ฉบับ อบต.



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

****

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อใช้สำหรับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ซึ่งกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ในตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า(ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๓-๐๕-๓๗๐๖-๐๐๑ สังกัดกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ตามระยะเวลาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓ / ๖๗
เมื่อวันที่ ๒๙ มี.ค. ๖๗

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายวันนะชัย วันมะโน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาจังหวัดบึงกาฬมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนการพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงานอีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างและสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เรียบร้อยถูกต้องตามโครงสร้างดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่ององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา จึงได้ปรับปรุงอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑) ฉบับนี้ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนการพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ที่ต้องแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนโดยเร่งด่วน

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๘๘

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- ปริมาณงานของส่วนราชการ

๔. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เดิม)

๕. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ปรับปรุงฉบับที่ ๑)

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.)เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ และเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๑.๒คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ข้อ ๑๓ ได้กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล ถือปฏิบัติในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณา ให้ความเห็นชอบและในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๔ในระหว่างการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ปี หากองค์กรปกครองท้องถิ่นมีเหตุผลและความจำเป็นในการดำเนินการในเรื่องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ยุบเลิกตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่ง จะต้องทำการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี โดยเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) โดยต้องมีเหตุผลและเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑) ขึ้น

สำนักงานจังหวัดบึงกาฬ

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทามีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ (ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ (ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

๒.๖เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

อบต.หนองพันทา

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบึงกาฬได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ (๔๐%) ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่า จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อน จะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

หรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ ซึ่งการวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๔.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๔.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา โดยรวม

๓.๔.๖การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๔.๗ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal EmploymentOpportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการ

อบต.หนองพันทา

สร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ครั้งการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

ใช้เพื่อจังหวัดบึงกาฬ

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลอง

๓.๙ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๙.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๙.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๙.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๙.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๙.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ

๓.๙.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๙.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
ก.พ. ๒๕๖๗	แต่งตั้งคณะทำงาน	
ก.พ. ๒๕๖๗	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
ก.พ. ๒๕๖๗	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.ศรีชมภู , อบต.โซ่ ,อบต.คำแก้ว
มี.ค.๒๕๖๗	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
มี.ค.๒๕๖๗	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดบึงกาฬพิจารณา	
เม.ย. ๒๕๖๗	ก.อบต.จ.บึงกาฬ ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
เม.ย. ๒๕๖๗	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต.ให้อบต.หนองพันทา	ปลายเดือน เมษายน ๒๕๖๗
เม.ย. ๒๕๖๗	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๒๕๖๗– ๓๐ ก.ย.๒๕๖๙ ปรับปรุงฉบับที่ ๑
เม.ย. ๒๕๖๗	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลหนองพันทา อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๑๒ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลหนองพันทา ๘,๙๒๙ คน ๒,๔๙๗ ครัวเรือนมีเนื้อที่ประมาณ ๘๕.๖๘ ตารางกิโลเมตร ลักษณะภูมิประเทศทั่วไปของพื้นที่ตำบลหนองพันทาเป็นที่ราบลุ่ม สลับด้วยพื้นที่เป็นลูกคลื่นลอนลาด ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้านโดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆมาวิเคราะห์และสรุปผลโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆจำนวน ๙ ด้านดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

(๑) อัตราค่าจ้างแรงงานต่ำราษฎรในท้องถิ่นได้รับค่าจ้างแรงงานต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำที่รัฐกำหนด

(๒) ผลผลิตจากการทำการเกษตรต่อไร่ต่ำ เนื่องจากขาดเมล็ดพันธุ์ที่ดีรวมทั้งขาดความรู้ทางเทคนิควิทยาการกรรมวิธีการผลิต

(๓) การอพยพแรงงาน แรงงานฝีมือมีน้อยและมีการอพยพแรงงานจากภาคเกษตรเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมในกรุงเทพ ฯปริมณฑลและภูมิภาคอื่น เฉลี่ยร้อยละ ๗๐

(๔)การประกอบอาชีพราษฎรประชาชนไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยวและมีรายได้จากการประกอบอาชีพน้อยรายได้ต่อหัวประชากรต่ำคิดเป็นร้อยละ ๘๐ของประชากรทั้งหมด

(๕) การรวมตัวของเกษตรกรมีการรวมกลุ่มเป็นองค์กรน้อย ทำให้ขาดอำนาจต่อรองทำให้ถูกเอารัดเอาเปรียบจากนายทุน และพ่อค้าคนกลาง

(๖) หนี้สินของประชาชนมีความยากจน เป็นหนี้ธนาคารจากการยืมเงินเพื่อลงทุนในภาคการเกษตร เฉลี่ยร้อยละ ๘๐ ของครัวเรือนทั้งหมด

๔.๒ปัญหาด้านสังคม

สภาพปัญหา

(๑) ยาเสพติดมีการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชนโดยเฉพาะเยาวชน และผู้ใช้แรงงานอัตราเฉลี่ยร้อยละ ๕ เนื่องจากขาดการสอดส่องดูแลปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง

(๒) การขาดโอกาสทางสังคม คนชรา เด็ก ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

(๓) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินประชาชนขาดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเนื่องจากอยู่ห่างไกลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ

(๔) การรับรู้ข่าวสารของประชาชนประชาชนส่วนใหญ่ไม่ให้ความสนใจในการขอรับทราบข้อมูลข่าวสารเท่าที่ควร

๔.๓ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

(๑) การคมนาคมเส้นทางคมนาคมที่ใช้สัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้านอยู่ในระดับดีแต่ถนนที่ใช้ขนถ่ายพืชผลทางการเกษตรของราษฎรไม่ดีเนื่องจากส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง ทำให้เป็นหลุมเป็นบ่อในฤดูฝน มีฝุ่นละอองในฤดูแล้ง ถนนสายหลักที่เชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านและอำเภอ เป็นทางหลวงที่ชำรุดทรุดโทรม ขาดระบบขนส่ง มวลชนไม่มีรถประจำทาง รถรับจ้างวิ่งรับผู้โดยสารจากหมู่บ้านเข้าอำเภอ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

(๒)ราษฎรยังไม่ได้รับเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน(สปก.) ใน ๑๒ หมู่บ้าน เฉลี่ยร้อยละ ๕๐

๔.๔ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

สภาพปัญหา

(๑) น้ำเพื่อการเกษตรแหล่งเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอสำหรับทำการเกษตร ลำห้วย และหนองน้ำตามธรรมชาติตื้นเขินไม่สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ขาดระบบชลประทานที่ดีในการเก็บกักน้ำ

(๒) ขาดน้ำสะอาดสำหรับบริโภค (น้ำดื่ม)ประชาชนส่วนใหญ่ขาดน้ำสะอาดสำหรับบริโภค เนื่องจากภาชนะรองรับที่เก็บน้ำไม่เพียงพอสำหรับบริโภคตลอดปี

(๓) น้ำสะอาดสำหรับอุปโภค(น้ำใช้)ระบบประปาผิวดินผลิตน้ำไม่สะอาดเนื่องจากสภาพพื้นที่ส่วนระบบบ่อบาดาลที่มีอยู่ราษฎรไม่นิยมนำมาทำอาหาร

๔.๕ ปัญหาด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

(๑) การให้บริการทางด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนในพื้นที่ไม่ทั่วถึงเนื่องจากอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และเครื่องมือมีไม่เพียงพอ

(๒) เกิดการแพร่ระบาดของโรคระบาดตามช่วงฤดู (ไข้เลือดออก,ท้องร่วง) เนื่องจากขาดระบบการป้องกันที่ดี

(๓) ประชาชนขาดความรู้ด้านสุขอนามัยที่ถูกต้อง ทั้งสุขลักษณะในครัวเรือน แม่และเด็กรวมทั้งทัศนคติต่อการบริโภคที่ผิด ๆ ได้แก่ อาหารที่สุกๆ ดิบๆ

๔.๖ ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

(๑)อัตรากำลังในส่วนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมี เจ้าหน้าที่ตรงตามสายงาน แต่ยังมีส่วนน้อยซึ่งยังขาดและไม่มีความต้องการคนในสายงานนั้นๆเพิ่มฝ่ายการเมืองขาดความรู้ความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่วิสัยทัศน์ ขาดจิตสำนึกที่เป็นสาธารณะ

(๒) งบประมาณมีจำนวนจำกัด จึงไม่สามารถพัฒนาในทุกๆ ด้านได้อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

(๓) ประชาชนส่วนน้อยขาดความสนใจในการมีส่วนร่วมในกระบวนการสร้างความเข้มแข็งในชุมชนทั้งในด้านกระบวนการทางการเมือง การใช้สิทธิเลือกตั้ง การวางแผนการตรวจสอบ

๔.๗ ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

(๑) อัตราการเรียนต่อสำหรับการศึกษาภาคบังคับขึ้นไปยังมีน้อย

(๒) การเรียนการสอนการจัดการศึกษาไม่สอดคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นวัสดุอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนขาดแคลน โดยเฉพาะสื่อการเรียนการสอนระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ

(๓) ศาสนา วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี ที่ดีงาม เสื่อมถอย เนื่องจากเยาวชนรุ่นหลังไม่ได้รับการปลูกฝังค่านิยมที่ถูกต้อง และถูกทำลายจากการรับอารยธรรมที่ไม่ถูกต้องเข้ามาอันเนื่องจากความทันสมัยของระบบเทคโนโลยีในยุคโลกาภิวัตน์

(๔) สถานที่เล่นกีฬาออกกำลังกายไม่ได้มาตรฐาน ไม่มีสวนธารณะสำหรับการออกกำลังกายและการสันทนาการในการพักผ่อนหย่อนใจ

๔.๘ ปัญหาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

(๑)พื้นที่ป่าไม้เดิมถูกลักลอบตัดทำลาย และขาดการปลูกทดแทนพื้นที่ป่าไม้เหลือไม่ถึงร้อยละ ๒๐ ของพื้นที่ทั้งหมด ป่าสาธารณะชุมชนที่มีอยู่ไม่ได้รับการดูแลรักษาเท่าที่ควร

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

(๒)ดินเสื่อมคุณภาพเนื่องจากการชะล้างของหน้าดินอันเกิดจากการตัดไม้ทำลายป่าทำให้ไม่มีพืชคลุมหน้าดินประกอบกับขาดความรู้ด้านการบำรุงรักษาดิน

(๓) แหล่งน้ำตามธรรมชาติตื้นเขินโดยเฉพาะแหล่งน้ำผิวดินมีคุณภาพไม่เหมาะสมเนื่องจากมีการปนเปื้อนของสารเคมีจากการใช้สารเคมีในการเกษตร

(๔)การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลยังไม่ถูกสุขลักษณะและกรรมวิธีเนื่องจากยังไม่มีระบบการจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพ

๔.๙ ปัญหาด้านอื่นๆ

สภาพปัญหา

(๑)แหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่เสื่อมโทรมไม่ได้รับการพัฒนาขาดการส่งเสริมและการจัดการที่เป็นระบบ

(๒) มีการแทรกแซงการบริหารงานและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐจากนักการเมืองท้องถิ่นระดับสูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในการชี้นำกำหนดนโยบายเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในทุกๆด้าน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง,สร้างสะพาน คสล.วางท่อระบายน้ำ
๑.๒ ต้องการโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง
๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
๑.๕ ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก
๑.๖ ก่อสร้างถนนลูกรังเข้าพื้นที่ทำการเกษตร
๑.๗ ขยายเขตไฟฟ้าเข้าสู่พื้นที่การเกษตร

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงานในพื้นที่จังหวัดและพื้นที่ต่างจังหวัด
๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์จากทุกภาคส่วน
๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
๓.๔ ให้การดูแลผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรีและคนพิการรวมทั้งผู้ป่วยเอดส์

๔. ความต้องการด้านน้ำอุปโภค - น้ำบริโภค

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๔.๓ ปรับปรุงยกระดับมาตรฐานระบบประปาหมู่บ้านให้ใช้บริโภคได้

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ห้องสมุดชุมชน
๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดทุกรูปแบบ
๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๖.๔ สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป่าไม้โดยการปลูกป่าทดแทน

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, ฯลฯ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงานในองค์กร

๗.๓ ต้องการงบประมาณในการพัฒนาเพิ่มขึ้น

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทานั้นเป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาตลอดจนร่วมสร้างร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนานอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทากำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น๗ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจดังนี้

(๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนาศิลปะวัฒนาธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

ท.ยอด.จังหวัดบึงกาฬ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศประกาศกำหนด

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ตามที่ทางราชการมอบหมายและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

การดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา ๔ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทานโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร อบต. ทั้งนี้หากสามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึงก็จะสามารถแก้ไขปัญหาของอบต.ได้ และที่สำคัญสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ได้เป็นอย่างดีซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดบึงกาฬ ดังนี้

<u>การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ</u>

ประกอบด้วย ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และกีฬา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แผนงาน

๑.๑ แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรม และการโยธา

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารงานทั่วไป, งานวางแผน ฯลฯ

- งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน

: การสำรวจออกแบบ, การควบคุมการก่อสร้าง,การตรวจสอบการก่อสร้าง, งานศูนย์เครื่องจักรกล, การควบคุมอาคารผังเมือง, การควบคุมการซ่อมบำรุงทาง/เครื่องจักร ฯลฯ

: การพัฒนางานด้านการคมนาคม การขนส่ง และระบบโลจิสติกส์

๑.๒ แผนงานเคหะและชุมชน

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารงานทั่วไป, การวางแผนสถิติ ฯลฯ

- งานไฟฟ้าถนน

กลุ่มงานจังหวัดบึงกาฬ

: การวิศวกรรม, การสาธารณูปโภค, งานสถานที่ไฟฟ้าสาธารณะฯลฯ

- งานสวนสาธารณะ

: การก่อสร้างปรับปรุง ดูแลรักษาสวนสาธารณะ, สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๒.๑ แผนงานการเกษตร

- งานส่งเสริมการเกษตร

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารงานทั่วไป, งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร, งานวิชาการให้บริการด้านวิชาการเกษตร, งานสวัสดิการการเกษตร, งานส่งเสริมความรู้การเกษตร, ส่งเสริมพืชผักสวนครัว และผลไม้ ฯลฯ

- งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้

: ขุดลอกแหล่งน้ำ คูคลอง เพื่อการเกษตร ฯลฯ

๒.๒ แผนงานการศึกษา

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา

:การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป,การบริหารการศึกษาการวางแผนและสถิติ, การเงินและบัญชีการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาของรัฐฯลฯ

- งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา

:งานโรงเรียน, งานนิเทศน์ , กิจกรรมเด็กและเยาวชน, การบริการผลิตสื่อการสอน

- งานระดับมัธยมศึกษา

: งานโรงเรียน, งานนิเทศน์, กิจการนักเรียน,การบริการผลิตสื่อการสอน ฯลฯ

- งานศึกษาไม่กำหนดระดับ

: การศึกษานอกโรงเรียน, งานกิจกรรมนักเรียน, การนิเทศน์, การบริการสนับสนุนการศึกษา, กิจกรรมลูกเสือและยุวกาชาด, การส่งเสริมพัฒนาหลักสูตร, การศึกษาอื่นๆ ฯลฯ

๒.๓ แผนงานสาธารณสุข

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไปฯลฯ

- งานโรงพยาบาล

: การรักษาพยาบาล,การเภสัชกรรม, งานทันตสาธารณสุข, งานเวชกรรมสังคม, งานบริการส่งเสริมอนามัย, งานสถานพักฟื้น, การชันสูตรและรังสีวิทยา,การป้องกันและบำบัดยาเสพติด, การป้องกันและบำบัดโรคเอดส์ ฯลฯ

- งานบริการสาธารณสุข และงานสาธารณสุขอื่น

: การบริการสาธารณสุข, งานสาธารณสุขอื่น, งานวิจัยสาธารณสุข ฯลฯ

- งานศูนย์บริการสาธารณสุข

: การให้บริการรักษาพยาบาลในและนอกสถานที่, การวางแผนควบคุมการปฏิบัติงานและประเมินผลตามแผน ฯลฯ

๒.๔ แผนงานสังคมสงเคราะห์

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การบริการสาธารณะ, การวางแผนสถิติด้านสังคมสงเคราะห์ ฯลฯ

- งานสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์

: การสังคมสงเคราะห์, การสวัสดิภาพเด็ก และเยาวชน, การสวัสดิการสังคม,

อนุจังหวัดบึงกาฬ

สงเคราะห์ผู้สูงอายุฯลฯ

๒.๕ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

- งานบริหารทั่วไป

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การจัดตั้งประชาคม, การประชาสัมพันธ์, การจัดเก็บสถิติข้อมูลฯลฯ

-งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน

: การจัดประชุมสัมมนา, กิจกรรมการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ, การรณรงค์กิจกรรมเพื่อให้เกิดการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาชุมชน เช่น ยาเสพติด โรคเอดส์ อาชญากรรมฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

แผนงาน

๓.๑ แผนงานการรักษาความสงบภายใน

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป,การวางแผนป้องกันภัย,การประชาสัมพันธ์ป้องกันภัยฯลฯ

- งานเทศกิจ

: การบริหารและบังคับการเทศกิจ, กิจกรรมด้านนิติการ, การรักษาความสงบเรียบร้อย, การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่น, การรักษาความปลอดภัยสถานที่อาคาร ฯลฯ

- งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย

: การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, การดำเนินการระงับและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันอัคคีภัย, ศูนย์วิทยุสื่อสารฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และกีฬา

แผนงาน

๔.๑แผนงานการพาณิชย์

- งานกิจการสถานธนานุบาล

: งานกิจการสถานธนานุบาล ฯลฯ

- งานกิจการประปา

: งานผลิต, งานจำหน่ายและบริการ, งานมาตราวัดน้ำ, งานธุรการ, งานการเงินและบัญชี ฯลฯ

- งานตลาดสด

: งานจัดระเบียบตลาดสด, การบริหารงาน ตลาดสด ฯลฯ

-งานโรงฆ่าสัตว์

: การบริหารงานโรงฆ่าสัตว์ ฯลฯ

๔.๒ แผนงานการศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ

- งานกีฬา และนันทนาการ

: การส่งเสริมกิจกรรมกีฬา, งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ

- งานวิชาการ วางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

: ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว, ให้บริการท่องเที่ยว, งานวางแผนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว, อนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว ฯลฯ

กองสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แผนงาน

๕.๑ แผนงานการเกษตร

- งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้

:งานป่าไม้ชุมชนการพัฒนาระบบชลประทาน ฯลฯ

๕.๒ แผนงานเคหะและชุมชน

- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

: ระบบการรักษาความสะอาด,ระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย ฯลฯ

- งานบำบัดน้ำเสีย

: ระบบควบคุมบำบัดน้ำเสีย , ระบบการรักษาความสะอาดคูคลอง ระบายน้ำ ฯลฯ

:การพัฒนาระบบจัดการคุณภาพน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แผนงาน

๖.๑ แผนงานการศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนาวัฒนธรรม และนันทนาการ

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, งานวางแผน ฯลฯ

- งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น

: ส่งเสริมการศาสนา, ฌาปนกิจสถาน, อนุรักษ์วัฒนธรรม วิถีชีวิต, ประเพณีท้องถิ่น อนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ และงานศิลป์, ภูมิปัญญาชาวบ้าน, งานปลูกฝังจิตสำนึก ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

แผนงาน

๗.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารทั่วไป

: การบริหารงานทั่วไป, การบริหารงานบุคคล, การพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร, กิจการทะเบียน, การปกครอง, การประชาสัมพันธ์, การร้องเรียนร้องทุกข์, การประสานงาน, กิจการสภา, การเลือกตั้ง, การจัดทำคำสั่งประกาศ, การพัฒนาบุคลากร ฯลฯ

- งานวางแผนสถิติและวิชาการ

: งานวิชาการและแผน, การจัดทำงบประมาณ, การติดตามผลการดำเนินงานตามงบประมาณ, การวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณ,การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติฯ ฯลฯ

- งานบริหารงานคลัง

: การเบิกจ่าย, การพัสดุ, การทรัพย์สิน, สถิติการเงินและการคลัง, การตรวจสอบบัญชี, การพัฒนารายได้, การจัดเก็บรายได้, การซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุ, กิจกรรมทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง และการบัญชี, แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ฯลฯ

เก็บ อบต.จังหวัดนิ่งงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

แผนงาน

๘.๑ แผนงานการรักษาความสงบภายใน

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน

  : การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การวางแผนป้องกันภัย การประชาสัมพันธ์ป้องกันภัย ฯลฯ

- งานเทศกิจ

  : การบริหารและบังคับการเทศกิจ, กิจกรรมด้านนิติการ, การรักษาความสงบเรียบร้อย, การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่น, การรักษาความปลอดภัยสถานที่อาคาร ฯลฯ

- งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และระงับอัคคีภัย

  : การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, การดำเนินการระงับและบรรเทาสาธารณภัย การป้องกันอัคคีภัย, ศูนย์วิทยุสื่อสาร ฯลฯ

๘.๒ แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

- งานวิชาการ วางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

  : ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว, ให้บริการท่องเที่ยว, งานวางแผนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว, อนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว ฯลฯ

๘.๓ แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรม และการโยธา

  : การบริหารงานบุคคล, การบริหารงานทั่วไป, งานวางแผน ฯลฯ

- งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน

  : การสำรวจออกแบบ, การควบคุมการก่อสร้าง,การตรวจสอบการก่อสร้าง งานศูนย์เครื่องจักรกล, การควบคุมอาคารผังเมือง, การควบคุมการซ่อมบำรุงทาง/เครื่องจักร ฯลฯ

  :การพัฒนางานด้านการคมนาคม การขนส่ง และระบบโลจิสติกส์

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้านภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ท้องถิ่นน่าอยู่ ควบคู่การศึกษา พัฒนาสินค้าหนึ่งตำบล ชุมชนวัฒนธรรม นำพาแหล่งท่องเที่ยว”

ยุทธศาสตร์

ประเด็นหลักการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กำหนดประเด็นหลักการพัฒนา ๘ ด้าน ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ : ส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจของท้องถิ่น

เป้าประสงค์ : การคมนาคมและสาธารณูปโภค ต่าง ๆ ได้มาตรฐานเพียงพอ สะดวก รวดเร็ว

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.๑ ก่อสร้าง/ปรับปรุง รักษาถนน รางระบายน้ำ และความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๑. ให้มีการก่อสร้าง/ปรับปรุง รักษาถนน รางระบายน้ำ ๑๒ หมู่บ้าน
๑.๒ สาธารณูปโภค	๑. ให้มีไฟฟ้าส่องสว่างในจุดสำคัญ ๑๒ หมู่บ้าน ๒. ให้มีการก่อสร้าง /ปรับปรุง ระบบประปา ให้ใช้งานได้และเพียงพอ ๑๒ หมู่บ้าน
๑.๓ การผังเมือง	๑.จัดระบบผังเมืองในหมู่บ้าน ป้องกันอัคคีภัย มีกระจกส่องโค้งในจุดสำคัญ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

พันธกิจ : ส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาระบบศึกษา และสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม อันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ : ๑. ยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึง ตลอดจนการรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย
๒. ประชาชนมีคุณภาพดีถ้วนหน้าทุกเพศ ทุกวัย

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.การส่งเสริมอาชีพ	๑.ฝึกอบรมยกระดับฝีมืออาชีพ ๒.จัดตั้งกองทุนสนับสนุนการผลิตสินค้าเกษตร ๓.อุดหนุนงบประมาณสำหรับกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง
๒.งานสวัสดิการสังคม	๑.สนับสนุนกิจกรรมของ อสม. ๒.จัดสวัสดิการผู้สูงอายุ / ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาสทุกคน
๓.การศึกษา	๑.สนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน/อาหารเสริมในทุกสถานศึกษา ๒.จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนให้แก่โรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓.อุดหนุนงบประมาณให้แก่สถานศึกษา ๔.ช่วยเหลือเด็กผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษา
๔.สาธารณสุข	๑.จัดให้มีตรวจสุขภาพประจำปีทุกหมู่บ้าน ๒.จัดสรรเวชภัณฑ์ให้แก่วัด โรงเรียน ครบทุกแห่ง ๓.ส่งเสริมให้มีการออกกำลังกาย กินอาหารปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ ตลอดจนความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๒. พัฒนาและสนับสนุนการมีส่วนร่วมเสริมสร้างศักยภาพความเข้มแข็งของชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์ : ๑. ดำเนินการเพื่อความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินรวมถึงป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือของประชาชนและทุกหน่วยงานองค์กรในท้องถิ่น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.การรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน รวมทั้งป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดและป้องกันสาธารณภัย	๑.ฝึกอบรมอาสาสมัคร อปพร. ๒.จัดแข่งขันกีฬาเยาวชน ต้านยาเสพติด

ท.ยบต.จังหวัดบึงกาฬ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

พันธกิจ : ๑. ขยายฐานการผลิตและจำหน่ายสินค้า OTOP ของตำบลให้มากขึ้นและเกิดการต่อรองราคาที่ได้มาตรฐาน

เป้าประสงค์ : ๑. ดำเนินการให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น ลดปัญหาการว่างงานและเพิ่มศักยภาพฝีมือแรงงาน
๒. พัฒนาสินค้าหนึ่งตำบลและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นศูนย์รวมภูมิปัญญาตำบล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑ ส่งเสริมการลงทุน	๑.จัดตั้งศูนย์จำหน่ายสินค้า OTOP
๒.ส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยว	๑.ส่งเสริมสำนักสงฆ์ถ้ำพระเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวในอนาคต ๒.ส่งเสริมการท่องเที่ยวพิพิธภัณฑ์ชุมชนมีชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ : ๑. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์ : ๑. จัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.การคุ้มครอง ดูแล บำรุง รักษาการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ	๑.การคุ้มครอง ดูแล บำรุง รักษาการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ
๒.การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ	๑.ดำเนินการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม

พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาระบบศึกษา และสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรม อันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์ : ๑. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างความตระหนักและอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้าน และคุณค่าวัฒนธรรม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม	๑.ฟื้นฟูและอนุรักษ์ดนตรีพื้นบ้าน ๒.ส่งเสริมทำนุบำรุงพุทธศาสนา ๓.จัดงานประเพณีต่างๆ

อ.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ ตลอดจนความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

เป้าประสงค์ : ๑. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	๑.สนับสนุนการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน ๒.จัดทำโครงการ อบต.เคลื่อนที่บริการประชาชน
๒.เพิ่มศักยภาพของบุคลากร	๑.จัดฝึกอบรมสมาชิก พนักงานและลูกจ้าง ทัศนศึกษาดูงาน ๒.จัดอบรมบุคคลากร
๓.อื่น ๆ	๑.สนับสนุนกิจกรรมของอำเภอท้องถิ่นอื่น และหน่วยงานอื่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

พันธกิจ : ๑. ส่งเสริมสนับสนุนในด้านของภาษาอาเซียน เพื่อพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

เป้าประสงค์ : ๑. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตตำบลเพื่อเตรียมพร้อมที่จะพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมประชากรภาครัฐและประชาชนให้มีทักษะด้านภาษาต่างประเทศและเพิ่มทักษะการประกอบอาชีพด้านสังคม เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑. ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้ภาษาอาเซียน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

<u>ภารกิจหลัก</u>

(๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
(๒) การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
(๓) การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
(๔) การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
(๕) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
(๖) การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริหาร
(๗) การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(๘) การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
(๙) การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
(๑๑) การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
(๑๒) การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
(๑๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
(๑๔) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ภารกิจรอง

(๑) การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย

(๒) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

(๔) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๕) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น

(๖) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

(๗) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

(๘) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า

(๙) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๑๐)การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๑๑)การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๑๒)การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๖.๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา โดยการทำ SWOT Analysis วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอก มีดังนี้

จุดแข็ง (Strength-S)

๑.มีพื้นที่เหมาะสมสำหรับทำการเกษตร เช่น การปลูกข้าว ทำสวนยางพารา การเลี้ยงปศุสัตว์

๒.มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์

๓.มีกลุ่มอาชีพหลากหลายและมีสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์ เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มอาชีพ

๔.มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปอำเภออื่นได้อย่างสะดวกสบาย

๕.มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่

๖.มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

๗.มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว

จุดอ่อน(Weak-W)

๑.พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรียวัตถุ

๒.ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม

๓.ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร

๔.ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๕.ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน

๖.ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริม

โอกาส(Opportunity-O)

๑.การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า

๒.การขยายตลาดทางการค้าทั้งภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๓.การส่งเสริมสินค้าโอทอปในตำบล

๔.โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิต ผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง

๕.จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับครอบครัว และชุมชน

๖.การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

ตัวอย่างเท่านั้น ห้ามนำไปใช้ในการจัดทำบึงกาฬ

อุปสรรค(Threat-T)

๑.การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒.วัตถุดิบในการผลิต ผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓.การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔.สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕.การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖.สภาวการณ์แข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

๖.๒.การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมามีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่โมเดลประเทศไทย ๑.๐ เน้นภาคการเกษตรไปสู่ประเทศไทย ๒.๐ เน้นอุตสาหกรรมเบา และก้าวสู่โมเดลปัจจุบัน ประเทศไทย ๓.๐ ที่เน้นอุตสาหกรรมหนัก ทว่าภายใต้ประเทศไทยโมเดล ๓.๐ ที่เป็นอยู่กันตอนนี้ต้องเผชิญกับดักสำคัญที่ไม่อาจนำพาประเทศพัฒนาไปมากกว่านี้ โดยพลเอกประยุทธ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติในรัฐบาลปัจจุบันได้มอบนโยบายที่จะนำพาประเทศก้าวสู่โมเดล ประเทศไทย ๔.๐ เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจใหม่ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี เน้นเรื่องการพัฒนาสู่ความมั่นคงมั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ขับเคลื่อนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านกลไก ประชารัฐ เพื่อต้องการแก้ไขปัญหาที่มีมานาน เช่น การทุจริตคอร์รัปชั่น ความขัดแย้ง ตลอดจนปัญหาภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันวิกฤติภัยแล้ง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล และให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ปัจจุบัน จึงคำนึงถึงสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจในพื้นที่ตำบลหนองพันทา ซึ่งตำบลหนองพันทามีเขตพื้นที่กึ่งชุมชนเมือง ประชาชนมีอาชีพค้าขายและทำเกษตรกรรม รูปแบบสังคมในเขตตำบลเป็นสังคมแบบทั่วไป มีความรักความสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เด็กและเยาวชนมีความเคารพต่อผู้ใหญ่ การเมืองยังคงมีความเป็นประชาธิปไตยสูง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์อย่างที่เป็นมาในอดีต มีความหลากหลายทางชีวภาพ มีความสมดุลและยั่งยืน ประชาชนในพื้นที่สามารถใช้ทรัพยากรได้ จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานตามแนวทางของรัฐบาลสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ การพัฒนาเศรษฐกิจใหม่” และเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการบริหารประเทศของรัฐบาล ควรสร้างความเข้าใจกับประชาชนในตำบลบึงกาฬ ถึงแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดบึงกาฬ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑และนโยบายรัฐบาลตามแนวทางประชารัฐ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ดังนั้นการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๗๙ อัตรา แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล ๒๓ อัตราและพนักงานครู อบต. จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไปผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) จำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้าง ๒๙ อัตรา

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการแต่ละส่วน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจและปริมาณให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาต่อไปโดยพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
  - สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
  - สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
  - สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
  - สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

อบต.จังหวัดนิงกาน

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

สรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๓๐ x ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

เหตุผลความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา มีส่วนราชการจำนวนทั้งสิ้น ๖ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยงานตรวจสอบภายใน โดยมีอัตรากำลังจำนวน ๘๖ อัตรา ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๔ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก/พนักงานครูจำนวน ๑๖ อัตรา พนักงานจ้างจำนวน ๔๖ อัตรา เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ.๒๕๖๓ ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่๒)พ.ศ.๒๕๖๓ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลักประกอบด้วยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กรณีส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน สำหรับการกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้โครงสร้างส่วนราชการ เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตรงตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ พร้อมนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทามีภาระงานด้านไฟฟ้าที่เพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑) ดังนี้

๑. กำหนดตำแหน่งเพิ่มจำนวน จำนวน ๑ อัตรา

คือ ตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) ๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑ สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทามีโครงการขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้าน พร้อมติดตั้งหลอดไฟฟ้าส่องสว่างเพิ่มขึ้นในแต่ละปี และได้รับเรื่องร้องทุกข์จากประชาชนให้ซ่อมแซมหลอดไฟส่องสว่างที่ชำรุดบ่อยครั้ง ซึ่งยังขาดบุคลากรผู้มีความรู้เฉพาะด้านตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งจึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งนายช่างไฟฟ้า(ปง./ชง.) เพิ่ม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้นและองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาจัดตั้งเป็นส่วนต่อไปดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. **- งานบริหารทั่วไป** - งานการเจ้าหน้าที่ - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานกิจการพาณิชย์ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	**๑. สำนักปลัด อบต.** **- งานบริหารทั่วไป** - งานการเจ้าหน้าที่ - งานอำนวยการ - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานนิติการ - งานกิจการพาณิชย์ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชน - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานกิจการสตรีและคนชรา - งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ	
๒. กองคลัง - งานบริหารทั่วไป - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	**๒. กองคลัง** - งานบริหารทั่วไป - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง - งานบริหารทั่วไป - งานควบคุมอาคาร - งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง	**๓. กองช่าง** - งานบริหารทั่วไป - งานควบคุมอาคาร - งานการโยธา - งานสาธารณูปโภค - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานควบคุมการก่อสร้าง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานบริหารทั่วไป - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานการเงินและบัญชี	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** - งานบริหารทั่วไป - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานบริการสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด - งานการเงินและบัญชี	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานบริหารทั่วไป - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	๕. **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานบริหารทั่วไป - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	
๖. **หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานบริหารทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน	๖. **หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานบริหารทั่วไป - งานตรวจสอบภายใน	

*** หมายเหตุ รายละเอียดการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา พ.ศ.๒๕๖๗

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๔.๒ การวิเคราะห์อัตรากำลังตำแหน่งตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบล หนองพันทาได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ลำดับที่	โครงสร้างแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามมติครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ สว.๑๑ ก.ย.๖๖	ระดับ	จำนวน	ลำดับที่	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กลาง	๑	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กลาง	๑	
	สำนักปลัด อบต. (๑๑) (๑๕ อัตรา)				สำนักปลัด อบต. (๑๑) (๑๕ อัตรา)			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	*ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	
๕	นิติกร	ปก.	๑	๕	นิติกร	ปก.	๑	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	
๗	เจ้าพนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	
๑๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	-	๑	๑๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	-	๑	
๑๔	นักการภารโรง	-	๑	๑๔	นักการภารโรง	-	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป				พนักงานจ้างทั่วไป			
๑๕	ยาม	-	๑	๑๕	ยาม	-	๑	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	
	กองคลัง (๑๙) (๑๑ อัตรา)				กองคลัง (๑๙) (๑๑ อัตรา)			
๑๗	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑๗	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	
๑๘	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑๘	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก.	๑	
๑๙	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๑๙	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๒๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๒๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป				พนักงานจ้างทั่วไป			
๒๗	คนงาน	-	๑	๒๗	คนงาน			

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓ / ๖๗
เมื่อวันที่ ๒๘ มี.ค ๖๗

ลำดับที่	โครงสร้างแผนอัตรากำลังเดิม(พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามมติครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ลว.๒๑ ก.ย.๖๖	ระดับ	จำนวน	ลำดับที่	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่(พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
	กองช่าง (๐๕) (๑๔ อัตรา)				กองช่าง (๐๕) (๑๕ อัตรา)			
๒๘	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๑	๒๘	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๑	
๒๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๒๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	
๓๐	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๓๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	
๓๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	๓๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	
-	-	-	-	๓๒	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป				พนักงานจ้างทั่วไป			
๓๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๓๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	
๓๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	
๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๓๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	
๓๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๔๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	
๔๐	คนงาน	-	๑	๔๑	คนงาน	-	๑	
๔๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๑	๔๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๑	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๗) (๖ อัตรา)				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๗) (๗ อัตรา)			
๔๒	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๔๓	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	*ว่างเดิม
๔๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๔๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	
๔๔	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๔๕	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	
๔๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๔๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			
๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๔๗	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๔๘	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป				พนักงานจ้างทั่วไป			
๔๘	คนงาน	-	๑	๔๙	คนงาน	-	๑	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)(๓๓ อัตรา)				กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)(๓๔ อัตรา)			
๔๙	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๕๐	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	
๕๐	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๕๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			
๕๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๕๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
	งบเงินอุดหนุน				งบเงินอุดหนุน			
	๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพันทา				๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพันทา			
๕๓	ผอ.ศพด.	-	๑	๕๔	ผอ.ศพด.	-	๑	*รอจัดสรรเมื่อที่ตำแหน่ง
๕๔	ครู	ชก.	๑	๕๕	ครู	ชก.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๕๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป				พนักงานจ้างทั่วไป			
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๕๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๗ / ๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๔ ธ.ค. ๒๕๖๗

ลำดับที่	โครงสร้างแผนอัตรากำลังเดิม(พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามมติครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ลว.๒๑ ก.ย.๖๖	ระดับ	จำนวน	ลำดับที่	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่(พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
	๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าไร่-โนนม่วง				๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าไร่-โนนม่วง			
๕๗	ผอ.ศพด.	-	๑	๕๘	ผอ.ศพด.	-	๑	*รอจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง
๕๘	ครู	ชก.	๑	๕๙	ครู	ชก.	๑	
๕๙	ครูผู้ช่วย	-	๑	๖๐	ครูผู้ช่วย	-	๑	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๖๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
	๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิลาราษฎ์				๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิลาราษฎ์			
๖๑	ผอ.ศพด.	-	๑	๖๒	ผอ.ศพด.	-	๑	*รอจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง
๖๒	ครู	ชก.	๑	๖๓	ครู	ชก.	๑	
๖๓	ครูผู้ช่วย	-	๑	๖๔	ครูผู้ช่วย	-	๑	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๖๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๖๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
	๔.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรีมงคล				๔.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรีมงคล			
๖๖	ผอ.ศพด.	-	๑	๖๗	ผอ.ศพด.	-	๑	*รอจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง
๖๗	ครู	-	๑	๖๘	ครู	-	๑	
๖๘	ครู	-	๑	๖๙	ครู	-	๑	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๗๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๗๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๗๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	ว่างตามมติครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๗๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๗๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๗๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
	๕.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนโพธิ์				๕.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนโพธิ์			
๗๕	ผอ.ศพด.	-	๑	๗๖	ผอ.ศพด.	-	๑	*รอจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง
๗๖	ครู	ชก.	๑	๗๗	ครู	ชก.	๑	
๗๗	ครู	ชก.	๑	๗๘	ครู	ชก.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๗๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
๗๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๘๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๘๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป				พนักงานจ้างทั่วไป			
๘๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๘๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	ว่างเดิม
	๖.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดทองสุทธาวาส				๖.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดทองสุทธาวาส			
๘๒	ผอ.ศพด.	-	๑	๘๓	ผอ.ศพด.	-	๑	*รอจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง
๘๓	ครู	ชก.	๑	๘๔	ครู	ชก.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๘๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๘๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๘๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑ อัตรา)				หน่วยตรวจสอบภายใน (๑ อัตรา)			
๘๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๘๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	
			๘๖				๘๗	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓ / ๒๗

เมื่อวันที่ ๒๙ มิ.ย. ๒๗

๘.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียงที่มีงบประมาณ และอำนาจหน้าที่ใกล้เคียงกัน

ที่	อปท.	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	กำหนดส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล			ลูกจ้างประจำ			ผอ.ศพด.			ครู/ครูผู้ช่วย			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ทั่วไป) พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)/(ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป			รวม
				มีคนครอง	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	มีคนครอง	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	มีคนครอง	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	มีคนครอง	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	มีคนครอง	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	มีคนครอง	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	
๑	อบต.หนองพันทา	๕๗,๓๐๐,๐๐๐	๖	๑๙	๕	๑	-	-	-	-	๖	-	๗	๓	-	๑๕	๒	-	๒๙	-	-	๘๗
๒	อบต.ศรีชมภู	๗๙,๐๐๐,๐๐๐	๘	๒๓	๑๓	-	-	-	-	-	๕	-	๙	๓	-	๑๕	-	-	๓๗	๒	-	๑๐๗
๓	อบต.โซ่	๖๑,๐๐๐,๐๐๐	๘	๒๓	๑๔	-	-	-	-	-	๕	-	๖	๑	-	๖	๔	-	๒๐	๒	-	๘๑
๔	อบต.คำแก้ว	๖๘,๕๕๐,๐๐๐	๖	๒๖	๕	-	๑	-	-	-	๕	-	๗	-	-	๒๐	-	-	๓๗	-	-	๑๐๑

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๘.๔ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๑๑) (๑๕ อัตรา)									
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑				
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๕	ยาม	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔) (๑๑ อัตรา)									
๑๗	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๒๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๗	คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕) (๑๕ อัตรา)									
๒๘	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓ /๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๗

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำหนดที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๗) (๖ อัตรา)									
๔๓	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
๔๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๔๘	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๙	คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)(๓๗ อัตรา)									
๕๐	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
๕๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งบเงินอุดหนุน									
	๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพันทา									
๕๔	ผอ.ศพด.	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*รอจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง
๕๕	ครู	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)						-	-	-	
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าไร่-โนนม่วง									
๕๘	ผอ.ศพด.	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*รอจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง
๕๙	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๙ มี.ค ๒๕๖๗

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๖๐	ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิลาราษฎ์									
๖๒	ผอ.ศพด.	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*รอจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง
๖๓	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๔	ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๔.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิศรีมงคล									
๖๗	ผอ.ศพด.	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*รอจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง
๖๘	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๖๙	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างตามมติครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	๕.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนโพธิ์									
๗๖	ผอ.ศพด.	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*รอจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง
๗๗	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๘	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๗๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๘๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	๖.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดทองสุทธาวาส									
๘๓	ผอ.ศพด.	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*รอจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง
๘๔	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) (๑ อัตรา)									
๘๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม		๘๖	๘๗	๘๗	๘๗	+๑	-	-	

ก.อบต.จังหวัดปัตตานี
ก.อบต.จังหวัดปัตตานี ครั้งที่ ๓ /๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๙ มิ.ย. ๒๕๖๗

๔ ภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๙๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๘๒๗,๕๒๐	๔๙,๘๓๐
	สำนักปลัด (๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	*ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๓๖,๓๑๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๑๖,๒๒๐
๕	นิติกร	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๑๖,๒๒๐
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๑,๕๐๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๑๖,๕๗๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๕๖,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๙,๑๒๐	๒๖๔,๖๐๐	๒๗๓,๑๒๐	๒๘๒,๒๔๐	๒๑,๓๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๕๑,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๙๒๐	๒๖๑,๔๘๐	๒๗๒,๐๔๐	๒๘๒,๙๖๐	๒๐,๙๕๐
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๙๔,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๒๘๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๙,๐๐๐	๑๖,๒๓๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๔,๘๐๐	๑๖๑,๐๔๐	๑๖๗,๕๒๐	๑๒,๔๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๘๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๖,๘๐๐	๒๐๔,๗๒๐	๒๑๓,๐๐๐	๑๕,๗๗๐
๑๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	-	๑	๑	๑๘๑,๔๕๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๗๖๐	๑๙๖,๓๒๐	๒๐๔,๒๔๐	๑๕,๑๒๐
๑๔	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๕๗,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๔,๑๖๐	๑๗๐,๗๖๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๓,๑๕๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง (๐๔)																		
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๔๓๒,๘๐๐	๔๔๘,๕๒๐	๔๖๔,๙๖๐	๓๙,๖๓๐
๑๘	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๑๖,๒๒๐
๑๙	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๑๖,๒๒๐

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓ / ๖๗
เมื่อวันที่ ๒๘

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	๒๕,๖๖๐
๒๑	.จ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๗๔,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๙๖,๐๘๐	๑๔,๕๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗๑,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๗๘,๐๘๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๗๒๐	๑๔,๒๗๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๕๒,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๘,๒๘๐	๑๖๔,๖๔๐	๑๗๑,๒๔๐	๑๒,๖๘๐
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๑๒,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๓๐,๒๘๐	๒๓๙,๑๖๐	๑๗,๗๔๐
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๙๔,๑๖๐	๒๐๑,๙๖๐	๑๔,๙๕๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๒๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง (๐๔)																		
๒๘	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๕๑๑,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๖๘,๖๘๐	๕๘๔,๗๖๐	๖๐๑,๔๔๐	๔๐,๒๖๐
๒๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๕๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	๒๙,๘๑๐
๓๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๓๒	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	-	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๙๙,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๑๒๐	๒๒๔,๗๖๐	๑๖,๖๔๐
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๘๔,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๑๙๒,๑๒๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๘๔๐	๑๕,๓๙๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๗ / ๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๙ มี.ค. ๒๕๖๗

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๒	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																		
๔๓	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	*ว่างเดิม
๔๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๑,๑๔๐
๔๕	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๙,๔๔๐	๒๐๘,๕๖๐	๒๑๖,๘๔๐	๑๕,๘๔๐
๔๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๔,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๗,๔๐๐	๑๗๔,๑๒๐	๑๒,๘๙๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๔๘	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๔๕,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๖๔,๒๘๐	๑๒,๑๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๔)																		
๕๐	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๖๓๘,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๗๐๑,๕๒๐	๗๒๒,๗๖๐	๗๔๔,๗๒๐	๕๓,๒๓๐
๕๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๒๕,๔๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๕๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๙๘,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๖,๕๒๐	๒๑๔,๘๐๐	๒๒๓,๔๔๐	๑๖,๕๔๐

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓ / ๖๗

เมื่อวันที่ ๒๙ มี.ค ๖๗

ที่	ชื่อลายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๙,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๒,๔๔๐
	งบเงินอุดหนุน																		
	๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพันทา																		
๕๔	ผอ.ศพด.	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*รอจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง
๕๕	ครู	ชพ.	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๖๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๖๘,๔๐๐	๗๖,๖๘๐	๘๕,๓๒๐	๑๖,๔๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐
	๒.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าไร่-โนนม่วง																		
๕๘	ผอ.ศพด.	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*รอจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง
๕๙	ครู	ชก.	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๐	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๖๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๗๐,๘๐๐	๗๙,๒๐๐	๘๗,๘๔๐	๑๖,๖๓๐
	๓.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศิลาราษฎ์																		
๖๒	ผอ.ศพด.	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*รอจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง
๖๓	ครู	ชก.	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๔	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๖๑,๒๐๐	๖๙,๑๒๐	๖๑,๘๐๐	๑๕,๘๖๐
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๖๐,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๖๘,๘๘๐	๗๗,๑๖๐	๖๙,๖๐๐	๑๖,๔๘๐
	๔.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรีมงคล																		
๖๗	ผอ.ศพด.	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*รอจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง
๖๘	ครู	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๖๙	ครู	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๔ มี.ค ๒๕๖๗

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๔๐๐
๗๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๖๐,๙๖๐	๖๘,๘๘๐	๖๑,๕๖๐	๑๕,๘๔๐
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างตามมติ๑/๒๕๖๗
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๖๗,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๗๕,๘๔๐	๘๔,๓๖๐	๗๖,๔๔๐	๑๗,๐๓๐
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๙,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๖๖,๙๖๐	๗๕,๑๒๐	๖๗,๕๖๐	๑๖,๓๒๐
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๔๐๐
	๔.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนโพธิ์																		
๗๖	ผอ.ศพด.	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*รอจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง
๗๗	ครู	ชก.	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๗๘	ครู	ชก.	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๗๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๖๓,๙๖๐	๗๒,๐๐๐	๖๕,๕๖๐	๑๖,๐๘๐
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๔,๒๘๐	๑๙,๔๔๐	๑๔,๖๕๐	๑๐,๑๘๐
๘๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๖๔,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๗๖๐	๗๒,๒๔๐	๘๐,๖๔๐	๗๒,๙๖๐	๑๖,๗๕๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๘๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
	สุทธาวาส																		
๘๓	ผอ.ศพด.	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*รอจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง
๘๔	ครู	ชก.	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๖๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘,๖๔๐	๗๐,๘๐๐	๗๙,๒๑๑	๘๗,๘๔๐	๑๖,๖๓๐
๘๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๖๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๖๘,๔๐๐	๗๖,๖๘๐	๘๕,๓๒๐	๑๖,๔๔๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
๘๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๒๔๘,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๔๕,๐๐๐	๑๙,๔๘๐
			๘๖	๗๐	๑๒,๓๓๘,๗๖๐	๓๗๘,๐๐๐	๘๗	๘๗	๘๗	+๑			๑,๑๓๐,๒๒๐	๕๐๖,๑๖๐	๕๑๙,๔๘๐	๑๓,๘๔๖,๙๘๐	๑๔,๓๕๓,๑๔๐	๑๔,๗๔๙,๙๘๐	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๖๗
เมื่อวันที่

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๒,๐๗๗,๐๔๗	๒,๑๕๒,๙๗๑	๒,๒๑๒,๔๙๗	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% (พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษา งบเงินอุดหนุน)															๘๗๔,๘๙๐	๘๗๘,๓๘๕	๙๑๓,๕๒๐	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๖,๗๙๘,๙๑๗	๑๗,๓๘๔,๔๙๖	๑๗,๘๗๕,๙๙๗	
	ประมาณการรายจ่ายประจำปี															๕๗,๓๐๐,๐๐๐	๕๗,๓๐๐,๐๐๐	๕๗,๓๐๐,๐๐๐	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๙.๓๒	๓๐.๓๔	๓๑.๒๐	
	ประมาณการรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)															๒๕,๙๒๖,๐๐๐	๒๕,๙๒๖,๐๐๐	๒๕,๙๒๖,๐๐๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)															๖๔.๘๐	๖๗.๐๕	๖๘.๙๕	

หมายเหตุ

๑. * ว่างเดิม เป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้ ก.อบต.สรรหา

๒. *กำหนดเพิ่ม ผอ.ศพด. จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งจาก สถ.แล้วเท่านั้น

๓. ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% คิดจากภาระค่าใช้จ่ายรวมของแผนอัตรากำลัง๓แต่ละปี

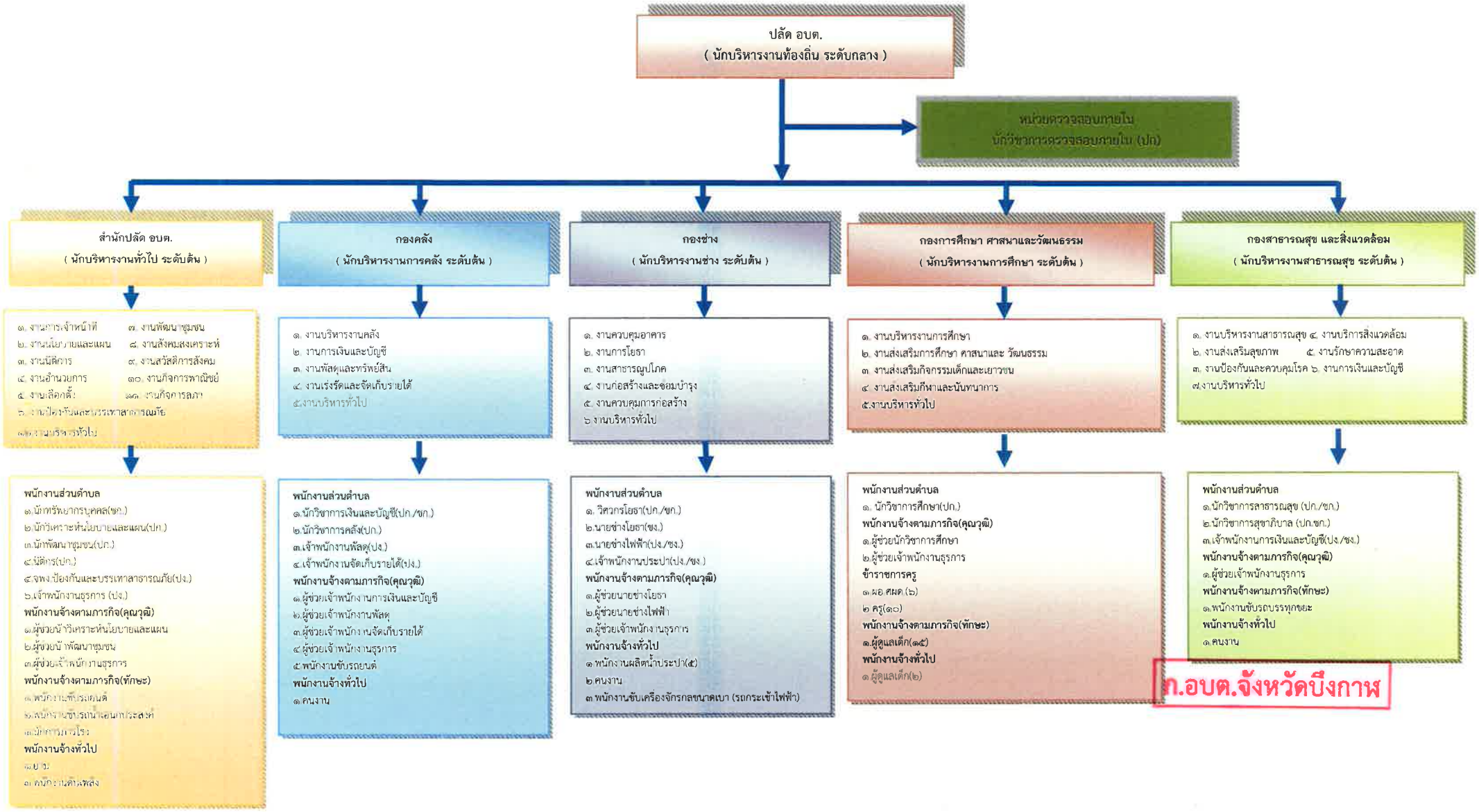
๔. ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% (พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) คิดจากเงินเดือนจริงคูณ ๑๒ และพนักจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนคิดจากค่าตอบแทนที่กรมจัดสรรให้ คูณ ๑๒

งบประมาณรายจ่ายรวมเงินอุดหนุน ๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๕๗๓๐๐๐๐๐

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๙ มี.ค ๒๕๖๗

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.หนองพันทา

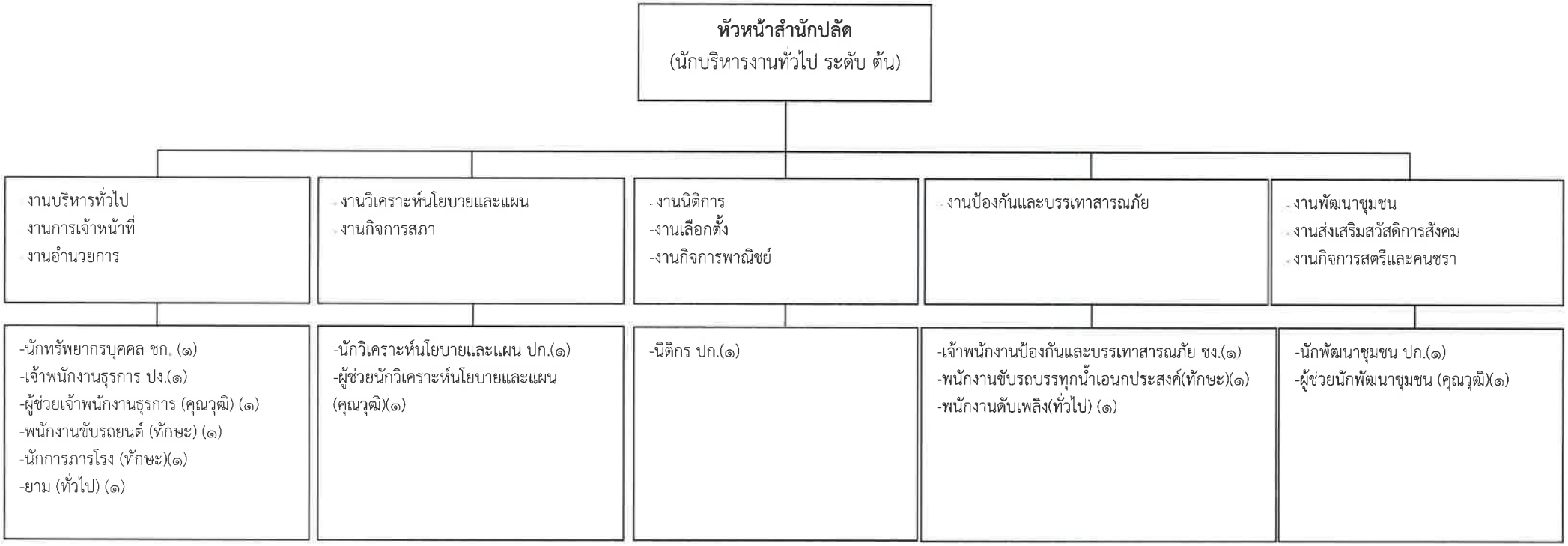


ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับตำแหน่ง	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
กรอบเดิม	-	๑	-	๕	-	-	๙	๑	-	-	๕	๒	-	-	๑๙	๙	**๕๑**
กรอบใหม่ปี๖๗	-	๑	-	๕	-	-	๙	๑	-	-	๕	๒	-	-	๑๘	๑๐	**๕๒**
กรอบใหม่ปี๖๘	-	๑	-	๕	-	-	๙	๑	-	-	๕	๒	-	-	๑๘	๑๐	**๕๒**
กรอบใหม่ปี๖๙	-	๑	-	๕	-	-	๙	๑	-	-	๕	๒	-	-	๑๘	๑๐	**๕๒**

ประเภท	ครู					ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับตำแหน่ง	ครู ชช.	ครู ชพ.	ครู ชก.	ครู	ครูผู้ช่วย	-	ภารกิจ	ทั่วไป	
กรอบเดิม	-	๑	๘	๑	-	-	๑๕	๒	**๒๗**
กรอบใหม่ปี๖๗	-	๑	๕	๑	๓	-	๑๕	๒	**๒๗**

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

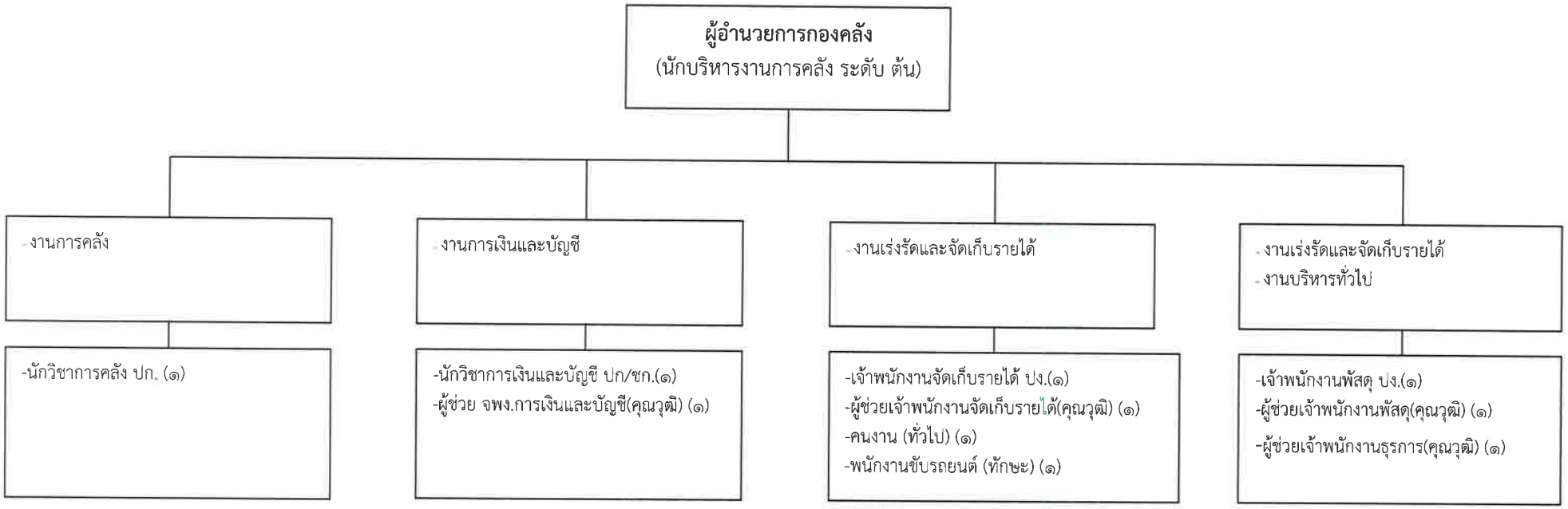
โครงสร้างของสำนักปลัด



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
กรอบเดิม	๑	-	-	๓	๑	-	-	๑	๑	-	-	๕	๓	๑๕
กรอบใหม่ปี๖๗	๑	-	-	๓	๑	-	-	๑	๑	-	-	๕	๓	๑๕

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

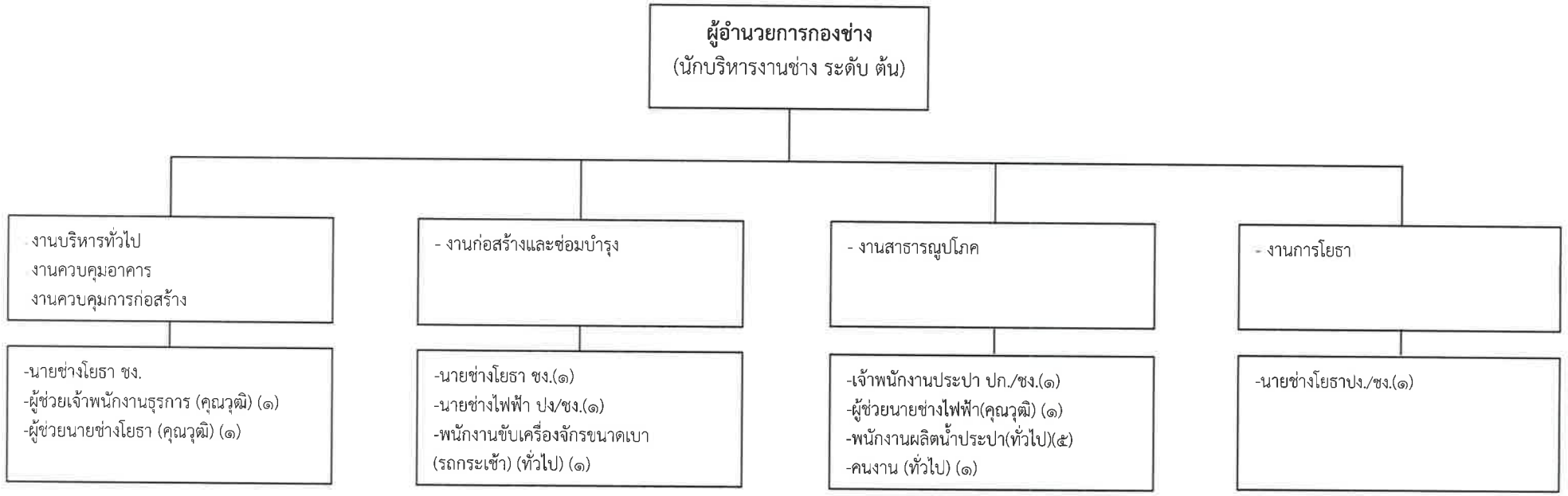
โครงสร้างของกองคลัง



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
กรอบเดิม	๑	-	-	๒	-	-	-	๒	-	-	-	๕	๑	๑๑
กรอบใหม่ปี๖๗	๑	-	-	๒	-	-	-	๒	-	-	-	๕	๑	๑๑

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

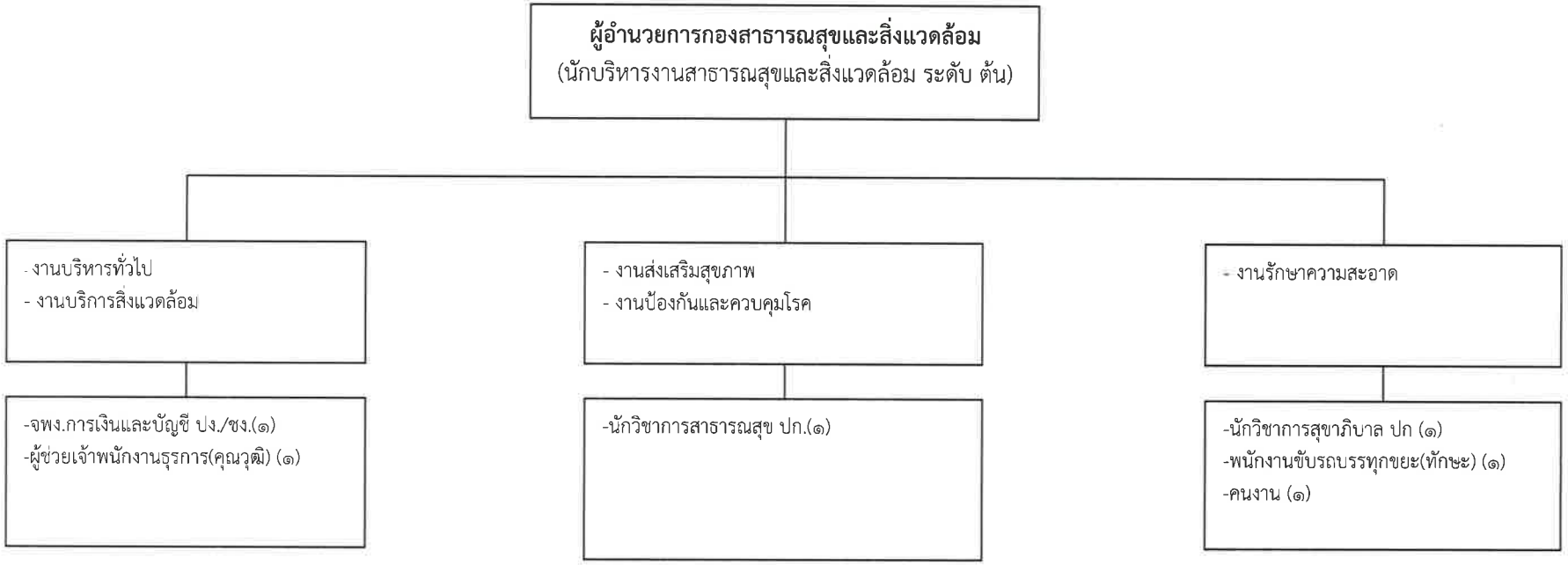
โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
กรอบเดิม	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๓	๗	๑๓
กรอบใหม่ปี๖๗	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	๑	-		๓	๗	๑๔

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
กรอบเดิม	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๑	๖
กรอบใหม่ปี๖๗	๑	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๑	๖

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)

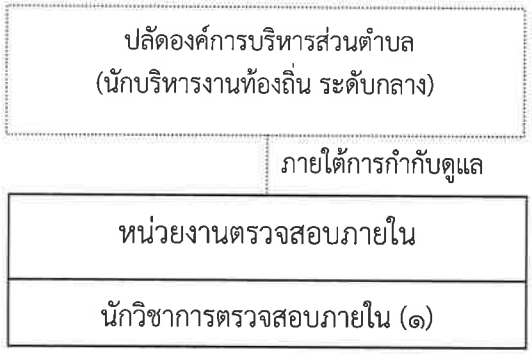
งานบริหารทั่วไป - งานบริหารการศึกษา	- งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
-นักวิชาการศึกษา (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) (๑)	-นักวิชาการศึกษา	-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ (อุดหนุนจาก สถ.)(๖) -ครู(อุดหนุนจาก สถ.)(๑๐) -ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(อุดหนุนจาก สถ.)(๑๕) -ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)(อุดหนุนจาก สถ.)(๒)	-นักวิชาการศึกษา -ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (คุณวุฒิ)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
กรอบเดิม	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๔
กรอบใหม่ปี๖๗	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	๔

ประเภท	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ	ครู					ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
ระดับตำแหน่ง	-	ครู ชช.	ครู ชพ.	ครู ชก.	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	-	ภารกิจ	ทั่วไป	
กรอบเดิม	๖	-	-	๗	-	๓	-	๑๕	๒	๓๓
กรอบใหม่ปี๖๗	๖	-	-	๗	-	๓	-	๑๕	๒	๓๓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท	วิชาการ		
ระดับ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ
กรอบเดิม	๑	-	-
กรอบใหม่ปี๖๗	๑	-	-

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อบต.หนองพันทา อ.โซ่พิสัย จ.บึงกาฬ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			ลำดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่ (ปรับปรุงฉบับที่ ๓)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายนิคม สิงห์แก้ว	ร..ม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๙๗,๙๖๐ (๔๙๘๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๖๕,๙๖๐
สำนักปลัด อบต.													
๒	-ว่าง-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	*ว่างเดิม
๓	นายคำฝน แพงยา	ศศ.บ(รัฐศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๔	นายธีรยุทธ คำเวบุญ	ศศ.บ(รัฐศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๔	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๕	นางสาวพัชณี คำสอน	น.บ.(นิติศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๕	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๖	นางสาวจรวยพร ประสาททอง	รป.บ. (การบริหารปกครองท้องถิ่น)	๒๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖	๒๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๕๘,๐๐๐ (๒๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๒๕๘,๐๐๐
๗	นายจักรพงษ์ สุวรรณพันธ์	วศ.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล)	๒๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๗	๒๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๙๘,๘๔๐ (๑๖,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๙๘,๘๔๐
๘	จ่าสิบเอกจักรกริช มุขอาษา	ปวส.(เทคนิคการผลิต)	๒๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๘	๒๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๕๖,๓๒๐ (๒๑,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๕๖,๓๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)													
๙	นายคงเดช เอาหานัด	นศ.บ. (วิทยุกระจายเสียง/วิทยุโทรทัศน์)	-	ผช.เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๙	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๕๑,๔๐๐ (๒๐,๙๕๐x๑๒)	-	-	๒๕๑,๔๐๐
๑๐	นางสาวจินตนา ภูแข่งหมอก	บธ.บ.(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑๐	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑๙๔,๗๖๐ (๑๖,๒๓๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๗๖๐
๑๑	นางสาวมณีรัตน์ ฝ่ายบุญ	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑๑	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๘,๘๐๐ (๑๒,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๘๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)													
๑๒	นายทีรเดช มีฤทธิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๙,๒๔๐ (๑๕,๗๗๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๒๔๐
๑๓	นายสุทธิดล ชนะหาญ	ปวส.(เทคนิคยานยนต์)	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	-	๑๓	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	-	๑๘๑,๔๔๐ (๑๕,๑๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๑,๔๔๐
๑๔	นายกิตติ คำจอมศรี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	นักการภารโรง	-	๑๔	-	นักการภารโรง	-	๑๕๗,๘๐๐ (๑๓,๑๕๐x๑๒)	-	-	๑๕๗,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๕	นายบุญเพ็ง ภูแดงงาม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ยาม	-	๑๕	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายวิศรุต นันทะขันธ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓ /๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๕ มี.ค. ๒๕๖๗

กองคลัง													
๑๗	นางสาวกิ่งเพชร โพเทพา	บช.บ.(การบัญชี)	๒๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๗	๒๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๑๘	นางวราภรณ์ ขันขวา	บธ.บ.(การบัญชี	๒๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑๘	๒๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๑๙	นางสาวพิทยา ศรีบ้านโพน	บธ.บ.(การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	๒๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ	๑๙	๒๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๖๔๐
๒๐	นางรสดี สาขา	บช.บ.(การบัญชี)	๒๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๐	๒๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐x๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐
๒๑	นายสมัย สมภักดี	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๒๑	๒๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๗๔,๘๔๐ (๑๔,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๘๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)													
๒๒	นางสุมาลี นามแดง	บธ.บ (การจัดการทั่วไป)	- 7	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๒	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๒,๑๖๐ (๑๒,๖๘๐x๑๒)	-	-	๑๕๒,๑๖๐
๒๓	น.ส.จิราภรณ์ แสงเขียว	บช.บ.(การบัญชี)	- 8	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๓	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๗๑,๒๔๐ (๑๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๒๔๐
๒๔	นางสาววิภาดา ทองจันทร์	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	- 9	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๔	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๑๒,๘๘๐ (๑๗,๗๔๐x๑๒)	-	-	๒๑๒,๘๘๐
๒๕	นางสาววัลยา ศรีหนองห้าง	บธ.บ.(เลขานุการ)	- 10	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๒๕	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๙,๔๐๐ (๑๔,๙๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๙,๔๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)													
๒๖	นายปวริศว์ ขวาชุย	ประถมศึกษาปีที่ ๖	- 11	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๗	นางสาวภาราดา พรสอน	ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ)	-	คนงานทั่วไป	-	๒๗	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองช่าง													
๒๘	นายดาวเรือง โพธิวร	วท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๘	๒๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๒๙	- ว่าง-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	-	๒๙	๒๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	-	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๐	นายชุติวัต สุภาปุ	วท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๐	๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
-	-	-	-	-	-	๓๑	๒๖-๓-๐๕-๓๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๑	- ว่าง-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง	๓๒	๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๓๐ ม.ค. ๒๕๖๗

พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)													
๓๒	นายอัควัฒน์ อัคฮาด	อ.วท.(ก่อสร้าง)	- ๑๒	ผช.ช่างโยธา	-	๓๓	-	ผช.นายช่างโยธา	-	๑๙๙,๖๘๐ (๑๖,๖๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๖๘๐
๓๓	นายวัชรพงศ์ นาทันตอง	อ.วท.(ไฟฟ้ากำลัง)	- ๑๖	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	๓๔	-	ผช.นายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๔,๖๘๐ (๑๕,๓๙๐x๑๒)	-	-	๑๘๔,๖๘๐
๓๔	นางสาวญาณีรัตน์ มหาศิริพันธ์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	- ๑๗	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๕	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๕	นายกิตติธัช โงนมะณี	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๖	นายอาทิตย์ ธรรมนัติ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓๗	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายเกียรติ เจริญทอง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓๘	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายสำรวย คงธงชัย	ปวส.(เทคนิคเครื่องกล)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓๙	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายสมพาน ทองทัน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	- ๑๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๔๐	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายกฤษฎา กาญจนกัณโห	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)		คนงานทั่วไป	-	๔๑	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายลนทยา ทองอ่อน	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๔๒	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
๔๒	-ว่าง-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๓	๒๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	*ว่างเดิม
๔๓	นางสาวยุวรี ลุขประเสริฐ	สส.บ.(สาธารณสุข)	๒๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๔๔	๒๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๔๔	นางสาววชิราภรณ์ พิณทะกัง	วทบ. (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	๒๖-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขภิบาล	-	๔๕	๒๖-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขภิบาล	ปก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๔๕	-ว่าง-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๓-๐๖-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๔๖	๒๖-๓-๐๖-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)													
๔๖	นางสาวจริญญา วรรณกุล	วทบ. (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	- ๑๖	ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๔๗	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๔,๖๘๐ (๑๒,๘๙๐x๑๒)	-	-	๑๕๔,๖๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)													
๔๗	นายประเวศ ประสมทรัพย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	- ๑๗	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๔๘	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๔๕,๙๒๐ (๑๒,๑๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๕,๙๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๔๘	นายธนากิต มาตราช	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานทั่วไป	-	๔๙	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๙ ธ.ค. ๒๕๖๗

ลำดับ	คำนำหน้าชื่อ	ชื่อ	นามสกุล	เลขประจำตัวประชาชน	ชื่อสถานศึกษา	ระดับ	ประเภทวิชา	สาขาวิชา	ชั้นปี	กลุ่ม	ชื่อครูที่ปรึกษา	ชื่อครูที่ปรึกษา	ชื่อครูที่ปรึกษา	ชื่อครูที่ปรึกษา
๑	เด็กชาย	ธีรภัทร์	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๐๑๒	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๒	เด็กชาย	ภูวดล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๐๒๑	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๓	เด็กชาย	ณัฐพล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๐๒๙	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๔	เด็กชาย	ปิยวัฒน์	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๐๓๗	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๕	เด็กชาย	ภูวดล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๐๔๕	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๖	เด็กชาย	ณัฐพล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๐๕๓	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๗	เด็กชาย	ปิยวัฒน์	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๐๕๙	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๘	เด็กชาย	ภูวดล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๐๖๖	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๙	เด็กชาย	ณัฐพล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๐๗๒	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๑๐	เด็กชาย	ปิยวัฒน์	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๐๗๘	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๑๑	เด็กชาย	ภูวดล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๐๘๔	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๑๒	เด็กชาย	ณัฐพล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๐๙๑	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๑๓	เด็กชาย	ปิยวัฒน์	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๐๙๗	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๑๔	เด็กชาย	ภูวดล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๑๐๓	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๑๕	เด็กชาย	ณัฐพล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๑๐๙	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๑๖	เด็กชาย	ปิยวัฒน์	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๑๑๕	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๑๗	เด็กชาย	ภูวดล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๑๒๑	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๑๘	เด็กชาย	ณัฐพล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๑๒๗	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๑๙	เด็กชาย	ปิยวัฒน์	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๑๓๓	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๒๐	เด็กชาย	ภูวดล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๑๓๙	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๒๑	เด็กชาย	ณัฐพล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๑๔๖	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๒๒	เด็กชาย	ปิยวัฒน์	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๑๕๒	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๒๓	เด็กชาย	ภูวดล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๑๕๘	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๒๔	เด็กชาย	ณัฐพล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๑๖๔	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๒๕	เด็กชาย	ปิยวัฒน์	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๑๗๐	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๒๖	เด็กชาย	ภูวดล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๑๗๖	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๒๗	เด็กชาย	ณัฐพล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๑๘๑	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๒๘	เด็กชาย	ปิยวัฒน์	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๑๘๗	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๒๙	เด็กชาย	ภูวดล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๑๙๓	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา
๓๐	เด็กชาย	ณัฐพล	ศิลปกิตติคุณ	๑๐๐๔๐๐๑๑๓๑๙๙	วิทยาลัยการอาชีพสุไหงโก-ลก	ปวช.	พณิชยการ	การบัญชี	๑	๑	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา	ครูนันทนา

๗๒	นางแดง สุดาเดช	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	- ๒๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๗๓	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๑๗,๐๓๐
๗๓	นางอัญญารัตน์ อินทร์กอง	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	- ๒๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๗๔	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๑๖,๓๒๐
๗๔	นางณัชชานันท์ โพธิ์ลุวรรณ	กศ.บ.(เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)	- ๓๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๗๕	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๙,๔๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโนนโพธิ์													
๗๕	- ว่าง-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-	ผอ.ศพด.	-	๗๖	-	ผอ.ศพด.	-	-	-	-	*รอจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง
๗๖	นางสาวสุรีย์ ทองเพื่อง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๑	ครู	ครูชำนาญการ	๗๗	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๑	ครู	ครูชำนาญการ	-	-	-	
๗๗	นางสุธาสินี ทุมแก้ว	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๕	ครู	ครูชำนาญการ	๗๘	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๕	ครู	ครูชำนาญการ	-	-	-	
๗๘	นางอัจฉรา สุวรรณศรี	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	- ๒๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๗๙	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๑๖,๐๘๐
๗๙	นางสาวรติพร ศรีพระวงศ์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	- ๒๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๘๐	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๑๐,๑๘๐
๘๐	นางสาวเพ็ญนภา นามพรม	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	- ๓๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๘๑	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๑๖,๗๕๐
๘๑	- ว่าง-	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๘๒	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	*ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดทองสุทธาวาส													
๘๒	- ว่าง-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	-	ผอ.ศพด.	-	๘๓	-	ผอ.ศพด.	-	-	-	-	*รอจัดสรรเลขที่ตำแหน่ง
๘๓	นางสาวศิริพร วรรณกุล	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๒	ครู	ครูชำนาญการ	๘๔	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๒	ครู	ครูชำนาญการ	-	-	-	
๘๔	นางสาวอาภากร วรรณกุล	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	- ๓๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๘๕	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๑๖,๖๓๐
๘๕	นางนันทวัน ศรีส่อง	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	- ๓๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๘๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ			๑๖,๔๔๐
หน่วยตรวจสอบภายใน													
๘๖	นางสาวปนัดดา โคตรรัตน์	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๘๗	๒๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐
รวม			๘๖ อัตรา					๘๗ อัตรา					

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓ ๒๘ มิ.ย. ๖๗ เมื่อวันที่

หมายเหตุ ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างให้ ก.อบต.สรรหา อบต.ไม่สามารถสรรหาเองได้

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่ององค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสมและมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การอันได้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัดซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ

สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานของสายงานผู้บริหารและการปฏิบัติราชการในหน้าที่รับผิดชอบ สายงานผู้ปฏิบัติ รวมถึงการปฏิบัติตน
ในการให้บริการประชาชน

ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ

สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนทั้งสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติ

จัดให้มีการประชุมเพื่อซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการและเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๒. การพัฒนาพนักงานจ้าง

ส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒสูงขึ้นสนับสนุนให้เข้ารับ
การฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว และคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนโดยรวม

๓. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างผู้ได้รับการบรรจุใหม่ หรือเปลี่ยนสายงานหรือเลื่อนตำแหน่งใหม่

๓.๑. จัดให้มีการทดลองการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลและสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง๓ ปี เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล บังเกิดผลดีแก่ประชาชนในท้องถิ่นต่อไป

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

การจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

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

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

การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา มีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารพนักงานส่วนตำบล จากเดิมที่เน้นพัฒนาพนักงานส่วนตำบลให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้พนักงานส่วนตำบลเป็นผู้รู้รอบ รู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา รวมทั้งให้พนักงานส่วนตำบลปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและสัมฤทธิผล บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา จึงต้องปรับเปลี่ยนบทบาท วิธีคิดและวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองให้สามารถตอบสนองต่อภารกิจของหน่วยงานได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นการนำหลักสมรรถนะมาประกอบในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรมีพื้นฐานสมรรถนะตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทากำหนด

ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการในเรื่องการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพให้แก่บุคลากรทุกระดับชั้น หากมีการดำเนินการตามกระบวนการพัฒนารายบุคคลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องแล้ว บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาจะมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย อันจะมีผลเชื่อมโยงไปสู่การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน เพิ่มค่าจ้าง และค่าตอบแทน ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทายิ่งขึ้นต่อไป

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

๑. ผู้บริหารระดับสูง - นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา
๒. ผู้บังคับบัญชาที่มีผู้ใต้บังคับบัญชา - ปลัด หัวหน้าส่วนราชการ และพนักงานทุกระดับ
๓. เจ้าหน้าที่ - นักทรัพยากรบุคคล
๔. องค์กร - องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

บุคคลในแต่ละกลุ่มมีบทบาทและขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังตารางต่อไปนี้

กลุ่มบุคคล	**บทบาท/ หน้าที่ความรับผิดชอบ**
นายก อบต.หนองพันทา	๑. สนับสนุนและผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติตาม IDP ตามที่กำหนด ๒. อนุมัติให้การจัดทำ IDP เป็นกระบวนการหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องทุกปี ๓. ติดตามผลการจัดทำ IDP ระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร พร้อมทั้งการนำแผน IDP ไปใช้ปฏิบัติจริง ๔. จัดสรรงบประมาณในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรในแต่ละปีอย่างต่อเนื่อง
ปลัด อบต.หนองพันทา หัวหน้าส่วนราชการ ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละสายงาน ในแต่ละกอง	๑. ทำความเข้าใจ ผลักดันกระบวนการและวัตถุประสงค์ของการจัดทำ IDP ๒. ปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนของ IDP ที่กำหนดขึ้น ๓. ประเมินขีดความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อค้นหาจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรในงานที่มอบหมายให้รับผิดชอบในปัจจุบัน ๔. ทำความเข้าใจถึงแหล่งหรือช่องทางการเรียนรู้เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเป็นรายบุคคล ๕. กำหนดแนวทางหรือช่องทางการพัฒนาตนเองที่เหมาะสมกับบุคลากร ๖. ให้ข้อมูลป้อนกลับแก่บุคลากรถึงจุดเด่นและจุดที่บุคลากรต้องพัฒนาปรับปรุงให้ดีขึ้น ๗. ชี้ให้บุคลากรเห็นขอบเขตที่เขาสามารถเพิ่มความรับผิดชอบมากขึ้น
นักทรัพยากรบุคคล	๑. มีส่วนร่วมในการประเมินความสามารถของตนเองตามความเป็นจริง ๒. ทำความเข้าใจแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่ผู้บังคับบัญชากำหนดขึ้นด้วยความเต็มใจและตั้งใจ ๓. ร่วมกับหัวหน้าส่วนราชการกำหนดแผนฯ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการพัฒนาตนเอง ๔. หาวิธีการในการทำให้เป้าหมายในสายอาชีพของตนเองและผลงานที่รับผิดชอบประสบความสำเร็จ ๕. ประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองและเต็มใจที่จะรับรู้ผลการพัฒนาความสามารถของตนเองจากผู้อื่น
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา	๑. ประชุมพิจารณาให้นายกอนุมัติ เห็นด้วยกับการนำเอา IDP มาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ๒. จัดเตรียมแบบฟอร์มการทำ IDP ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ๓. ออกแบบและปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคลากรรวมถึงบูรณาการ IDP กับเครื่องมือการบริหารบุคคลในเรื่องอื่น ๆ ๔. ให้ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดทำ IDP แก่ผู้บริหารทุกส่วนราชการและบุคลากรทั่วหมด ๕. ให้คำปรึกษาและแนะนำแนวทางการจัดทำแผน IDP กับผู้บริหารและบุคลากร ๖. ตอบข้อซักถามเกี่ยวกับวิธีการจัดทำแผน IDP ๗. หาช่องทางในการสื่อสารเพื่อประชาสัมพันธ์เปลี่ยน Mindset หรือจิตสำนึกของผู้บริหารและบุคลากรในการจัดทำ IDP ๘. ติดตามผลการปฏิบัติตามแผน IDP จากผู้บริหารและบุคลากร

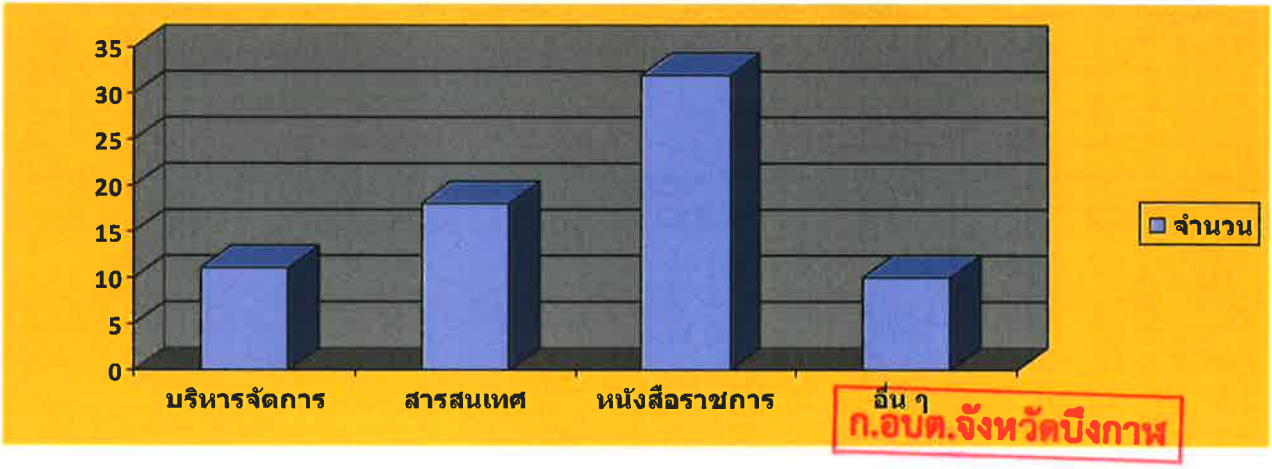
ก.จบต.จังหวัดบึงกาฬ

๓.๖ การวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลรายบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ได้สำรวจสภาพปัญหาและความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากรในสังกัด เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และกำหนดทิศทางการฝึกอบรมบุคลากรให้เหมาะสมกับปัญหาที่แท้จริง โดยให้แต่ละคนเสนอความต้องการผ่านผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย

	การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	การพัฒนาด้านคอมพิวเตอร์เทคโนโลยีสารสนเทศ	การพัฒนาด้านระเบียบเทคนิคเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านธุรการหรือหนังสือราชการ	การพัฒนาด้านอื่น ๆ เช่น การเป็นผู้นำ ทักษะในการนำเสนองาน ทักษะในการพูดในที่ชุมชน
ปลัด	๑			
สำนักปลัด	๒	๔	๖	๒
กองคลัง	๒	๓	๔	๒
กองช่าง	๒	๓	๔	๒
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๓	-
กองการศึกษาฯ	๓	๗	๑๔	๔
หน่วยตรวจสอบภายใน			๑	

แผนภูมิแสดงการเสนอความต้องการพัฒนารายบุคคล อบต.หนองพันทา



ส่วนการพัฒนาด้านสมรรถนะนั้นบุคลากรทุกตำแหน่งต้องพัฒนาเหมือนกัน องค์ประกอบดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ได้ยึดหลักสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกระดับชั้น มากำหนดเป็นสมรรถนะเพื่อการพัฒนาบุคลากรในสังกัด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ได้ประกาศใช้เป็นตัวกำหนดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลทุก ๖ เดือน ดังนี้

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๓. ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

๒. ตำแหน่งบริหารงานท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น เป็นสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ได้กำหนด แนวทางการสำหรับการพัฒนาเพื่อทำหน้าที่ผู้บริหารที่ดีในปัจจุบันและอนาคต พร้อมกับเตรียมก้าวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับมืออาชีพ ดังนี้

๑. การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง
๒. ความสามารถในการเป็นผู้นำ
๓. ความสามารถในการพัฒนาคน
๔. การคิดเชิงกลยุทธ์

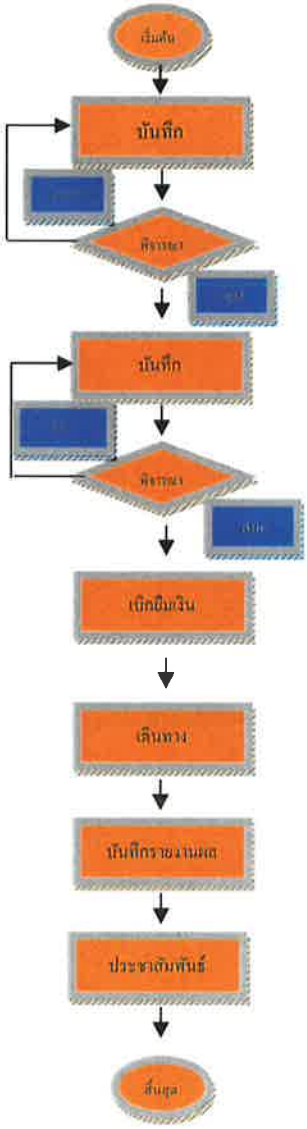
๓. ตำแหน่งอื่น ที่นอกเหนือจากสายงานผู้บริหารท้องถิ่น อำนวยการท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ได้กำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและระดับที่ดำรงตำแหน่งอยู่ตามสายงานประจำของแต่ละตำแหน่ง จำนวน ๒๒ สมรรถนะ

๑. การคิดวิเคราะห์
๒. การค้นหาและการจัดการฐานข้อมูล
๓. การแก้ไขปัญหาแบบมืออาชีพ
๔. ศิลปะการโน้มน้าวจูงใจ
๕. การให้ความรู้และการสร้างสัมพันธ์
๖.การแก้ไขปัญหาและการดำเนินการเชิงรุก
๗. การบริหารความเสี่ยง
๘. การบริหารทรัพยากร
๙.การวางแผนและการจัดการ
๑๐.การวิเคราะห์และการบูรณาการ
๑๑.ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน
๑๒.การยึดมั่นในหลักเกณฑ์
๑๓.การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมในทุกภาคส่วน
๑๔.ความคิดสร้างสรรค์
๑๕.การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย
๑๖.การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ
๑๗.การสั่งสมความรู้ และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ
๑๘.การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์
๑๙.จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม
๒๐.ความเข้าใจในพื้นที่การเมืองท้องถิ่น
๒๑. สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น
๒๒. ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์

ก.อบต.จังหวัดหนองคาย

๓.๗ ขั้นตอนการขอรับการฝึกอบรมรายบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา เปิดโอกาสให้พนักงานในสังกัด เสนอความต้องการเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรที่ส่วนราชการคัดเลือกความเหมาะสม จากหลาย ๆ หน่วยงาน ก่อนอันดับแรก เช่น จากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัด อำเภอ มหาลัยต่าง ๆ ที่จัดการฝึกอบรมในความรู้ที่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แต่ละสายงาน โดยแสดงความต้องการพัฒนาและเสนอแบบแสดงเจตจำนงเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาหลักสูตร โดยมีลำดับขั้นตอนการขอเข้ารับการฝึกอบรมดังนี้



๑.พนักงานสำรวจหลักสูตรการอบรมที่ต้องการฝึกอบรมตามมาตรฐานกำหนด

๒.จัดทำบันทึกเสนอหลักสูตรการอบรมให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นพิจารณา

๓.ผู้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นพิจารณา

๔.จัดทำบันทึกและคำสั่ง ขออนุมัติเดินทางไปฝึกอบรมเสนอผู้บังคับบัญชา

๕.ผู้บังคับบัญชาพิจารณาพิจารณาวันเวลาในการเดินทาง ความเร่งด่วนของที่

๖.ส่งเอกสารให้ส่วนราชการเกี่ยวข้อง ในการเบิกยืมค่าลงทะเบียน วลา

๗.เดินทางไปเข้ารับการฝึกอบรมตามวันเวลา

๘.รายงานผลการฝึกอบรมและผลักใช้เงินยืม

๙.ประชาสัมพันธ์เอกสารการฝึกอบรมให้พนักงานในสังกัดได้ศึกษานอกเปลี่ยนเรียนรู้

๑๐.จัดเก็บเอกสารการฝึกอบรมสำหรับตรวจสอบ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตำแหน่ง (๑)	ทักษะที่ต้องพัฒนา (๒)	เป้าหมายการพัฒนา (๓)	วิธีการพัฒนา (๔) ๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	ช่วงเวลาพัฒนา (๕) ๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด อบต.	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่ง เช่น การบริหารจัดการ แผนงาน งบประมาณ การคลัง งานช่าง งานอำนวยการ งานสาธารณสุข งานสิ่งแวดล้อม งานสภา ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๗ = การให้คำปรึกษา ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
<u>สำนักปลัด อบต.</u>						
หน.สำนักปลัด อบต.	๑.สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓.ทักษะด้านดิจิทัล ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น งานอำนวยการ งานบริหารงานทั่วไป งานประสานงานทั่วไป งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ในส่วนราชการอื่น	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๗ = การให้คำปรึกษา ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
นักทรัพยากรบุคคล	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่ง เช่น งานเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ งานประเมินสวัสดิการ งานพัฒนา งานสรรหา งานเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนงานเครื่องราช งานเขียนโครงการ งานฝึกอบรม ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓

สพธ.จังหวัดบึงกาฬ

นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานแผน งบประมาณ ข้อบัญญัติฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	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 งานนิติการ งานร้องเรียนร้องทุกข์ ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
นักพัฒนาชุมชน	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานสวัสดิการชุมชน งานเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ด้อยโอกาส งานสตรี ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.สมรรถนะหลัก ๒.สมรรถนะประจำสายงาน ๓.ทักษะด้านดิจิทัล ๑.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานเฝ้าระวังภัย การช่วยภัย งาน กู้ชีพ อพปร. ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
เจ้าพนักงานธุรการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานอำนวยการ งานบริหารงานทั่วไป งานประสานงานทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ในส่วนราชการอื่น	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

พนักงานจ้างตามภารกิจ						
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น สนับสนุนงานแผนงบประมาณ ข้อบัญญัติฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑.สมรรถนะหลัก ๒. ทักษะด้านดิจิทัล ๓.สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น สนับสนุนงานสวัสดิการชุมชน งานเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ด้อยโอกาส งานสตรี ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. ทักษะด้านดิจิทัล ๓. สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น สนับสนุนงานอำนวยการ งานบริหารงานทั่วไป งานประสานงานทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ในส่วนราชการอื่น	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
พนักงานขับรถน้ำเอนกประสงค์	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น เรียนรู้การบำรุงรักษาเครื่องยนต์ มารยาทการใช้รถใช้ถนน เครื่องหมายจราจร ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๘ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
พนักงานขับรถยนต์	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น เรียนรู้การบำรุงรักษาเครื่องยนต์ มารยาทการใช้รถใช้ถนน เครื่องหมายจราจร ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๘ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

นักการภารโรง	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การรักษาเวลาปิดเปิดสำนักงาน งานบริการ งานทำความสะอาด มารยาทในการต้อนรับ ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๘ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
ยาม	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น ภารกิจในการป้องกัน ดูแลความสงบเรียบร้อยของสถานที่อยู่เวรยาม ดูแลรับผิดชอบสถานที่ ทรัพย์สินของทางราชการ และความเรียบในบริเวณ อบต. และงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๘ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
พนักงานดับเพลิง	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น ทำหน้าที่เป็นพนักงานประจำรถดับเพลิง ช่วยเหลือในการดับเพลิง ประจำรถบรรทุกน้ำ ช่วยเหลือการปฏิบัติงานของพนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๘ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
<u>กองคลัง</u>						
ผู้อำนวยการกองคลัง	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานอำนวยการ งานบริหารงานการคลัง งานงบประมาณ งานสวัสดิการ งานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บ งานพัสดุฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๗ = การให้คำปรึกษา ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ	✓	✓	✓

นักวิชาการเงินและบัญชี	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการเงิน การบัญชี งานควบคุมฎีกา การเขียนฎีกา ใบสำคัญ ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
นักวิชาการคลัง	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการเงิน การบัญชี งานควบคุมฎีกา การเขียนฎีกา ใบสำคัญ ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๑.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดซื้อ จัดจ้าง งานลงทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ สำนักงานงานวิธีการพัสดุ ตกลง สอบ ประกวด ราคาพัสดุ ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน 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 งานจัดเก็บ งานเขียนใบเสร็จภาษีอากร งานการเงิน ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓

อนุมัติ จังหวัดบึงกาฬ

พนักงานจ้างตามภารกิจ						
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑.สมรรถนะหลัก ๒.สมรรถนะประจำสายงาน ๓.ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น สนับสนุนงานการเงิน การบัญชี งานควบคุมฎีกา การเขียนฎีกา ใบสำคัญ ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๒.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น สนับสนุนงานจัดซื้อ จัดจ้าง งานลงทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ สำนักงาน งานวิธีการพัสดุ ตกลง สอบ ประกวดราคาพัสดุ ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑.สมรรถนะหลัก ๒.สมรรถนะประจำสายงาน ๓.ทักษะด้านดิจิทัล ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดเก็บ งานเขียนใบเสร็จภาษีอากร งานการเงิน ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. ทักษะด้านดิจิทัล ๓. สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น สนับสนุนงานอำนวยการ งานบริหารงานทั่วไป งานประสานงานทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ในส่วนราชการอื่น	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓

คัดลอด จังหวัดบึงกาฬ

พนักงานขับรถยนต์	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น เรียนรู้การบำรุงรักษาเครื่องยนต์ มารยาทการใช้รถใช้ถนน เครื่องหมายจราจร ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๘ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. ทักษะด้านดิจิทัล ๓. สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น สนับสนุนงานอำนวยการ งานบริหารงานทั่วไป งานประสานงานทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ในส่วนราชการอื่น	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
คนงาน	๑. สมรรถนะหลัก ๒.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๘ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
<u>กองช่าง</u>						
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่นงานด้านการออกแบบ การเขียนแบบ ประมาณราคา ควบคุมการก่อสร้าง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับงานช่าง	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๗ = การให้คำปรึกษา ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ	✓	✓	✓

วิศวกรโยธา	๑.สมรรถนะหลัก ๒.สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่นงานด้านการออกแบบ การเขียนแบบ ประมาณราคา ควบคุมการก่อสร้าง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับงานช่าง	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
นายช่างโยธา	๑.สมรรถนะหลัก ๒.สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่นงานด้านการออกแบบ การเขียนแบบ ประมาณราคา ควบคุมการก่อสร้าง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับงานช่าง	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
เจ้าพนักงานประปา	๕.สมรรถนะหลัก ๖.สมรรถนะประจำสายงาน ๗. ทักษะด้านดิจิทัล ๘.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่นการผลิต การติดตั้ง การจำหน่ายน้ำประปา รวมทั้งการจัดเตรียมน้ำสะอาดบริการประชาชน และน้ำสำรองเพื่อการดับเพลิง และการดำเนินการต่างๆ ในยามที่จำเป็น ตลอดจนการควบคุมงบประมาณรายได้ รายจ่าย พัสดุ และทรัพย์สินต่างๆ การวางแผน การซ่อมแซม การบำรุงรักษา การแก้ไขปัญหา และข้อบกพร่องต่างๆ ของการ ประปา	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

พนักงานจ้างตามภารกิจ						
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่นงานด้านการออกแบบ การเขียนแบบ ประมาณราคา ควบคุมการก่อสร้าง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับงานช่าง	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น ประมาณราคาไฟฟ้า งานซ่อมไฟ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวกับงานช่าง	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. ทักษะด้านดิจิทัล ๓. สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น สนับสนุนงานอำนวยการ งานบริหารงานทั่วไป งานประสานงานทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ในส่วนราชการอื่น	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
พนักงานจ้างทั่วไป						
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (รถกระเช้าไฟฟ้า)	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น เรียนรู้การบำรุงรักษาเครื่องยนต์ มารยาทการใช้รถใช้ถนน เครื่องหมายจราจร ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๘ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

พนักงานผลิตน้ำประปา	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น ดำเนินการผลิตและจำหน่ายน้ำประปา การจัดน้ำสะอาดบริการประชาชน บริการน้ำประปาเตรียมน้ำสำรองไว้เพื่อการดับเพลิง ติดตั้งประปา ตรวจแก้ไข ซ่อมแซมมาตรวัดน้ำที่ชำรุด ตรวจสอบความเที่ยงตรงของมาตรวัด จดเลขมาตรวัดน้ำและคำนวณปริมาณน้ำจากมาตรวัดน้ำ ของผู้ใช้น้ำ บำรุงรักษาน้ำดิบและท่อ หรือรางส่งน้ำ ซ่อมแซมแก้ไข ซ่อมแซมอุปกรณ์ประปาต่างๆ ทำความสะอาดระบบประปา เดือนละ ๑ ครั้ง เปิด-ปิด ประตูน้ำกับดูแลรักษาให้อยู่ในสภาพดี	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๘ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
คนงาน	๑. สมรรถนะหลัก ๒.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๘ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>						
ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานบริหารงานสาธารณสุข งานอำนวยการ งานสิ่งแวดล้อม งานบริการสาธารณสุข งานควบคุมโรคติดต่อ งานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๗ = การให้คำปรึกษา ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๔.สมรรถนะหลัก ๕.สมรรถนะประจำสายงาน ๖.ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการเงิน การบัญชี งานควบคุมฎีกา การเขียนฎีกา ใบสำคัญ ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
นักวิชาการสาธารณสุข	๑.สมรรถนะหลัก ๒.สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานบริการสาธารณสุข งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาพยาบาล	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
นักวิชาการสุขาภิบาล	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น การศึกษา วิเคราะห์ และวินิจฉัยปัญหาทางวิชาการสุขาภิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อมกำหนดนโยบาย วางแผนงานและดำเนินงานวิชาการสุขาภิบาลตามแผน วัดและประเมินผลการดำเนินงานสุขาภิบาล การจัดการของเสียและสิ่งปฏิกูลอย่างระบบเบ็ดเสร็จ ในด้านการรวบรวม การขนส่ง การแปรสภาพวัสดุเหลือใช้ และการกำจัด กำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศ นิเทศ ควบคุมติดตามผลและประเมินผลงานสุขาภิบาล และ งานวิชาการสุขาภิบาล ศึกษาค้นคว้า วิจัยด้านวิชาการสุขาภิบาล จัดสอน สอน และอบรมด้านการสุขาภิบาล จัดการประชุมและดำเนินการด้านเผยแพร่กิจการทางวิชาการ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ สำเนาถูกต้องจังหวัดบึงกาฬ	✓	✓	✓

พนักงานจ้างตามภารกิจ						
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. ทักษะด้านดิจิทัล ๓. สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น สนับสนุนงานอำนวยการ งานบริหารงานทั่วไป งานประสานงานทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ในส่วนราชการอื่น	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น เรียนรู้การบำรุงรักษาเครื่องยนต์ มารยาทการใช้รถใช้ถนน เครื่องหมายจราจร ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๘ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
พนักงานจ้างทั่วไป						
คนงาน	๑. สมรรถนะหลัก ๒.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง งานบำรุงรักษา ต้นไม้ สนามหญ้า งานบำรุงรักษาเครื่องยนต์ในเบื้องต้น งานออกแบบและตกแต่งต้นไม้เล็กใหญ่ ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๘ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	๑.สมรรถนะหลัก ๒.สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเช่น งานบริหารงานการศึกษา งานอำนวยการ งานประเมินผลการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานโรงเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง งานโครงการ งานประเพณีวัฒนธรรม งานการศาสนาฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๗ = การให้คำปรึกษา ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓

อบต.หนองพันทา จังหวัดบึงกาฬ

นักวิชาการศึกษา	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานประเมินผลการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานโรงเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง งานโครงการ งานประเพณีวัฒนธรรม งานการศาสนา	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
เจ้าพนักงานธุรการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานอำนวยการ งานบริหารงานทั่วไป งานประสานงานทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ในส่วนราชการอื่น	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงานการสอน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การเขียนโครงการ งานประเมินผลการศึกษา งานพัฒนาเด็กปฐมวัย ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
ครู	๑.สมรรถนะหลัก ๒.สมรรถนะประจำสายงานการสอน ๓.ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การเขียนโครงการ งานประเมินผลการศึกษา งานพัฒนาเด็กปฐมวัย	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓

อนุมัติ อังหวัดบึงกาฬ

ครูผู้ช่วย	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงานการสอน ๓.ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การเขียนโครงการ งานประเมินผลการศึกษา งานพัฒนาเด็กปฐมวัย ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การเขียนโครงการ งานประเมินผลการศึกษา งานพัฒนาเด็กปฐมวัย	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การเขียนโครงการ งานประเมินผลการศึกษา งานพัฒนาเด็กปฐมวัย	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะประสบการณ์ในการทำงานตามงานที่ได้รับมอบหมาย	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>						
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานเกี่ยวกับการตรวจสอบภายใน สร้างความเชื่อมั่น งานอื่น ๆ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒= เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕= การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้มีประสบการณ์ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ วิสัยทัศน์

ตำบลหนองพันทา จะเป็นตำบลที่มี " ท้องถิ่นน่าอยู่ ควบคู่การศึกษา พัฒนาสินค้าหนึ่งตำบล ชุมชนวัฒนธรรม นำพาแหล่งท่องเที่ยว "

๔.๒ พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. ดำเนินการก่อสร้างและปรับปรุงถนนสายหลักและถนนสายรอง ให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี

๒. ดำเนินการก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง ซ่อมแซมระบบน้ำประปา บำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภค

๓. ขยายการบริการไฟฟ้าสาธารณะ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน รวมถึงพัฒนาระบบจำหน่ายไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชน รวมถึงการจัดสวัสดิการให้กับประชาชนอย่างทั่วถึง

๕. จัดให้มีสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๖. สนับสนุน วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนเพื่อการศึกษาให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่

๗. สนับสนุนงานด้านสาธารณสุขและดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๘. สนับสนุน ส่งเสริมการเกษตรแบบผสมผสาน เกษตรทางเลือกเกษตรอินทรีย์ รวมทั้งส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้แก่เกษตรกร

๙. ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนโดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๑๐. พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพด้านการท่องเที่ยว และการกีฬา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑๑. จัดให้มีการอนุรักษ์ ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมในรูปแบบต่างๆ เช่น งานประเพณีวันสงกรานต์ วันลอยกระทง วันสำคัญทางศาสนา ฯลฯ

๑๒. เฝ้าระวัง ติดตาม สถานการณ์โรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นในเขตตำบล

๑๓. ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

๑๔. สนับสนุนนโยบายรัฐบาล ในการป้องกันยาเสพติด โดยจัดให้มีการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้านและระดับตำบล เพื่อเยาวชนและประชาชนห่างไกลจากยาเสพติด

๑๕. รณรงค์ให้ประชาชนเห็นคุณค่า หวงแหน ทรัพยากรธรรมชาติในชุมชน สร้างจิตสำนึกต่อส่วนราชการในการรักษาสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะทรัพยากรแหล่งน้ำและป่าไม้

๔.๓ เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาให้ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง

๒. ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา พัฒนาคนและสังคมให้เข้มแข็ง

๓. ส่งเสริมและพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข เสริมสร้างสุขภาพอนามัย

๔. เพื่อพัฒนาให้ประชาชนมีอาชีพ มีรายได้พอเพียง และมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

๕. เพื่อพัฒนาให้ชุมชนมีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน

๖. เพื่อพัฒนาให้ประชาชนได้รับบริการด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๔.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม บำรุงรักษา และพัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการก่อสร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม บำรุงรักษา ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และการบริหารจัดการน้ำแบบบูรณาการเพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วม และการขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการวางแผนด้านการผังเมือง และการควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาอาชีพ ตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการปรับปรุงพัฒนา ส่งเสริมด้านการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการแนวทางการพัฒนา ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑ การบริหารจัดการด้านการดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการด้านขยะมูลฝอย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา และคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์อย่างทั่วถึง

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬาและนันทนาการ

กลยุทธ์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข เสริมสร้างสุขภาพอนามัยของประชาชน การป้องกันและระงับการระบาดของโรคติดต่อ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการส่งเสริม สนับสนุนการป้องกัน ปราบปราม และบำบัดยาเสพติด

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาประชาธิปไตยภาคพลเมืองการพัฒนาศักยภาพผู้นำชุมชน และประชาชนทั่วไป

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๔.๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการท่องเที่ยว	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการศึกษา การกีฬา และคุณภาพชีวิต	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	-
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
	๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
	๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
	๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๔.๖ 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** พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กรในอนาคต **กลยุทธ์ที่ ๒** ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	**กลยุทธ์ที่ ๑** ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน **กลยุทธ์ที่ ๒** ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

โครงการ งาน กิจกรรม ที่ประมาณการ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ค่านิยมที่สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	กลยุทธ์	งบประมาณ				
		สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา	กองสาธารสุข
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	**กลยุทธ์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน **กลยุทธ์ที่ ๒** ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน **กลยุทธ์ที่ ๓** ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ	๑๓๐,๐๐๐	๑๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๑๐๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี (โครงการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ/โครงการอบรมกฎหมายให้แก่บุคลากรและประชาชน)	**กลยุทธ์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี **กลยุทธ์ที่ ๒** ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน	๒๐,๐๐๐	-	-	-	-
การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	**กลยุทธ์ที่ ๑** พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต **กลยุทธ์ที่ ๒** ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน	-	-	-	-	-
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	**กลยุทธ์ที่ ๑** ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน **กลยุทธ์ที่ ๒** ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)	-	-	-	ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ	
รวมงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา		**๑๕๐,๐๐๐**	**๑๔๐,๐๐๐**	**๔๐,๐๐๐**	**๑๐๐,๐๐๐**	**๕๐,๐๐๐**

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปีที่ดำเนินการ			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)	ร้อยละของผู้ลงทะเบียนร่วมกิจกรรม	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรลงทะเบียนร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัลร้อยละ๙๐	✓	✓	✓	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน							
๑	กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีหลักการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
๑	กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากร	ร้อยละผู้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - การตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี							
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี							
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ธรรมาภิบาลในหน่วยงานให้กับบุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๒	กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสียภายใน)	ร้อยละผู้เข้าทดสอบ	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้าทดสอบ ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหารงาน	✓	✓	✓	
๓	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร	จำนวนเล่ม	**เชิงปริมาณ** - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๑ เล่ม **เชิงคุณภาพ** - คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ	✓	✓	✓	
๔	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม กิจกรรมยกย่องคนดีศรีหนองพันทา (ผู้ที่ทำประโยชน์และสร้างคุณูปการให้ชุมชนในด้านต่างๆ)	จำนวนคนได้รับใบประกาศเกียรติคุณยกย่องประจำปี	**เชิงปริมาณ** - จำนวนบุคลากรที่รับการยกย่องประจำปี **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับของพนักงานในสังกัด **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓	
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน							
๑	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน	ร้อยละความสำเร็จ	**เชิงปริมาณ** - จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการต่อต้านการทุจริตร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต	✓	✓	✓	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๒	โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ขององค์กร)	ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรม	**เชิงปริมาณ** - พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๘๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	✓	✓	✓	
๔	การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์	ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ร้อยละ ๘๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากร มีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๘๐ **เชิงประโยชน์** - บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน	✓	✓	✓	
๕	จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน	ร้อยละของบุคลากรที่มีหน้าที่ด้านวินัยเข้ารับการอบรม	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรผ่านการอบรมมีความรู้ ร้อยละ ๘๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีบุคลากรที่ดีในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	
การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง							
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรทุกระดับ ให้ยอมรับการการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต							
๑	ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงาน	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน	✓	✓	✓	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

การพัฒนาบุคลากรทุกระดับเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาพประชาชน							
๑	โครงการ อบต.รวมใจ ร่วมใจสู่ชุมชน	ร้อยละของส่วนราชการไปจัดกิจกรรม	**เชิงปริมาณ** - ส่วนราชการสังกัด อบต.หนองพันทาร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ	✓	✓	✓	
๒	กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานราชการ	จำนวนครั้งที่หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม	**เชิงปริมาณ** - จำนวนครั้งที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้านการป้องกันการทุจริต **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรที่มีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓	
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา							
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของคนอื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน							
๑	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด(การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management :KM)	ร้อยละบุคลากรที่เผยแพร่งานของตนเอง	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐ **เชิงคุณภาพ** - คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ	✓	✓	✓	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๒	กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน)	จำนวนครั้งการประชุมประจำปี	**เชิงปริมาณ** - มีการประชุมทุกเดือน (๑๒ เดือน) **เชิงคุณภาพ** - มีการถ่ายถอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ **เชิงประโยชน์** - พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน							
๑	การพัฒนาองค์กร (knowledge Management :KM) การรายงานผลการฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ	ร้อยละของผู้รายงานผลการฝึกอบรม	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรกลับจากฝึกอบรมรายงานผล ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** -การรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - บุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปพัฒนาการทำงาน	✓	✓	✓	
๒	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management:KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ร้อยละความสำเร็จ	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานขององค์กร	✓	✓	✓	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๓	สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละบุคลากรตอบแบบสำรวจ	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรมีความเข้าใจในแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานรับรู้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร	✓	✓	✓	
๔	กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือกิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - บุคลากรมีความรู้ความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย	✓	✓	✓	
๕	กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในองค์กร	ร้อยละของบุคลากรตอบแบบสอบถาม	**เชิงปริมาณ** - บุคลากรตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๐ **เชิงคุณภาพ** - การดำเนินการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ **เชิงประโยชน์** - หน่วยงานรับรู้ปัญหาพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนาในอนาคต	✓	✓	✓	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านกรอบความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

๓. คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่กำหนดทิศทางขององค์กรและทิศทางด้านบุคลากรให้มีความชัดเจน ร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชาทุกระดับในการทำหน้าที่และรับผิดชอบการเรียนรู้และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และส่วนราชการอย่างทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รวมถึงติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดวิธีการติดตามประเมินผล ตลอดจนการดำเนินการอื่น ๆ แล้วเสนอผลการติดตามประเมินผลต่อนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทราบ

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	เป็นกรรมการ
๓. รองปลัด/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ	เป็นกรรมการ
๔. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๕. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการนับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

๕. ผลการตรวจประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล (Local Performance Assessment : LPA) ตัวชี้วัด ร้อยละของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการพัฒนาประจำปี (เป้าหมายต้องได้ร้อยละ ๘๐)

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยน แก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัด บึงกาฬ ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับภารกิจตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาขึ้น เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธา และได้รับความเชื่อถือยกย่องจากบุคคลทั่วไปไว้ ดังนี้

๑. พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว และมีอัธยาศัยไมตรี
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความทันสมัย และตรงต่อเวลา
๖. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒. หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ร่างปริมาณงานของส่วนราชการ

๔. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (เดิม)

๕. ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

ที่ ๒๕๐/ ๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

รอบเดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

****

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-พ.ศ.๒๕๖๙ ไปแล้วนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา และมาตราวรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๕ และข้อ ๓๒ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และข้อ ๑๖ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑) ดังนี้

๑) นายวันนะชัย วันมะโน	นายก อบต.หนองพันทา	เป็นประธาน
๒) นายนิคม สิงห์แก้ว	ปลัด อบต.หนองพันทา	เป็นกรรมการ
๓) นายศุภวัฒน์ เวทย์วัฒนพงษ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	เป็นกรรมการ
๔) นางสาวกิ่งเพชร โพเทพา	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕) นายดาวเรือง โพธิวร	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๖) นายคำฝน แพงยา	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังดังกล่าว มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑) โดยกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๙ มี.ค. ๒๕๖๗

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗

ลงชื่อ

(นายวันนะชัย วันมะโน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ

ที่ บก ๗๓๙๐๑/ **วันที่** ๒๒ **เดือน** กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญประชุมหารือการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑)

****

เรียน คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ได้มีคำสั่งที่ ๒๕๐/๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ นั้น

เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา เป็นไปอย่างถูกต้อง ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ รวมถึงระเบียบ แนวทางการปฏิบัติ จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมหารือการจัดทำแผนดังกล่าว **ในวันศุกร์ที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา**

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพียงกัน

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

(ลงชื่อ)

(นายวันนะชัย วันมะโน)

นายกองค์การบริการส่วนตำบลหนองพันทา

บันทึกรายงานประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
ปรับปรุงฉบับที่ ๑ /๒๕๖๗
วันที่ ๒๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

คณะกรรมการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล		ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายวันนะชัย	วันมะโน	นายก อบต.หนองพันทา		ประธาน
๒	นายนิคม	สิงห์แก้ว	ปลัด อบต.หนองพันทา		กรรมการ
๓	นายศุภวัฒน์	เวทย์วัฒนพงษ์	ผอ.กองการศึกษาฯ		กรรมการ
๔	นางสาวกิ่งเพชร	โพเทพา	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นายดาวเรือง	โพธิวร	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖	นายคำฝน	แพงยา	นักทรัพยากรบุคคล		เลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) พร้อมแล้ว นายวันนะชัย วันมะโน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ประธานกรรมการ กล่าวเปิดการประชุมคณะกรรมการฯ ตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่องประธานแจ้งให้ทราบ**

แจ้งคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ที่ ๒๕๐/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ตามรายชื่อดังต่อไปนี้

๑) นายวันนะชัย	วันมะโน	นายก อบต.หนองพันทา	เป็นประธาน
๒) นายนิคม	สิงห์แก้ว	ปลัด อบต.หนองพันทา	เป็นกรรมการ
๓) นายศุภวัฒน์	เวทย์วัฒนพงษ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	เป็นกรรมการ
๔) น.ส.กิ่งเพชร	โพเทพา	ผู้อำนวยการกองคลัง	เป็นกรรมการ
๕) นายดาวเรือง	โพธิวร	ผู้อำนวยการกองช่าง	เป็นกรรมการ
๘) นายคำฝน	แพงยา	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

มีหน้าที่ ให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ของ อบต.หนองพันทา โดยให้คำนึงถึงภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของ อบต. ในระยะเวลา ๓ ปี

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒ **เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว**

- ไม่มี

/ระเบียบ...

ระเบียบวาระที่ ๓ **เรื่อง วิเคราะห์อัตรากำลังคน เพื่อการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)**

นายก อบต.ประธานฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้มอบหมายแต่ละส่วนราชการ วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนา และกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานจ้าง ในตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใดการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลและให้เป็นไปตามความเหมาะสมตามระบบควบคุมภายใน รวมถึงเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ขอเชิญเลขานุการ ชี้แจงแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

นายคำฝน แพงยา เลขานุการ - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เป็นการวางแผนด้านงานบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาล่วงหน้าเป็นเวลา ๓ ปี หากในระหว่าง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา มีภารกิจและอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้นและมีภาระงานต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ก็สามารถดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมแผนอัตรากำลัง ๓ ปีได้ โดยการปรับปรุงมีดังนี้ คือ

๑. การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น (กำหนดใหม่)
๒. การยุบเลิกตำแหน่ง (ที่ว่างและไม่มีความจำเป็น)
๓. การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ดังนี้

- ปรับปรุงสายงานของตำแหน่ง ที่อยู่ในงานเดิมส่วนราชการเดิม การปรับขยายระดับตำแหน่ง ที่อยู่ในงานเดิมส่วนราชการเดิม
- การปรับลดระดับตำแหน่ง ที่อยู่ในงานเดิมส่วนราชการเดิม
- การตัดโอนตำแหน่ง จากงานหนึ่งไปไว้อีกงานหนึ่ง
- การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง
- การปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง คือ การเกลี่ยตำแหน่งที่ว่างของงานหนึ่งไปไว้อีกงานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้)

โดยการปรับปรุงดังกล่าว ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกิน ๔๐ % ของรายจ่ายประจำปี และต้องขอมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ (ก.จังหวัด)

นายนิคม สิงห์แก้ว กรรมการ ขอให้ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนราชการเสนอการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนราชการใด ต้องการเพิ่ม/ลด อัตรากำลังคน ในรอบนี้บ้าง ก็ให้เสนอคณะกรรมการสำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบันและคาดคะเนว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

/แผนพัฒนา...

แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬ นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และผู้บริหารฯ ตลอดจน สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ส่วนราชการ อ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินงานประจำปีที่รายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่าภารกิจในแต่ละด้านนั้นจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังอย่างไรและจำนวนเท่าใดฉะนั้นให้แต่ละส่วนราชการเสนอให้ทางเลขานุการคณะกรรมการฯได้รวบรวมและนำมาจัดทำร่างแผนฯ รวมทั้งนำมาคำนวณบัญชีประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการและพนักงานจ้าง

ซึ่งจากหนังสือสั่งการแล้วในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ นั้นให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายบัญญัติยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้งแผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๖-๒๕๗๐) โดยเฉพาะการบูรณาการแผนและงบประมาณในระดับพื้นที่ (One Plan) เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลังในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า

นายคำฝน แพงยา
เลขานุการ

นำเรียนท่านคณะกรรมการฯ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ. ๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่อง ประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๖๓ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กรณีส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน สำหรับการกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการเป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นของพนักงานส่วนตำบลพ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่๑๙ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ <u>โดยการกำหนดสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการสำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา</u> กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญให้สามารถ กำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ได้ไม่เกินจำนวน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน สำหรับการกำหนดฝ่ายให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย(นักบริหารงาน...ระดับต้น) กรณีจะกำหนดเป็นกลุ่มงานจะต้องมี

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

/ผู้ดำรง...

ผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการที่จะกำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้นต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อยจำนวน ๑ อัตรา

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทามีอัตรากำลังเป็นไปตามประกาศและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วครับ พร้อมนี้ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง(ระบบแท่ง)

๑) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๒) กำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่างๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตาม ๑) โดยพิจารณาว่า ควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานและปริมาณในส่วนราชการนั้น

๓) ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่กำหนดในส่วนราชการ ตาม ๒) ต้องเป็นสายงานที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแล้วตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (จำนวน ๙๙ สายงาน) กรณีการกำหนดตำแหน่งในสายงานใหม่ที่ยังไม่ได้จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของตำแหน่งสายงานนั้นให้ ก.จังหวัด เสนอให้ ก.กลาง พิจารณาให้ความเห็นชอบและจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งก่อน

๓.๑) ตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการให้กำหนดตำแหน่งเป็นระดับขยายในตำแหน่งแรกบรรจุ และเหนือขึ้นไปอีก ๑ ระดับ โดยไม่ต้องขอความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อปรับปรุงตำแหน่งนอกเหนือจากนี้จะต้องยื่นเรื่องเพื่อขอความเห็นชอบปรับปรุงตำแหน่งก่อน ดังนี้

๓.๑.๑ ตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดตำแหน่งใน ระดับปฏิบัติงาน(ปง.)/ชำนาญงาน(ชง.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) สำหรับระดับอาวุโส (อส.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๑.๒ ตำแหน่งประเภทวิชาการให้กำหนดตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ(ปก.)/ชำนาญการ (ชก.) โดยอาจใช้ตัวย่อตามที่กำหนด เช่น นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) สำหรับระดับชำนาญการพิเศษ (ชพ.) และระดับเชี่ยวชาญ (ชช.) ให้เสนอขอปรับปรุงตำแหน่งก่อนตามเงื่อนไขที่กำหนด

๓.๒) ตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นให้กำหนดระดับเพียงระดับเดียวโดยอาจปรับเป็นระดับสูงขึ้นตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดได้ก็ต่อเมื่อได้รับความเห็นชอบการปรับปรุงตำแหน่งตามเงื่อนไขที่กำหนดแล้วเท่านั้น

ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก

/๓.๓) กรณี...

๓.๓) กรณีลูกจ้างประจำที่มีลักษณะงานเหมือนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระบบแท่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

๓.๔) กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่เป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในระบบแท่ง ตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ ด้วย

๓.๕) ข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลให้กำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาตามความต้องการอัตรากำลังไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอรับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ ให้หมายเหตุในรายการว่า “การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว” โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนท้องถิ่นและหนังสือสั่งการ ที่เกี่ยวข้อง

๔) การกำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังให้แสดงกรอบอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ประจำปี ๒๕๖๗ ที่มีอยู่เดิมทั้งหมด โดยระบุการกำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะกำหนดขึ้นใหม่ของปีที่หนึ่ง (๒๕๖๗) ปีที่สอง (๒๕๖๘) และปีที่สาม (๒๕๖๙) ภายใต้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดโดยพิจารณาความเหมาะสมความจำเป็นตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงาน ทั้งนี้ ให้คำนึงประเภทตำแหน่งเป็นกรณีพิเศษอาจมีผลกระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าของบุคคลนั้นในการเลื่อนระดับหรือเปลี่ยนสายงานได้

ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี่ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

๕) การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี นั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง จึงให้ประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

๖) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจึงต้องใช้แผนอัตรากำลังเป็นเครื่องมือควบคุมภาระค่าใช้จ่ายมิให้เกินกว่ากฎหมายกำหนด

ก.อบต.จังหวัดนิงกาน

๗) การประมาณการเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งระดับขยายให้คำนวณอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง สำหรับกรณีตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณโดยประมาณการในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งแรกบรรจุ กับอัตราขั้นสูงของตำแหน่งที่เหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ ตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแท่ง (บัญชี ๕) สำหรับตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นและประเภทอำนวยการท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำกับอัตราขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสอง เมื่อได้รับอัตราเงินเดือนที่เป็นค่ากลางแล้วให้รวมกับเงินประจำตำแหน่งเพิ่ม(ถ้ามี) และคูณด้วย ๑๒ ตามอัตราบัญชีเงินเดือนในระบบแท่ง (บัญชี ๕)

๘) การประมาณการค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นนั้น เดิมกำหนดให้ประมาณการในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือน/ค่าจ้างนั้น ให้พิจารณาประมาณการในอัตราร้อยละ ๒๐ ของยอดรวมเงินเดือน/ค่าจ้างหรือภาระค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่นที่จ่ายจริงของปีที่ผ่านมาก็ได้

๙) ในกรณีที่ประมาณการค่าใช้จ่ายดังกล่าวเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายให้อยู่ในอัตราร้อยละตามที่กฎหมายกำหนด เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเห็นชอบและขอให้แนะนำติดตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ ขึ้นได้

ซึ่งตามที่หนังสือสั่งการได้ชักซ้อมแนวทาง ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙) ในรอบนี้หนังสือสั่งการได้แจ้งว่า ไม่ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้บริหารและอำนวยการเพิ่ม แต่ในสายงานวิชาการและสายงานทั่วไป สามารถกำหนดเพิ่มได้ หรือสามารถปรับปรุงได้ในรอบนี้ครับ

นายนิคม สิงห์แก้ว
กรรมการ

ในฐานะที่กระผมได้รักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด และผอ.กองสาธารณสุขฯ ก็ได้ตรวจสอบจำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ซึ่งดูจากปริมาณงานแล้วมีอัตรากำลัง เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน พร้อมนี้ต้องคำนึงค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล พิจารณาแล้วจึงไม่ขอเพิ่ม/ลด แต่อย่างใดครับ

นายดาวเรือง โพธิวร
กรรมการ

สำหรับกองช่าง ก็ได้ดูปริมาณ เนื่องจากช่วงนี้ได้รับเรื่องร้องทุกข์จากประชาชนให้ซ่อมแซมหลอดไฟส่องสว่างที่ชำรุดบ่อยครั้ง ซึ่งยังขาดบุคลากรผู้มีความรู้เฉพาะด้านตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีแนวโน้ม ในการประชาคมของแต่ละหมู่บ้านจะเสนอโครงการขยายเขตไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้านเพิ่มขึ้นในแต่ละปี จึงขออนุมัติกำหนดตำแหน่งนายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน/ชำนาญงานเพิ่ม จำนวน ๑ อัตราครับ

น.ส.กิ่งเพชร โพเทพา
กรรมการ

สำหรับกองคลัง ขณะนี้ก็มีอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา คือตำแหน่งนักวิชาการคลัง,นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ และเจ้าพนักงานพัสดุ ซึ่งขณะนี้อัตรากำลังที่มีอยู่คงเพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว จึงไม่ขอเพิ่ม/ลด แต่อย่างใดค่ะ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

/นายศุภวัฒน์...

นายศุภวัฒน์ เวทย์วัฒนพงษ์ กรรมการ — สำหรับกองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม นั้นมีจำนวนบุคลากรในสังกัดเพียงพอต่อการปฏิบัติงานแล้ว ไม่มีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังแต่อย่างใดครับ

นายวันนะชัย วันมะโน ประธานฯ — คณะกรรมการ ทุกท่านคงได้มีการพิจารณาในรายละเอียดการปรับปรุงแผน ๓ ปี เพื่อให้ตรงตามโครงสร้างและสายงานตามประกาศฯ ที่ได้กล่าวมาข้างต้น แจ้งขอให้ส่วนราชการที่ประสงค์จะขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้จัดทำปริมาณงานของส่วนราชการของแต่ละส่วนมาส่งให้เลขานุการภายในวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ ไม่ทราบมีคณะกรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะและทักท้วงใดๆ หรือไม่ หากไม่มีการเสนอแนะเพิ่มเติม ผมก็จะขอมติจากที่ประชุมฯ

มติที่ประชุม — มีมติเห็นชอบร่างการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑) และเสนอขอความเห็นชอบ จาก ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ต่อไป

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

นายวันนะชัย วันมะโน ประธานฯ — คณะกรรมการฯ ท่านใด มีเรื่องอื่นเสนอ เชิญครับ หากไม่มีผมขอปิดการประชุมเพียงเท่านี้

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๔๐ น.

(ลงชื่อ) ผู้บันทึกรายงาน
(นายคำฝน แพงยา)
เลขานุการ

(ลงชื่อ) ผู้ตรวจทาน
(นายนิคม สิงห์แก้ว)
กรรมการ

(ลงชื่อ) ผู้รับรองบันทึกรายงานฯ
(นายวันนะชัย วันมะโน)
ประธานกรรมการ

การวิเคราะห์อัตรากำลังคน ตามบัญชีคำนวณปริมาณงาน ของกองช่าง

จากการคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละงานของกองช่าง สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ จะเห็นได้ว่ามีจำนวนปริมาณงานทั้งปีที่เกิดขึ้นของแต่ละงานนั้น ทำให้ทราบถึงความต้องการตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใด ซึ่งตามตารางการคำนวณด้านปริมาณงาน เป็นการช่วยให้การวิเคราะห์อัตรากำลังคนได้ชัดเจน ซึ่งรายละเอียดในการคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองช่าง ได้นำมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นแล้ว นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาต่อการทำงานต่อคนนั้น พิจารณาการคำนวณค่างานที่เกิดขึ้นจากตาราง ซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังคน ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของกองช่าง

ทั้งนี้จากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงของงานในกองช่าง ทำให้มีความต้องการอัตรากำลังคนในสัดส่วนที่ต้องการทั้งสิ้น จำนวน ๑๕ อัตรา ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ประเภท/ระดับตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
กองช่าง (๐๕)				
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	๑	
๒	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	
๓	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	
๔	เจ้าพนักงานประปา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	
๕	นายช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑	
๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป			
๙	คนงาน	ทั่วไป	๑	
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	ทั่วไป	๑	
๑๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	ทั่วไป	๕	
รวมทั้งสิ้น			**๑๕**	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานของกองช่าง

ประกอบการกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ

งาน/กิจกรรม	เวลาที่ใช้ต่อราย/เรื่อง(นาที)	ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/ราย)	เวลาทั้งหมด(ต่อปี)	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ
๑. งานก่อสร้าง				
-งานบริหารจัดการงานก่อสร้าง บริหารงานช่าง	๑๕	๓๕๒	๕,๒๘๐	๐.๐๖
-งานก่อสร้างและซ่อมแซมบูรณะถนน ควบคุมงาน	๒,๗๐๐	๕๐	๑๓๕,๐๐๐	๑.๖๓
-งานก่อสร้างประปา ควบคุมงาน	๑๐,๘๐๐	๒	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร				
-งานสำรวจพื้นที่และสิ่งก่อสร้าง	๑๒๐	๑๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
-งานออกแบบและเขียนแบบ	๑,๔๔๐	๑๕๐	๒๑๖,๐๐๐	๒.๖๑
-งานประมาณการราคา	๔๘๐	๑๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
-งานกำหนดราคากลาง	๔๘๐	๑๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘
-งานควบคุมอาคาร อนุญาตก่อสร้าง	๔๘๐	๕๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
-งานเอกสาร งานธุรการ	๑๒๐	๒๐๐	๒๔,๐๐๐	๐.๒๙
๓. งานประสานสาธารณูปโภค				
-งานไฟฟ้าสาธารณะ ปรับปรุง ซ่อมแซม ไฟฟ้าส่องสว่าง	๔๘๐	๔๐๐	๑๙๒,๐๐๐	๒.๓๒
-งานจัดหา เบิกจ่าย ควบคุม จัดเก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้	๗๒๐	๑๐๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗
-งานดูแล ปรับปรุง ซ่อมแซม ระบบประปา	๔๘๐	๑๒๔	๕๙,๕๒๐	๐.๗๒
-งานไฟฟ้าในกิจกรรมและโครงการของ อบต. และสาธารณะประโยชน์	๔๘๐	๑๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

-งานการผลิตน้ำประปา จัดหาน้ำสะอาดเพื่อบริการประชาชน	๒๕๐	๒๐๐	๕๐,๐๐๐	๐.๖๐
-งานติดตั้งประปา ปรับซ่อมมาตรวัดน้ำที่ชำรุด	๓๐๐	๑๒๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
-ดำเนินการสำรวจจัดทำแผนผังท่อประปา	๑๖๕	๒๐๐	๓๓,๐๐๐	๐.๔๐
-งานบำรุงรักษาแหล่งน้ำดิบ ท่อหรือรางส่งน้ำดิบ	๑๗๕	๒๐๐	๓๕,๐๐๐	๐.๔๒
-งานเปิด-ปิด ประตูน้ำ	๓๒๐	๒๕๐	๘๐,๐๐๐	๐.๙๗
-งานกำกับดูแลรักษาอุปกรณ์ที่เกี่ยวกับน้ำประปาให้อยู่ในสภาพดี	๒๒๐	๑๕๐	๓๓,๐๐๐	๐.๔๐
๔. งานผังเมือง				
-งานสำรวจ แผนที่ และวางผังเมือง	๑๒๐	๑๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
-งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย	๒๐๐	๓๐๐	๖๐,๐๐๐	๐.๗๒
รวม	**๒๐,๕๔๕**	**๓,๓๖๘**	**๑,๒๔๖,๘๐๐**	**๑๕.๐๖**

(ลงชื่อ) ผู้กรอกข้อมูล (ลงชื่อ) ผู้รับรองข้อมูล

(นายดาวเรือง โพธิวร) (นายนิคม สิงห์แก้ว)

ผู้อำนวยการกองช่าง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา พ.ศ. ๒๕๖๖

****

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ.๒๕๖๓ และ เรื่อง 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 จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา มีส่วนราชการดังนี้

๔.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และราชการที่มิได้กำให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานนโยบายและแผน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔.๑.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานการเจ้าหน้าที่
- งานอำนวยการ
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานนิติการ
- งานกิจการพาณิชย์
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- งานกิจการสตรีและคนชรา
- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๙/๒๖
เมื่อวันที่ ๒๐ ก.ย ๖๖

/๔.๒ กองคลัง...

๔. ๒ กองคลัง (๐๔)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหางานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒.๑ กองคลัง

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารงานคลัง
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๔.๓ กองช่าง (๐๕)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔.๓.๑ กองช่าง

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานควบคุมอาคาร
- งานการโยธา
- งานสาธารณูปโภค
- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- งานควบคุมการก่อสร้าง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕ / ๒๖
เมื่อวันที่ ๒๐ ก.ย ๒๖

๔.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐาน

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ /และคุณภาพ...

และคุณภาพหน่วยงานบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์ แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารงานสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศ และเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔.๔.๑ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารงานสาธารณสุข
- งานส่งเสริมสุขภาพ
- งานป้องกันและควบคุมโรค
- งานบริการสิ่งแวดล้อม
- งานรักษาความสะอาด
- งานการเงินและบัญชี

๔.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔.๕.๑ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานบริหารการศึกษา
- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๙/๒๖
เมื่อวันที่ ๒๐ ก.ย ๖๖

๔.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

/ทรัพยากร...

ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๖.๑ หน่วยตรวจสอบภายใน

- งานบริหารงานทั่วไป
- งานตรวจสอบภายใน

ส่วนราชการตาม ๓.๑ – ๓.๕ มีฐานะเป็นกอง และ ๓.๖ เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่า กองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ประกาศใดขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวันนะชัย วันมะโน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕ / ๖๖
เมื่อวันที่ ๒๐ ก.ย ๖๖



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

****

เนื่องจากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ได้สิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาให้เหมาะสม

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศ “เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับใด ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายวันนะชัย วันมะโน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
รับที่ ๙ / ๒๖
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๖๖

ฉบับ อบต.



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙

(ฉบับเดิม)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบล หนองพันทา ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ลำดับที่	โครงสร้างแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงใหม่ ครั้งที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๖๗)	ระดับ	อัตรา	ลำดับที่	โครงสร้างแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๘ - ๒๕๗๐)	ระดับ	อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กลาง	๑	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	กลาง	๑	
	สำนักปลัด อบต. (พ.ศ. ๒๕๖๗)				สำนักปลัด อบต. (พ.ศ. ๒๕๖๘)			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	*ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	
๕	นิติกร	ปก.	๑	๕	นิติกร	ปก.	๑	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	
๗	เจ้าพนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	*เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	
๑๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	-	๑	๑๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	-	๑	
๑๔	นักการภารโรง	-	๑	๑๔	นักการภารโรง	-	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป				พนักงานจ้างทั่วไป			
๑๕	ยาม	-	๑	๑๕	ยาม	-	๑	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	
	กองคลัง (พ.ศ. ๒๕๖๗)				กองคลัง (พ.ศ. ๒๕๖๘)			
๑๗	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑๗	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	
๑๘	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑๘	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก.	๑	
๑๙	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๑๙	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง	๑	-		-	-	ย้ายโอนตำแหน่งที่ว่างไปกอง สาธารณสุขฯ
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๑	๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	*เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๒๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๒๖	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป				พนักงานจ้างทั่วไป			
๒๘	คนงานทั่วไป		๑	๒๗	คนงาน			*เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑/๖๖
เมื่อวันที่ ๒๖ ก.ย ๖๖

ลำดับที่	โครงสร้างและอัตรากำลังเดิม (ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖)	ระดับ	จำนวน	ลำดับที่	โครงสร้างและอัตรากำลังใหม่ (ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๖๖)	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
	กองช่าง (ต่อ)				กองช่าง (ต่อ)			
๒๙	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๑	๒๘	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๑	
-	-	-		๒๙	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	*กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๓๐	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๓๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	
๓๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่งจากนายช่างโยธา (ปง./ชง.)เป็นเจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.)
-	-	-	-	๓๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
๓๓	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	*เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง
๓๔	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		๑	๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	*เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง
	พนักงานจ้างทั่วไป				พนักงานจ้างทั่วไป			
๓๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๓๕	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	
๓๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๓๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	
๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	
๓๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๓๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	
๔๐	คนงานทั่วไป		๑	๔๐	คนงาน		๑	*เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง
๔๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๑	๔๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๑	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม			
๔๒	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๔๒	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	*ว่างเดิม
๔๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๔๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	
๔๔	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๔๔	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	
-	-	-	-	๔๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	ตัดโอนตำแหน่งจากกองคลังให้ครบตามโครงสร้างใหม่
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			
๔๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๔๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	*เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๔๖	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๔๗	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป				พนักงานจ้างทั่วไป			
๔๗	คนงานทั่วไป		๑	๔๘	คนงาน		๑	*เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
๔๘	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๙	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	
๔๙	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๕๐	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			
๕๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๕๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
	งบเงินอุดหนุน				งบเงินอุดหนุน			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กฯ			
-	-	-	-	๕๓	ผอ.ศพด.		๑	***ตำแหน่งตามโครงสร้าง
๕๒	ครู	ชก.	๑	๕๔	ครู	ชก.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๕๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๕๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป				พนักงานจ้างทั่วไป			
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๕๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)			

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับที่	โครงสร้างเดิม	ระดับ	อัตรา	ลำดับที่	โครงสร้างใหม่	ระดับ	อัตรา	หมายเหตุ
	ง.กลุ่มพัฒนาเด็กเล็กพิทยาคม				ง.กลุ่มพัฒนาเด็กเล็กพิทยาคม			
-	-	-	-	๕๗	ผอ.ศพด.	-	๑	***กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๕๕	ครู	ชก.	๑	๕๘	ครู	ชก.	๑	
๕๖	ครู	ชก.	๑	-	-	-	-	*ปรับลดระดับตำแหน่งจากครูชำนาญการเป็นครูผู้ช่วย
-	-	-	-	๕๙	ครูผู้ช่วย	-	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๖๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
	จ.กลุ่มพัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว				จ.กลุ่มพัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว			
-	-	-	-	๖๑	ผอ.ศพด.	-	๑	***กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๕๘	ครู	ชก.	๑	๖๒	ครู	ชก.	๑	
๕๙	ครู	-	๑	-	-	-	-	*ปรับลดระดับตำแหน่งจากครูเป็นครูผู้ช่วย
-	-	-	-	๖๓	ครูผู้ช่วย	-	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๖๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
๖๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๖๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
	ฉ.กลุ่มพัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว				ฉ.กลุ่มพัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองบัว			
-	-	-	-	๖๖	ผอ.ศพด.	-	๑	***กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๖๒	ครู	-	๑	๖๗	ครู	-	๑	
๖๓	ครู	-	๑	๖๘	ครู	-	๑	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๖๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๗๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๗๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
๖๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๗๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๗๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๗๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
	ช.กลุ่มพัฒนาเด็กเล็กวัดป่าไผ่				ช.กลุ่มพัฒนาเด็กเล็กวัดป่าไผ่			
-	-	-	-	๗๕	ผอ.ศพด.	-	๑	***กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๗๐	ครู	ชก.	๑	๗๖	ครู	ชก.	๑	
๗๑	ครู	ชก.	๑	๗๗	ครู	ชก.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๗๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๗๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๗๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๘๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
	พนักงานจ้างทั่วไป				พนักงานจ้างทั่วไป			
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๘๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	ว่างตามมติ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
	ซ.กลุ่มพัฒนาเด็กเล็กวัดทองสุขสาร				ซ.กลุ่มพัฒนาเด็กเล็กวัดทองสุขสาร			
				๘๒	ผอ.ศพด.	-	๑	***กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๗๖	ครู	ชก.	๑	๘๓	ครู	ชก.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๗๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๘๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๘๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑ อัตรา)				หน่วยตรวจสอบภายใน (๑ อัตรา)			
๗๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๘๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	
			๗๙				๘๖	

ก.อบต.จังหวัดปังกาน

หมายเหตุ

๑. *ว่างเดิม เป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหารว่าง ให้ ก.อบต.สรรหา

๒. ***กำหนดเพิ่ม ผอ.ศพด. จะสรรหาได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งจาก สถ.แล้วเท่านั้น

ก.อบต.จังหวัดปังกาน
อบต.จังหวัดปังกาน ครั้งที่ ๕/๒๕๖๖
เมื่อวันที่ ๒๐ ก.ย. ๒๕๖๖

๔.๔ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังปัจจุบันและความต้องการในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ส่วนสำนักปลัด อบต. (๒๘ อัตรา)									
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑				
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑				เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๕	ยาม	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๑๗ อัตรา)									
๑๗	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	บง /ชง	๑				-๑			ตัดโอนตำแหน่งที่ว่างไปกองสาธารณสุขฯ
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑	๑				เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๒๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๘	[illegible]		๑	๑	๑	๑				

ก. อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ประกาศ อบต.หนองพันทา ครั้งที่ ๕ /๒๕๖๖
ลงวันที่ ๒๐ ก.ย. ๒๕๖๖

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลัง ๓ ปีข้างหน้า			อัตราเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๑๔) (๑๔ อัตรา)									
๒๙	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	วิศวกรโยธา	ชก./ชก	-	๑	๑	๑	+๑			*ตำแหน่งเปิดตามโครงสร้าง
๓๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ปรับปรุงตำแหน่งจากนายช่างโยธา (ปง./ชง.)เป็นเจ้าพนักงานประปา(ปง./ชง.)
๓๓	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง
๔๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๗) (๑๖ อัตรา)									
๔๔	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
๔๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๖	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ย้ายโอนตำแหน่งจากกองคลังให้ตรงตามโครงสร้างใหม่
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๔๙	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๐	คนงาน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)(๑๓ อัตรา)									
๕๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
๕๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	[illegible]									
	[illegible]									
๕๕	ผอ.ศพด.	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	[illegible]
๕๖	ครู	ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	[illegible]									
๕๙	ผอ.ศพด.	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	[illegible]
๖๐	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	ครู	ชก.	๑	-	-	-	-๑	-	-	*ปรับลดระดับตำแหน่งจากครูชำนาญการเป็นครูผู้ช่วย
๖๒	ครูผู้ช่วย	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	[illegible]									
๖๔	ผอ.ศพด.	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	[illegible]
๖๕	ครู	ชก.	๑							
๖๖	ครู	-	๑	-	-	-	-๑	-	-	*ปรับลดระดับตำแหน่งจากครูเป็นครูผู้ช่วย
๖๗	ครูผู้ช่วย	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๖๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	[illegible]									
๗๐	ผอ.ศพด.	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	[illegible]
๗๑	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗๒	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๗๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

[illegible] ครั้งที่ ๙ ๒๖
๒๑ ก.ย ๖๖

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	[illegible]									
๗๙	ผอ.ศพด.			๑	๑	๑	+๑			[illegible]
๘๐	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๑	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๘๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๘๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างตามมติ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖
	[illegible]									
๘๖	ผอ.ศพด.			๑	๑	๑	+๑			[illegible]
๘๗	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๘๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	[illegible]									
๙๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม		๗๙	๘๖	๘๖	๘๖	+๗	-	-	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ สำนักที่ ๕ ๒๑ ก.ย. ๒๕๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๗๘,๔๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๘๐	๒๐,๕๒๐	๗๖๕,๙๖๐	๗๘๖,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๔๘,๒๐๐
	ส่วนบริหารงานทั่วไป																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	*ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	๔๖๒,๒๔๐	๓๕,๒๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐
๕	นิติกร	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๐,๗๗๐
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๑๘๙,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๑๕,๘๐๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๔๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๕,๖๐๐	๒๗๓,๑๒๐	๒๐,๖๙๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๔๑,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๑,๔๐๐	๒๖๑,๔๘๐	๒๗๒,๐๔๐	๒๐,๑๔๐
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๑๕,๖๐๐
	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]				๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๘๑,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๙,๒๔๐	๑๙๖,๘๐๐	๒๐๔,๗๒๐	๑๕,๑๖๐
๑๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	-	๑	๑	๑๗๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๘๔,๙๒๐	๑๙๒,๓๖๐	๓๘๔,๗๒๐	๑๔,๘๑๐
๑๔	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๔๘,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๖๓,๔๔๐	๓๕๕,๘๐๐	๑๒,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๕	ยาม	-	๑	๒	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	[illegible]																		
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
๑๘	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐
๑๙	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐
[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]							[illegible]									[illegible]

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕/๒๖

เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ค. ๒๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๒๙๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๐๘๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๙๖๐	๒๔,๖๔๐
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐	๑๘๘,๖๔๐	๑๔,๐๓๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๒๔๐	๑๗๘,๐๘๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๓,๗๒๐
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๑๗,๐๕๐
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๒๐๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๑๒,๘๘๐	๒๒๑,๔๐๐	๒๓๐,๒๘๐	๑๗,๐๕๐
	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]				[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๒๗	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๙,๔๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๘	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]							[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]																			
๒๙	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๓๙,๐๘๐
	[illegible]	[illegible]			[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]			[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
๓๑	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๔๔,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๕๒,๒๔๐	๒๖๐,๔๐๐	๒๖๘,๘๐๐	๒๐,๓๖๐
๓๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.				๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-		ปรับปรุงตำแหน่งจากนายช่างโยธาเป็นเจ้าพนักงานประปา
๓๓	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๐	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๓๕	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]				[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
๓๖	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]				[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๔/๒๖
เมื่อวันที่ ๒๐ ก.ย. ๖๖

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๒	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]							[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
๔๓	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
[illegible]																			
๔๔	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	*ว่างเดิม
๔๕	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	๑๙,๘๐๐
๔๖	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๑๕,๐๖๐
๔๗	[illegible]	[illegible]					[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]			[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๕,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๖๔,๒๘๐	[illegible]
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๔๙	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๔๐,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๙๒๐	๑๕๑,๘๐๐	๑๕๗,๙๒๐	๑๑,๖๙๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๐	[illegible]		[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]							[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
[illegible]																			
๕๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๖๑๘,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๖๘๐,๗๖๐	๗๐๑,๕๒๐	๗๒๒,๗๖๐	๕๑,๕๒๐
๕๒	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๙๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๘๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๓๐๓,๒๔๐	๓๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๐๔๐	๒๕,๔๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																		
๕๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑๘๗,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๒๖๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๑๕,๖๐๐

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕/๒๖

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	๒๔,๔๘๐
	[illegible]																		
	[illegible]																		
๕๕	[illegible]					๐	[illegible]	[illegible]	[illegible]	+๑									
๕๖	ครู	ชพ.	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑										
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๖๐,๙๘๐	๖๘,๕๐๐	๗๖,๖๘๐	๑๕,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๐๐๐
	[illegible]																		
๕๙	[illegible]					๐	[illegible]	[illegible]	[illegible]	+๑									
๖๐	ครู	ชก.	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๑	ครู	ชก.	-	-	-	๐	-	-	-	-๑	-	-	-	-	-	-	-	-	ปรับลดระดับตำแหน่งจากครูชำนาญการเป็นครูผู้ช่วย
๖๒	ครูผู้ช่วย	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๖๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๕,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๖๒,๗๖๐	๗๐,๘๐๑	๗๙,๒๐๐	๑๕,๙๙๐
๖๔	[illegible]																		
๖๕	[illegible]			-	-	๐	[illegible]	[illegible]	[illegible]	+๑									
๖๖	ครู	ชก.	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๗	ครู	-	-	-	-	๐	-	-	-	-๓	-	-	-	-	-	-	-	-	ปรับลดระดับตำแหน่งจากครูเป็นครูผู้ช่วย
๖๘	ครูผู้ช่วย	-	๓	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๖๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๔๖,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๕๓,๕๒๐	๖๗,๒๐๕	๕๕,๑๒๐	เงินอุดหนุนเงินสมทบ
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๖๐,๙๖๐	๖๗,๗๙๐	๖๗,๕๖๐	เงินอุดหนุนเงินสมทบ
	[illegible]																		

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕ / ๒๖
เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ค ๖๖
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๗๖	[illegible]																		[illegible]
๗๗	ครู		๑	๑	-	○	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๗๘	ครู		๑	-	-	○	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	หนังสือจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๗๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	○	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๕๐๐
๘๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๔๖,๒๐๐	○	๑	๑	๑	-	-	-	๑,๙๒๐	๑,๙๒๐	๒,๐๔๐	๔๘,๗๒๐	๕๐,๐๔๐	๔๘,๒๔๐	๑๔,๒๓๐
๘๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๔๘,๗๒๐	○	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๕๖,๑๖๐	๖๓,๙๖๐	๕๖,๗๖๐	๑๔,๔๙๐
๘๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๒,๐๘๐	○	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๕๙,๖๔๐	๖๗,๕๖๐	๖๐,๗๖๐	๑๔,๗๔๐
๘๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๑,๔๘๐	○	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๕๙,๐๔๐	๖๖,๙๖๐	๕๙,๖๔๐	๑๔,๖๙๐
๘๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	-	○	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๔๐๐
	[illegible]																		
๘๕	[illegible]			-	-	○	-	-	-	[illegible]									[illegible]
๘๖	ครู	ชก.	๑	๑	-	○	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๘๗	ครู	ชก.	๑	-	-	○	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	หนังสือจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๘๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๔๘,๗๒๐	○	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๕๖,๑๖๐	๖๓,๙๖๐	๕๖,๗๖๐	๑๔,๔๖๐
๘๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	○	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๙,๗๔๐
๘๑๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๖,๔๐๐	○	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๖๔,๒๐๐	๗๒,๒๔๐	๖๔,๘๐๐	๑๐,๑๐๐
	หนังสือจ้างทั่วไป																		
๘๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑	-	-	○	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างตามมติ ครั้งที่๙/๒๕๖๖
	[illegible]																		
๘๑๒	[illegible]	-	-	-	-	○	๑๒	๑๒	๑๒	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	[illegible]
๘๑๓	ครู	ชก.	๓	๑	-	○	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	หนังสือจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																		
๘๑๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๕๕,๐๘๐	○	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๕๔๐	๗,๖๘๐	๘,๐๔๐	๖๒,๕๒๐	๗๐,๒๖๐	๗๘,๒๘๐	๑๔,๐๗๐
๘๑๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๒,๘๐๐	○	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๖๐,๔๘๐	๖๘,๔๐๑	๗๖,๖๘๐	๑๔,๘๐๐
	[illegible]																		

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๔
มีอวันที่ ๒๐ ก.ค. ๖๗
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๙๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	๑๘,๘๔๐
			๗๙	๗๑	๑๑,๒๒๕,๐๔๐	๓๗๘,๐๐๐	๘๖	๘๖	๘๖	+๗			๑,๓๘๑,๐๘๐	๔๘๐,๘๔๐	๘๕๖,๘๐๐	๑๒,๙๘๔,๑๒๐	๑๓,๕๖๔,๙๖๐	๑๔,๒๑๐,๐๔๐	
(๕)	[redacted]															๑,๙๔๗,๖๑๘	๒,๐๑๙,๗๔๔	๒,๑๓๑,๕๐๖	
	[redacted]															๘๗๔,๘๙๐	๘๗๘,๓๘๕	๙๑๓,๕๒๐	
(๖)	[redacted]															๑๕,๘๐๖,๖๒๘	๑๖,๓๖๓,๐๘๙	๑๗,๒๕๕,๐๖๖	
	[redacted]															๕๗,๓๐๐,๐๐๐	๕๗,๓๐๐,๐๐๐	๕๗,๓๐๐,๐๐๐	
(๗)	[redacted]															๒๗.๕๙	๒๘.๕๖	๓๐.๑๑	
	[redacted]															๒๕,๙๒๖,๐๐๐	๒๕,๙๒๖,๐๐๐	๒๕,๙๒๖,๐๐๐	
(๘)	[redacted]															๖๐.๙๗	๖๓.๑๑	๖๖.๕๖	

หมายเหตุ

๑. * ว่างเติม เป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้ ก.อบต.สรรหา

๒. **ว่างเติม เป็นตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติการที่ว่าง ร้องขอให้ กสถ.ให้ดำเนินการสรรหา อบต.ไม่สามารถดำเนินการสรรหาเองได้ ต้องรับบรรจุแต่งตั้งจากกรมบัญชี กสถ เท่านั้น

๓. ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% คิดจากภาระค่าใช้จ่ายรวมของแผนอัตรากำลัง๓แต่ละปี

๔. ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% (พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล) คิดจากเงินเดือนจริงคูณ ๑๒ และพนักจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนคิดจากค่าตอบแทนที่กรมจัดสรรให้ คูณ ๑๒

งบประมาณรายจ่ายรวมเงินอุดหนุน ๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๕๗๓๐๐๐๐

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕/๖๖

เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย ๖๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อบต.หนองพันทา อ.โซ่พิสัย จ.บึงกาฬ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งเดิม			ที่	ตำแหน่งใหม่			ได้เงิน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ	
๑	นายนิคม สิงห์แก้ว	ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๑	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง	๕๗๘,๔๐๐ (๔๘,๒๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๔๖,๔๐๐
สำนักปลัด อบต.													
๒	- ว่าง-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๒	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	*ว่างเดิม
๓	นายคำผุน แพงยา	ศศ.บ(รัฐศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๔	นายธีรยุทธ คำเวบุญ	ศศ.บ(รัฐศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๔	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๕	นางสาวพัชณี คำสอน	น.บ.(นิติศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๕	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๖	นางสาวจรวยพร ประสาททอง	รป.บ. (การบริหารปกครองท้องถิ่น)	๒๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๖	๒๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๗	นายจักรพงษ์ สุวรรณพันธ์	วศ.บ. (วิศวกรรมเครื่องกล)	๒๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๗	๒๖-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑๘๙,๖๐๐ (๑๕,๘๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๙,๖๐๐
๘	จ่าสิบเอกจักรกริช มุขอาษา	ปวส.(เทคนิคการผลิต)	๒๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๘	๒๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๔๘,๒๘๐ (๒๐,๖๙๐x๑๒)	-	-	๒๔๘,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้ดูแลเด็ก)													
๙	นายหงเดช เอาหานัด	นศ.บ. (วิทยุกระจายเสียง/วิทยุโทรทัศน์)	-	ผช.เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๙	-	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๔๑,๖๘๐ (๒๐,๑๔๐x๑๒)	-	-	๒๔๑,๖๘๐
๑๐	นางสาวจินดนา ภูแข่งหมอก	บธ.บ.(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑๐	-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๗,๒๐๐
๑๑	นางสาวมะลิวัลย์ ดายยบญ	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)		ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ		๑๑		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		๑๔๓,๐๔๐ (๑๑,๙๒๐x๑๒)			*เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ขับรถ)													
๑๒	นายทีรเดช มีฤทธิ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๑,๙๒๐ (๑๕,๑๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๑,๙๒๐
๑๓	นายสุทธิดล ชนะหาญ	ปวส.(เทคนิคยานยนต์)	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	-	๑๓	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์	-	๑๗๗,๗๒๐ (๑๔,๘๑๐x๑๒)	-	-	๑๗๗,๗๒๐

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕/๖๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อบต.หนองพันทา อ.โซ่พิสัย จ.บึงกาฬ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งใหม่			ลำดับที่	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการที่ได้รับการสรรหาและเลือกสรร			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินพิเศษ (ถ้ามี)	
๑๔	นายกิตติ คำจอมศรี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	นักการภารโรง	-	๑๔	-	นักการภารโรง	-	๑๔๘,๘๐๐ (๑๒,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๘,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๕	นายบุญเพ็ง ภูแดงงาม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ยาม	-	๑๕	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายวิทรุต นันทะชันธ์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง													
๑๗	นางสาวกิงเพชร โพเทพา	บช.บ.(การบัญชี)	๒๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๗	๒๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๑๘	นางวราภรณ์ ขันขวา	บธ.บ.(การบัญชี	๒๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑๘	๒๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๑๙	นางสาวพิทยา ศรีบ้านโพน	บธ.บ.(การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	๒๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปฏิบัติการ	๑๙	๒๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๒๐	[illegible]	[illegible]ตำแหน่ง	๒๖-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง								พ้นโอนตำแหน่งงาน ไปกองสาธารณสุข
๒๑	นางรลตี ลาขา	บช.บ.(การบัญชี)	๒๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๒๐	๒๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๒๙๕,๖๘๐ (๒๔,๖๔๐x๑๒)	-	-	๒๙๕,๖๘๐
๒๒	นายสมัย สมภักดี	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๒๑	๒๖-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (สัญญาจ้าง)													
๒๓	นางสุมาลี นามแดง	บธ.บ (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๒	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๒๔	น.ส.จิราภรณ์ แสงเขียว	บช.บ.(การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๓	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๖๔,๖๔๐ (๑๓,๗๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๖๔๐
๒๕	นางสาววิภาดา ทองจันทร์	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๔	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๒๐๔,๖๐๐ (๑๗,๐๕๐x๑๒)	-	-	๒๐๔,๖๐๐

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕/๖๖
เรื่องพิจารณา ๒๑ ก.ค ๖๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อบต.หนองพันทา อ.โซ่พิสัย จ.บึงกาฬ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งในปัจจุบัน			ที่	ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง			อัตราเงิน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ค่าตอบแทนพิเศษ	เงินประจำตำแหน่ง/เงินประจำวิทยฐานะ	
[illegible]	[illegible]	[illegible]		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ		๒๕		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		๑๗๒,๔๔๐ (๑๔,๔๐๐x๑๒)			*เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ไม่ครบ ๑ ปี)													
๒๗	นายปวริศว์ ขวาชุย	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๒๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
[illegible]	[illegible]	ศศ.บ. ([illegible])		คนงานทั่วไป		๒๙		คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			*เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง
กองช่าง													
๒๙	นายดาวเรือง โพธิวร	วท.บ.(เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๒๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๘	๒๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๖๘,๙๖๐
						๒๙	๒๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา		๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)			*ปรับตำแหน่งเพื่อเตรียมโครงสร้าง
๓๐	นายชุติวัต สุภาปุ	วท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๐	๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๓๑	- ว่าง -	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง	-	-	-	-	-	-	-	ปรับปรุงตำแหน่งจากนายช่างโยธาเป็นเจ้าพนักงานประปา
-	-	-	-	-	-	๓๓	๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง	๒๗๗,๙๐๐ (๒๔,๗๒๕x๑๒)	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ไม่ครบ ๑ ปี)													
[illegible]	[illegible]	[illegible]		ผช.ช่างโยธา		๓๒		ผช.นายช่างโยธา		๑๘๘,๒๘๐ (๑๔,๐๐๐x๑๒)			*เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง
[illegible]	[illegible]	[illegible]		ผช.ช่างไฟฟ้า		๓๓		ผช.นายช่างไฟฟ้า		๑๗๗,๔๘๐ (๑๔,๗๐๐x๑๒)			*เปลี่ยนชื่อตามโครงสร้าง
๓๔	นางสาวญาณีรัตน์ มหาศิริพันธ์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๔	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๕	นายกิตติธัช โงนมะณี	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓๕	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๖๖

เมื่อวันที่ ๒๑ ๗ ๒๕๖๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อบต.หนองพันทา อ.โซ่พิสัย จ.บึงกาฬ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งในการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง			เลขที่ตำแหน่งที่ว่าง	ตำแหน่งที่ว่างและจะดำเนินการสรรหาและเลือกสรร			อัตราเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๓๖	นายอาทิตย์ ธรรมนัติ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๗	นายเกียรติ เจริญทอง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓๗	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายสำรวย คงธงชัย	ปวส.(เทคนิคเครื่องกล)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓๘	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายสมพาน ทองทับ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๓๙	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	[illegible]	ปวช (ไฟฟ้ากำลัง)		คนงานทั่วไป		๔๐		คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง โครงสร้าง
๔๑	นายลนทยา ทองอ่อน	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๔๑	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	๑๐๘,๐๐๑ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
๔๒	-ว่าง-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๔๒	๒๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	*ว่างเดิม
๔๓	นางสาวยุวรี สุขบระเสริฐ	สส.บ.(สาธารณสุข)	๒๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๔๓	๒๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๔๔	นางสาววชิราภรณ์ พิณทะกัง	วทบ. (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	๒๖-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขภิบาล	-	๔๔	๒๖-๓-๐๖-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขภิบาล	ปก.	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
						๔๕	๒๖-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง	๒๔๗,๙๐๐ (๒๔,๕๒๐x๑๒)			ตำแหน่งเดิม โครงสร้าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ(มีคุณวุฒิ)													
	[illegible]	(วทบ. วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม) [illegible]		ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ		๔๖		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ		๑๔๕,๙๒๐ (๑๒,๑๖๐x๑๒)			เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง โครงสร้าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทั่วไป)													
๔๗	นายประเวศ ประสมทรัพย์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๔๗	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๔๐,๒๘๐ (๑๑,๖๙๐x๑๒)			๑๔๐,๒๘๐
พนักงานจ้างทั่วไป													
	[illegible]	มัธยมศึกษาตอนปลาย		คนงานทั่วไป		๔๘		คนงาน		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)			เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง โครงสร้าง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๙/๖๖

เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย. ๖๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อบต.หนองพันทา อ.โซ่พิสัย จ.บึงกาฬ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งในสายงาน			ที่	ตำแหน่งในสายงาน			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	ประเภทเงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ (ค่าครองชีพชั่วคราว)	
										(๙,๐๐๐x๑๒)			โครงสร้าง
กองการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม													
๔๘	นายศุภวัฒน์ เวทย์วัฒนพงษ์	ค.บ.(พลศึกษา)	๒๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๙	๒๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๖๑๘,๒๔๐ (๕๓,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๖๖๐,๒๔๐
๔๙	นางสาววัชนีย์ วงศ์ทา	ศบ.(พิสิกส์)	๒๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๕๐	๒๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๙๓,๗๖๐ (๒๔๔๘๐x๑๒)	-	-	๒๙๓,๗๖๐
๕๐	นางสาวประทุมวรรณ ชัยนาม	ศษ.ม.(หลักสูตรและการสอน)	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๕๑	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	๑๘๗,๒๐๐ (๑๕,๖๐๐x๑๒)	-	-	
๕๑	นางสาวรัชนี ชุยโพธิ์น้อย	ปวส.(การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๕๒	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑๙๖๐x๑๒)	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองพันทา													
						๕๓		ผอ.ศพด					โครงสร้าง
๕๒	นางอรัญญา สุขเกษม	ศบ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๗	ครู	ครูชำนาญการพิเศษ	๕๔	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๒๗	ครู	ครูชำนาญการพิเศษ	-	-	-	
๕๓	นางสาวพรทิพย์ พงศ์เกษม	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๕๕	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๑๕,๘๐๐
๕๔	นางสาวชลลดา เพียหาเทศ	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๕๖	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านปะโคกกว้าง													
						๕๗		ผอ.ศพด.					โครงสร้าง
๕๕	นางสาวเกล็ดดาว พิณตะพาด	ศบ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๓	ครู	ครูชำนาญการ	๕๘	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๓	ครู	ครูชำนาญการ	-	-	-	
๕๖	-ว่าง-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๘	ครู	ครูชำนาญการ	๕๙	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๒๘	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ประสงค์ระดับตำแหน่ง
๕๗	นางอุบลรัตย์ จิตนาม	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๖๐	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๑๕,๙๙๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีรัตนาราม													
						๖๑		ผอ.ศพด.					โครงสร้าง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕/๖๖

เมื่อวันที่ ๒๐ ก.ย ๖๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อบต.หนองพันทา อ.โซ่พิสัย จ.บึงกาฬ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ตำแหน่งในการจัดครั้งนี้			ระดับ	ตำแหน่งที่ครองอยู่ในปัจจุบัน			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	สังกัด		เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	สังกัด	ปัจจุบัน	ขอปรับ	ปรับเพิ่มขึ้น	
๕๘	นางสาวกนกวรรณ มัทปานัง	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๙	ครู	ครูชำนาญการ	๖๒	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๒๙	ครู	ครูชำนาญการ	-	-	-	
๕๙	- ว่าง-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๔	ครู	-	๖๓	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๔	ครูผู้ช่วย	-	-	-	-	ประลดระดับตำแหน่ง
๖๐	นางบัวเวียน แก้วพรม	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๖๔	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๑๕,๒๕๐
๖๑	นางละมัย ทองดี	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๖๕	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๑๕,๘๔๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดโพธิ์ศรีมงคล													
			-	-	-	๖๖	-	ผอ.สพด.					ว่างรองรับตำแหน่งใหม่
๖๒	- ว่าง-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๐	ครู	-	๖๗	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๐	ครู	-	-	-	-	ว่างเดิม
๖๓	นางมานิตานนท์ ภูวงษ์	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๖	ครู	-	๖๘	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๖	ครู	-	-	-	-	
๖๔	นางสาววนิดา ไชยะวงษ์	ค.บ.(พลศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๖๙	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๙,๔๐๐
๖๕	นางเบญจมาศ สุวรรณคำ	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๗๐	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๑๕,๒๓๐
๖๖	นางสาวทัศนีย์ จิตนาม	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๗๓	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๑๕,๔๙๐
๖๗	นางแดง สุดาเดช	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๗๒	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๑๕,๗๔๐
๖๘	นางอัญญารัตน์ อินทร์กอง	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๗๓	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๑๕,๖๙๐
๖๙	นางณัชชานันท์ โพธิ์สุวรรณ	กศ.บ.(เทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๗๕	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๙,๔๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดในโพธิ์													
						๗๕		ผอ.สพด					ว่างรองรับตำแหน่งใหม่
๗๐	นางสาวสุรีย์ ทองเฟื้อง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๑	ครู	ครูชำนาญการ	๗๖	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๑	ครู	ครูชำนาญการ	-	-	-	
๗๑	นางสุธาสินี ทุมแก้ว	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๕	ครู	ครูชำนาญการ	๗๗	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๕	ครู	ครูชำนาญการ	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๖ /๖๖
เมื่อวันที่ ๒๑ ก.ย ๖๖

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อบต.หนองพันทา อ.โซ่พิสัย จ.บึงกาฬ

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	ตำแหน่งเดิม			ที่	ตำแหน่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	ปัจจุบัน	ขอปรับ	ปรับใหม่	
๗๒	นางอัจฉรา สุวรรณศรี	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๗๘	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๑๕,๔๖๐
๗๓	นางสาวรดิพร ศรีพระวงค์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๗๙	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๙,๗๘๐
๗๔	นางสาวเพ็ญนภา นามพรม	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๘๐	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๑๖,๑๐๐
๗๕	นางสาววนิดา วรรณกุล	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๘๑	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	-	๙,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองสูงพราน													
						๘๒		ผอ.ศพด					ว่างลงเมื่อ [illegible]
๗๖	นางสาวศิริพร วรรณกุล	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๒	ครู	ครูชำนาญการ	๘๓	๒๖-๓-๐๘-๖-๖-๐๐๑๓๒	ครู	ครูชำนาญการ	-	-	-	๑๕,๙๙๐
๗๗	นางสาวอาภากร วรรณกุล	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๘๔	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๑๕,๓๗๐
๗๘	นางนันทวัน ศรีส่อง	ศษ.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๘๕	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-	๑๕,๘๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน													
๗๙	นางสาวบนัดดา โคตรรัตน์	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	๘๖	๒๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘๘๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
รวม			๗๙ อัตรา				๘๖ อัตรา						

หมายเหตุ ตำแหน่งสายงานบริหารที่ว่างให้ ก.อบต.สรรหา อบต.ไม่สามารถสรรหาเองได้

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕/๒๖
เมื่อวันที่ ๒๐ ก.ย ๒๖

ข้อบัญญัติ

เรื่อง งบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา



Facebook : อบต. หนองพันทา
E-mail : saraban@nongpunta.go.th
www.nongpunta.go.th



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา
เรื่อง ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗
****

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา ได้มีมติให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา สมัยสามัญที่ ๓ ครั้งที่ ๓/๒๕๖๖ เมื่อวันจันทร์ ที่ ๒๘ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๖ และนายอำเภอโซ่พิสัย ได้อนุมัติร่างข้อบัญญัติดังกล่าวแล้ว เมื่อวันที่ ๙ เดือนกันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ นั้น

อาศัยอำนาจตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ มาตรา ๘๗ ประกอบกับระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยวิธีงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๑๖ และ ๓๙ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา จึงขอประกาศใช้ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ ทั้งนี้สามารถเข้าตรวจดูรายละเอียดได้ที่ เว็บไซต์ http://www.nongpunta.co.th

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายวันชัย รัมโณ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ท่านประธานสภาฯ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

บัดนี้ ถึงเวลาที่ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา จะได้เสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาอีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ ผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา จึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลัง ตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังต่อไปนี้

1. สถานะการคลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ณ วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2566 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 47,070,604.56 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 81,001,261.92 บาท

1.1.3 เงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 16,417,179.55 บาท

1.1.4 รายการกันเงินไว้แบบก่อหนี้ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 1 โครงการ รวม 25,495.89 บาท

1.1.5 รายการกันเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่อหนี้ผูกพัน จำนวน 6 โครงการ รวม 359,136.00 บาท

1.2 เงินกู้คงค้าง จำนวน 0.00 บาท

2. การบริหารงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2.1 รายรับจริง จำนวน 56,625,436.96 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	228,306.80 บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	173,709.01 บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	80,063.57 บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	จำนวน	816,065.00 บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	64,101.04 บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	0.00 บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	24,185,282.54 บาท
หมวดเงินอุดหนุน	จำนวน	31,077,909.00 บาท

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

2.2 เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 2,140,000.00 บาท

2.3 รายจ่ายจริง จำนวน 45,187,855.74 บาท ประกอบด้วย

งบกลาง	จำนวน	13,012,048.00	บาท
งบบุคลากร	จำนวน	16,635,601.00	บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	8,700,696.97	บาท
งบลงทุน	จำนวน	2,879,295.00	บาท
งบเงินอุดหนุน	จำนวน	3,946,214.77	บาท
งบรายจ่ายอื่น	จำนวน	14,000.00	บาท

2.4 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 2,342,040.00 บาท

2.5 มีการจ่ายเงินสะสมเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ จำนวน 9,043,500.00 บาท

2.6 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 0.00 บาท

2.7 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินกู้ จำนวน 0.00 บาท

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	228,306.80	214,000.00	280,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	173,709.01	107,000.00	297,000.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	80,063.57	110,000.00	110,000.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	816,065.00	700,000.00	900,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	64,101.04	13,000.00	13,000.00
หมวดรายได้จากทุน	0.00	2,000.00	2,000.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	**1,362,245.42**	**1,146,000.00**	**1,602,000.00**
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	24,185,282.54	22,192,000.00	24,324,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	**24,185,282.54**	**22,192,000.00**	**24,324,000.00**
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	31,077,909.00	30,662,000.00	31,374,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	**31,077,909.00**	**30,662,000.00**	**31,374,000.00**
รวม	**56,625,436.96**	**54,000,000.00**	**57,300,000.00**

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	13,012,048.00	13,753,000.00	13,519,000.00
งบบุคลากร	16,635,601.00	19,936,278.00	21,724,580.00
งบดำเนินงาน	8,700,696.97	10,816,122.00	11,729,920.00
งบลงทุน	2,879,295.00	5,915,600.00	6,417,500.00
งบเงินอุดหนุน	3,946,214.77	3,559,000.00	3,889,000.00
งบรายจ่ายอื่น	14,000.00	20,000.00	20,000.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	45,187,855.74	54,000,000.00	57,300,000.00

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๗

ของ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ท่านประธานสภาฯ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

บัดนี้ ถึงเวลาที่ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา จะได้เสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาอีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ ผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา จึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลัง ตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังต่อไปนี้

1. สถานะการคลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ณ วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2566 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 47,070,604.56 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 81,001,261.92 บาท

1.1.3 เงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 16,417,179.55 บาท

1.1.4 รายการกันเงินไว้แบบก่อหนี้ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 1 โครงการ รวม 25,495.89 บาท

1.1.5 รายการกันเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่อหนี้ผูกพัน จำนวน 6 โครงการ รวม 359,136.00 บาท

1.2 เงินกู้คงค้าง จำนวน 0.00 บาท

2. การบริหารงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2.1 รายรับจริง จำนวน 56,625,436.96 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	228,306.80 บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	173,709.01 บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	80,063.57 บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	จำนวน	816,065.00 บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	64,101.04 บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	0.00 บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	24,185,282.54 บาท
หมวดเงินอุดหนุน	จำนวน	31,077,909.00 บาท

2.2 เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 2,140,000.00 บาท

2.3 รายจ่ายจริง จำนวน 45,187,855.74 บาท ประกอบด้วย

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

งบกลาง	จำนวน	13,012,048.00	บาท
งบบุคลากร	จำนวน	16,635,601.00	บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	8,700,696.97	บาท
งบลงทุน	จำนวน	2,879,295.00	บาท
งบเงินอุดหนุน	จำนวน	3,946,214.77	บาท
งบรายจ่ายอื่น	จำนวน	14,000.00	บาท

2.4 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 2,342,040.00 บาท

2.5 มีการจ่ายเงินสะสมเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ จำนวน 9,043,500.00 บาท

2.6 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 0.00 บาท

2.7 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินกู้ จำนวน 0.00 บาท

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	13,012,048.00	13,753,000.00	13,519,000.00
งบบุคลากร	16,635,601.00	19,936,278.00	21,724,580.00
งบดำเนินงาน	8,700,696.97	10,816,122.00	11,729,920.00
งบลงทุน	2,879,295.00	5,915,600.00	6,417,500.00
งบเงินอุดหนุน	3,946,214.77	3,559,000.00	3,889,000.00
งบรายจ่ายอื่น	14,000.00	20,000.00	20,000.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	45,187,855.74	54,000,000.00	57,300,000.00

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552 มาตรา มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา และโดยอนุมัติของนายอำเภอโซ่พิสัย

ข้อ 1 ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ข้อ 2 ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2566 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 57,300,000 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 57,300,000 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	12,223,740
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	534,720
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	15,979,320
แผนงานสาธารณสุข	2,257,480
แผนงานสังคมสงเคราะห์	497,140
แผนงานเคหะและชุมชน	1,654,200
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	205,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	1,250,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	8,119,400
แผนงานการเกษตร	30,000
แผนงานการพาณิชย์	1,030,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	13,519,000
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	57,300,000

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

หมวด	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6 ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทาปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทามีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 15 ก.ย. 2568

(ลงนาม).....

(นายวันนะชัย วันมะโน)

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

อนุมัติ

(ลงนาม).....

(นายนิพัฒน์ ปรีศิริ)

ตำแหน่ง นายอำเภอโซ่พิสัย

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตารางสรุปค่าใช้จ่ายประจำตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับ
เรื่องการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ
ประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๗ รวม ๕๗,๓๐๐,๐๐๐ บาท รายละเอียดดังนี้

ลำดับ	การจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้าง	จำนวนเงิน	หมายเหตุ
๑	<u>เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน</u>		
	(๑) เงินเดือน(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๖,๙๔๖,๗๔๐.๐๐	งบประมาณ
	(๒) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๓๗๘,๐๐๐.๐๐	ได้ตั้งเป็น
	(๓) เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น		ข้อบัญญัติ
	-เงินค่าครองชีพชั่วคราว	๖๒,๗๒๐.๐๐	งบประมาณ
	-เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)	-	ประจำปี พ.ศ.
	-เงินเพิ่มค่าพิเศษภาษามลายู (พ.ภ.ม.)	-	๒๕๖๗ และ
๒	<u>ค่าจ้างประจำและค่าจ้างพนักงานจ้าง</u>		ได้รับอนุมัติ
	(๑) เงินค่าจ้างประจำ	-	จากนายอำเภอ
	(๒) เงินค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๖,๙๔๗,๑๖๐.๐๐	แล้วตั้งแต่
	(๓) ค่าครองชีพชั่วคราว	๖๕๒,๙๒๐.๐๐	๑๕-ก.ย.-๖๖
๓	<u>ประโยชน์ตอบแทนอื่น</u>		
	(๑) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ	-	
	(๒) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตรและการศึกษาบุตร	๖๔,๖๐๐.๐๐	
	(๓) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของพนักงานลูกจ้างประจำพนักงานจ้าง	-	
	(๔) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล	-	
	(๕) เงินค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	๒๗,๖๐๐.๐๐	
	(๖) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์และสาธารณสุข สำหรับแพทย์ทันตแพทย์และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว	-	
	(๗) ค่าเช่าบ้าน	๒๖๑,๐๐๐.๐๐	
	(๘) เงินช่วยเหลือค่าทำศพข้าราชการ/พนักงาน/พนังงานจ้าง/ลูกจ้างประจำปฏิบัติบัติงานในหน้าที่	๑๐,๐๐๐.๐๐	
	(๙) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ	-	
	(๑๐) เงินค่าศึกษาต่อปริญญาตรีและปริญญาโทพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	-	
	(๑๑) เงินบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มิใช่ตำแหน่งครู(ชคบ.) รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)		

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตารางสรุปค่าใช้จ่ายประจำตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับ
เรื่องการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา อำเภอโซ่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ
ประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๗ รวม ๕๗,๓๐๐,๐๐๐ บาท รายละเอียดดังนี้

ลำดับ	การจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้าง	จำนวนเงิน	
	(๑๒) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๔๐๐,๐๐๐.๐๐	
	(๑๓) เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	๒๐,๐๐๐.๐๐	
	(๑๔) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	-	
	(๑๕) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๕๒๐,๐๐๐.๐๐	
	(๑๖) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร	-	
	(๑๗) บำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของ	-	
	(๑๘) ค่าใช้จ่ายตามข้อ ๗ วรรคสองของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔	-	
	(๑๙) เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ	๔๑๐,๐๐๐.๐๐	
	(๒๐) เงินอื่นๆ (เงินเพิ่มค่าเสี่ยงภัยสุขภาพสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	
	รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (ตัวอักษร) (สิบหกล้านเจ็ดแสนเจ็ดร้อยสี่สิบบาทถ้วน)	๑๖,๗๐๐,๗๔๐.๐๐	
รวมทั้งหมด ข้อ ๑+๒+๓ = ๑๖,๗๐๐,๗๔๐ คิดเป็น ๒๙.๑๕ % ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗			

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

(นางสาวกิ่งเพชร โพเทพา)
ผู้อำนวยการกองคลัง

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(นายนิคม สิงห์แก้ว)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(นายวันนะชัย วันมะโน)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองพันทา