.(๑)
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก.(๑)
- นักวิชาการเกษตร ปก.(๑)
- นักพัฒนาชุมชน ชก.(๑)
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. **ว่าง(๑)**
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อส.} (๑)
- จพง.สาธารณสุข ปง./ชง. **ว่าง (๑)**
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ช่วย จนท.ธุรการ (คุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ) **ว่าง (๑)**

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

- หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการและสังคม ชพ. **ว่าง(๑)**
- จพง.ธุรการ ปง. (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ) **ว่าง(๑)**

- กลุ่มงานสวัสดิการสังคม
หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการสังคม (ชพ.) (ว่าง)
- งานสังคมสงเคราะห์
 - งานพัฒนาชุมชน
 - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
 - งานสวัสดิการสังคม
 - งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
 - งานกิจการสตรีและคนชรา

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)		ทั่วไป
กรอบเดิม	-	-	๑	-	๑	๑	๒	๑	-	-	-	๕	๑	๑๙
กรอบใหม่ ปี ๖๗	-	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๕	๑	๑๘

โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) **ว่างเต็ม**

๑. งานนายอำเภอ
๒. งานอำนวยการ
๓. งานปกครอง
๔. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. งานรักษาความสงบ
๖. งานนิติการ
๗. งานบริหารงานสาธารณสุข
๘. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
๙. งานส่งเสริมการเกษตร

- นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑)
- นิติกร ปก. (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.(๑)
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก.(๑)
- นักวิชาการเกษตร ปก.(๑)
- นักพัฒนาชุมชน ชก.(๑)
- นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก./ว. **ว่าง(๑)**
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชง.
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย อส.} (๑)
- จพง.สาธารณสุข ปง./ชง. **ว่าง (๑)**
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป (คุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (คุณวุฒิ) (๑)
- ผู้ช่วย จนท.ธุรการ (คุณวุฒิ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ) **ว่าง (๑)**

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

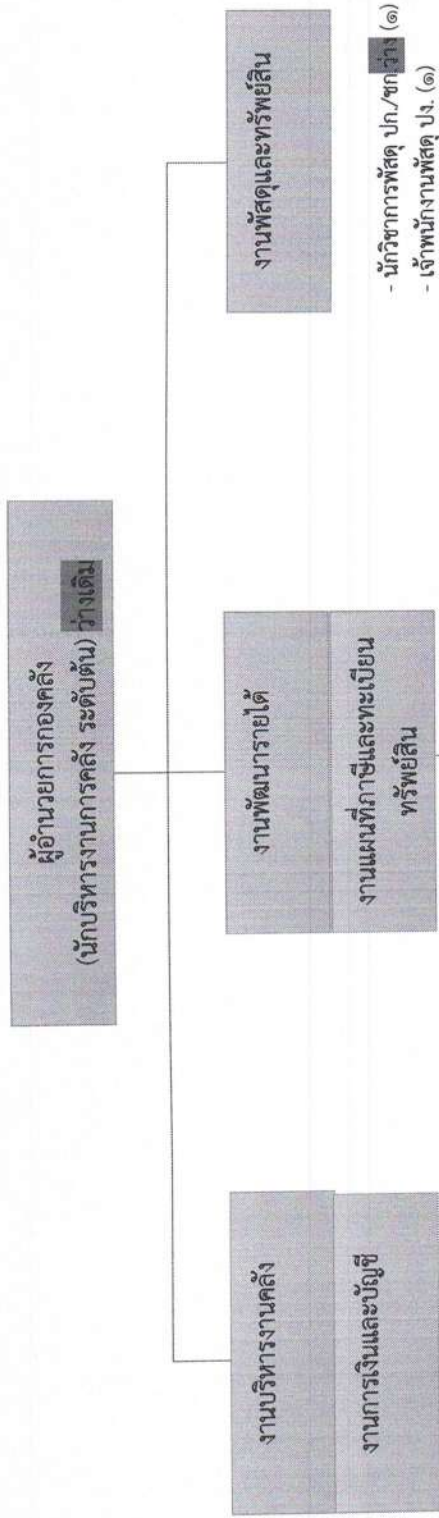
กลุ่มงานสวัสดิการสังคม
หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการสังคม (ชพ.) (ว่าง)

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานสวัสดิการสังคม
- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- งานกิจการสตรีและคนชรา

- หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการและสังคม ชพ. **ว่าง(๑)**
- จพง.ธุรการ ปง. (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ) **ว่าง(๑)**

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)		ทั่วไป
กรอบเดิม	-	-	๑	-	๑	๑	๒	๑	-	-	๕	๑	๑	๑๗
กรอบใหม่ ปี ๒๗	-	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	-	๕	๑	๑	๑๗

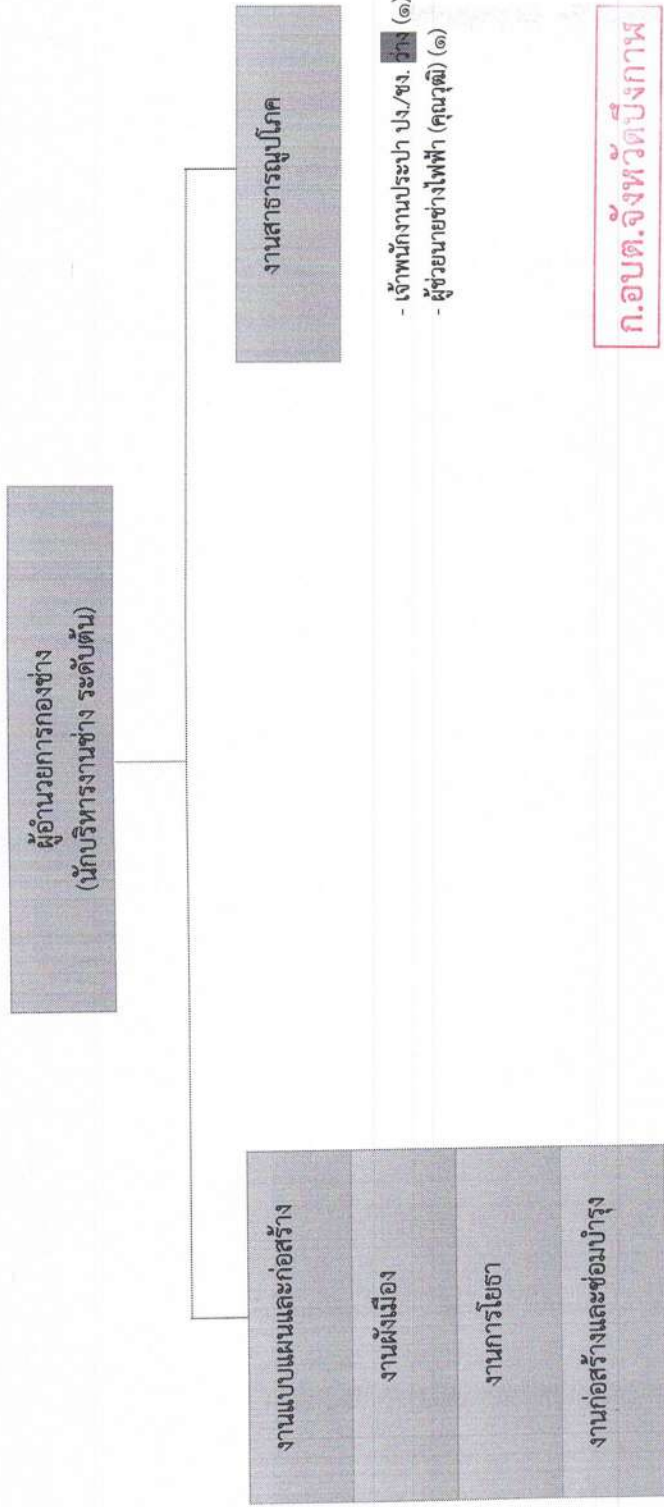
โครงสร้างองค์กร



ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ชำนาญ	ปฏิบัติ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)		ทั่วไป
กรอบเดิม	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๔	-	๒	-	๙
กรอบใหม่ ปี ๒๗	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๔	-	๒	-	๙

โครงสร้างกองช่าง

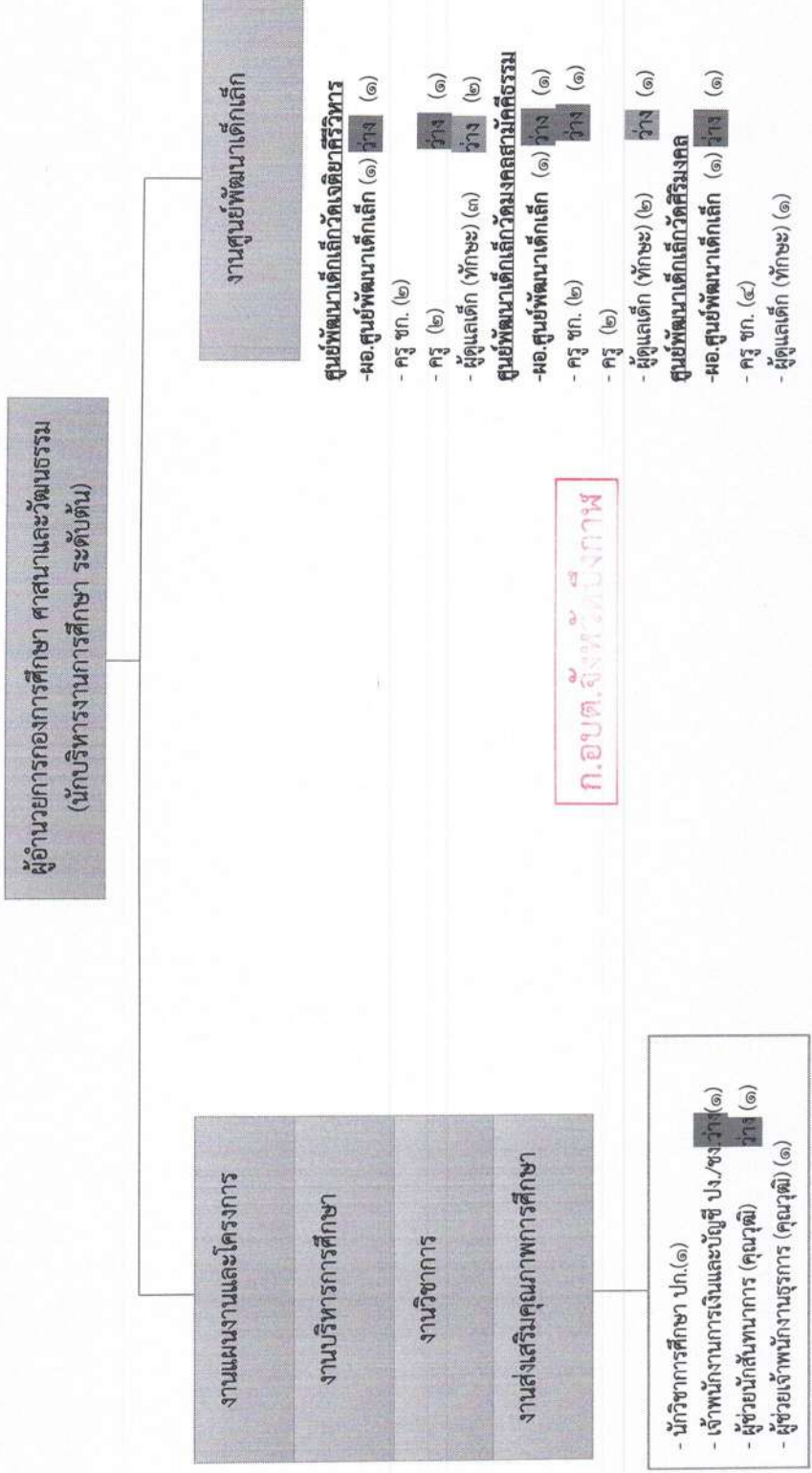


ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

- เจ้าพนักงานประปา ปง./ชง. กวัง (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ) (๑)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ถูกจ้างประจำ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)		ทั่วไป
กรอบเดิม	-	-	๑	-	๑	-	๒	-	-	-	๓	-	-	๗
กรอบใหม่ ปี ๖๗	-	-	๑	-	๑	-	๒	-	-	-	๓	-	-	๗

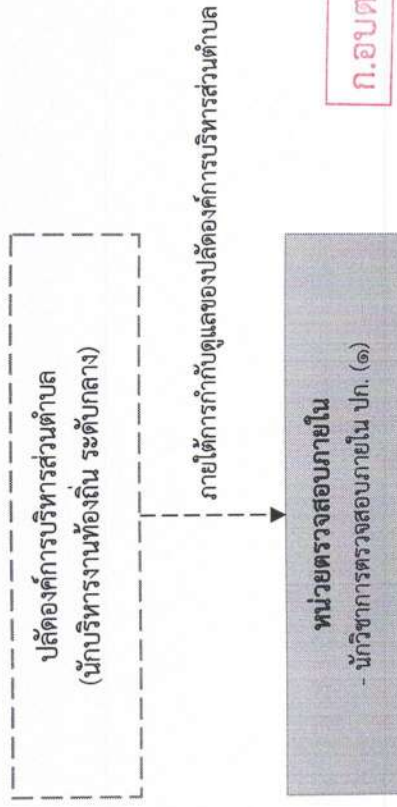
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ก.อบต.จึงหวังยิ่งภาพ

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนวยความสะดวกท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานครู อบต.			พนักงานจ้าง				รวม		
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ผอ.ศพด.	ครู	ครูชำนาญการพิเศษ	ครูชำนาญการพิเศษ	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ผ.ช.พ.ศพด.		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)
กรอบเดิม	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๓	๑	๔	๒	๒	๒	๓	-	-	๒๓
กรอบใหม่ ปี ๖๗	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๓	๑	๔	๒	๒	๒	๓	๓	-	๒๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	วิชาการ			รวม
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	
กรอบเดิม	๑	-	-	๑
กรอบใหม่ ปี ๖๗	๑	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการบริหารส่วนตำบลนแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่ง ตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม	
๑	นางสาวบัวเรียง โพธาล	-	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๓๘,๕๐๐	๗,๐๐๐	-	**ว่างเต็ม
๒	นางสกลี ออบต.	ร.ม. (สหวิทยาการฯ)	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๑๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๔๒,๐๒๐	๓,๕๐๐	-	**ว่างเต็ม
ส่วนเกิน (๑๑)										
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น										
๓	ว่างเต็ม	-	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	-	๓,๕๐๐	-	**ว่างเต็ม
๔	ว่างเต็ม	-	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการสังคม	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการสังคม	-	๓,๕๐๐	-	**ว่างเต็ม
๕	นางดวงเดช แสนวิสุทธิ์	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิทยากรบุคคล	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิทยากรบุคคล	๑๘,๘๕๐	-	-	
๖	นางอวิระพงษ์ สุวรรณเขต	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๒,๖๐๐	-	-	
๗	นางประภัง ทองทา	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นิติกร	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นิติกร	๒๘,๖๕๐	-	-	
๘	นางวิภา วงศ์จันทร์	ร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๓๕,๗๗๐	-	-	
๙	ว่างตาม มล ก.อบต.ครั้งที่ ๑๐ สว. ๒๗ ตุลาคม ๒๕๖๖	-	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	
๑๐	จำเริญพร ภูษา	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒๘,๘๖๐	-	-	
๑๑	นางสาวดิศพร ดวงแก้ว	ว.ท.บ. (วิทยาศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการเกษตร	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการเกษตร	๒๘,๘๘๐	-	-	
๑๒	นางสาวนุชยา ศรีสมานะ	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๕,๔๒๐	-	-	
๑๓	นางรัตน์พร เพชรรักษา	บ.ธ.บ. (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	๒๑,๑๕๐	-	-	
๑๔	-	-	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๕,๘๘๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)										
๑๕	นางสาวสิริริยา บุญบุรุษ	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผ.ช.นักวิทยากรบุคคล	-	ผ.ช.นักวิทยากรบุคคล	๒๐,๖๘๐	-	-	
๑๖	นางสุริราช ราชวงศ์	ศ.บ.บ. (การพัฒนชุมชน)	-	ผ.ช.เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๑,๕๙๐	-	-	
๑๗	นางสาวปิ่นดา แก้วทิวา	ศ.บ.บ. (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	-	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑๓,๒๘๕	-	-	
๑๘	นางสาวนิตติยา สักายวงศ์	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผ.ช.นักจัดการงานทั่วไป	-	ผ.ช.นักจัดการงานทั่วไป	๑๗,๗๒๐	-	-	
๑๙	นางปิ่นพร ตระจันทร์	ป.ว.ช. (อาหารและโภชนาการ)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑๕,๘๕๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)										
๒๐	นายราชมงคล บุตรชาติ	ป.ว.ส. (เทคนิคช่างยนต์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	๓,๕๐๐	-	-	
๒๑	นายบัณฑิต ศรีรักษาดี	ป.บ	-	พนักงานขับรถบรรทุกหน้า	-	พนักงานขับรถบรรทุกหน้า	๓,๐๐๐	-	-	
ยอดคงเหลือ (๑๔)										
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น										
๒๒	-	-	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	ผ.ช.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	ผ.ช.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๒๑,๒๒๐	-	-	
๒๓	นางสาวชนัญญา แก้วกล้า	บ.ธ.ม. (การบริหารธุรกิจ)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการคลัง	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการคลัง	๑๘,๘๘๐	-	-	
๒๔	-	-	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการพัสดุ	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	นักวิชาการพัสดุ	๑๑,๓๐๐	-	-	
๒๕	นางสาวพิมพ์นัฐ ไซยเทศ	ป.ว.ส. (การบัญชี)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๓,๗๖๐	-	-	
๒๖	นางสาวพรทิพา ตะมูลรัมย์	ป.ว.ส. (การบัญชี)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๓,๗๖๐	-	-	
๒๗	นางสาวศรินทร์ จันทวงศ์	ป.ว.ส. (การบัญชี)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๔,๓๓๐	-	-	
๒๘	นางสาววันเพ็ญ นาริวง	ป.ว.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๑,๕๐๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)										
๒๙	นางนิชาภา อ่อนสมัย	ป.ว.ส. (การบัญชี)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๕,๖๖๐	-	-	
๓๐	นางสาวสุรัตน์ มูลกัน	บ.ธ.บ. (บัญชีบัณฑิต)	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๓,๒๘๕	-	-	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครึ่งปี ๑๙ / ๖๖

เมื่อวันที่ ๓๐ พ.ค. ๖๖

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ลำดับที่	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	ระดับ		ตำแหน่ง	ระดับ		ตำแหน่ง
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๓๑	นายบุญส่ง สุทธิ	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๖-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๓๐	๒๖-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๒๙,๑๑๐	-	๓,๕๐๐	-	
๓๒	นายประจักษ์ อุ่นวิเศษ	วท.บ. (แขนงเทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๖-๓๐-๕-๓๓๐๓-๐๑๑	นักจัดการงานช่าง	๓๑	๒๖-๓๐-๕-๓๓๐๓-๐๑๑	นักจัดการงานช่าง	๒๕,๕๕๐	-	-	-	
๓๓	นายเรืองศักดิ์ สุทธิราช	วศ.บ. (วิศวกรรมโยธา)	๒๖-๓๐-๕-๕๕๐๓-๐๑๑	นายช่างโยธา	๓๒	๒๖-๓๐-๕-๕๕๐๓-๐๑๑	นายช่างโยธา	๑๘,๐๓๑	-	-	-	
๓๔	-	-	๒๖-๓๐-๕-๕๕๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานประจำ	๓๓	๒๖-๓๐-๕-๕๕๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานประจำ	๑๖,๘๘๕	-	-	ว่างเต็ม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
๓๕	นางสาวขวัญดาว ผิวขำ	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๓๔	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑๘,๓๒๐	-	-	-	
๓๖	นายวิฑูรย์ แดงสมการ	ปวช. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผช.นายช่างโยธา	๓๕	-	ผช.นายช่างโยธา	๑๘,๖๔๐	-	-	-	
๓๗	นายพนมศักดิ์ พระตาเวช	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	๓๖	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑๓,๓๕๐	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๕)												
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น												
๓๘	นางประไพพร ธาเนศวร	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๖-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๗	๒๖-๓๐-๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๙,๖๓๐	-	๓,๕๐๐	-	
๓๙	นางสาวจิราภรณ์ อุทัย	ศศ.บ. (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๒๖-๓๐-๕-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	๓๘	๒๖-๓๐-๕-๓๘๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	๑๘,๒๐๐	-	-	-	
๔๐	-	-	๒๖-๓๐-๕-๕๑๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓๙	๒๖-๓๐-๕-๕๑๐๓-๐๑๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๖,๘๕๐	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
๔๑	นางสาวสุวิรัตน์ เวียงสมพร	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๔๐	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑๓,๖๐๐	-	-	-	
๔๒	นายพิระพล ศรีพิพธา	บ.ธ.ม. (การบริหารธุรกิจ)	-	ผช.นักบริหารงาน	๔๑	-	ผช.นักบริหารงาน	๑๕,๐๐๐	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจติยาคีรีวิหาร												
๔๓	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔๒	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	ว่างเต็ม	
๔๔	นางสาวทัศนีย์ แสงเลิศ	ค.บ. (ประถมศึกษา)	๒๖-๓๐-๕-๖๖๐๐-๓๖๕๕	ครู	๔๓	๒๖-๓๐-๕-๖๖๐๐-๓๖๕๕	ครู	๓๐,๓๗๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	-	
๔๕	นางจอมศรี จันทรวงศ์	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๖-๓๐-๕-๖๖๐๐-๓๖๖๐	ครู	๔๔	๒๖-๓๐-๕-๖๖๐๐-๓๖๖๐	ครู	๓๒,๘๕๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	-	
๔๖	นางสุปราณี อินทฉาย	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๓๐-๕-๖๖๐๐-๓๖๖๕	ครู	๔๕	๒๖-๓๐-๕-๖๖๐๐-๓๖๖๕	ครู	๓๐,๘๕๐	-	-	-	
๔๗	ว่างเต็ม	-	๒๖-๓๐-๕-๖๖๐๐-๓๖๖๑	ครู	๔๖	๒๖-๓๐-๕-๖๖๐๐-๓๖๖๑	ครู	-	-	-	ว่างเต็ม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)												
๔๘	นางสาวรัชชिता หานมา	วท.บ. (เคมี)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔๗	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมงคลสมัยคีรีวิหาร												
๔๙	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๔๘	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๕๐	-	-	๒๖-๓๐-๕-๖๖๐๐-๓๖๗๗	ครู	๔๙	๒๖-๓๐-๕-๖๖๐๐-๓๖๗๗	ครู	-	-	-	ว่างเต็ม	
๕๑	นางวันมา สีสั่ง	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๓๐-๕-๖๖๐๐-๓๖๘๘	ครู	๕๐	๒๖-๓๐-๕-๖๖๐๐-๓๖๘๘	ครู	๒๕,๕๐๐	-	-	-	
๕๒	นางดวงใจ จันทร์อ้น	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๓๐-๕-๖๖๐๐-๓๖๙๔	ครู	๕๑	๒๖-๓๐-๕-๖๖๐๐-๓๖๙๔	ครู	๒๕,๐๗๐	-	-	-	
๕๓	นางนิตยา อุทัย	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๓๐-๕-๖๖๐๐-๓๖๙๐	ครู	๕๒	๒๖-๓๐-๕-๖๖๐๐-๓๖๙๐	ครู	๒๕,๐๕๐	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)												
๕๔	นางสาวเต็มเดือน หอมสมบัติ	ศษ.บ. (การแนะแนว)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๕๓	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑๕,๕๕๐	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครึ่งที่ ๑๑/๑๖
 เมื่อวันที่ ๓๐ พ.ค. ๕๖

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินอื่น ๆ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กศรีมงคล										
๕๕	-	-	-	ผู้ช่วยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕๕	ผู้ช่วยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
๕๖	นางสาวหนึ่งฤทัย ภู่อ่าว	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๓๐-๕๖-๖-๐๐๓๖๒๒	ครู	๕๕	๒๖-๓๐-๕๖-๖-๐๐๓๖๒๒	ครู	๓,๕๐๐	-	
๕๗	นางสุนนตรา คำสุข	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๖-๓๐-๕๖-๖-๐๐๓๖๒๒	ครู	๕๖	๒๖-๓๐-๕๖-๖-๐๐๓๖๒๒	ครู	๓,๕๐๐	-	
๕๘	นางพิมพ์ภา ภู่อ่าว	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๓๐-๕๖-๖-๐๐๓๖๒๒	ครู	๕๗	๒๖-๓๐-๕๖-๖-๐๐๓๖๒๒	ครู	๓,๕๐๐	-	
๕๙	นางสาวกศรินทร์ วงศ์ชมพู	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๖-๓๐-๕๖-๖-๐๐๓๖๒๒	ครู	๕๘	๒๖-๓๐-๕๖-๖-๐๐๓๖๒๒	ครู	๓,๕๐๐	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ใช้กะ)										
๖๐	นายไพฑูรย์ ศรีพัฒน์	วท.บ. (การจัดการอุตสาหกรรม)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ใช้กะ)	๕๙	-	ผู้ดูแลเด็ก (ใช้กะ)	-	-	๑๕,๐๒๐
หน่วยตรวจสอบภายใน										
๖๑	นายเสรี จันทร์	บ.ธ.ม. (การบริหารธุรกิจ)	๒๖-๓๐-๖๒-๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๖๐	๒๖-๓๐-๖๒-๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑๖,๒๒๐	-
รวมกรอบอัตรากำลังเดิม ๖๑ อัตรา								รวมอัตรากำลังใหม่ ๖๐ อัตรา		

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑๑ / ๒๒
 เมื่อวันที่ ๓๐ พ.ย. ๒๐ ๒๕๖๓

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

แผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อน (weakness) และเสริมจุดแข็ง (Strength) ของบุคลากรในหน่วยงาน แผนพัฒนารายบุคคล หรือเรียกสั้นๆ ว่า IDP จึงเป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงกำหนดขึ้น

ดังนั้น IDP จึงไม่ใช่กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เพื่อการเลื่อนตำแหน่งงานหรือการปรับเงินเดือนและการให้ผลตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ แต่เมื่อได้มีการดำเนินกิจกรรมตามกรอบ IDP อย่างเป็นระบบบนเกณฑ์ขั้นพื้นฐานของระดับความรู้ ความสามารถ หรือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง มีการพูดคุยสื่อสารแบบสองทาง เป็นข้อผูกพันหรือข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน IDP ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการของพนักงานรายบุคคลให้ตอบรับหรือตอบสนองต่อความต้องการในระดับหน่วยงานย่อย และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์การได้

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารพนักงานส่วนตำบล จากเดิมที่เน้นพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง รวมทั้งให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิ์ผล บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิด และวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีพื้นฐานสมรรถนะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงกำหนด

ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น หากมีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องแล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จะมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อันจะมีผลเชื่อมโยงไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงยิ่งขึ้นต่อไป

ดังนั้น บุคลากรทุกระดับ จำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประกอบด้วย ความหมาย ประโยชน์ บทบาทหน้าที่ของกลุ่มบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำแผนพัฒนารายบุคคล รวมถึงเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ซึ่งบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ประกอบด้วย

๑. ผู้บริหารระดับสูง - นายกองคการบริหารส่วนตำบลนาแสง
๒. ผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา - ปลัด หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานทุกระดับ
๓. เจ้าหน้าที่ - นักทรัพยากรบุคคล
๔. องค์กร - องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

บุคคลในแต่ละกลุ่มมีบทบาทและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังตารางต่อไปนี้

กลุ่มบุคคล	บทบาท/ หน้าที่ความรับผิดชอบ
นายก อบต.นาแสง	<ol style="list-style-type: none"> ๑. สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติตาม IDP ตามที่กำหนด ๒. อนุมัติให้การจัดทำ IDP เป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องทุกปี ๓. ติดตามผลการจัดทำ IDP ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร พร้อมทั้งการนำแผน IDP ไปใช้ปฏิบัติจริง ๔. จัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง
ปลัด อบต.นาแสง หัวหน้าส่วนราชการ ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละ สายงาน ในแต่ละกอง	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ทำความเข้าใจ ผลักดันกระบวนการและวัตถุประสงค์ของการจัดทำ IDP ๒. ปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนของ IDP ที่กำหนดขึ้น ๓. ประเมินขีดความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรในงานที่มอบหมายให้รับผิดชอบในปัจจุบัน ๔. ทำความเข้าใจถึงแหล่งหรือช่องทางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเป็นรายบุคคล ๕. กำหนดแนวทางหรือช่องทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับบุคลากร ๖. ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากรถึงจุดเด่นและจุดที่บุคลากรต้องพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น ๗. ชี้ให้บุคลากรเห็นขอบเขตที่เขาสามารถเพิ่มความรับผิดชอบมากขึ้น
นักทรัพยากรบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีส่วนร่วมในการประเมินความสามารถของตนเองตามความเป็นจริง ๒. ทำความเข้าใจแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจและตั้งใจ ๓. ร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการกำหนดแผนฯ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตนเอง ๔. หาวิธีการในการทำให้เป้าหมายในสายอาชีพของตนเองและผลงานที่ได้รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ๕. ประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและเต็มใจที่จะรับรู้ผลการพัฒนาความสามารถของตนเองจากผู้อื่น
องค์การบริหารส่วนตำบล นาแสง	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชุมพิจารณาให้นายกอนุมัติ เห็นด้วยกับการนำเอา IDP มาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ๒. จัดเตรียมแบบฟอร์มการทำ IDP ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ๓. ออกแบบและปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากรรวมถึงบูรณาการ IDP กับเครื่องมือการบริหารบุคคลในเรื่องอื่น ๆ ๔. ให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำ IDP แก่ผู้บริหารทุกส่วนราชการและบุคลากรทั้งหมด

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

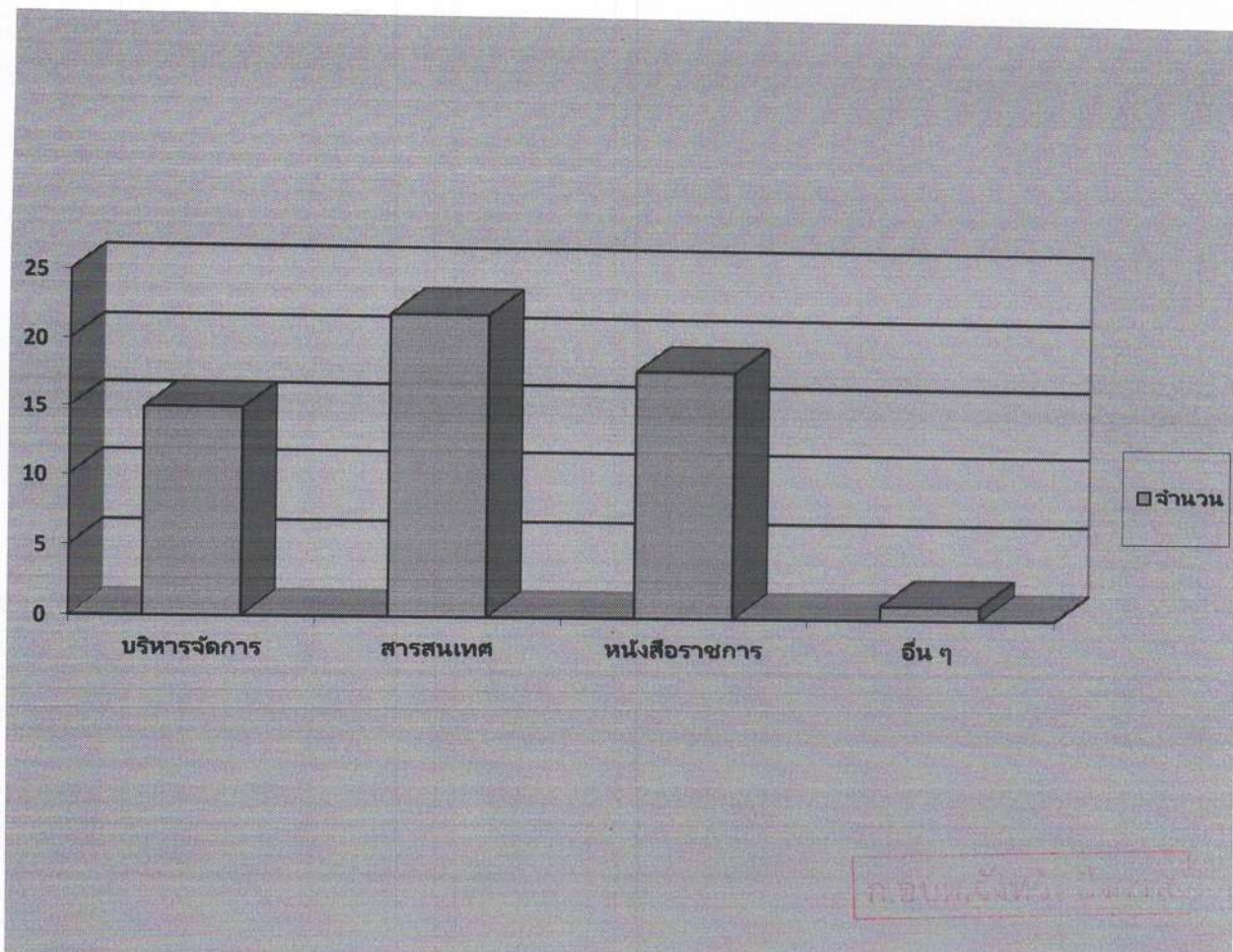
	๕. ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการจัดทำแผน IDP กับผู้บริหารและบุคลากร ๖. ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับวิธีการจัดทำแผน IDP ๗. หาช่องทางในการสื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์เปลี่ยน Mindset หรือจิตสำนึกของผู้บริหารและบุคลากรในการจัดทำ IDP ๘. ติดตามผลการปฏิบัติตามแผน IDP จากผู้บริหารและบุคลากร
--	---

การวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ได้สำรวจสภาพปัญหาและความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และกำหนดทิศทางการฝึกอบรมบุคลากรให้เหมาะสมกับปัญหาที่แท้จริง โดยให้แต่ละคนเสนอความต้องการผ่านผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย

	การพัฒนา ด้านการ บริหารจัดการ	การพัฒนาด้าน คอมพิวเตอร์ เทคโนโลยี สารสนเทศ	การพัฒนาด้าน ระเบียบ เทคนิค เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงาน ด้านธุรการ หรือหนังสือราชการ	การพัฒนาด้านอื่น ๆ เช่น การเป็นผู้นำ ทักษะในการนำเสนอ งาน ทักษะในการพูดใน ที่ชุมชน
ปลัด รองปลัด	๑	-	-	-
สำนักปลัด	๔	๕	๕	-
กองคลัง	๑	๔	๔	-
กองช่าง	๓	๒	๔	-
กองการศึกษาฯ	๔	๕	๔	๑
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๑	๕	๑	-
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	๑	๑	-	ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

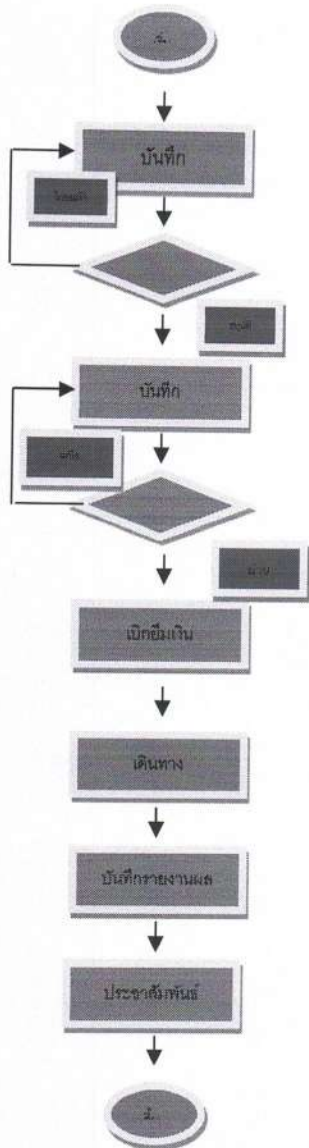
แผนภูมิแสดงการเสนอความต้องการพัฒนารายบุคคล อบต.นาแสง



ก.อ.นาแสง

ขั้นตอนการขอรับการฝึกอบรมรายบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง เปิดโอกาสให้พนักงานในสังกัด เสนอความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่ส่วนราชการคัดเลือกความเหมาะสม จากหลาย ๆ หน่วยงาน ก่อนอันดับแรกเช่น จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด อำเภอ มหาลัยต่าง ๆ ที่จัดการฝึกอบรมในความรู้ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ละสายงาน โดยแสดงความต้องการพัฒนาและเสนอแบบแสดงเจตจำนงเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาหลักสูตร โดยมีลำดับขั้นตอนการขอเข้ารับการฝึกอบรมดังนี้



๑. พนักงานสำรวจหลักสูตรการอบรมที่ต้องการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนด

๒. จัดทำบันทึกเสนอหลักสูตรการอบรมให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา

๓. ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณา

๔. จัดทำบันทึกและคำสั่ง ขออนุมัติเดินทางไปฝึกอบรมเสนอผู้บังคับบัญชา

๕. ผู้บังคับบัญชาพิจารณาพิจารณาวันเวลาในการเดินทาง ความเร่งด่วนของที่

๖. ส่งเอกสารให้ส่วนราชการเกี่ยวข้อง ในการเบิกยืมค่าลงทะเบียน ฯลฯ

๗. เดินทางไปเข้ารับการฝึกอบรมตามวันเวลา

๘. รายงานผลการฝึกอบรมและหลักใช้เงินยืม

๙. ประชาสัมพันธ์เอกสารการฝึกอบรมให้พนักงานในสังกัดได้ศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๑๐. จัดเก็บเอกสารการฝึกอบรมสำหรับตรวจสอบ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง Individual Development Plan (IDP) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตำแหน่ง (๑.)	ทักษะที่ต้องพัฒนา (๒.)	เป้าหมายการพัฒนา (๓.)	วิธีการพัฒนา (๔.)	ช่วงเวลาพัฒนา (๕.)	
ปลัด อบต.	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การบริหารจัดการ แผนงานงบประมาณ การคลัง งานช่าง งานอำนวยความสะดวก งานสภา ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการทำงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ ๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการทำงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๗ = การให้คำปรึกษา ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓
รอง ปลัด อบต.	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การบริหารจัดการ แผนงานงบประมาณ การคลัง งานช่าง งานอำนวยความสะดวก งานสภา ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการทำงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๗ = การให้คำปรึกษา ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ ๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการทำงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๗ = การให้คำปรึกษา ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

<p>สำนักปลัด</p>					
<p>หน.สำนักปลัด</p>	<p>๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น งาน อำนวยความสะดวก งานบริหารงานทั่วไป งาน ประสานงานทั่วไป งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ในส่วนราชการอื่น</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการทำงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๗ = การให้คำปรึกษา ๔ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>
<p>นักจัดการงานทั่วไป</p>	<p>๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง งานอำนวยความสะดวก งานบริหารงานทั่วไป งาน ประสานงานทั่วไป งานธุรการ งานสาร บรรณ งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ใน ส่วนราชการอื่น</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการทำงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ผูกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>
<p>นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน</p>	<p>๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่ง เช่น งานแผน งบประมาณ ข้อบัญญัติฯ</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการทำงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ผูกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

นักทรัพยากรบุคคล	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ งานประเมินสวัสดิการ งานพัฒนา งานสรรหา งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน งานเครื่องราช งานเขียนโครงการ งานฝึกอบรม งานบริการ ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานสวัสดิการชุมชน งานเยี่ยมชีพ ผู้สูงอายุ ด้อยโอกาส งานสตรี ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
นิติกร	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
นักวิชาการเกษตร	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม	✓	✓	✓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

<p>นักวิชาการสาธารณสุข</p>	<p>๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น ๑.สมรรถนะหลัก ๒.สมรรถนะประจำสายงาน ๓.ทักษะด้านดิจิทัล ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีส่วนการ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ ๑ = ศึกษาดูด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีส่วนการ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>
<p>จพง.สาธารณสุข</p>	<p>๑.สมรรถนะหลัก ๒.สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่ง เช่น งานบริการสาธารณสุข งาน อนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาพยาบาล</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑ = ศึกษาดูด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีส่วนการ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>
<p>จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย</p>	<p>๑.สมรรถนะหลัก ๒.สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่ง เช่น งานเฝ้าระวังภัย การ ช่วยภัย งาน กู้ชีพ อพ.ร. ฯลฯ</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑ = ศึกษาดูด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีส่วนการ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>
<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑.สมรรถนะหลัก ๒. ทักษะด้านดิจิทัล ๓.สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานเดือนขึ้น เดือนระดับ งานประเมิน</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑ = ศึกษาดูด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีส่วนการ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>	<p>✓</p>

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

	ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ					
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	สวัสดิการ งานพัฒนา งานสรรหา งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน งานเครื่องราช งานเขียนโครงการ งานฝึกอบรม งานบริการ ฯลฯ	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษาด้วยตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การมอบหมายงาน ติดตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ 	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษาด้วยตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การมอบหมายงาน ติดตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ 	<ol style="list-style-type: none"> สมรรถนะหลัก ทักษะด้านดิจิทัล สมรรถนะประจำสายงาน <p>งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น ฝึกอบรม งานบริการ ฯลฯ</p>	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษาด้วยตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การมอบหมายงาน ติดตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	<ol style="list-style-type: none"> สมรรถนะหลัก ทักษะด้านดิจิทัล สมรรถนะประจำสายงาน <p>งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น ฝึกอบรม งานบริการ ฯลฯ</p>	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง 	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษาด้วยตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การมอบหมายงาน ติดตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ 	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษาด้วยตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การมอบหมายงาน ติดตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ 	<ol style="list-style-type: none"> สมรรถนะหลัก ทักษะด้านดิจิทัล สมรรถนะประจำสายงาน <p>งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น ฝึกอบรม งานบริการ ฯลฯ</p>	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษาด้วยตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การมอบหมายงาน ติดตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ
พนักงานชั้นปรดยนต์	<ol style="list-style-type: none"> สมรรถนะหลัก งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น เรียนรู้การบำรุงรักษาเครื่องยนต์ 	<ol style="list-style-type: none"> พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี 	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษาด้วยตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การมอบหมายงาน ติดตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ 	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษาด้วยตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การมอบหมายงาน ติดตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ 	<ol style="list-style-type: none"> สมรรถนะหลัก งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น เรียนรู้การบำรุงรักษาเครื่องยนต์ 	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษาด้วยตนเอง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ฝึกอบรม การให้คำปรึกษา การมอบหมายงาน ติดตามผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ

	<p>มารยาทการใช้รถยนต์ เครื่องหมายจราจร ฯลฯ</p> <p>๑. สมรรถนะหลัก</p> <p>๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละแห่ง เช่น งานบำรุงรักษา ต้นไม้ สนามหญ้า งานบำรุงรักษาเครื่องยนต์เบื้องต้น งานออกแบบและตกแต่งต้นไม้เล็กใหญ่ ฯลฯ</p>	<p>๒. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี</p> <p>๒. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p> <p>๘ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	✓	✓	✓
<p>กองคลัง</p> <p>ผู้อำนวยการกองคลัง</p>	<p>๑. สมรรถนะหลัก</p> <p>๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร</p> <p>๓. ทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานอำนวยความสะดวก งานบริหาร งานการคลัง งานงบประมาณ งานสวัสดิการ งานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บ งานพัสดุฯลฯ</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี</p> <p>๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p> <p>๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๗ = การให้คำปรึกษา</p> <p>๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	✓	✓	✓
<p>เจ้าพนักงานพัสดุ</p>	<p>๑. สมรรถนะหลัก</p> <p>๒. สมรรถนะประจำสายงาน</p> <p>๓. ทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดซื้อ จัดจ้าง งานลงทะเบียนพัสดุ ทรัพย์สิน สำนักงาน</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี</p> <p>๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p> <p>๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง</p> <p>๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม</p> <p>๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน</p> <p>๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	✓	✓	✓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

	งานวิธีการพัสดุ ตกลง สอบ ประกวด ราคาพัสดุ ฯลฯ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดเก็บ งานเขียน ใบเสร็จ งานภาษีอากร งานการเงิน ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการทำงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการเงิน การบัญชี งานควบคุมฎีกา การเขียนฎีกา ใบสำคัญ ฯลฯ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการเงิน การบัญชี งานควบคุมฎีกา การเขียนฎีกา ใบสำคัญ ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการทำงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการเงิน การบัญชี งานควบคุมฎีกา การเขียนฎีกา ใบสำคัญ ฯลฯ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการเงิน การบัญชี งานควบคุมฎีกา การเขียนฎีกา ใบสำคัญ ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการทำงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ก.อ.ค.จังหวัดบึงกาฬ

<p>พนักงานจ้างตามภารกิจ</p>				
<p>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี</p>	<p>๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	<p>✓</p>
<p>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ</p>	<p>๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	<p>✓</p>
<p>กองช่าง</p>				
<p>ผู้อำนวยการกองช่าง</p>	<p>๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่นงานด้าน การเขียนแบบ ประมาณราคา ควบคุมการก่อสร้าง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับงานช่าง</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๗ = การให้คำปรึกษา ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	<p>✓</p>
<p>วิศวกรโยธา</p>	<p>๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่นงานด้านการออกแบบ การเขียนแบบ</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	<p>✓</p>

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

นายช่างโยธา	<p>ประมาณราคา ควบคุมการก่อสร้าง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับงานช่าง</p> <p>๑. สมรรถนะหลัก</p> <p>๒. สมรรถนะประจำสายงาน</p> <p>๓. ทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>๑. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่นงานด้าน การออกแบบ การเขียนแบบ ประมาณราคา ควบคุม การก่อสร้าง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับงานช่าง</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี</p> <p>๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p> <p>๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง</p> <p>๕ = การสอนงาน ๖ = ผูกอบรวม</p> <p>๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน</p> <p>๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	✓	✓	✓
เจ้าพนักงานธุรการ	<p>๑. สมรรถนะหลัก</p> <p>๒. สมรรถนะประจำสายงาน</p> <p>๓. ทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การร่าง การเขียนหนังสือราชการ การจัดทำรายงานการประชุม งานประสานงาน ฯลฯ</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี</p> <p>๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p> <p>๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง</p> <p>๕ = การสอนงาน ๖ = ผูกอบรวม</p> <p>๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน</p> <p>๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	✓	✓	✓
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา	<p>๑. สมรรถนะหลัก</p> <p>๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร</p> <p>๓. ทักษะด้านดิจิทัล</p> <p>๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานบริหารงานการศึกษา ตำแหน่งเช่น งานบริหารงานการศึกษา</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี</p> <p>๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน</p> <p>๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๗ = การให้คำปรึกษา</p> <p>๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	✓	✓	✓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

	งานอำนวยความสะดวก การศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งาน โรงเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง งาน โครงการ งานประเพณีวัฒนธรรม งาน การศาสนาฯ	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
นักวิชาการศึกษา	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานประเมินผลการศึกษา งานศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก งานโรงเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง งาน โครงการ งานประเพณีวัฒนธรรม งานการ ศาสนา	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
ครู	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงานการสอน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การ เขียนโครงการ งานประเมินผลการศึกษา งาน พัฒนาเด็กปฐมวัย ฯลฯ	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑.สมรรถนะหลัก	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม	✓	✓	✓
ผู้ช่วยนักสหนาการ	๒.สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม	✓	✓	✓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

	<p>๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานประเมินผลการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานโรงเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง งานโครงการ งาน ประเพณีวัฒนธรรม งานการศึกษาฯลฯ</p>	<p>๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	
<p>ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)</p>	<p>๑. สมรรถนะหลัก งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การเขียนโครงการ งานประเมิน ผลการศึกษา งานพัฒนาเด็กปฐมวัย</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี</p> <p>๒. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการ ทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย</p>	<p>๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	<p>✓</p>
<p>ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ</p>	<p>๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่ง เช่น งานอำนวยความสะดวก งาน บริหารงานทั่วไป งานประสานงาน ทั่วไประบบงาน งานสารบรรณ งาน สภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ในส่วน ราชการอื่น</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี</p> <p>๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	<p>✓</p>
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี</p> <p>๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	<p>✓</p>
<p>นักวิชาการตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในรูปแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี</p> <p>๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง</p>	<p>๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ</p>	<p>✓</p>

ก อบต.จ ัง หวั ต บ ึง ก าฬ

mb



■

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์ (Vision)

“พัฒนาคน คนพัฒนาองค์กร องค์กรพัฒนาชุมชน ชุมชนพัฒนาชาติ”

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Mission)

๑. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นมืออาชีพและนวัตกรรม มีความรู้ ทักษะคติ ทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานและบูรณาการอย่างเป็นระบบพร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล
๒. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม วัฒนธรรมและค่านิยมร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานและป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน
๔. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และดิจิทัลที่เหมาะสม
๕. พัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๖. พัฒนาทักษะด้านภาวะผู้นำ ทักษะด้านดิจิทัล และทักษะสำหรับผู้ประกอบการเปลี่ยนแปลงรุ่นใหม่ ในองค์การบริหารส่วนตำบล

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๔.๓ ค่านิยม

“พัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ให้เป็นคนดี เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และสร้างวัฒนธรรมใน องค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ”

๔.๔ เป้าประสงค์

๑. บุคลากรมีขีดความสามารถ ทักษะ ความรู้ และสมรรถนะที่หลากหลายในการปฏิบัติงาน ตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าใน สายอาชีพให้แก่ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
๓. บุคลากรมีจิตสำนึก ประพฤติปฏิบัติตน ตามค่านิยม คุณธรรมจริยธรรม วัฒนธรรมการทำงาน ร่วมกัน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๔. บุคลากรมีความผูกพันกับองค์การบริหารส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการทำงาน
๕. พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและความสุขในวัยหลังเกษียณ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานค่านิยม เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุม		-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน		-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมยั่งยืน ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยที่ได้มาตรฐานสากล		-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล		-
	ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ	
	๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	
	๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	
	๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	
	๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม	ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร		กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี		กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง		กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา		กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปีที่ผ่านมา			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management :KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผนอัตรากำลัง	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่ เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	
๓	กิจกรรมสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสังกัด (Digital Government Skill Self – Assessment)	ร้อยละของผู้ลงทะเบียนรวมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรลงทะเบียนรวมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานครูส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ภาคผนวก

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ (ก.อบต.) ในการปรับปรุงตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ชำนาญงาน ปรับปรุงตำแหน่ง เป็นเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ อาวุโส ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และมีมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ และครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศ “เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับใดขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงชื่อ

(นายนิรันดร์ เนาวนิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ๒/๕
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑๑/๒๖
เมื่อวันที่ ๓๐ พ.ย. ๖๖



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง
ที่ ๗๗๙/ ๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๒ จึงแต่งตั้งให้บุคคลผู้มีชื่อและตำแหน่งดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ประกอบด้วย

- | | |
|--|---------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๗๓๖

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่าด้วย สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านการบริหารงานบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณองค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนด

เป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

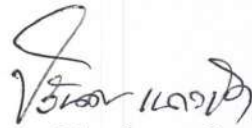
๒. ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการคนประเภทใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน อยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มเติม อัตรากำลังความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตรากำลังสูญเสียในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายนิรันดร์ นวนิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

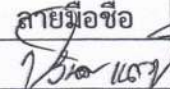
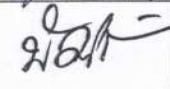


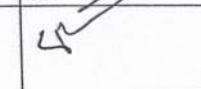
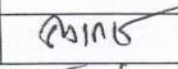

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

บันทึกการประชุม
การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันอังคาร ที่ ๘ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายนิรันดร์ เนาวนิต	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง		ประธานกรรมการ
๒	นางสาวบัวเรียง ไพศาล	รองปลัด อบต. รักษาการแทน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง		กรรมการ
๓	นางวิดา วงศ์จันทร์	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ รักษา ราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๔	นายบุญส่ง สุขศรี	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางประไพพร ธาณีวรรณ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๖	นางสาวชนัญญา แก้วกล้า	นักวิชาการคลัง รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๗	นายคงเดช แสนบริสุทธิ์	นักทรัพยากรบุคคล		เลขานุการ

๒๖/๘

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

บันทึกการประชุม
การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
วันอังคาร ที่ ๘ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) พร้อมแล้ว นายนิรันดร์ เนาวนิต นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ประธานกรรมการ กล่าวเปิดการประชุม คณะกรรมการฯ ตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมได้รับทราบ

ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ที่ ๓๓๙ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ตามรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | | |
|--------------------------|--|--------------------------------------|
| ๑. นายนิรันดร์ เนาวนิต | นายก อบต.นาแสง | ประธานกรรมการ |
| ๒. นางสาวบัวเรียง ไพศาล | รองปลัดอบต.นาแสง | รักษาราชการแทน
ปลัดอบต.นาแสง |
| ๓. นายบุญส่ง สุขศรี | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. นางประไพพร ธานีวรรณ | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๕. นางวิดา วงศ์จันทร์ | นักพัฒนาชุมชนฯรักษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๖. นางสาวชนัญญา แก้วกล้า | นักวิชาการคลัง | รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง |
| ๗. นายคงเดช แสนบริสุทธิ์ | นักทรัพยากรบุคคล | กรรมการ
เลขานุการ |

มีหน้าที่ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ของ อบต.นาแสง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง โดย กำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของ อบต. ในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ระเบียบวาระที่ ๓

รองปลัด อบต.
กรรมการ

นายกเทศฯ แสนบริสุทธิ์
เลขานุการ

นายนิรันดร์ เนาวนิต
ประธานฯ

เรื่อง วิเคราะห์อัตรากำลังคน เพื่อการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล
ประเภทสามัญ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ
เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ.๒๕๖๓ และขอให้กรรมการทุกท่าน
ได้พิจารณาถึงความเหมาะสมในการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ
ปริมาณงาน และคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ครับ โดยให้แต่ละ
ส่วนราชการเสนอเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ครับ และขอให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียดแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ค่ะ

Chok
การจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) เป็นการ
วางแผนด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ล่วงหน้าเป็นเวลา ๓
ปี หากในระหว่าง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีภารกิจและอำนาจ
หน้าที่เพิ่มขึ้น และมีภาระงานต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ก็สามารถดำเนินการ
ปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมแผนอัตรากำลัง ๓ ปีได้ โดยการปรับปรุงมีดังนี้ คือ

๑. การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น (กำหนด
ตำแหน่งเพิ่มใหม่)
๒. การยุบเลิกตำแหน่ง (ที่ว่างและไม่มีความเป็น) **อบต.จังหวัดบึงกาฬ**
๓. การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ดังนี้
 - ปรับปรุงสายงานของตำแหน่ง ที่อยู่ในงานเดิมส่วนราชการเดิม การปรับ
ขยายระดับตำแหน่ง ที่อยู่ในงานเดิมส่วนราชการเดิม
 - การปรับลดระดับตำแหน่ง ที่อยู่ในงานเดิมส่วนราชการเดิม
 - การตัดโอนตำแหน่ง จากงานหนึ่งไปไว้อีกงานหนึ่ง
 - การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง **ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ**
 - การปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง คือ การเกลี่ยตำแหน่งที่ว่างของงานหนึ่ง
ไปไว้อีกงานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้)

โดยการปรับปรุงดังกล่าว ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกิน ๔๐ % ของ
รายจ่ายประจำปี และต้องขอมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ
(ก.จังหวัด)

ขอให้ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนราชการเสนอการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลนาแสง มีกองใด ต้องการเพิ่ม/ลด อัตรากำลังคน ในรอบนี้บ้าง ก็ให้
เสนอคณะกรรมการ

นางสาวบัวเรียง ไพศาล
กรรมการ

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจปริมาณงานที่มีอยู่
ในปัจจุบันและคิดคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า
โดย พิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด
แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง นโยบาย
ที่สำคัญของรัฐบาลและผู้บริหารฯ ตลอดจน สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ให้มี
การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ อ้างอิงข้อมูลจากผลการ
ดำเนินงานประจำปีที่ยรายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูล
เชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่า ภารกิจในแต่ละด้านนั้น
จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังอย่างไรและจำนวนเท่าใดฉะนั้นให้แต่ละส่วนราชการ
เสนอให้ทางเลขานุการคณะกรรมการฯ ได้รวบรวมและนำมาจัดทำร่างแผนฯ
รวมทั้งนำมาคำนวณบัญชีประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าตอบแทน
และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการและพนักงานจ้าง *(หวัด)*

นางสาวชนัญญา แก้วกล้า
กรรมการ

คะ สำหรับกองคลังพิจารณาจากภาระค่าใช้จ่ายและตำแหน่งที่มีอยู่ปัจจุบัน ซึ่งยัง
มี ตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง (ว่าง) อยู่จำนวน ๒ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) และตำแหน่งนักวิชาการ
พัสดุ ก็คงต้องรอการบรรจุแต่งตั้งหรือรับโอน ปัจจุบันก็ปรับเปลี่ยการทำงาน
และกองคลังไม่มีการเพิ่ม/ลดแต่อย่างใด ทั้งข้าราชการและพนักงานจ้าง
ครับ สำหรับกองช่างได้พิจารณาแล้ว ในการบริหารงานในกองช่างมีตำแหน่ง
มีคนครอง ครบทุกตำแหน่ง ยังไม่มีความจำเป็นในการปรับเปลี่ยหรือเพิ่มลด
ตำแหน่ง ครับผม

นายบุญส่ง สุขร
กรรมการ

นางวิยดา วงศ์จันทร์

สำหรับส่วนสำนักปลัด มีตำแหน่งที่ยังไม่มีคนครอง อยู่ ๒ ตำแหน่ง ได้แก่ ๑.
ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ อยู่ระหว่างดำเนินการสอบคัดเลือกคะ
๒.ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุข ตอนนีกำลังรอนหนังสือตอบกลับการโอนย้าย
จากต้นสังกัด คะ

นางประไพพร ธานีวรรณ

สำหรับกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ได้สำรวจตำแหน่งและปริมาณงาน
แล้ว จำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างครบทุกตำแหน่ง ทำให้ทราบว่าปริมาณ
งาน(จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา)กับจำนวนนักเรียนแต่ละศูนย์ไม่เป็นไป
ตามเกณฑ์ฯ จึงขอยุบ/เลิกพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)
คณะกรรมการทุกท่านคงได้มีการพิจารณาในรายละเอียดของร่างการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) แล้ว ไม่มีการ
ปรับปรุงเพิ่มเติมตำแหน่งแต่อย่างใด ที่ได้กล่าวมาข้างต้นไม่ทราบมี
คณะกรรมการท่านใดมีข้อทักท้วงใดๆหรือไม่ หากไม่มีการทักท้วง ผมก็จะขอ
ความเห็นชอบจากที่ประชุมฯ

นายนิรันดร์ เนาวนิต
ประธานฯ

มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบร่างการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) และเสนอขอความเห็นชอบ จาก ก.อบต.
จังหวัดบึงกาฬ ต่อไป

มติที่ประชุม


ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ระเบียบวาระที่ ๔

นายนิรันดร์ เนาวนิต
ประธานฯ

เรื่องอื่น ๆ
คณะกรรมการฯ ท่านใด มีเรื่องอื่นเสนอ เชิญครับ หากไม่มีผมขอ
ปิดการประชุมเพียงเท่านี้

(ลงชื่อ)


(นายคงเดช แสนบริสุทธิ์)

เลขานุการ


ผู้จัดรายงานการประชุม

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

(ลงชื่อ)


(นายนิรันดร์ เนาวนิต)

ประธานกรรมการ


ผู้ตรวจบันทึกรายงานฯ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

กรอบอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ตามมติ ก.อบต.บึงกาฬ ครั้งที่ ๓/๖๖ ลว ๒๓ มี.ค. ๖๖	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	กรอบอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กลาง/ต้น	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กลาง/ต้น	๑	**ว่างเดิม
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ต้น	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ต้น	๑	
สำนักปลัด (๑๑) ๑๒ อัตรา			สำนักปลัด (๑๑) ๑๒ อัตรา			
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	**ว่างเดิม
หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการและสังคม	ขพ.	๑	หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการและสังคม	ขพ.	๑	**ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	
นิติกร	ปก.	๑	นิติกร	ปก.	๑	
นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๑	นักพัฒนาชุมชน	ขก.	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	
นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	
นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ขก.	๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ขก.	๑	*ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๕ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๕ อัตรา			
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	-	-	-	ยุบเลิก
-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	*กำหนดเพิ่ม ปี๖๗
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา			
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	
-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	*กำหนดเพิ่ม ปี๖๗
กองคลัง (๑๔) ๗ อัตรา			กองคลัง (๑๔) ๗ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	**ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ	ปก./ขก.	๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ขก.	๑	ว่างเดิม
นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๒ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๒ อัตรา			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	*ว่างเดิม
กองช่าง (๑๕) ๔ อัตรา			กองช่าง (๑๕) ๔ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	
นักจัดการงานช่าง	ขก.	๑	นักจัดการงานช่าง	ขก.	๑	
นายช่างโยธา	ปง.	๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑	
เจ้าพนักงานปะปา	ปง./ชง.	๑	เจ้าพนักงานปะปา	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม
-	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๓ อัตรา	-	-	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕ / ๖๖
เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๐๒๓

๓๓๓๕

๖๖

๒๐

กรอบอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)ปรับปรุงครั้งที่ ๕ ตามมติ ก.อบต.บึงกาฬ ครั้งที่ ๓/๖๖ ลว ๒๓ มี.ค. ๖๖	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	กรอบอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		๑	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		๑	
ผช.ช่างโยธา		๑	ผช.นายช่างโยธา		๑	เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง
ผช.ช่างไฟฟ้า		๑	ผช.นายช่างไฟฟ้า		๑	เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ๓ อัตรา			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) ๓ อัตรา			
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	
นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๒ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ๒ อัตรา			
ผู้ช่วยนักสันทนการ	-	๑	ผู้ช่วยนักสันทนการ	-	๑	*ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจติยาศรีวิหาร ๔ อัตรา			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจติยาศรีวิหาร ๕ อัตรา			
			ผอ.ศพด.		๑	***กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	รับโอน/บรรจุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๓ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา			ว่างเดิม
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ยืมเล็ก
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ยืมเล็ก
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมงคลสามัคคีธรรม ๔ อัตรา			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมงคลสามัคคีธรรม ๕ อัตรา			
			ผอ.ศพด.		๑	***กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ครู	๑	ครู	ครู	๑	รับโอน/บรรจุ
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๒ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	-	ยืมเล็ก
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีมงคล ๔ อัตรา			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีมงคล ๕ อัตรา			
			ผอ.ศพด.		๑	***กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) ๑ อัตรา			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑)			หน่วยตรวจสอบภายใน (๑)			
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	
รวม		๖๐	รวม		๖๑	

หมายเหตุ

ว่างเดิม เป็นตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง ต้องการรับ โอน/ย้าย ได้

* ว่างเดิม ให้ อบต.สรรหา

** ว่างเดิม เป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้ ก.อบต.สรรหา

*** กำหนดเพิ่ม ผอ.ศพด. จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราว่างพร้อมเลขตำแหน่งจาก สด.แล้วเท่านั้น

๘.๔ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง (กำหนดเพิ่ม / ลด)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๑๑)									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม
หัวหน้ากลุ่มงานสวัสดิการสังคม	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ			*ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑				
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	๑	๑	๑	ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ			
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
ผ.ช.นักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๑	๑	๑	เมื่อวันที่ ๒๑-๗-๖๖			
ผ.ช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผ.ช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผ.ช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี๖๗
ผ.ช.นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผ.ช.เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ปี๖๗
กองคลัง (๑๔)									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
กองช่าง (๑๕)									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานปะปา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ผช.นายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อใหม่
ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เปลี่ยนชื่อใหม่
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ				
นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑	ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ				
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ขง.	๑	๑	๑	ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ว่างเต็ม				
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)					ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ				
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑.อบต.จังหวัดบึงกาฬ-ครั้งที่ ๑/๖๖				
ผช.นักสันตนาการ	-	๑	๑	๑	เมื่อวันที่ ๒๑ ก.พ. ๖๖				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเจติยาศรีวิหาร									
ผอ.ศพด.		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างใหม่
ครู	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน/ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									ว่างเต็ม
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมงคลสามัคคีธรรม									
ผอ.ศพด.		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างใหม่
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน/ว่างเต็ม
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิริมงคล									
ผอ.ศพด.		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างใหม่
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๖๐	๖๑	๖๑	๖๑	+๑	-	-	

หมายเหตุ

ว่างเต็ม เป็นตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง ต้องการรับ โอน/ย้าย ได้

* ว่างเต็ม ให้ อบต.สรรหา

** ว่างเต็ม เป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้ ก.อบต.สรรหา

*** กำหนดเพิ่ม ผอ.ศพด. จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขตำแหน่งจาก สด.แล้วเท่านั้น

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คิดค่าจ้าง			อัตราส่วนที่คิดค่าจ้าง			ค่าใช้จ่ารวม (๔)			หมายเหตุ	ผลการพิจารณา		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน		เงินเดือน	เงินเดือน	เงินเดือน
๔๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๖/๖๖	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔๖	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	-	๑	๑	๑๖๖,๖๐๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔๗	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	-	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔๘	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	๓ก.	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔๙	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	๓ก.	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕๐	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	๓ก.	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕๑	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	๓ก.	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕๒	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	๓ก.	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕๓	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	๓ก.	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕๔	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	๓ก.	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕๕	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	๓ก.	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕๖	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	๓ก.	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕๗	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	๓ก.	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕๘	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	๓ก.	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕๙	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	๓ก.	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๖๐	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	๓ก.	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๖๑	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	๓ก.	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๖๒	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	๓ก.	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๖๓	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	๓ก.	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๖๔	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	๓ก.	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๖๕	พนักงานช่างซ่อมรถจักรยาน	๓ก.	๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

หมายเหตุ :- จำนวนการจ้างประจำปี ๒๕๖๗ ดังนี้ ๕๔,๘๐๑,๙๔๐
 การคำนวณเงินงบประมาณรายจ่ายที่รวมเงินอุดหนุน จะไม่รวมเงินอุดหนุนจากภายนอก (ผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก) เป็นเงินอุดหนุนรวม
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เพิ่มขึ้น ๕% ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๕๔,๘๐๑,๙๔๐ x ๑.๐๕ = ๕๗,๕๔๒,๐๓๗ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เพิ่มขึ้น ๕% ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๕๗,๕๔๒,๐๓๗ x ๑.๐๕ = ๖๐,๔๒๙,๕๓๗ บาท
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เพิ่มขึ้น ๕% ของปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๖๐,๔๒๙,๕๓๗ x ๑.๐๕ = ๖๓,๔๕๖,๐๑๑ บาท

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง	
นายเล็ก นิมิตวิมล				๕๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				กำหนดตามโครงสร้างใหม่
นางสาวหนึ่งฤทัย ภู่อ่าว	ค.บ. (การศึกษานุปฐมวัย)	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๓๖๒๕ ครู		๕๓	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๓๖๒๕ ครู	ช.ก.	๓๑,๖๗๐	๓,๕๐๐	
นางสุนตรา คำสุข	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๓๖๒๕ ครู		๕๗	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๓๖๒๕ ครู	ช.ก.	๓๒,๗๘๐	๓,๕๐๐	
นางพิมพ์ภา ภู่อ่าว	ค.บ. (การศึกษานุปฐมวัย)	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๓๖๒๕ ครู		๕๘	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๓๖๒๕ ครู	ช.ก.	๒๙,๗๘๐	๓,๕๐๐	
นางสาวกศรีนทร์ วงศ์ชนู	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๓๖๒๕ ครู		๕๘	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๓๖๒๕ ครู	ช.ก.	๓๑,๕๒๐	๓,๕๐๐	
ผู้ช่วยคณบดี (พิเศษ)				๖๐	ผู้ดูแลเด็ก (พิเศษ)		๓๙,๐๒๐	-	
นายไพฑูรย์ ศรีพันสม	วท.บ. (การจัดการอุตสาหกรรม)								
รวมกรอบภายใน				รวมกรอบภายใน					
นายชนันท์ ตาดี	วท.บ. (บัณฑิต - การบัญชี)	๒๖-๓-๑๒-๒๖๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๖๓	๒๖-๓-๑๒-๒๖๐๕-๐๐๑	ป.ก.	๑๕,๕๓๐	-	
									รวมอัตรากำลังใหม่ ๖๓ อัตรา

แผนกผู้ทรงคุณวุฒิ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑๖
 เมื่อวันที่ ๒๑ พ.ค. ๒๕๖๕

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ท่านประธานสภาฯ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

บัดนี้ ถึงเวลาที่ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จะได้เสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงอีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ ผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลัง ตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังต่อไปนี้

1. สถานะการคลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ณ วันที่ 11 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 29,412,485.73 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 57,944,637.07 บาท

1.1.3 เงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 8,845,800.32 บาท

1.1.4 รายการกันเงินไว้แบบก่อนนี้ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 0 โครงการ รวม 0.00 บาท

1.1.5 รายการกันเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่อนนี้ผูกพัน จำนวน 7 โครงการ รวม 38,310.00 บาท

1.2 เงินกู้ยืมค้าง จำนวน 0.00 บาท

2. การบริหารงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2.1 รายรับจริง จำนวน 52,096,700.72 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	434,279.86 บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	87,500.30 บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	74,467.68 บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	จำนวน	1,186,531.00 บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	78,270.00 บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	0.00 บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	22,731,820.88 บาท
หมวดเงินอุดหนุน	จำนวน	27,503,831.00 บาท

2.2 เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบுவัตถุประสงค์ จำนวน 17,168,953.00 บาท

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

(นายกเทศฯ แสนบริสุทธิ์)
นักทรัพยากรบุคคล

งบกลาง	จำนวน	11,712,283.00 บาท
งบบุคลากร	จำนวน	13,521,688.00 บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	12,101,066.28 บาท
งบลงทุน	จำนวน	5,624,030.00 บาท
งบเงินอุดหนุน	จำนวน	2,984,800.00 บาท
งบรายจ่ายอื่น	จำนวน	0.00 บาท

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

2.4 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุดัตถุประสงค์ จำนวน 15,461,945.00 บาท

2.5 มีการจ่ายเงินสะสมเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ จำนวน 0.00 บาท

2.6 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 0.00 บาท

๕๗๑

2.7 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินกู้ จำนวน 0.00 บาท

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๕๗๑
 (นายกเทศฯ แสนบุรีสุทธี
 นักทรัพยากรบุคคล

4

ค่าแถมงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
จ่ายจากงบประมาณ		๕๗๓๘	
งบกลาง	11,712,283.00	12,961,479.00	13,988,308.00
งบบุคลากร	13,521,688.00	17,520,060.00	18,913,840.00
งบดำเนินงาน	12,101,066.28	13,922,823.00	13,277,032.00
งบลงทุน	5,624,030.00	6,917,400.00	5,774,200.00
งบเงินอุดหนุน	2,984,800.00	3,097,800.00	2,848,600.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	45,943,867.28	54,419,562.00	54,801,980.00

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

วิภากร

(นายกเทศฯ แสนบริสุทธิ์)
นักทรัพยากรบุคคล

