



แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบ เมษายน ๒๕๖๗)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง
อำเภอบุงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้โครงสร้างและระบบงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน ให้เหมาะสมอีกด้วยเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้ อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดินได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ สนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบ เมษายน ๒๕๖๗) ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน
อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตตำบล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ	๑๖
- ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเคี่ยน	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑. โครงสร้างส่วนราชการ	๓๓
๘.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (กรอบเดิม/กรอบใหม่)	๓๘
๘.๓. การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.อื่น	๔๐
๘.๔. การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ (+/-)	๔๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	
- ตารางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่นทุกตำแหน่ง	๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างประจำ	๕๙
ภาคผนวก	๖๖
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙	
- ระเบียบวาระการประชุม	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบเมษายน ๒๕๖๗)	
- สำเนากรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙	
- สำเนาคำแถลงงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗	
- สำเนาประกาศโครงสร้างการแบ่งราชการ พ.ศ ๒๕๖๗- ๒๕๖๙	
- สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบเมษายน ๒๕๖๗)	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบ เมษายน ๒๕๖๗)

อบต. จังหวัดบึงกาฬ

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ มีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ ม.ท.๐๘๐๙.๒/ว ๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ หนังสือสำนักงาน ก.จ ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๙ และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑ รอบ เมษายน ๒๕๖๗) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองเต็ง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่ จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการ บริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองเต็ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้อง กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง เพื่อให้การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วน ราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบ อัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการ แล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมใน เรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการหาคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นการหัวหน้าฝ่าย 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 การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานราชการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานราชการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์สายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอ ในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

๑.ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้ง ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน ตั้งอยู่เลขที่ ๑๔๕ หมู่ที่ ๑ บ้านหนองเดินท่า ตำบลหนองเดิน อำเภอบุ่งคล้า จังหวัดบึงกาฬ ระยะห่างจากที่ว่าการอำเภอบุ่งคล้า ระยะทาง ๓ กิโลเมตร

๑.๒ เนื้อที่ทั้งหมด ประมาณ ๕๙ ตารางกิโลเมตร และมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลและอำเภอใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลบุ่งคล้า
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอบุ่งคล้า
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านต้อ อำเภอเซกา, ตำบลชัยพร อำเภอเมืองบึงกาฬ

๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศ มีพื้นที่ทั้งหมด ๓๖,๘๗๖ ไร่

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

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

- ฤดูร้อน ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนมีนาคม-พฤษภาคม อุณหภูมิเฉลี่ย ๓๐ องศา ปริมาณน้ำฝน ๔๕๖.๐๕ มม.
- ฤดูฝน ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนมิถุนายน-กันยายน อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๗ องศา ปริมาณน้ำฝน ๖๙๘.๓๕ มม.
- ฤดูหนาว ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนตุลาคม-กุมภาพันธ์ อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๕ องศา ปริมาณน้ำฝน ๓๗ มม.

๒.ด้านการเมือง/การปกครอง

ตำบลหนองเดิน ได้จัดตั้งเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๔๒ ต่อมา มีการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติจังหวัดบึงกาฬ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ตำบลหนองเดิน แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๗ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านหนองเดินท่า	นายทีระศักดิ์ โคตะมี	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๒ บ้านหนองเดินเหนือ	นายสมัย หล้ากันยา	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๓ บ้านหนองเดินทุ่ง	นางเวียงมอน โมหนองเดิน	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๔ บ้านหนองคังคา	นายประมวล ทองขาว	กำนันตำบลหนองเดิน
หมู่ที่ ๕ บ้านห้วยเล็บมือ	นายสมปอง กีหาชัย	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๖ บ้านภูสวาท	นายสุริยันต์ แสนไชย	ผู้ใหญ่บ้าน
หมู่ที่ ๗ บ้านเทพมีชัย	นายอุเทน ศรีหาบุตร	ผู้ใหญ่บ้าน

๓. ด้านประชากร

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

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนหมู่บ้าน ประชากร และครัวเรือน ปี ๒๕๖๖ ตำบลหนองเดิน อำเภอบุ่งคล้า จังหวัดบึงกาฬ (ข้อมูล ณ เดือน มีนาคม ๒๕๖๖)

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

๔.สภาพทางสังคม

๔.๑ ประวัติความเป็นมา

ตำบลหนองเดิน บรรพบุรุษชาวตำบลหนองเดินได้อพยพมาจากเมืองมหาชัย ประเทศลาว เมื่อปี พ.ศ. ๒๓๕๐ นำโดยนายโตะและนางสี ไม่ทราบนามสกุล โดยตั้งบ้านเรือนที่ริมหนองเดิน ซึ่งเป็นหนองน้ำที่มีขนาดกว้าง จึงตั้งชื่อว่าบ้านหนองเดิน ต่อมาเกิดน้ำท่วมหมู่บ้าน ทำให้เกิดการแยกเป็น ๒ กลุ่ม กลุ่มแรก คือ กลุ่มหนองเดินท่า กลุ่มที่สอง คือกลุ่มหนองเดินทุ่ง เดิมขึ้นกับอำเภอยะบุรี มณฑลมหาชัย จังหวัดนครพนมต่อมาปีพ.ศ. ๒๔๓๓ ได้ยกฐานะเป็นตำบลหนองเดิน ขึ้นกับอำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย

ตำบลหนองเดิน ได้จัดตั้งเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ ต่อมามีการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติตั้งจังหวัดบึงกาฬ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ลักษณะการตั้งถิ่นฐาน การตั้งถิ่นฐานของชุมชน มีลักษณะเกาะกลุ่มไปตามแนวถนนที่ตัดผ่าน ใกล้แหล่งน้ำ และรวมตัวกันเป็นกลุ่มหนาแน่นใกล้บริเวณวัดและโรงเรียน กระจายอยู่ทั่วพื้นที่ตำบล จึงมีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๒ (ถนนสายหนองคาย - นครพนม) ตัดผ่านหมู่บ้านได้แก่ หมู่ที่ ๒,๓,๔ และ ๖ ชุมชนที่มีขนาดเล็กที่สุด คือ บ้านเทพมีชัย

ตำบลหนองเดิน ได้จัดตั้งเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ ต่อมามีการจัดตั้งตามพระราชบัญญัติตั้งจังหวัดบึงกาฬ พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

๔.๒ การศึกษา

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

๔.๓ สาธารณสุข

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

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

จำนวนบุคลากรด้านสาธารณสุข

- เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	จำนวน	๓	คน
- เจ้าหน้าที่อื่นๆ	จำนวน	๒	คน
- อาสาสมัครสาธารณสุข	จำนวน	๑๐๙	คน

๔.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

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

๕.ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคม

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

สภาพถนนและเขตทาง ถนนเชื่อมหมู่บ้านส่วนใหญ่ ยังเป็นถนนลูกรัง โดยทั่วไปสภาพชำรุดเสียหาย ซึ่งเกิดจากปัญหาน้ำท่วมขังเป็นเวลานาน ถนนไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการสัญจรไปมาของประชาชน

๕.๒ การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข	-	แห่ง
- โทรศัพท์สาธารณะ	-	แห่ง

๕.๓ การไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าใช้ครบทั้ง ๗ หมู่บ้าน

๕.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ ลำห้วย	๑๓	สาย
- บึง หนองและอื่นๆ	๑๖	แห่ง

๕.๕ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

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

๖.ระบบเศรษฐกิจ

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

๖.๒ หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

- รีสอร์ท	๓	แห่ง
- ร้านค้า	๔๑	แห่ง
- ปั้มน้ำมันหัวจ่าย	๑	แห่ง
- โรงสีขนาดเล็ก	๕	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	-	แห่ง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

- ปืมน้ำมัน (ปืมหลอด) ๑๐ แห่ง
- ร้านจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง ๑ แห่ง
- ตลาดนัดชุมชน ๑ แห่ง
- ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์ ๕ แห่ง

๖.๓ ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

การรวมกลุ่มของประชาชน

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

๗. เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอบุ่งคล้า จังหวัดบึงกาฬ พื้นที่ทั้งหมด ๓๖,๘๗๖ ไร่

๗.๒ ข้อมูลด้านการเกษตร

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

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

แหล่งน้ำทาง การเกษตร	ความเพียงพอของปริมาณน้ำฝนที่ใช้ในการทำ การเกษตร		ปริมาณน้ำฝนที่ตกโดยเฉลี่ยในปีที่ผ่านมา (มิลลิเมตร) กรณีที่ทราบไปรตรระบุ			
	เพียงพอ	ไม่เพียงพอ				
๑. ปริมาณน้ำฝน	/					
แหล่งน้ำทาง การเกษตร	ลำดับ ความสำคัญ	ความเพียงพอของน้ำเพื่อการเกษตร ตลอดทั้งปี		การเข้าถึงแหล่งน้ำการเกษตร		
		เพียงพอ	ไม่เพียงพอ	ทั่วถึง	ไม่ทั่วถึง	ร้อยละของ ครัวเรือนที่เข้าถึง ฯ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๒. แหล่งน้ำธรรมชาติ							
๒.๑ หนองน้ำ/บึง	๑			/		/	๔๐
๒.๒ แม่น้ำ	๒			/		/	๔๐
๒.๓ ห้วย/ลำธาร	๓			/		/	๔๐
๓. แหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้น							
๓.๑ สระ	๑			/		/	๔๐
๓.๒ อ่างเก็บน้ำ	๒			/		/	๔๐
๓.๓ ฝาย	๓			/		/	๔๐

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

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

-สรุป ครัวเรือนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน มีน้ำกิน น้ำใช้เพียงพอ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๓๓

๗.๕ ปัญหาและความต้องการในการทำการเกษตรของหมู่บ้าน/ชุมชนและโครงการ/แผนงานหมู่บ้าน/ชุมชนเสนอ

ปัญหาที่ประชาชนในหมู่บ้าน/ชุมชนประสบและมีผลกระทบต่อการทำงานเกษตร	ความต้องการของหมู่บ้าน/ชุมชนเพื่อส่งเสริมการทำงานเกษตร	โครงการ/แผนงานที่ประชาชนต้องการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานต่างๆ
ปัญหาน้ำช่วงหน้าแล้งนับวันจะทวีความรุนแรงขึ้นทุกปี เนื่องจากปริมาณน้ำฝนไม่เพียงพอ และช่วงหน้าฝนไม่สามารถเก็บกักน้ำไว้ใช้ช่วงหน้าแล้งได้	ขุดลอกอ่างเก็บน้ำ ขุดลอกหนองน้ำ ขุดลอกคลองต่างๆ ขยายเขตคลองส่งน้ำของสถานีสูบน้ำด้วยไฟฟ้าให้ครอบคลุมพื้นที่	๑. ขุดลอกอ่างเก็บน้ำห้วยสหาย ๒. ขุดลอกหนองน้ำทุกแห่งในพื้นที่ตำบลหนองเดิน ๓. ขุดลอกห้วยทุกแห่งในพื้นที่ตำบลหนองเดิน ๔. ขยายเขตคลองส่งน้ำ ๕. ขยายเขต หรือก่อสร้างสถานีสูบน้ำระบบส่งน้ำแบบท่อให้ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองเดิน ๖. โครงการขุดลอกหนองน้ำขนาดใหญ่เพื่อผันน้ำจากแม่น้ำโขงในช่วงฤดูฝนมากักเก็บไว้ใช้ในหน้าแล้ง

๘. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

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

๘.๑ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

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

๙. ทรัพยากรธรรมชาติ

ป่าดงภูวัว น้ำตกถ้ำฝุ่น อยู่ในเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าภูวัว บ้านภูสวาท หมู่ที่ ๖ ลำน้ำโขงไหลผ่านตลอดแนวหมู่บ้านในตำบล ฤดูแล้งจะเป็นหาดทรายบริเวณกว้างในเขตพื้นที่บ้านหนองเต็งท่า หมู่ที่เรียกว่า “หาดสีดา” ซึ่งจะมีการจัดงานประเพณีสงกรานต์ขึ้นเป็นประจำทุกปี

๙.๑ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ ลำห้วย	๑๗	สาย
- บึง หนองและอื่นๆ	๒๘	แห่ง

๙.๒ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

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

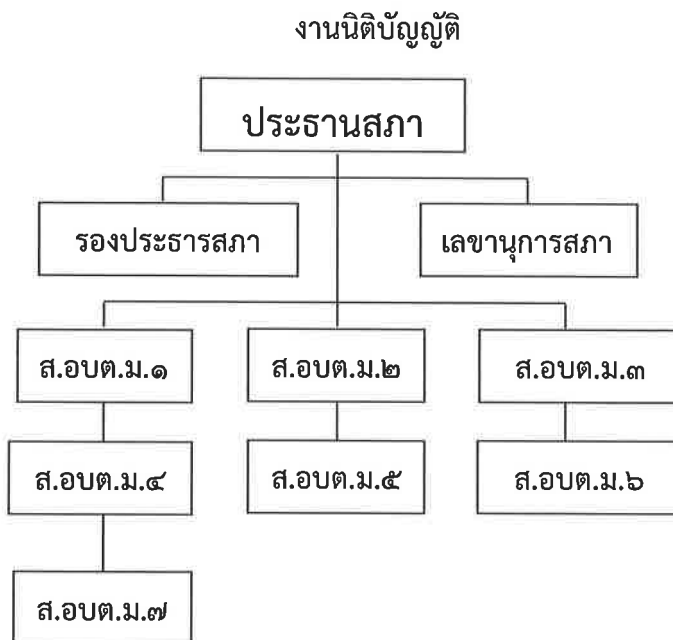
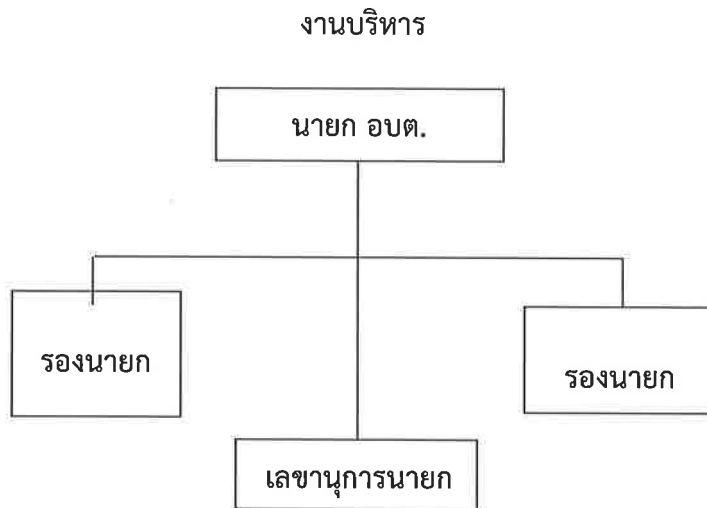
๑๐. อื่นๆ**๑๐.๑ มวลชนจัดตั้ง**

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

๑๐.๒ ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

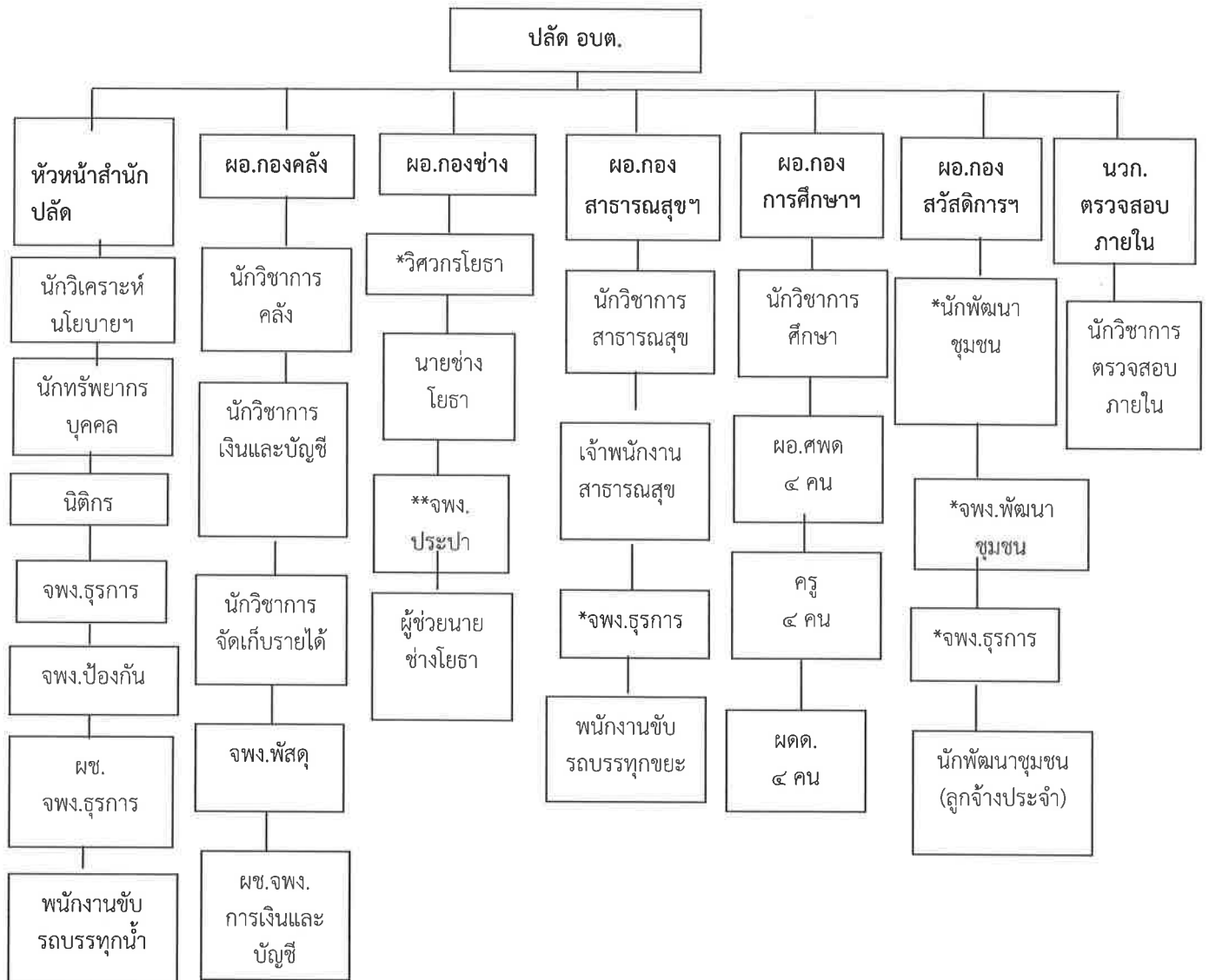
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

โครงสร้างหน่วยงานบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง



ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

งานประจำ



*กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง , **ปรับปรุง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองเต็ง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จะ สมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจ ในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการ พัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัย เรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับ ความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตาม ภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนา

เป็นการประเมินโดยการวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อม ภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อัน เป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการประเมินสถานการณ์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในปัจจุบันให้ทราบว่าสถานการณ์การพัฒนายู่ ณ จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางในการ พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่ง ภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(มาตรา ๖๗ (๒))

(๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

(๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดบึงกาฬ ๔ ปี

๑. วิสัยทัศน์

“สังคมมั่นคง เศรษฐกิจมั่งคั่ง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมดุลยั่งยืน”

๒. พันธกิจ

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

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า

เป้าประสงค์ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าอย่างพาราและสินค้าเกษตร

กลยุทธ์ ๑. ส่งเสริมและพัฒนาปัจจัยโครงสร้างพื้นฐานและลดต้นทุนการผลิต

๒. เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร เกษตรกร สถาบันและเครือข่ายเกษตรกร ให้มีความเข้มแข็ง

๓. การพัฒนาและนาระบบฐานข้อมูลทางการเกษตร ไปใช้วางแผนการผลิต

๔. ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตรให้เพียงพอต่อการบริโภคและได้มาตรฐานตามความต้องการของตลาด

๕. สร้างมูลค่าเพิ่มสินค้าเกษตรและเชื่อมโยงตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาขีดความสามารถการค้าและการลงทุน

เป้าประสงค์ เพิ่มศักยภาพการค้า การลงทุน การตลาด เพื่อเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ ๑. พัฒนาปัจจัยการค้า การลงทุนชายแดน

๒. พัฒนาระบบบริการและสิ่งอำนวยความสะดวกการค้าชายแดน

๓. พัฒนาความพร้อมและสร้างขีดความสามารถของบุคลากรและผู้ประกอบการ

๔. สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประเทศเพื่อนบ้าน

๕. พัฒนาด้านการตลาดและช่องทางจัดจำหน่าย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการท่องเที่ยวการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

สมดุล

เป้าประสงค์ พัฒนาการท่องเที่ยวสู่ระดับมาตรฐาน

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

เป้าประสงค์ ทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์ และมีมาตรฐานสิ่งแวดล้อมที่ดี

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ รักษาความสงบ ความมั่นคงและพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

เป้าประสงค์ ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสงบสุข ประชาชนมีวินัย และคุณภาพชีวิตที่ดี

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

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน

๒.๑ วิสัยทัศน์(Vision)

“ตำบลน่าเที่ยวน่าอยู่ ผู้คนสุขภาพดี มีอาชีพยั่งยืน”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตรยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และกีฬา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการและพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
๒. ให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้า และติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างให้เพียงพอ
๓. ปรับปรุงและพัฒนาถนนเพื่อการเกษตร พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๔. ส่งเสริมการประกอบอาชีพตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการประกอบอาชีพอื่นๆ ของราษฎร
๕. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๖. ส่งเสริมการศึกษา การพัฒนาสตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ยากไร้

๗. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน
๘. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงพลาณีชัย เชิงอนุรักษ์ และเชิงเกษตร
๙. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม กีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๑๐. บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
๑๑. ส่งเสริมการศาสนาและวัฒนธรรม
๑๒. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการขององค์กรอย่างต่อเนื่อง
๑๓. ส่งเสริมและพัฒนาเพื่อเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. เส้นทางคมนาคมที่สะดวก ปลอดภัย ได้มาตรฐาน มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคที่เพียงพอ
๒. มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน มีไฟฟ้าส่องสว่างที่เพียงพอ
๓. เส้นทางเพื่อการเกษตรที่สะดวก มีน้ำเพื่อการเกษตรที่เพียงพอ
๔. ประชาชนเข้าใจในหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีอาชีพหลัก อาชีพเสริม มีรายได้เพียงพอ
๕. ประชาชนปลอดภัยจากโรคภัย มีสุขภาพพลานามัยที่ดี
๖. การศึกษาที่มีคุณภาพและทั่วถึง การสวัสดิการสังคมที่ดีของประชาชน
๗. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สังคมปลอดภัยยาเสพติด
๘. เพื่อก่อให้เกิดรายได้จากการท่องเที่ยวการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และการปลูกจิตสำนึกของคนในท้องถิ่น ในการอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว
๙. มีสนามกีฬา มีสวนสาธารณะเพื่อการพักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายที่เพียงพอ
๑๐. มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี ปลอดภัยจากมลพิษ
๑๑. ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามได้รับการอนุรักษ์
๑๒. การบริหารและการจัดการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ
๑๓. ท้องถิ่นมีศักยภาพรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๒.๕ คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. มีถนน รางระบายน้ำที่มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. มีสระน้ำ/แหล่งน้ำสาธารณะ ระบบประปาที่มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น
๓. มีผังเมืองชุมชนที่มีมาตรฐาน
๔. มีไฟฟ้าสาธารณะ ไฟฟ้าส่องสว่างที่มีมาตรฐานเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. มีถนนเพื่อการเกษตรที่สะดวกเพิ่มขึ้น
๒. มีแหล่งน้ำ ที่เก็บน้ำเพื่อการเกษตรที่เพิ่มขึ้น
๓. ประชาชนนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เพิ่มขึ้น
๔. ประชาชนสุขภาพดีขึ้น
๕. การศึกษาที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น
๖. มีสวัสดิการที่ดีทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

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

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และกีฬา

๑. ประชาชนมีรายได้จากอาชีพเสริม

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๒.ประชาชนมีรายได้จากการท่องเที่ยว

๓.ประชาชนมีจิตสำนึกร่วมในการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว

๔.มีสนามกีฬา อุปกรณ์กีฬาที่มีมาตรฐานประชาชนออกกำลังกายเพิ่มขึ้น

๕.มีส่วนสาธารณสุขที่สวยงาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑.ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการดูแลรักษา

๒.ขยะและมลพิษต่างๆ ลดลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑.งานบุญ ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามได้รับการสืบสาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

๑.อาคารสถานที่ของ อบต.ได้รับการก่อสร้างปรับปรุง และพัฒนาให้ให้สวยงามน่าอยู่

๒.บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๑.บุคลากรของ อบต. ประชาชน มีความรู้ความเข้าใจประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๒.๖ กลยุทธ์

๑) การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ ๑. ก่อสร้างและปรับปรุงถนนภายในหมู่บ้านและตำบล

กลยุทธ์ที่ ๒. ก่อสร้างและปรับปรุงระบบน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค

กลยุทธ์ที่ ๓. วางแผนด้านการผังเมืองและการควบคุมอาคาร

กลยุทธ์ที่ ๔. ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าส่องสว่างทางสาธารณะ

๒) การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๑. ก่อสร้างและปรับปรุงถนนเพื่อการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๒. ก่อสร้างและปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๓. ส่งเสริมการเกษตรทุกๆด้าน โดยยึดหลักพอเพียง

กลยุทธ์ที่ ๔. ส่งเสริมและพัฒนาการปลูกพืชเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๕. ส่งเสริมการเรียนรู้ของประชาชนในทุกๆด้าน ทุกระดับ

๓) การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ที่ ๑. การให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน

กลยุทธ์ที่ ๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ที่ ๓. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๕. ด้านการป้องกันและควบคุมแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔) การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และกีฬา

กลยุทธ์ที่ ๑. ส่งเสริมการลงทุนและสนับสนุนกลุ่มและกองทุนต่างๆ

กลยุทธ์ที่ ๒. การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

กลยุทธ์ที่ ๓. ส่งเสริมการเล่นกีฬา และการออกกำลังกาย

กลยุทธ์ที่ ๔. ก่อสร้างสวนสาธารณะที่มีมาตรฐาน สวยงาม

๕) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑. การคุ้มครองดูแลรักษา ดิน น้ำ และป่า

กลยุทธ์ที่ ๒. สร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๓. การจัดทำมีระบบกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๖) การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๑. อนุรักษ์ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี และวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ ๒. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางด้านประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗) การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๑. เพิ่มขีดความสามารถสมรรถนะขององค์กร บุคลากร ท้องถิ่นให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

กลยุทธ์ที่ ๒. เพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการที่ทันสมัย

กลยุทธ์ที่ ๓. เพิ่มศักยภาพขององค์กร

กลยุทธ์ที่ ๔. สร้างเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๕. เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บข้อมูล และการจัดทำแผนพัฒนา

๘) การส่งเสริมและพัฒนาก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

กลยุทธ์ที่ ๑. ด้านการปรับสภาพแวดล้อม และการปรับภูมิทัศน์

กลยุทธ์ที่ ๒. ด้านการส่งเสริมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

กลยุทธ์ที่ ๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น มีจุดเด่นและจุดแข็ง ดังนี้

๑. มีการรวมตัวของกลุ่มเกษตรกร และกลุ่มอุตสาหกรรมในครัวเรือนที่มีความเข้มแข็ง เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มทำนาหนองเดิ่น กลุ่มจักสาน
๒. พื้นที่ในการทำการเกษตรมีความอุดมสมบูรณ์
๓. มีพื้นที่ป่าซึ่งเป็นต้นน้ำมีแหล่งน้ำตามธรรมชาติในการปลูกพืช
๔. มีพื้นที่อาณาเขตติดแม่น้ำโขงระยะทาง ๕๐ กม.
๕. เป็นแหล่งปลูกยางพาราจำนวนมาก และมีคุณภาพ
๖. มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการท่องเที่ยวทุกฤดู เช่น น้ำตกถ้ำผุ่น น้ำตกกะแนน หาดสีดา เขต-รักษา พันธุ์สัตว์ป่าภูวัว จุดชมวิวดัตตวิโขงงาม
๗. มีสังคมแบบเอื้ออาทร เป็นสังคมแบบดั้งเดิม
๘. มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม จารีต ประเพณีในแต่ละหมู่บ้าน

ฉะนั้น ด้วยสภาพพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่นที่มีความอุดมสมบูรณ์ ทั้งทรัพยากรธรรมชาติและปัจจัยที่เอื้อต่างๆ จึงเหมาะแก่การทำการเกษตร และการท่องเที่ยว จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของตำบลหนองเดิ่น

๒.๘ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่นทั้งแปดด้าน ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ จึงมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ประเทศ กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จังหวัด และยุทธศาสตร์ของ อปท.ในจังหวัดบึงกาฬ

๓. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๑.๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างรางระบายน้ำ คสล.ในเขตตำบลหนองเดิ่น สามารถแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนในฤดูน้ำหลาก ที่เสี่ยงต่อการท่วมขังของน้ำ หรือน้ำไหลนองเข้าบ้านเรือนประชาชน
- ก่อสร้างถนน คสล.ในเขตตำบลหนองเดิ่น ทำให้มีเส้นทางคมนาคม และใช้เป็นเส้นทางในการขนส่งผลผลิตทางการเกษตรได้อย่างสะดวก

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

- วางท่อระบายน้ำภายในหมู่บ้าน ลดปัญหาการท่วมขัง และระบายน้ำได้เร็วขึ้นในฤดูฝน
- มีการก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้าน ซ่อมบำรุงให้ใช้งานได้ ขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองเต็ง
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนน คสล. ถนนลูกรังและวางระบายน้ำในเขตตำบลหนองเต็ง ให้สามารถใช้สัญจรอย่างสะดวก และมีความปลอดภัยในการเดินทางมากขึ้น

๓.๑.๒ การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

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

๓.๑.๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

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

๓.๑.๔ การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และกีฬา

- ส่งเสริมการเล่นกีฬาและการออกกำลังกาย
- การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ส่งเสริมการลงทุนและสนับสนุนกลุ่มและกองทุนต่างๆ

๓.๑.๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การคุ้มครองดูแลรักษา ดิน น้ำ และป่า
- สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การจัดให้มีระบบกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๓.๑.๖ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- อนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี และวัฒนธรรม
- ส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางด้านประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๑.๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

- เพิ่มขีดความสามารถสมรรถนะ บุคลากรท้องถิ่นให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงใน อนาคต
- เพิ่มประสิทธิภาพระบบการให้บริการที่ทันสมัย
- เพิ่มศักยภาพขององค์กร
- การพัฒนาบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บข้อมูล และการจัดทำแผนพัฒนา

๓.๑.๘ การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

- ด้านการปรับสภาพแวดล้อม และการปรับปรุงภูมิทัศน์
- ด้านการส่งเสริมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่แท้จริง

ขอบเขตตำบลหนองเดิ่น

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

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลบึงคล้า
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอบึงคล้า
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านต้ออำเภอเซกา, ตำบลชัยพรอำเภอเมืองบึงกาฬ

ลักษณะภูมิประเทศ

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

- สภาพภูมิอากาศ ตำบลหนองเดิ่น มีฤดูกาล ๓ ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว โดย
- ฤดูฝน ฝนจะตกหนักในช่วง เดือนมิถุนายน - เดือนกันยายน โดยมีเกณฑ์เฉลี่ยดังนี้
 - ฤดูร้อน ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน มี.ค. - พ.ค. อุณหภูมิเฉลี่ย ๓๐ องศา ปริมาณน้ำฝน ๔๕๖.๐๕ มม.
 - ฤดูฝน ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน มิ.ย. - ก.ย. อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๗ องศา ปริมาณน้ำฝน ๖๙๘.๓๕ มม.
 - ฤดูหนาว ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน ต.ค. - ก.พ. อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๕ องศา ปริมาณน้ำฝน ๓๗ มม.

ทรัพยากรธรรมชาติ

๑) ลักษณะดิน ดินที่พบในพื้นที่ส่วนใหญ่ เป็นดินทราย ดินร่วน ดินร่วนปนทราย ดินร่วนปนเหนียว

๒) ทรัพยากรน้ำ

ก) แหล่งน้ำผิวดิน

ผังเมืองตำบลหนองเดิ่นมีแหล่งน้ำสำคัญหลายแห่ง และส่วนมากจะมีลักษณะเป็นหนอง บึง และมีแม่น้ำสำคัญระดับภูมิภาคเอเชียไหลผ่าน คือ แม่น้ำโขง หรือเป็นแหล่งเพาะปลูกที่สำคัญ

ข) แหล่งน้ำชลประทาน

เป็นแหล่งน้ำที่ได้จัดสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการจัดการแหล่งน้ำและนำไปใช้ในการเกษตรกรรมสำหรับพื้นที่ที่มีความแห้งแล้งภายในตำบล หรือเป็นแหล่งเพาะปลูกที่สำคัญ ในพื้นที่ผังเมืองรวมตำบลหนองเดิ่นมีเขตชลประทานในพื้นที่บ้านหนองคังคา (สถานีสูบน้ำ) บ้านหนองเดิ่นท่า(สถานีสูบน้ำ)

ค) ทรัพยากรป่าไม้

พื้นที่ป่าในเขตผังเมืองรวมตำบลหนองเดิ่น เป็นป่าในเขตพื้นที่ป่าเสื่อมโทรมตามพื้นที่สาธารณะประโยชน์ที่รกร้างทั่วไป เป็นป่าทึบบางพื้นที่ ภาพรวมป่าไม้มีความอุดมสมบูรณ์ในระดับหนึ่ง

เส้นทางคมนาคม ระบบถนน สภาพจราจรและสภาพปัญหา

๑. การเดินทางหลักของตำบลหนองเดิ่น คือ ทางรถยนต์ มีเส้นทางต่างๆ คือ

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

๑.๒ ทางสายรอง : แยกไปตามอำเภอต่างๆของจังหวัดบึงกาฬและจังหวัดใกล้เคียง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

สภาพการจราจรและสภาพปัญหา

การเดินทางติดต่อระหว่างตำบลและอำเภอต่างๆ และจังหวัดใกล้เคียง มีรถยนต์ และรถประจำทาง หรือรถตู้บริการ นอกจากนี้การจราจรในพื้นที่เขตตำบลบางเส้นทาง เนื่องจากรถบรรทุกหินทรายเพื่อทำการก่อสร้างเขื่อนป้องกันตลิ่ง ทำให้พื้นผิวถนนขรุขระ และบางพื้นที่คับแคบ ไม่สะดวกในการใช้ยานพาหนะในการเดินทาง

ลักษณะการตั้งถิ่นฐานของชุมชน

ชุมชนเขตพื้นที่ตำบลหนองเดิ่น : เดิมอยู่ริมหนองเดิ่น และได้กระจายออกมาจนเป็นชุมชนตามริมฝั่งแม่น้ำโขง และอยู่ตามริมถนนสายรองของแต่ละหมู่บ้าน และเริ่มขยายมาทางด้านถนนทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๑๒ และกระจายตัวออกมาตามแนวถนน

การใช้ประโยชน์ที่ดินปัจจุบัน

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

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่นกำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องการดำเนินการ มีดังนี้

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์ (Strategic Issues) การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๘๐)

เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ คือ

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาส และความเสมอภาคทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๒. ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ คือ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า
๒. พัฒนาขีดความสามารถการค้าและการลงทุน
๓. พัฒนาการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน
๔. รักษาความสงบ ความมั่นคง และพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดบึงกาฬ (สำนักงานจังหวัดบึงกาฬ) ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์ คือ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่า
๒. พัฒนาขีดความสามารถการค้า และการลงทุน
๓. พัฒนาการท่องเที่ยว การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๔. รักษาความสงบ ความมั่นคง และพัฒนาสู่สังคมคุณภาพ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย ๘ ยุทธศาสตร์ คือ

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๓. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และกีฬา
๕. การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี
๘. การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาด้านการศึกษา ส่งเสริมคุณภาพชีวิต และเศรษฐกิจแบบพอเพียง
๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การลงทุน การค้า
๔. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ
๖. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

๑. นโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน มี ๔ นโยบาย ดังนี้

- ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมรักษาดูแลให้ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้
- ๑.๒ ก่อสร้าง และบำรุงรักษาแหล่งน้ำ ให้สะอาดมีคุณภาพ เพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร
- ๑.๓ ก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน ติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าหมู่บ้าน ไฟฟ้าสาธารณะและการเกษตร
- ๑.๔ จัดให้มีการบำรุงรักษาทางระบายน้ำ การขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขิน

๒. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มี ๔ นโยบาย ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาโรงเรียน ศูนย์เด็กเล็ก ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ในเขตพื้นที่
- ๒.๒ สนับสนุนการศึกษาแก่นักเรียน และประชาชนที่ด้อยโอกาสทางสังคมภายในตำบลหนองเต็ง
- ๒.๓ ส่งเสริมและอนุรักษ์จารีต ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๔ ส่งเสริมทำนุบำรุงสถานที่ทำกิจกรรมทางศาสนาภายในตำบลหนองเต็ง

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจและสังคม มี ๔ นโยบาย ดังนี้

- ๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้มีแหล่งเงินทุนสำหรับกลุ่มอาชีพต่างๆ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- ๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างชุมชนเข้มแข็ง ปราศจากยาเสพติด
- ๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปได้ออกกำลังกาย
- ๓.๔ ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนและสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๔. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต มี ๑ นโยบาย ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

๕. นโยบายด้านการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ มี ๓ นโยบาย ดังนี้

๕.๑ ส่งเสริมระบบสาธารณสุขมูลฐานให้มีความเข้มแข็งมีมาตรฐาน

๕.๒ ส่งเสริม และรณรงค์การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยว ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. นโยบายการพัฒนาด้านบริหารจัดการ มี ๑ นโยบาย ดังนี้

๖.๑ บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล การเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในทุกด้าน และอื่นๆ

๗. นโยบายด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจพอเพียง มี ๑ นโยบาย ดังนี้

๗.๑ ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนปฏิบัติตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)**๑. วิสัยทัศน์แห่งชาติ**

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาเป็นผลลัพธ์สูงสุดในการพัฒนาขององค์กร เพื่อการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลลัพธ์อันสูงสุดที่ตั้งไว้ การกำหนดวิสัยทัศน์จึงเป็นหลักชัยในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่รุ่งเรืองและยั่งยืนต่อไปในอนาคต ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดินได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาไว้ดังนี้

“ตำบลน่าเที่ยวมาอยู่ ผู้คนสุขภาพดี มีอาชีพยั่งยืน”

วิสัยทัศน์องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน นั้นเพื่อให้ตำบลหนองเดินได้รับการพัฒนาไปในแนวทางเดียวกัน จึงจำเป็นต้องสร้างพื้นฐานให้ดีไปตั้งแต่รากหญ้า คือมีการศึกษาที่ดี สร้างเศรษฐกิจให้มั่นคงได้ด้วยตัวเอง รักชาติวัฒนธรรมที่ดีงามให้คงอยู่ เพื่อที่จะให้ชุมชนอยู่ดีมีสุขอย่างยั่งยืนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หากจะดำเนินการตามวิสัยทัศน์ จะต้องมีการพัฒนาที่มีคุณภาพ และเพียงพอต่อภารกิจที่จะเกิดขึ้น

(๖.๑) ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ประปาหมู่บ้านเพื่อแก้ไขปัญหาอุปโภคบริโภค ไฟฟ้าส่องสว่างภายในหมู่บ้านเพื่อลดอุบัติเหตุ และอำนวยความสะดวกในการรักษาความปลอดภัยให้กับชุมชน ก่อสร้างปรับปรุงซ่อมแซม ถนนลูกรัง ถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทาง ขยายเขตไฟฟ้าหมู่บ้าน และไฟฟ้าเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึงทุกพื้นที่ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ก่อสร้างรางระบายน้ำ ติดตั้งท่อระบายน้ำ เพื่อระบายให้น้ำไหลสะดวก ขุดลอกห้วย หนอง คลอง บึง เพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการเกษตร และการประมง ก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำ ฝายชะลอน้ำ เพื่อให้มีน้ำเพียงพอใช้ในฤดูแล้ง

๒. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เช่นสนับสนุนอุปกรณ์การเรียนการสอน สืบสานประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ปรับปรุงประสิทธิภาพการเรียนการสอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็นต้น

๓. ด้านสาธารณสุข มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคระบาด โรคอุบัติใหม่ บริหารจัดการปัญหาขยะ ปัญหามลพิษ ส่งเสริมสุขภาพกาย และจิตใจของประชาชน เพื่อปลอดภัยจากโรค

๔. ด้านเศรษฐกิจ ให้มีการส่งเสริมการสร้างอาชีพ ทั้งอาชีพหลักและอาชีพเสริมให้มีความมั่นคง ยั่งยืน ส่งเสริมการรวมกลุ่มสร้างอาชีพ สร้างแหล่งเงินทุน จัดหาตลาดรองรับสินค้า อบรมให้มีความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่และการบริหารจัดการ

๕. ด้านสังคม สาธารณภัย และทรัพยากรธรรมชาติ เช่นการสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ปราศจากยาเสพติด การส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมสตรี ผู้สูงอายุ และเยาวชน ด้วยการสนับสนุนงบประมาณ จัดให้มีสถานที่และอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของ อปพร. ประชาคมหมู่บ้าน กรรมการหมู่บ้าน การวางแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การฝึกอบรมและฝึกทบทวน อปพร. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ส่งเสริมสนับสนุนงบประมาณการฝึกอบรมวินัยจราจร การป้องกันยาเสพติด จัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ รถ ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จัดทำแนวเขตพื้นที่สาธารณะ รณรงค์งดการเผาหญ้า เผาป่า ซึ่งเป็นการสร้างมลพิษ แก้ปัญหาขยะ การส่งเสริมสนับสนุนการปลูกป่าชุมชน การปลูกต้นไม้ใช้สอยในครัวเรือน การปลูกพืชผักสวนครัวรั้วกินได้ เพื่อเป็นการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และดำรงไว้ซึ่ง “หลักเศรษฐกิจแบบพอเพียง”

๖. ด้านการเมือง การบริหาร เช่นส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับความเป็นประชาธิปไตย ปรับปรุงประสิทธิภาพการให้บริการประชาชน พัฒนาระบบฐานข้อมูล และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการข้อมูลข่าวสารได้อย่างกว้างขวาง รวดเร็ว และเท่าเทียมกัน ปรับปรุงและกำกับแผนพัฒนาและงบประมาณให้สอดคล้องกับความเป็นจริง กระจายบทบาทให้สมาชิกสภาและประชาชนด้านการมีส่วนร่วมในการพัฒนามากยิ่งขึ้น ของงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในพื้นที่ภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตาม ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการดังนี้

(๖.๒) ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรมของชุมชนที่ดิงามให้คงอยู่สืบไป

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมพัฒนาศักยภาพกลุ่มอาชีพ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนระบบเกษตรแบบยั่งยืน การแปรรูปอาหาร พัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน ให้มีการตลาด เพื่อเป็นกระจายผลผลิตออกสู่ตลาด และสามารถสร้างรายได้แก่กลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร พัฒนาการเกษตรแบบยั่งยืน ระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง การลดละเลิกการใช้สารเคมีในพื้นที่ต้นน้ำ เพื่อเป็นการรักษาสุขภาพของเกษตรกรและผู้บริโภค รวมถึงการรักษาระบบนิเวศของน้ำ

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านการวางแผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล ส่งเสริมให้หน่วยงานเอกชนมีการลงทุนในระบบเศรษฐกิจของชุมชน

๕. ส่งเสริมการศึกษาแก่เด็ก และผู้ด้อยโอกาส

หลักการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT แบบองค์รวม มีดังนี้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

๓. การวิเคราะห์เพื่อการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโซ่ ตามหลัก SWOT Analysis

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมและศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ทั้งภายในและภายนอก มีดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑.๑ ระบบการบริหาร

- ๑) มีการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- ๒) มีการแบ่งแยก/มอบหมายหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน
- ๓) บริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม

๑.๒ อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง

- ๑) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในระดับดี
- ๒) มีการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง
- ๓) มีแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับโครงสร้างอำนาจหน้าที่

๑.๓ การเงิน/งบประมาณ

- ๑) พัฒนารายได้โดยการปรับปรุงแหล่งรายได้และระบบจัดเก็บภาษี
- ๒) การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

๑.๔ ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

- ๑) มีกลุ่มวิสาหกิจชุมชน/กลุ่มอาชีพ
- ๒) มีกลุ่มกองทุนธนาคารขยะ/และกองทุนหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๓) มีบุคลากรจากหน่วยงานของรัฐและองค์กรเอกชนที่อยู่ในพื้นที่ที่มีความรู้ความสามารถนำแนวคิดมาพัฒนาชุมชนได้มาก

๒. จุดอ่อน (Weaknesses)**๒.๑ ระบบการบริหาร**

- ๑) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติขาดความเข้าใจที่ถูกต้องและชัดเจน

๒.๒ การเงิน/งบประมาณ

- ๑) งบประมาณมีจำนวนจำกัด มีรายได้ที่ได้รับการจัดสรรไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๒.๓ ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๑) ประชาชน และเยาวชนขาดความตระหนักในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางพุทธศาสนาอย่างจริงจัง

๒.๔ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๑) ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแล และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

๒.๕ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

- ๑) ไฟฟ้าไม่เพียงพอต่อการขยายตัวของชุมชน และไฟฟ้าเพื่อการเกษตรไม่ทั่วถึง
- ๒) น้ำประปาไม่เพียงพอ แรงดันต่ำ

๓. โอกาส (Opportunity)

- ๑) การแก้ปัญหาความยากจน ปัญหายาเสพติด ตามนโยบายของรัฐบาล
- ๒) รัฐบาลสนับสนุนโครงการต่างๆ ที่ของบประมาณ
- ๓) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย
- ๔) นโยบายของรัฐบาล/จังหวัด ที่สนับสนุนส่งเสริมด้านการเกษตร การท่องเที่ยว สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ตำบล
- ๕) การสร้างความเข้มแข็งตามระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียง

๔. ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat)

- ๑) ห่วงระยะเวลาในการจัดสรร/เบิกจ่ายเงินอุดหนุนของรัฐบาลล่าช้าไม่แน่นอน
- ๒) ค่าครองชีพสูง
- ๓) ภาวะวิกฤตการณ์น้ำมัน พลังงาน และแก๊ส มีราคาแพง
- ๔) การจัดสรรงบประมาณและระยะเวลาการเบิกจ่ายไม่เหมาะสมกับเวลาดำเนินการ
- ๕) ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน
- ๖) ตลาดสินค้าการเกษตรมีความต้องการไม่แน่นอนและราคาผลผลิตตกต่ำ
- ๗) สถานการณ์ทางการเมืองมีความไม่แน่นอน
- ๘) การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศของโลก

เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการบริหารประเทศของรัฐบาล และการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ควรสร้างความเข้าใจกับประชาชนในตำบลหนองเต็ง ถึงยุทธศาสตร์การพัฒนารองคการบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ที่จะต้องให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัด

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ๑ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนั้น การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน

การวิเคราะห์ศักยภาพหน่วยงานและบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน (SWOT)

๑. การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) สามารถสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์การพัฒนาที่ครอบคลุมปัญหาความต้องการของชุมชน และเคารพกฎกติการะเบียบกฎหมาย สภาพความเป็นจริง และแก้ไขปัญหาภายใต้ภาวะของข้อจำกัดได้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งพัฒนาเชิงรุก

๒. สมาชิกสภาท้องถิ่น มีความรู้และเข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่และมีความกระตือรือร้นต่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี

๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ยอมรับแนวทางการบริหารและปฏิบัติตามบทบาทอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายภายใต้บทบัญญัติแห่งกฎหมาย และมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการมีส่วนร่วมของการดำเนินงานทุกขั้นตอน

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน มีการบริหารจัดการเรื่องแผนฯ และงบประมาณภายใต้ความเข้าใจตรงกันในบทบาทอำนาจหน้าที่ของทุกภาคส่วนในตำบล คือ ประชาคม ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ส่วนราชการจังหวัด อำเภอ โดยทุกฝ่ายยึดมั่นในระเบียบกฎหมายโดยเคร่งครัด

๕. สภาพสิ่งแวดล้อมทางการบริหาร ได้แก่ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ ระบบคมนาคม สาธารณูปโภค สาธารณูปการ สวัสดิการ การบริหารงานบุคคล อยู่บนพื้นฐานของความเหมาะสมความสำเร็จร่วมกัน มุ่งวัตถุประสงค์ของงาน ลดขั้นตอนการบริหารโดยการประสานงานภายใน และมอบหมายอย่างเป็นระบบ ตรวจสอบและควบคุมภายใต้กระบวนการที่เป็นที่ยอมรับกันได้

๖. องค์กรอยู่ใกล้ชิดประชาชน รู้ปัญหาความต้องการของพื้นที่เป็นอย่างดี มีงบประมาณสามารถบริหารจัดการเองได้ตามแผนงาน

๒. การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W) สามารถสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้

๑. เส้นทางคมนาคมยังไม่สะดวกไฟฟ้ายังไม่ถึงแหล่งเกษตร

๒. ปัญหาน้ำท่วมจากฝนตกหนัก และเนื่องจากไหลไม่สะดวก ในหน้าฝนช่วงฤดูน้ำหลาก

๓. ปัญหาขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภค ในหน้าแล้ง และน้ำระบบประปา

๔. ปัญหาเรื่องระบบประปาส่งน้ำที่ยังมีไม่ถึงถึงทั้งหมดหมู่บ้าน และไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาเรื่องวิถีชีวิตของชุมชนที่เปลี่ยนแปลงไปเพราะการรั่ววัฒนธรรมของต่างชาติเข้ามา

๖. ขาดการส่งเสริมด้านอาชีพอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

๗. ประชาชนขาดความเข้าใจในด้านการส่งเสริมอาชีพอย่างจริงจัง

๘. ขาดบุคลากรที่ผู้ชำนาญการในการส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชน

๙. ขาดทักษะความรู้ในด้านการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ

๑๐. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนยังไม่ดีเท่าที่ควร

๑๑. รายได้ของเกษตรกรยังตกต่ำ

๓. การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O) สามารถสรุปเป็นข้อๆ ดังนี้

๑. ทำให้มีการซื้อขายเปลี่ยนมืออสังหาริมทรัพย์สำหรับการอยู่อาศัยมากขึ้น และผู้ที่เข้ามาประกอบกิจการในพื้นที่อย่างต่อเนื่องมีมากขึ้น ส่งผลต่อการจัดภาษีและรายได้จากการจดทะเบียนนิติกรรม สร้างรายได้ให้ท้องถิ่นมากขึ้น

๒. พื้นที่ตำบลหนองเดิน มีสภาพภูมิประเทศเหมาะสมแก่การเกษตร เช่น การปลูกพืช หรือเลี้ยงสัตว์ จึงมีความเหมาะสมที่จะเป็นฐานการผลิตทางด้านเพื่อการบริโภคของคนส่วนใหญ่ในพื้นที่

๓. ตำบลหนองเดิน การสาธารณสุขโรคและการคมนาคมที่ดีทั้งตำบล เริ่มมีการขยายตัวของชุมชนเข้ามาอยู่อาศัยหนาแน่นมากขึ้น

๔. ตำบลหนองเดินเป็นจุดผ่านไปยังแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดบึงกาฬหลายแห่ง ทำให้มีการเดินทางผ่านเข้าสู่ตำบลหนองเดินของนักท่องเที่ยว และบุคคลสำคัญสม่ำเสมอตลอดปี สามารถสร้างความตื่นตัวและกระแสนพัฒนาได้ดีหากดำเนินการได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งตำบลหนองเดิน ก็มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เช่น น้ำตกถ้ำฝุ่น น้ำตกตาดสแนน หาดสีดา เป็นต้น

๔. การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T) สามารถสรุปเป็นข้อ ๆ ดังนี้

๑. มีเรื่องของผลประโยชน์จากการบริหารงานทำให้คุณภาพของงานไม่เต็มที่
๒. ประชาชนรอคอยและคาดหวังให้ท้องถิ่นแก้ไขปัญหาให้ โดยลดการพึ่งตนเองลง
๓. การประสานขอรับการสนับสนุนไม่มีความแน่นอนว่าจะได้รับการพิจารณาช่วยเหลือการเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ทำให้นโยบายต่างๆ เปลี่ยนไป

สรุปวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคในการพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน

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

๗. **สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ กอง กับอีก ๑ หน่วย ได้แก่

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

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทสามัญ โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ๖ กอง กับ ๑ หน่วย คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ และพนักงานจ้าง รวมทั้งอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๓๗ อัตรา

ทั้งนี้ จำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ได้กำหนดไว้ โดยพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

๑. พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

๒. พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ไม่เกินคราวละ ๔ ปี)

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลค่าแก้ว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

๑. ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้ม การเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมา แล้วนำมาคิดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๒.มาตรฐานการทำงานหมายถึงเวลามาตรฐานที่ ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชั้น
การคิดวันเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีคิดดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ-ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

- ๑.จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน/ปี
เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง/วัน
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐น -เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.)
- ๒. เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐*๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง/ปี
หรือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น (๑,๓๘๐ x ๖๐) จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที/ปี

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชั้น}}{\text{เวลามาตรฐานทำงานต่อคนต่อปี}}$$

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งได้ทำการวิเคราะห์ค่างานในแต่ละงานของแต่ละส่วนราชการภายในสังกัด ตามโครงสร้างองค์กร ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งว่าต้องการตำแหน่งใดและมีจำนวนเท่าใด จะต้องมีข้อมูล ด้านปริมาณงานและการวิเคราะห์อัตรากำลังคนชัดเจน รายละเอียดในการปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นแล้วนำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคน โดยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ รอบนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ได้มีการจัดทำบัญชีแสดงการคำนวณจำนวนปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ จำแนกเป็นงานแต่ละงานตามส่วนราชการทุกงาน ซึ่งรายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายในภาคผนวก

จากเหตุผลข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จึงต้องมีการจัดทำกรอบอัตรากำลังให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการระดับต้น จึงมีความจำเป็นต้องขออนุมัติกำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเติมตามประกาศ ก.อบต.เรื่อง ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และโครงสร้างของชื่อตำแหน่ง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ – พ.ศ.๒๕๖๙ (ครั้งที่๑ รอบเมษายน ๒๕๖๗) ดังนี้

ปรับปรุงตำแหน่ง

จาก พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นายช่างสำรวจ เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑ สังกัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งเป็น พนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา เลขที่ตำแหน่ง ๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑ สังกัดกองช่าง เนื่องจากมีความต้องการบุคลากรที่ปฏิบัติงานทางด้านงานประปา ตามแนวทางแบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้การกำกับตรวจสอบ หรือตามคำสั่ง หรือแบบและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆที่ได้รับมอบหมาย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโซ่ ซึ่งได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการไว้ ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนด โดยมีการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑) **สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วน ตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งาน ธุรการกลางองค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานศูนย์ช่วยเหลือ ประชาชนงานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๒) **กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสาร ทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งาน เกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและ เงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และ รายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุก ประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและ ทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับความมอบหมาย

๓) **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งาน ประมาณราคางานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตาม ระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งาน ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียน ประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการ ประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกัน

และบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 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 งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยงานบริการ 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 งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่นการจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานพิพิธภัณฑสถาน งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๖) กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็ก และเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤตินไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงิน เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๗.) หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทําแผนการตรวจสอบภายใน

ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน แก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๙/๒๕๖๗</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบเมษายน ๒๕๖๗)</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ กลุ่มงานนิติการ ๑.๓ งานอำนวยการ ๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานรักษาความสงบ ๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๙ งานบริหารทั่วไป</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ กลุ่มงานนิติการ ๑.๓ งานอำนวยการ ๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานรักษาความสงบ ๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๙ งานบริหารทั่วไป</p>	
<p>๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานการคลัง ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๖ งานบริหารทั่วไป</p>	<p>๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานการคลัง ๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานการเงินและบัญชี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๖ งานบริหารทั่วไป</p>	
<p>๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๒ งานโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๕ งานควบคุมงานก่อสร้าง ๓.๖ งานออกแบบ ๓.๗ งานช่างสำรวจ ๓.๘ งานบริหารทั่วไป</p>	<p>๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๒ งานโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๕ งานควบคุมงานก่อสร้าง ๓.๖ งานออกแบบ ๓.๗ งานช่างสำรวจ ๓.๘ งานบริหารทั่วไป</p>	
<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานควบคุมและป้องกันโรค ๔.๔ งานบริการสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานรักษาความสะอาด ๔.๖ งานบริหารทั่วไป</p>	<p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานควบคุมและป้องกันโรค ๔.๔ งานบริการสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานรักษาความสะอาด ๔.๖ งานบริหารทั่วไป</p>	

<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๙/๒๕๖๗</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ รอบ เมษายน ๒๕๖๗)</p>	<p>ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ หมายเหตุ</p>
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ฯ ๕.๓ งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๖ งานการเงินและบัญชี ๕.๗ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๕.๘ งานบริหารทั่วไป</p>	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ฯ ๕.๓ งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๕.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕.๖ งานการเงินและบัญชี ๕.๗ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๕.๘ งานบริหารทั่วไป</p>	
<p>๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๖.๕ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๖.๖ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๖.๗ งานบริหารทั่วไป</p>	<p>๖. กองสวัสดิการสังคม ๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๖.๒ งานพัฒนาชุมชน ๖.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๖.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๖.๕ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๖.๖ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๖.๗ งานบริหารทั่วไป</p>	
<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน ๗.๒ งานบริหารทั่วไป</p>	<p>๗. หน่วยตรวจสอบภายใน ๗.๑ งานตรวจสอบภายใน ๗.๒ งานบริหารทั่วไป</p>	

หมายเหตุ : รายละเอียดการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๖

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองเต็ง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการ วิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง ระหว่าง ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามมติ ก.อบต. ๙/๖๖	ระดับ	อัตรา	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบ เมษายน ๒๕๖๗)	ระดับ	อัตรา	หมายเหตุ			
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑				
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)				สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)							
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	*ว่างเดิม			
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑				
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑				
๕	นิติกร	ปก.	๑	๕	นิติกร	ปก.	๑				
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑	๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	ว่างเดิม			
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑	๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)							
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	ว่างเดิม			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)							
๙	พนักงานขับขั้รถบรรทุกน้ำ	-	๑	๙	พนักงานขับขั้รถบรรทุกน้ำ	-	๑				
กองคลัง (๐๔)				กองคลัง (๐๔)							
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑				
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ต้น	๑	๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ต้น	๑				
๑๒	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑๒	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑				
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑				
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	ว่างเดิม			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)							
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑				
กองช่าง (๐๕)				กองช่าง (๐๕)							
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑				
๑๗	วิศวกรโยธา	ปก/ชก.	๑	๑๗	วิศวกรโยธา	ปก/ชก.	๑				
๑๘	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑๘	นายช่างโยธา	ปง.	๑				
๑๙	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง	๑	๑๙	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง	๐	ปรับปรุงเป็น			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)							
				๑๙				เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง	๑	จงพ.ประปา
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)							
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑				
กองสาธารณสุข (๐๖)				กองสาธารณสุข (๐๖)							
๒๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๒๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	*ว่างเดิม			
๒๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๒๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑				
๒๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑	๒๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑	ว่างใหม่			
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	กำหนดเก็บคืนโครงสร้าง			
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)							
๒๕	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๒๕	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑				
กองการศึกษา (๐๘)				กองการศึกษา (๐๘)							
๒๖	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๒๖	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑				

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓ / ๒๓

เมื่อวันที่ ๒๘ มี.ค. ๒๕๖๗

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตามมติ ก.อบต. ๙/๖๖	ระดับ	อัตรา	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบ เมษายน ๒๕๖๗)	ระดับ	อัตรา	หมายเหตุ
๒๗	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๒๗	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเต็งท่า				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเต็งท่า			
๒๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๒๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	***ว่างเต็ม
๒๙	ครู	ชก.	๑	๒๙	ครู	ชก.	๑	
๓๐	ครูผู้ช่วย	-	๑	๓๐	ครูผู้ช่วย	-	๑	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			ว่างเต็ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเต็งทุ่ง				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเต็งทุ่ง			
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	***ว่างเต็ม
๓๔	ครู	ชก.	๑	๓๔	ครู	ชก.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองหนองคังคา				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองหนองคังคา			
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	***ว่างเต็ม
๓๘	ครู	ชก.	๑	๓๘	ครู	ชก.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ว่างเต็ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเล็บมือ				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเล็บมือ			
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	***ว่างเต็ม
๔๒	ครู	ชพ.	๑	๔๒	ครู	ชพ.	๑	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)				กองสวัสดิการสังคม (๑๑)			
๔๓	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิ)	ต้น	๑	๔๓	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิ)	ต้น	๑	*ว่างเต็ม
๔๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	๔๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	ว่างเต็ม
๔๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ชง	๑	๔๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ชง	๑	ว่างเต็ม
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	ว่างเต็ม
	ลูกจ้างประจำ				ลูกจ้างประจำ			
๔๗	นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๔๗	นักพัฒนาชุมชน	-	๑	ว่างให้ยุบเลิก
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)				หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)			
๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	
	รวมอัตรากำลังใหม่ ๔๘ อัตรา		๔๘		รวมอัตรากำลังใหม่ ๔๘ อัตรา		๔๘	

*ว่างให้กรมสรรหา

***สรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่...๓๑/๖๓

เมื่อวันที่ ๒๖ มี.ค. ๒๕๖๗

มี

๘.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นข้างเคียงที่มีงบประมาณ และอำนาจหน้าที่ใกล้เคียงกัน

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบล		ลูกจ้างประจำ		ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)		ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)		พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานทั่วไป		รวม
				มีนครอง	ว่าง	มีนครอง	ว่าง	มีนครอง	ว่าง	มีนครอง	ว่าง	มีนครอง	ว่าง	
๑	อบต.หนองเติน	๗	๓๓,๕๔๐,๑๖๐	๑๖	๔	๗	๑	-	๔	๑	๒	๒	๓	๔๘
๒	อบต.บึงคล้า	๖	๔๑,๑๗๓,๑๙๐	๑๔	๖	๕	๑	-	๓	๑	-	๑๒	-	๔๖
๓	อบต.โคกกว้าง	๖	๓๗,๐๒๑,๕๐๐	๑๔	๗	๖	๒	-	๔	-	-	๙	-	๔๔

ที่	อปท.	ยุบเลิก	ปรับปรุง
๑	อบต.หนองเติน	ไม่มี	๑
๒	อบต.บึงคล้า	ไม่มี	ไม่มี
๓	อบต.โคกกว้าง	ไม่มี	ไม่มี

๘.๔ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุง ครั้งที่ ๑ รอบ เมษายน ๒๕๖๗

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ระดับ	จำนวน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)									
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร	ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๙	พนักงานขับขีรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)									
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักวิชาการคลัง	ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)									
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นายช่างโยธา	ปง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๙	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง	๑	๑	๐	๐	-๑	-	-	ปรับปรุงเป็น จพงประจำ
๑๙	เจ้าพนักงานประปา	ปง/ชง	๑	๐	๑	๑	+๑	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุข (๐๖)									
๒๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
๒๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเขตนโยบายจ้างปี๒๖
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๒๕	พนักงานขับขีรถบรรทุกขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓/๒๓๗

เมื่อวันที่ ๒๘ มี.ค. ๒๕๖๗

ร.ร.

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ระดับ	จำนวน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
๒๖	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเดินท่า									
๒๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	***ว่างเดิม
๒๙	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเดินทุ่ง									
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	***ว่างเดิม
๓๔	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองหนองคังคา									
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	***ว่างเดิม
๓๘	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเล็บมือ									
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	***ว่างเดิม
๔๒	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
๔๓	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๔๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดพัฒนาโครงการปี๖๗
๔๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ชง	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดพัฒนาโครงการปี๖๗
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดพัฒนาโครงการปี๖๗
	ลูกจ้างประจำ									
๔๗	นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๑	๑	๑	๑				
	รวมทั้งสิ้น		๔๔	๔๔	๔๕	๔๘	๐	+๑	+๓	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

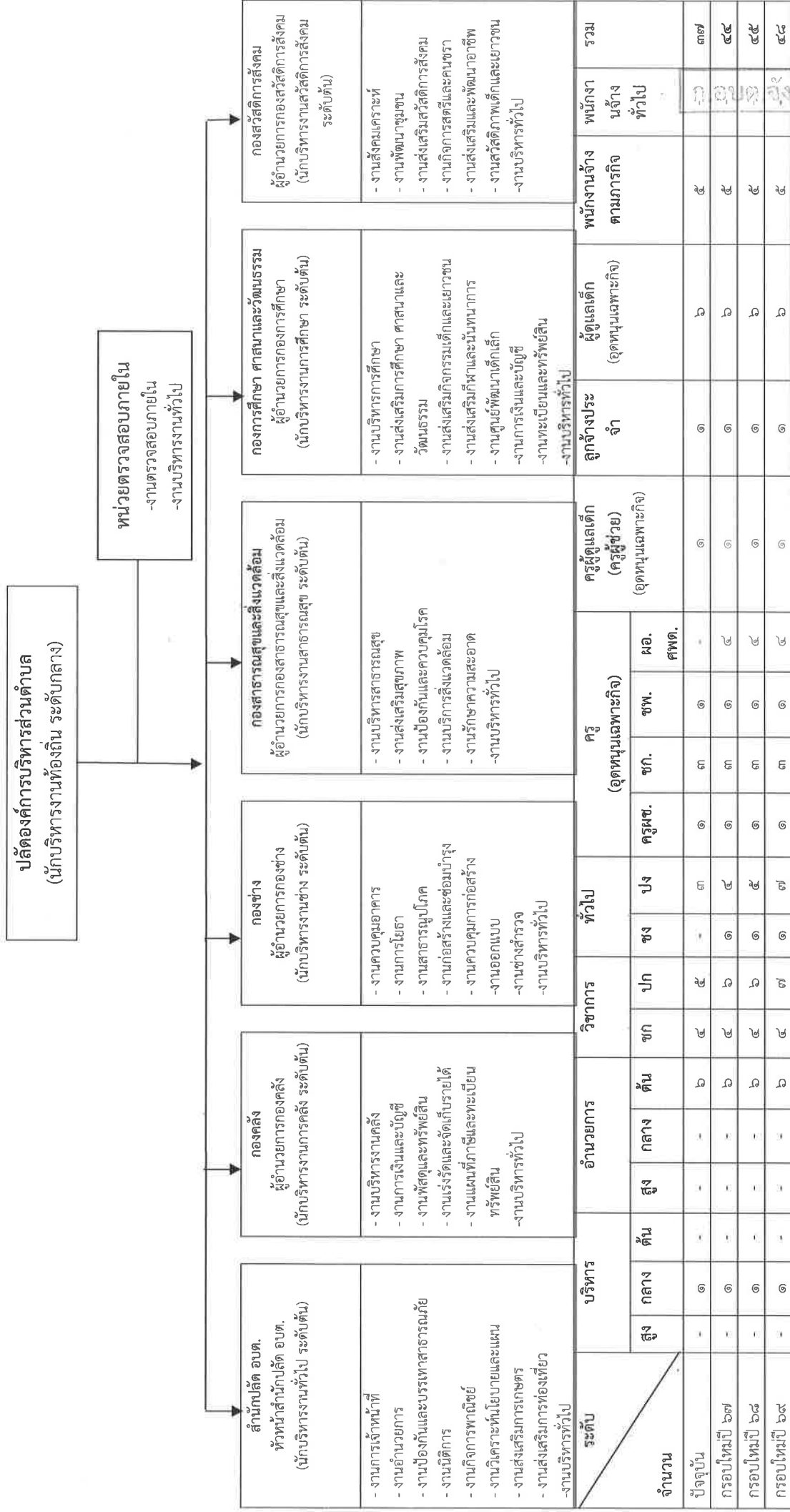
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓ / ๖๓

เมื่อวันที่ ๒๘ มี.ค. ๒๕๖๗

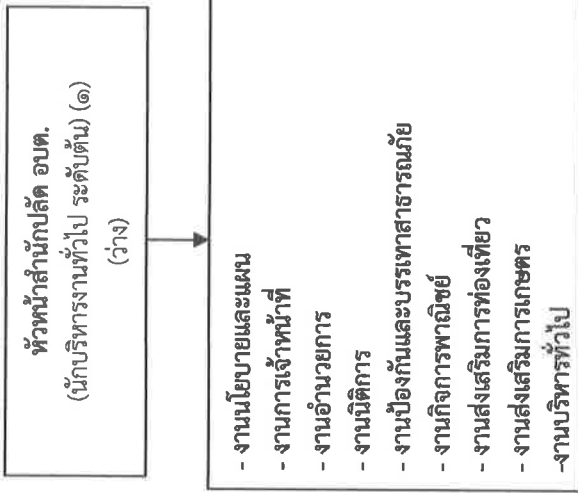
๖๓

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุง

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ประกอบด้วยส่วนราชการ อัตรากำลัง ดังนี้



โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



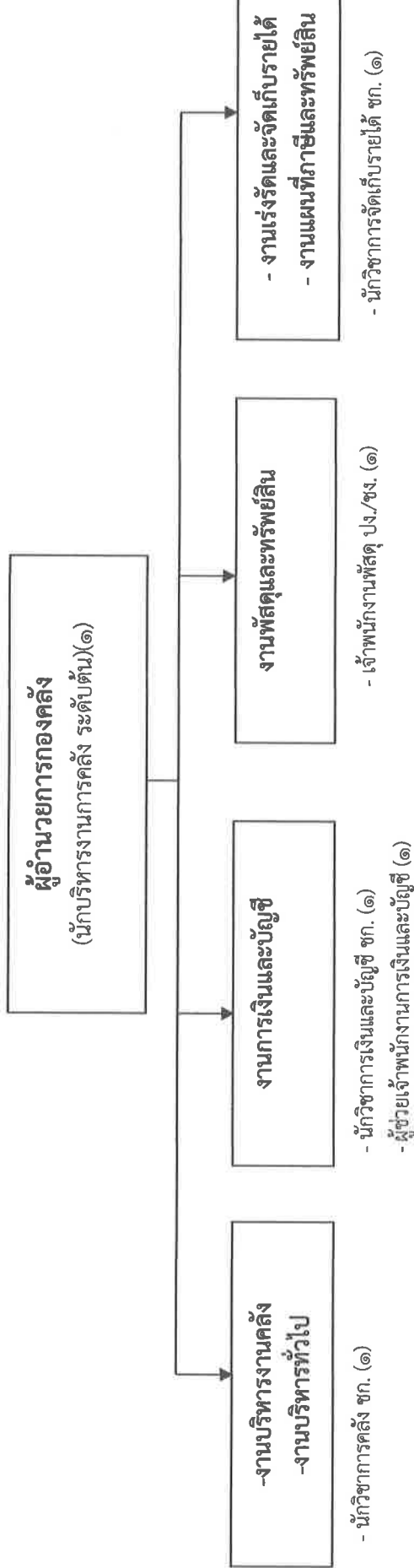
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑)
- นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑)
- นิติกร ปก. (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)**
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (๑)

ก.อบต. อึ้งหวัด บึงกาฬ

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)		ทั่วไป
กรอบเดิม	-	-	๑	-	๒	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๕
กรอบใหม่ปี ๖๗	-	-	๑	-	๒	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๕
กรอบใหม่ปี ๖๘	-	-	๑	-	๒	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๕
กรอบใหม่ปี ๖๙	-	-	๑	-	๒	๑	-	๑	-	-	-	๑	-	๕

**ปรับปรุงตำแหน่ง

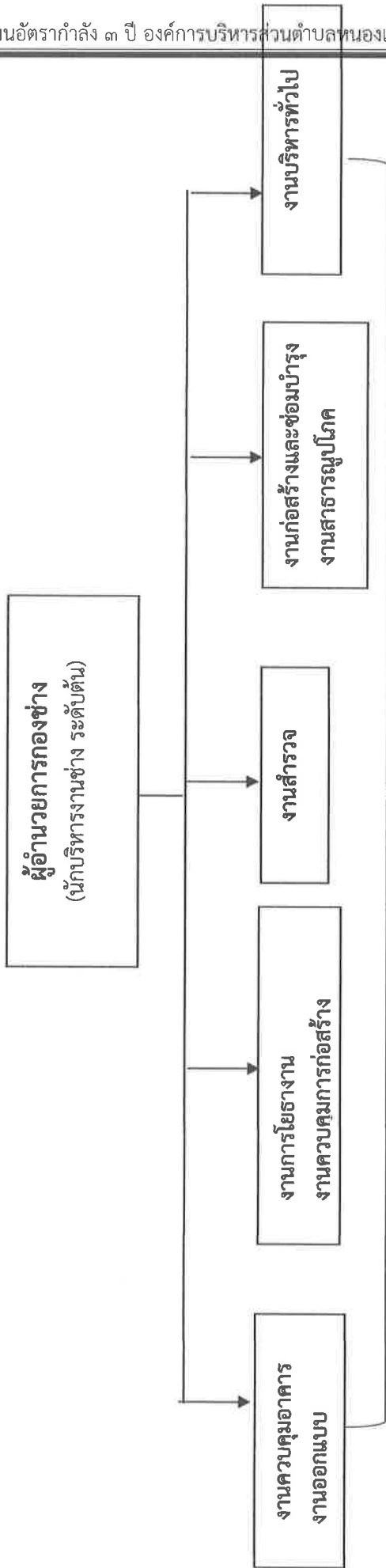
โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติกร	ชำนาญกร	ชำนาญกรพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ (คุณสมบัติ)		ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป
กรอบเดิม	-	-	๑	-	-	๓	-	๑	-	-	๑	-	-	๒
กรอบใหม่ปี ๖๗	-	-	๑	-	-	๓	-	๑	-	-	๑	-	-	๒
กรอบใหม่ปี ๖๘	-	-	๑	-	-	๓	-	๑	-	-	๑	-	-	๒
กรอบใหม่ปี ๖๙	-	-	๑	-	-	๓	-	๑	-	-	๑	-	-	๒

ก.อบต. หนองเคี่ยน

โครงสร้างของกองช่าง



- นายช่างโยธา ปง. (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- วิศวกรโยธา (ปก/ชก) (๑)
- เจ้าพนักงานประปา (ปง/ชง) (๑)**

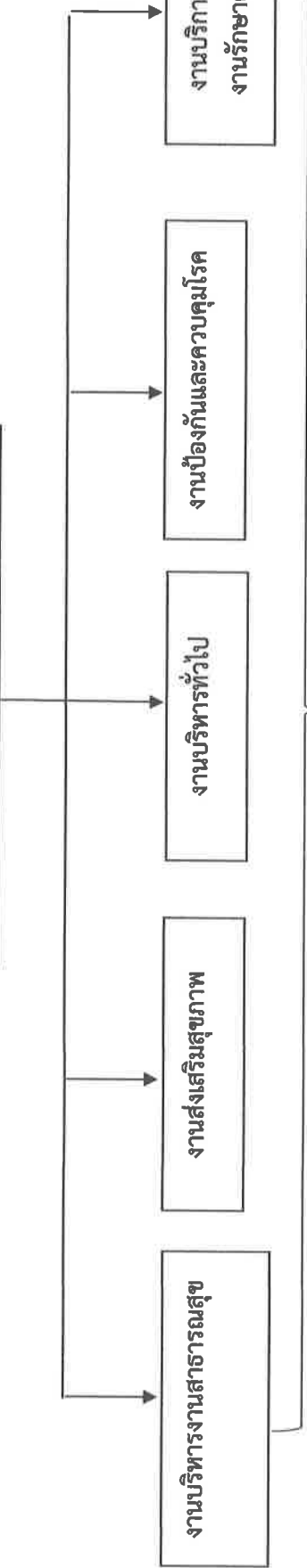
ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)		ภารกิจ (ทักษะ)
กรอบเดิม	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓
กรอบใหม่ปี ๖๗	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๕
กรอบใหม่ปี ๖๘	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๕
กรอบใหม่ปี ๖๙	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	๕

ก.อบต. หนองเคี่ยน

**กำหนดเพิ่มเติมตามโครงสร้าง

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นับบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)(๑)
(ว่าง)



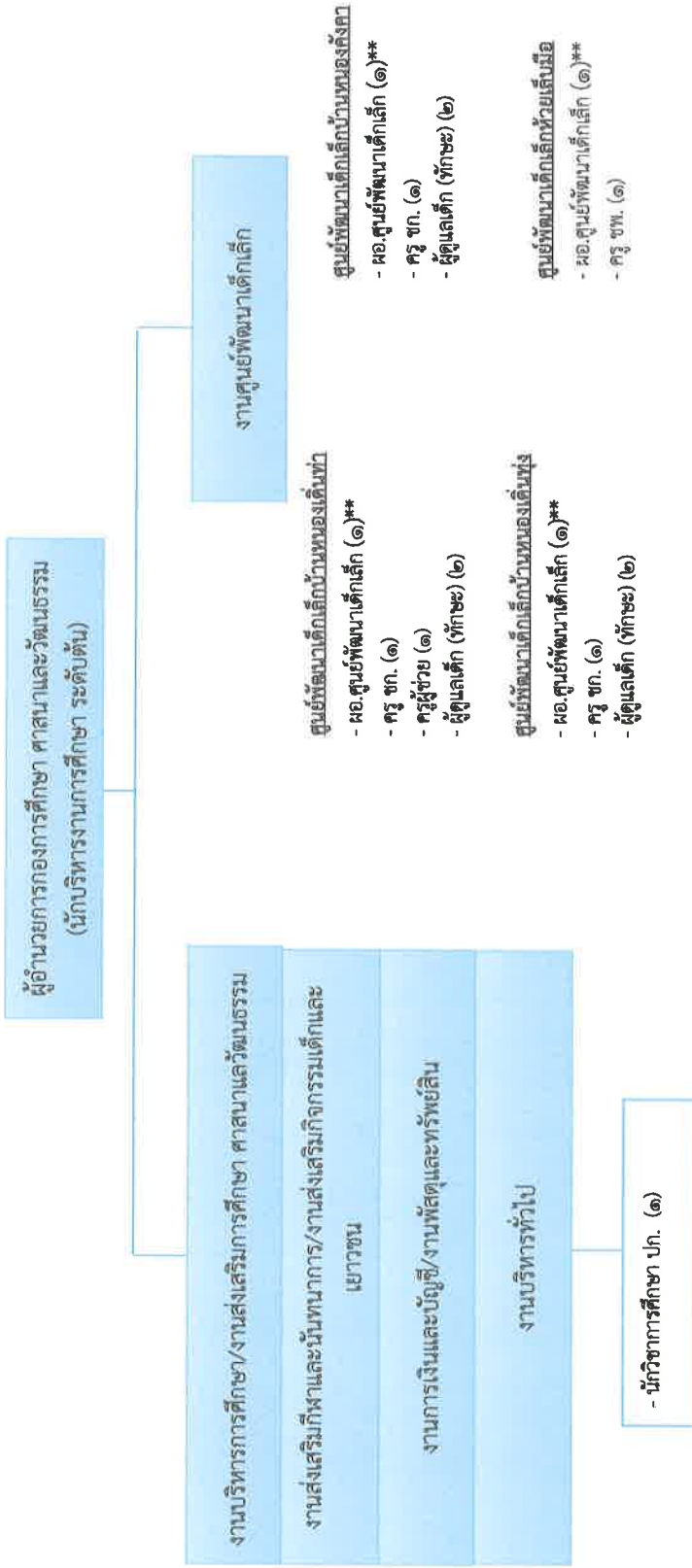
- นักวิชาการสาธารณสุข ปก. (๑)
- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(การกิจ) (๑)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ(ปง/ชง) (๑) **

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	การกิจ (ทักษะ)		ทั่วไป
กรอบเดิม	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๓
กรอบใหม่ปี ๖๗	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๔
กรอบใหม่ปี ๖๘	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๓
กรอบใหม่ปี ๖๙	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	๔

**กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง

ฉบับปรับปรุงปีงบประมาณ

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

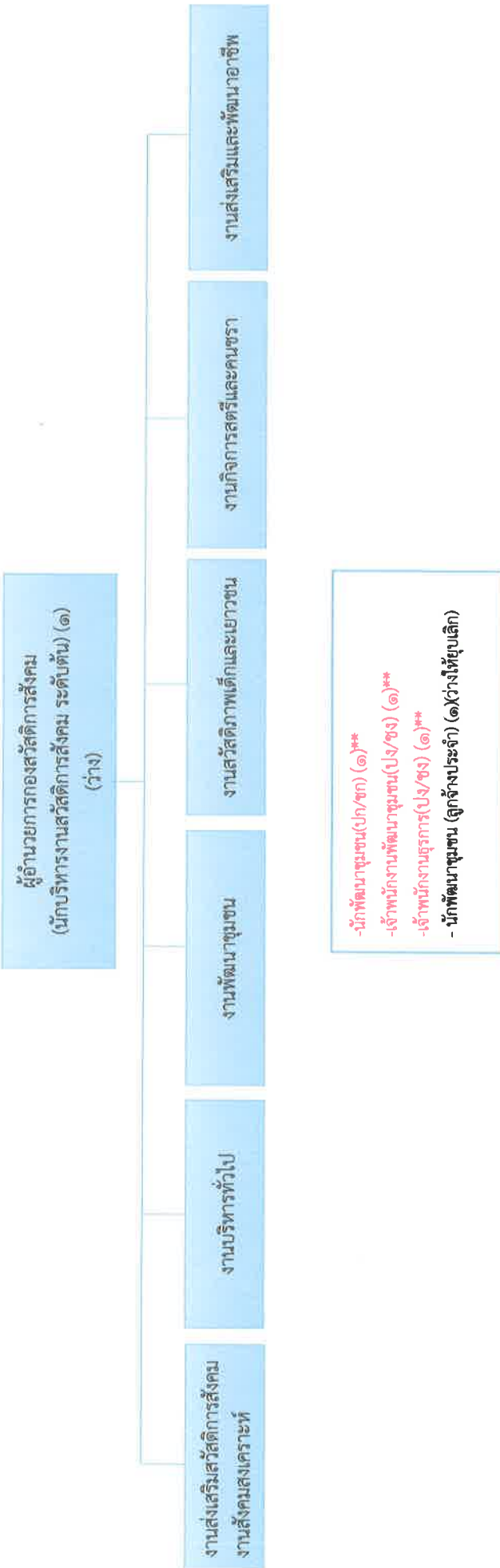


ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานครู อบต.				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง				รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	จำนวนการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ครูผู้ช่วย	ชก.	ขพ.	*ผอ. ศพค.		ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ผช.กน. ศพค.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	
กรอบเดิม	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	๓	๑	-	-	-	-	๖	-	๑๓
กรอบใหม่ปี ๖๗	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	๓	๑	๔	-	-	-	๖	-	๑๗
กรอบใหม่ปี ๖๘	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	๓	๑	๔	-	-	-	๖	-	๑๗
กรอบใหม่ปี ๖๙	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	๓	๑	๔	-	-	-	๖	-	๑๗

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

หมายเหตุ ** สรรหาได้เมื่อกรมจัดสรรงบประมาณ

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม

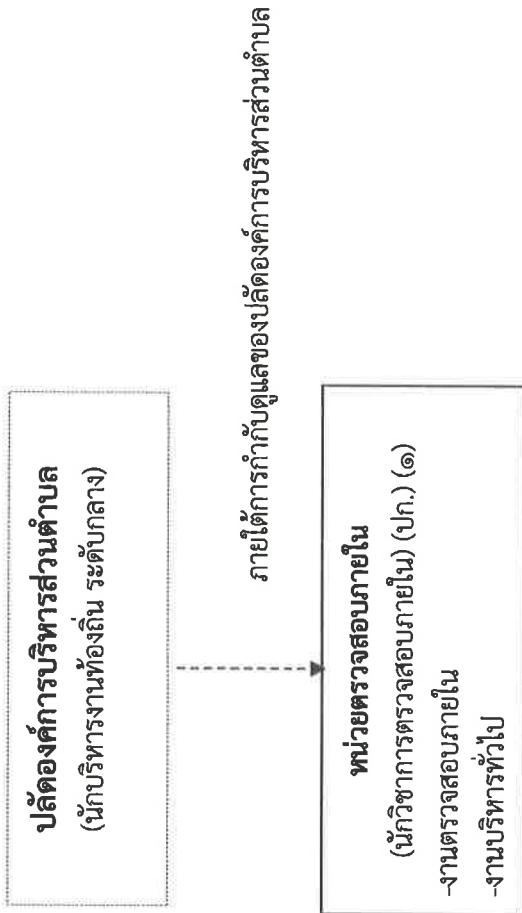


ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ (คน/ตัว)		ภารกิจ (ทักษะ)
กรอบเดิม	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒
กรอบใหม่ปี ๖๗	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒
กรอบใหม่ปี ๖๘	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๓
กรอบใหม่ปี ๖๙	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	-	๑	-	-	๕

***กำหนดเพิ่มเติมตามโครงสร้าง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	วิชาการ		รวม
	ปฏิบัติ	ชำนาญพิเศษ	
กรอบเดิม	๑	-	๑
กรอบใหม่ปี ๖๗	๑	-	๑
กรอบใหม่ปี ๖๘	๑	-	๑
กรอบใหม่ปี ๖๙	๑	-	๑

๑๑.บัญชีแต่งตั้งตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบแผนฯ ๒๕๖๗) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน อำเภอป่าติ้ว จังหวัดบึงกาฬ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กองอัตรากำลังเดิม		ที่	กองอัตรากำลังใหม่ (เปลี่ยน) เมษายน ๒๕๖๗		เงินเดือน		หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนตำแหน่ง		เงินเพิ่มเงิน/ค่าตอบแทน		
๑	ว่าที่ ร.ต.(ญ.) ดวงเดือน ลุนเพ็	ร.ม.	๒๖-๓๐-๑๑๓๐๑๑๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๒๖-๓๐-๑๑๓๐๑๑๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒๕,๕๖๐	๕๕,๐๐๐	๕๘๐,๐๐๐	
ส่วนนิติฯ อบต. (๑๑)													
พนักงานส่วนตำบล													
๒	-	-	๒๖-๓๐-๑๑๓๐๑๑๑๐๑	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒	๒๖-๓๐-๑๑๓๐๑๑๑๐๑	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๖,๖๐๐	-	๕๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๓	นางอินทร์จันทร์ คำงาม	ศ.บ. (รัฐศาสตร์)	๒๖-๓๐-๑๑๓๐๑๑๒๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๓	๒๖-๓๐-๑๑๓๐๑๑๒๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	๓๕๐,๐๕๐	-	-	-
๔	นายพุทธพงษ์ กันตวง	ร.น. (เทคโนโลยีสารสนเทศ)	๒๖-๓๐-๑๑๓๐๑๑๓๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔	๒๖-๓๐-๑๑๓๐๑๑๓๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐	-	-	-
๕	นางสาวสุภาพร ไชย	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๖-๓๐-๑๑๓๐๑๑๔๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๕	๒๖-๓๐-๑๑๓๐๑๑๔๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๓๕๐,๐๘๐	-	-	-
๖	นายทวิศักดิ์ ขำพันธ์	ปวศ. (เทคโนโลยีเครื่องกล)	๒๖-๓๐-๑๑๓๐๑๑๕๐๑	เจ้าพนักงานช่างเทคนิคการซ่อมรถจักรยานยนต์	ปฏิบัติงาน	๖	๒๖-๓๐-๑๑๓๐๑๑๕๐๑	เจ้าพนักงานช่างเทคนิคการซ่อมรถจักรยานยนต์	ปฏิบัติงาน	๒๒๕,๕๖๐	-	-	ว่างเดิม
๗	นางสาววิรัตน์ แฉงชัย	บ.ช.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๒๖-๓๐-๑๑๓๐๑๑๖๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญการ	๗	๒๖-๓๐-๑๑๓๐๑๑๖๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญการ	๓๗๕,๒๐๐	-	-	-
พนักงานชั้นกลางภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๘	-	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	-	๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	รองเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๕,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
พนักงานชั้นสูงตามภารกิจ (ทักษะ)													
พนักงานชั้นสูงตามภารกิจ (ทักษะ)													
กองคลัง (๑๔)													
พนักงานส่วนตำบล													
๑๐	นายพงษ์ อิ่มโคทม	บ.ช.บ. (การเงินและการธนาคาร)	๒๖-๓๐-๑๒๓๐๒๐๑๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๐	๒๖-๓๐-๑๒๓๐๒๐๑๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๕๕๕,๕๖๐	-	๕๒,๐๐๐	-
๑๑	นางสาวอุบลศรี นวราชย์	บ.ช.ม.	๒๖-๓๐-๑๒๓๐๒๐๒๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๑๑	๒๖-๓๐-๑๒๓๐๒๐๒๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๕๒๖,๖๕๐	-	-	-
๑๒	นางรสสุคนธ์ สอนดี	บ.ช.ม.	๒๖-๓๐-๑๒๓๐๒๐๓๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑๒	๒๖-๓๐-๑๒๓๐๒๐๓๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๕๒๖,๖๕๐	-	-	-
๑๓	น.ส.กานต์นันท์ พิมพ์จิต	บ.ช.ม.	๒๖-๓๐-๑๒๓๐๒๐๔๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๑๓	๒๖-๓๐-๑๒๓๐๒๐๔๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๕๐๕,๓๖๐	-	-	-
๑๔	-	-	๒๖-๓๐-๑๒๓๐๒๐๕๐๑	เจ้าพนักงานบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๔	๒๖-๓๐-๑๒๓๐๒๐๕๐๑	เจ้าพนักงานบัญชี	ปฏิบัติงาน	๒๒๕,๕๖๐	-	-	ว่างเดิม
พนักงานชั้นสูงตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๑๕	น.ส.ออดดา หล้ากันยา	บ.ช.บ. (การเงินและการธนาคาร)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผ.ช.ของการเงินและบัญชี	-	๑๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผ.ช.ของการเงินและบัญชี	-	๒๒๖,๔๘๐	-	-	-

ก.อ.ต.บึงกาฬ

ก.อ.บ.ต.จังหวัดบึงกาฬ
 ก.อ.บ.ต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓ / ๖๖
 เมื่อวันที่ ๒๘ มิ.ย. ๒๕๖๗

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ที่	กรอบอัตรากำลังใหม่ ปรับปรุง เมษายน ๒๕๖๗		เงินเดือน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		
กองช่าง (๑๕)									
พนักงานส่วนตำบล									
๑๖	นายอหฺร วงศ์สุริยา	ว.บ. (เทคนิค) วิทยาลัยอาชีวศึกษา	๒๖-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	นักบริหารช่าง (ผู้อำนวยการช่าง)	๑๖	๒๖-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	นักบริหารช่าง (ผู้อำนวยการช่าง)	๔๖๒,๒๕๐	-
๑๗	-	-	๒๖-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	วิศวกรโยธา	๑๗	๒๖-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	วิศวกรโยธา	๑๕๖,๒๕๐	ว่างเต็ม
๑๘	-	-	๒๖-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	นายช่างสำรวจ	๑	-	-	-	-
๑๙	นายธีรวิทย์ มีนเหล็ก	ว.บ. (การก่อสร้าง)	๒๖-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	นายช่างโยธา	๑๙	๒๖-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	นายช่างโยธา	๑๕๓,๕๐๐	ว่างเต็ม
พนักงานช่างเทคนิค (๑๒)									
๒๐	-	-	พนักงานช่างเทคนิค (เทคนิค)	พนักงานช่างเทคนิค (เทคนิค)	๒๐	พนักงานช่างเทคนิค (เทคนิค)	พนักงานช่างเทคนิค (เทคนิค)	๑๓๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)									
พนักงานส่วนตำบล									
๒๑	-	-	๒๖-๓๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการสาธารณสุข)	๒๑	๒๖-๓๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการสาธารณสุข)	๓๗๓,๖๐๐	ว่างเต็ม
๒๒	นางสาววิมลดา หงส์กิจ	ส.บ. สาธารณสุขศาสตร์	๒๖-๓๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๒๒	๒๖-๓๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๘๐,๐๘๐	-
๒๓	-	-	๒๖-๓๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๒๓	๒๖-๓๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑๓๓,๖๐๐	ว่างเต็ม
๒๔	-	-	-	-	๒๔	๒๖-๓๐๖-๒๑๐๔-๐๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	(โอนมาตั้งแต่วันที่ ๑๖/๖/๖๗)
พนักงานช่างเทคนิค (๓)									
๒๕	นายบรรพต ประสงค์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานช่างเทคนิค (ทักษะ)	พนักงานช่างเทคนิค (ทักษะ)	๒๕	พนักงานช่างเทคนิค (ทักษะ)	พนักงานช่างเทคนิค (ทักษะ)	๑๖๙,๕๐๐	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๕)									
พนักงานส่วนตำบล									
๒๕	นางสาวนฤนทีศ กะกรทิ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๖-๓๐๘-๒๑๐๓-๐๑๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการการศึกษา)	๒๖	๒๖-๓๐๘-๒๑๐๓-๐๑๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการการศึกษา)	๔๖๙,๓๒๐	๔๒๐,๐๐๐
๒๖	นางสาววิภา ทองพณิชย์	ว.บ. (ศึกษาศาสตร์)	๒๖-๓๐๘-๒๑๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	๒๗	๒๖-๓๐๘-๒๑๐๓-๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	๑๙๐,๐๘๐	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชุมชน (๓)									
๒๗	-	-	-	ครูผู้สอน (คุณครูประจำชั้น)	๒๘	-	ครูผู้สอน (คุณครูประจำชั้น)	-	ว่างเต็ม
๒๘	-	-	๒๖-๓๐๘-๒๑๐๓-๐๑๑	ครูผู้สอน (คุณครูประจำชั้น)	๒๘	๒๖-๓๐๘-๒๑๐๓-๐๑๑	ครูผู้สอน (คุณครูประจำชั้น)	-	ว่างเต็ม
๒๙	นางดวงพร โพธิ์พิเศษ	ศษ.ม. (การบริหารการศึกษา)	๒๖-๓๐๘-๒๑๐๓-๐๑๑	ครู (คุณครูประจำชั้น)	๓๐	๒๖-๓๐๘-๒๑๐๓-๐๑๑	ครู (คุณครูประจำชั้น)	-	(ย้ายโอน)
พนักงานช่างเทคนิค (๓)									
๓๐	นางกนิษฐา กุดศรี	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	พนักงานช่างเทคนิค (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓๐	พนักงานช่างเทคนิค (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (คุณครูประจำชั้น)	๑๖๖,๒๐๐	ย้ายโอน
๓๑	-	-	พนักงานช่างเทคนิค (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓๑	พนักงานช่างเทคนิค (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (คุณครูประจำชั้น)	๒๙,๕๐๐	ว่างเต็ม

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓/๒๐๗
 เมื่อวันที่ ๒๘ มี.ค. ๒๕๖๗

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

เจตนารมณ์ที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล คือ การจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่เจตนารมณ์ดังกล่าวจะบรรลุผลมาน้อยเพียงใด “คน” ถือเป็นทรัพยากรในการบริหารในการบริหารที่เป็นส่วนสำคัญที่สุด เพราะคนหรือบุคลากรในองค์การจะเป็นผู้กำหนดและดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่นๆ ทั้งหมด ดังนั้นหากกระบวนการกำหนดอัตรากำลังสรรหาและคัดเลือก รวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้ และการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถและอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นพลังในการผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งมากที่สุด

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง “ การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล นับตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล”

ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะพนักงานส่วนตำบล จำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุก ๆ ด้านและต่อเนื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้กำหนดแนวทางการพัฒนาในกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ไว้ดังนี้

๑. การฝึกอบรมแก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง
๒. การศึกษาดูงาน/การประชุมเชิงปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง
๓. การเพิ่มสวัสดิการแก่พนักงานส่วนตำบลและครอบครัวตามความเหมาะสมและฐานะทางครอบครัว
๔. การให้รางวัลตอบแทน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๕. ส่งเสริมความก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบลให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
๖. การส่งเสริมด้านคุณธรรมและจริยธรรม แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	ระยะเวลาการดำเนินงาน		
				ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	อบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง อปท. อบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และหน่วยงานราชการอื่นๆ หรือมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงด้านเทคโนโลยี - หลักสูตรสายงานประเภทบริหารงานท้องถิ่นหรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรสายงานประเภทวิชาการ หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรสายงานประเภททั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง - หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของทุกตำแหน่ง	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเข้าใจ บทบาทและหน้าที่ยังไม่เพียงพอ	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อนำ ปรับปรุงการดำเนินงานของ อบต. มาให้มีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น - เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่,ระเบียบ กฎหมายที่เปลี่ยนแปลง - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการบริหารงานในอำนาจหน้าที่ - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓
๒	หลักสูตรที่เกี่ยวกับกฎระเบียบที่ของทุกตำแหน่ง	- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานส่วนตำบล		✓	✓	✓
๓	หลักสูตรกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติราชการ	- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ สามารถปฏิบัติงาน ได้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง		✓	✓	✓
๔	การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	- เป็นการสร้างความเข้าใจในการ ปฏิบัติงานที่ของพนักงานส่วนตำบล		✓	✓	✓
๕	โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	- เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรม		✓	✓	✓
๖	โครงการอื่นๆ ที่สามารถกำหนดภายใต้งบประมาณจำเป็นและสถานการณ์	- เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ และขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น		✓	✓	✓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗

ที่	โครงการ/หลักสูตรการพัฒนา	หลักการและเหตุผล	วัตถุประสงค์	เป้าหมาย คน	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลา การดำเนินงาน	การติดตาม การประเมินผล
๑	อบรมสัมมนาและศึกษาดูงาน พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เข้าใจบทบาทและหน้าที่ยังไม่เพียงพอ	เพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของ อบต. มาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๒๗	การอบรมสัมมนา และศึกษาดูงาน	ต.ค.๖๖- ก.ย.๖๗	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
๒	อบรมบุคลากร จัดโดยสถาบันบุคลากรท้องถิ่น หน่วยงานราชการอื่นๆ หรือมหาวิทยาลัยที่มีข้อตกลง ความร่วมมือ และที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรสายงานประเภทบริหารงานท้องถิ่นหรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรสายงานประเภทวิชาการ หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง - หลักสูตรสายงานประเภททั่วไป หรือหลักสูตรอื่นที่ เกี่ยวข้อง - หลักสูตรพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา หรือ หลักสูตรอื่นที่เกี่ยวข้อง - หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ของทุก ตำแหน่ง	- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล	- เพื่อให้ทราบและเข้าใจการปฏิบัติหน้าที่, ระเบียบกฎหมายที่เปลี่ยนแปลง - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการบริหารงานใน อำนาจหน้าที่ - เพื่อเสริมสร้างความรู้ในการปฏิบัติงาน	๔ ๑๑ ๔ ๘ ๒๗	การฝึกอบรม	ต.ค.๖๖- ก.ย.๖๗	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
๓	หลักสูตรกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ราชการ	- เป็นการเพิ่มพูนความรู้ สามารถ ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	- เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจกฎหมาย ระเบียบที่ เกี่ยวข้อง สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง	๒๗	การฝึกอบรม	ต.ค.๖๖- ก.ย.๖๗	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
๔	การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	- เป็นการสร้างความเข้าใจใน การปฏิบัติงานหน้าที่ของพนักงานส่วน ตำบล	- เพื่อเสริมสร้างความรู้ในด้านการทำงานของ พนักงานส่วนตำบล	บุคลากรที่ ยังไม่ผ่าน การอบรม	การปฐมนิเทศจัด โดยกรม/จังหวัด	ต.ค.๖๖- ก.ย.๖๗	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
๕	โครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	- เสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณธรรมและ จริยธรรม	- เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรมในการปฏิบัติงานของบุคลากร	๒๗	การฝึกอบรม	ต.ค.๖๖- ก.ย.๖๗	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด
๖	โครงการอื่นๆ ที่สามารถกำหนดภายหลังตามความ จำเป็นและสถานการณ์	- เป็นการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และขีดความสามารถในการ ปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	- เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ประสบการณ์และขีด ความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น	๒๗	การฝึกอบรม	ต.ค.๖๖- ก.ย.๖๗	ทดสอบตามแบบ ที่กำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง จริยธรรมตามจรรยาบรรณในวิชาชีพ

“จรรยาบรรณ” หมายถึง ประมวลความประพฤติผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่าง กำหนดขึ้นเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก ซึ่งอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่ก็ได้ตั้งนั้นจรรยาบรรณ จึงถือว่าเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม ศีลธรรม ที่แต่ละอาชีพกำหนดขึ้น หากปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวถือว่าเป็นมาตรฐานที่ดีเหมาะสม สำหรับพนักงานส่วนตำบล ซึ่งถือว่าเป็นข้าราชการประเภทหนึ่ง ดังนั้น ควรจะถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการ ซึ่งได้กำหนดไว้ดังนี้

๑. จรรยาบรรณต่อตนเอง

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง พึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบล เช่นอย่างน้อยต้องถือศีล

๑.๒ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง พึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ เช่น ไม่เรียกรเปอร์เซ็นต์จากโครงการต่างๆ

๑.๓ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง พึงมีทัศนคติที่ดีและพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากขึ้น ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ โดยการเข้ารับการศึกษาอบรมต่างๆ ตามที่ทางราชการจัดให้

๒. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต เสมอภาคและปราศจากอคติ เช่น ให้การบริการแก่ประชาชนผู้บริการอย่างเสมอภาค

๒.๒ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการไม่ใช่เห็นแก่ประชาชนส่วนตัว หรือคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติเป็นผู้ตรงต่อเวลา และใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่ เช่น ต้องมาปฏิบัติงานตรงเวลาและอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการบริหารส่วนตำบลอย่างเต็มที่

๒.๔ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดสุดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลือง เสียงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง เช่น ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและดูแลรักษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๓. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง พึงมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือช่วยเหลือกลุ่มงานของตน ทั้งในด้านการให้ความคิดเห็น การช่วยทำงานและการแก้ปัญหาาร่วมกันรวมทั้งการเสนอแนะในสิ่งที่จะมีประโยชน์ต่อการพัฒนางานในความรับผิดชอบด้วย

๓.๒ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพึงดูแลเอาใจใส่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนอง

๓.๓ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง พึงช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางที่ชอบรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความสามัคคี ร่วมแรงร่วมใจในบรรดาผู้ร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓.๔ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานตลอดจนผู้เกี่ยวข้องด้วยความสุภาพ มีน้ำใจมนุษยสัมพันธ์อันดี

๓.๕ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง พึงละเว้นจากการนำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน

๔. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง พึงให้บริการประชาชนอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่สุภาพอ่อนโยน เมื่อเห็นว่าเรื่องใดไม่สามารถปฏิบัติได้ หรือไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตนจะต้องปฏิบัติ ควรชี้แจงเหตุผลหรือแนะนำให้ติดต่ออย่างหน่วยงานหรือบุคคลซึ่งตนทราบว่ามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ต่อไป

๔.๒ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง พึงประพฤติตนให้เป็นที่เชื่อถือของบุคคลทั่วไป

๔.๓ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง พึงละเว้นจากการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากได้รับไว้แล้วและทราบภายหลังว่า ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้มีมูลค่าเกินปกติวิสัย ก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

แนวทางการประพฤติตนทางจริยธรรม ที่ควรทำและไม่ควรทำ (Do's & Don't)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอบุ่งคล้า จังหวัดบึงกาฬ

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความเข้าใจในประมวลจริยธรรมมากขึ้น สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม เพื่อให้ควรแก่ความไว้วางใจและความเชื่อมั่นของประชาชน ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีงาม จึงสรุปแนวทางการปฏิบัติงานที่ควรทำและไม่ควรทำ ดังนี้

หลักการ/ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do's)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
๑. ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	- ตระหนักและยึดมั่นในหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	- แสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการต่อต้านปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

หลักการ/ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do's)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
	<ul style="list-style-type: none"> - รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและนำความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ไปใช้ในการปฏิบัติงาน และ/หรือประกอบการพิจารณาพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น - ปฏิบัติหน้าที่โดยสามารถอธิบายเหตุผลในเรื่องต่างๆ ข้อมูลที่จำเป็นให้ผู้เกี่ยวข้องได้ทราบด้วย - การปฏิบัติหน้าที่จำเป็นต้องตัดสินใจด้วยเสียงข้างมาก จะต้องให้ความสำคัญแก่ความคิดเห็นของเสียส่วนน้อยด้วย 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้อำนาจบังคับหรือแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการกดดันให้เพื่อนร่วมงาน ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ผู้มีส่วนได้เสีย หรือผู้อื่นปฏิบัติตามความต้องการของตน - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ไม่จงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์
๒. ซื่อสัตย์ สุจริตสำนึกที่ดี ตระหนักในบทบาทหน้าที่	<ul style="list-style-type: none"> - ตระหนักในบทบาทหน้าที่รับผิดชอบทั้งในหน้าที่ราชการที่ดีและข้าราชการที่ดี - ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบรวดเร็วเต็มกำลังความสามารถและกล้ารับผิดชอบในความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งพร้อมรับการตรวจสอบจากบุคคลหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบ - เสียสละและอุทิศตนในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงความเสียหายที่อาจจะเกิดขึ้นต่องาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล ต่อประชาชน หรือต่อประเทศชาติ - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่ขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความล่าช้าไม่โปร่งใส
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม	<ul style="list-style-type: none"> - ตระหนัก และยึดมั่นในคุณความดีและประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับคำสอนหรือหลักปฏิบัติของศาสนาและให้เหมาะสมในฐานะที่เป็นข้าราชการที่ดี - ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้องตามหลักกฎหมาย หลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง - ปฏิบัติหน้าที่โดยกล้าแสดงความคิดเห็นหรือทักท้วงเมื่อพบว่ามีกรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ประพฤติปฏิบัติตนตามความพึงพอใจส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงหลักคำสอนของศาสนา หรือความเหมาะสมในการเป็นข้าราชการที่ดี - ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่คำนึงถึงหลักกฎหมาย หลักวิชาการ และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

หลักการ/ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do's)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์ของราชการ ประชาชนหรือประเทศชาติ - ละเว้นการเรียกรับหรือดำเนินการใดที่ประสงค์จะให้ตนเองได้รับประโยชน์ตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ 	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้ความรู้สึกส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ มีอคติต่องานปฏิบัติ ต่อผู้ร่วมปฏิบัติ ต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์กร ต่อรัฐบาล หรือต่อประชาชน - ปฏิบัติงานโดยมุ่งให้เกิดประโยชน์ของตัวเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่นำความความคิดเห็นส่วนตัวมาใช้ปะปนกับการปฏิบัติหน้าที่ - ใช้ตำแหน่งหน้าที่เรียกรับ ยอมรับหรือดำเนินการอื่นใดเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว - กระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการเอื้อประโยชน์โดยมิชอบให้ตนเองหรือบุคคลอื่น - ใช้อำนาจหน้าที่ตำแหน่งกลั่นแกล้งผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นให้ได้รับความเสียหาย - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรกระทำที่นำตำแหน่งหน้าที่ไปใช้แสวงหาประโยชน์ส่วนตน
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด - รักษาและพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติหน้าที่โดยให้ความสำคัญกับกระบวนการที่ระเบียบหรือกฎหมายไม่ได้กำหนดไว้ จนไม่คำนึงถึงผลสำเร็จของงาน - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามีกรปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถที่มีอยู่ หรือตามมาตรฐานเดิมที่เคยปฏิบัติหรือตามความพึงพอใจส่วนตัว

หลักการ/ค่านิยม	ข้อควรทำ (Do's)	ข้อไม่ควรทำ (Don't)
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมที่มีผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆจะได้รับทั้งทางตรงและทางอ้อม - ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อราชการด้วยอัธยาศัยที่ดี สุภาพและสร้างความประทับใจแก่ประชาชนผู้ขอมารับบริการด้วยน้ำใสใจจริง - ตระหนัก เคารพ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดในรัฐธรรมนูญในฐานะประชาชนชาวไทย - ปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้เป็นไปตามที่รัฐธรรมนูญหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด และทักท้วงเมื่อพบว่า มีการกระทำที่ไม่สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> - ปฏิบัติหน้าที่โดยนำความเชื่อส่วนตัวทางการเมืองมาใช้ในการเลือกปฏิบัติราชการในเรื่องต่างๆ - แสดงความคิดเห็นต่อสาธารณะโดยไม่คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในฐานะที่เป็นข้าราชการที่ต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง - มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่โดยเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม - ใช้ช่องว่างของกฎหมาย/ระเบียบ กระทำการอันเป็นการก่อให้เกิดความเคลือบแคลงสงสัยว่าเป็นการไม่ซื่อสัตย์สุจริต - กระทำการละเว้นหรือละเมิดทั้งกฎหมายทั้งในการปฏิบัติราชการ และการดำเนินชีวิตส่วนตัว - ปล่อยปละละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นว่ามี การกระทำที่เป็นการละเว้นหรือละเมิดการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ	<ul style="list-style-type: none"> - ประพฤติปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลจริยธรรม - ไม่กระทำการใดๆ อันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการ - ตระหนักอยู่เสมอว่าตนเองอยู่ในฐานะข้าราชการ ต้องดำรงตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียงภาพลักษณ์ของข้าราชการและส่วนราชการของตน - ตักเตือนข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐหากพบเห็นว่ามีพฤติกรรมเป็นการทำลายชื่อเสียงหรือภาพลักษณ์ของราชการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ประพฤติและปฏิบัติตนและปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องกับประมวลจริยธรรม

ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว พระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ ได้กำหนดมาตรฐานทางจริยธรรม ซึ่งเป็นหลักเกณฑ์การประพฤติปฏิบัติอย่างมีคุณธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๙(๔) แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จึงประกาศกำหนดประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง พ.ศ. ๒๕๖๖ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้ "พนักงานส่วนท้องถิ่น" หมายความว่า พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง และให้หมายความรวมถึงพนักงานจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

ข้อ ๒ พนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังต่อไปนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมา ตามกฎหมาย และตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัว หรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคล หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดี และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญา

ของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

- (๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาล และอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
- (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
- (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
- (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
- (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน
- (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
- (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ข้อ ๓ หากพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้ใดจะต้องยึดถือหรือปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพตามกฎหมาย หรือข้อบังคับอื่นใดที่กำหนดไว้โดยเฉพาะ นอกจากจะต้องรักษาจริยธรรมตามประกาศนี้แล้ว จะต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพนั้นด้วย

ข้อ ๔ การจัดทำกระบวนการรักษาจริยธรรม แนวทางการจัดทำข้อกำหนดจริยธรรมเพิ่มเติมจากประมวลจริยธรรมให้สอดคล้องเหมาะสมกับบทบาทภารกิจที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนตามประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งหลักเกณฑ์การนำพฤติกรรมทางจริยธรรมไปใช้ในกระบวนการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นกำหนด

ข้อ ๕ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลหนองเดินรักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้ และมีอำนาจตีความและวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนี้

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน
ที่ ๑๐๐ /๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ รอบตุลาคม ๒๕๖๕) จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ และองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

- | | |
|---------------------------------------|---------------------|
| ๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน | กรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา | กรรมการ |
| ๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| ๑.๗ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการ ต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำเนาถูกต้อง

(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

/๒.๓ ศึกษา....

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายบัวไข ประเคนคะชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน

สำเนาถูกต้อง



(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง โทรศัพท์/โทรสาร ๐ ๔๒๔๙ ๐๘๘๐
ที่ บก ๘๒๑๐๑/ว - วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗
เรื่อง ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เรียน คณะกรรมการฯ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ได้มีคำสั่ง ที่ ๑๐๐ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็น คณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ดังนั้น เพื่อเป็นการ เตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง เป็นไป ด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑

เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ จึงขอให้ คณะกรรมการฯ เข้าร่วมประชุม เพื่อพิจารณาการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวลา ๑๔.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง



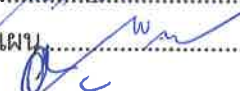


จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(ลงชื่อ).....

(นายบัวไข ประเคนคะชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง
ประธานกรรมการฯ

-ทราบ

- ปลัด อบต.....
- ผู้อำนวยการกองคลัง.....
- ผู้อำนวยการกองช่าง.....
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา.....
- หัวหน้าสำนักปลัด.....
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน.....
- นักทรัพยากรบุคคล.....

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบ เมษายน ๒๕๖๗)
วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๗ เวลา ๑๔.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่ง อบต.หนองเต็ง ที่ ๑๐๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอให้ที่ประชุมพิจารณา

-วิเคราะห์อัตรากำลังคนในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ครั้งที่ ๑ รอบ เมษายน ๒๕๖๗)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

.....
.....
.....

สำเนาถูกต้อง


(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

บัญชีลงชื่อ




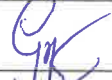




คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบ เมษายน ๒๕๖๗)

วันที่ ๒๓ ก.พ. ๒๕๖๗

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

เวลา ๑๕.๐๐ น.

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง	ประธานกรรมการ		
๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง	กรรมการ		
๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ		
๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ		
๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ		
๖	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ		
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	กรรมการและเลขานุการ		
๘	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ		

ผู้เข้าร่วมประชุม

- ๑ นายดำมรงค์ ใจดี
- ๒ นาย ศกธ ธรรมวิทย์
- ๓ นาย. น้อมชัย กันตาวุธดิษฐ์





ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

บันทึกรายงานประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบ เมษายน ๒๕๖๗)
วันที่ ๒๓ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๗
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น

คณะกรรมการ

ลำดับ	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	นายบัวไข ประเคนคะชา	ประธานกรรมการ
๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ว่าที่ ร.ต(ญ) ดวงเดือน ลุนเพ็ง	กรรมการ
๓	ผู้อำนวยการกองช่าง	นายโอฬาร วงศ์สุริยา	กรรมการ
๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	นายยงยุทธ อะโคตมี	กรรมการ
๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	นางสาวชนัญชิตาธิ์ กะการดี	กรรมการ
๖	หัวหน้าสำนักปลัด	นายพุทธิพงษ์ กันยาง	กรรมการ
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นายพุทธิพงษ์ กันยาง	กรรมการเลขานุการ
๘	นักทรัพยากรบุคคล	นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เปิดประชุม ๑๔.๐๐ น. เมื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙พร้อมแล้ว กระผมนายบัวไข ประเคนคะชา นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น ประธานกรรมการ เปิดการประชุมคณะกรรมการฯ ตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมได้รับทราบ

๑.๑ แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น ที่ ๑๐๐/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามรายชื่อดังต่อไปนี้

- | | |
|------------------------------|-------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ | กรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | กรรมการ |
| ๗. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | กรรมการ เลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่

จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถ ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือ ได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี
๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มี อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มี ประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน
๕. ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่ง และระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ
๖. พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอด ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๗ -๒๕๖๘

ที่ประชุม

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธานฯ

-การวิเคราะห์อัตรากำลังคน เพื่อการพิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘ (ครั้งที่๑ รอบเมษายน ๒๕๖๗)

-ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้มอบหมายแต่ละส่วน ราชการ วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดใน ยุทธศาสตร์การพัฒนา และกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการ พนักงานจ้าง ในตำแหน่งใดและจำนวนเท่าใดการปฏิบัติงานมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความรับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลและให้เป็นไปตามความเหมาะสม ตามระบบควบคุมภายใน รวมถึงเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของพนักงานส่วนตำบล ขอเชิญขอเชิญเลขานุการ ชี้แจงแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘(ครั้งที่๑ รอบเมษายน ๒๕๖๗) ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลหนองเต็ง ด้วย ขอให้ฝ่ายเลขานุการชี้แจงต่อที่ประชุมในการปรับปรุงแผนครั้งนี้

เลขานุการ

-เรื่องรายละเอียดต่างๆทั้งด้านกำลังคนและด้านภาระค่าใช้จ่าย (ตามเอกสารแนบ)ขอให้ ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงรายละเอียดต่างๆต่อคณะกรรมการในที่ประชุมครับ

ผู้ช่วยเลขานุการ

- ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เป็นการวางแผนด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น ล่วงหน้าเป็นเวลา ๓ ปี หากในระหว่าง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น มีภารกิจและอำนาจหน้าที่เพิ่มขึ้น และมีภาระงานต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ก็สามารถดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้

- ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกิน ๔๐ % ของรายจ่ายประจำปี และต้องขอมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ (ก.อบต.จังหวัด)

- สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้เป็นการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ยังไม่สามารถปรับปรุงตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมได้ แต่สามารถยุบเลิกตำแหน่งได้

- ในการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครึ่งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น มีการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล สังกัดกองช่าง จากนายช่างสำรวจ เป็นเจ้าพนักงานประปา ประเภททั่วไป ซึ่งจะไม่มีการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างจากแผนอัตรากำลังเดิม ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างยังไม่มีคนครอง

- ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (เอกสารที่แนบ) จะเห็นได้ว่าภาระงานที่กำหนดไว้สอดคล้องกับภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น

ประธานฯ

- ขอให้ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนราชการ ได้เสนอความคิดเห็นในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบ เมษายน ๒๕๖๗) มีส่วนราชการใดที่มีเรื่องซักถามก็ให้เสนอในที่ประชุมได้ครับ

กรรมการ

- สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน และคิดคະเนวว่าจะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าโดยพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬ นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล และผู้บริหารฯ ตลอดจน สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ให้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ อ้างอิงข้อมูลจากผลการดำเนินงานประจำปี ที่รายงานต่อสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่า ภารกิจในแต่ละด้านนั้นจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังอย่างไรและจำนวนเท่าใด ฉะนั้นให้แต่ละส่วนราชการเสนอให้ทางเลขานุการคณะกรรมการฯ ได้รวบรวมและนำมาจัดทำร่างแผนฯ รวมทั้งนำมาคำนวณบัญชีประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าตอบแทนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการและพนักงานจ้าง

ผู้ช่วยเลขานุการ

- ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่องการจัดแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ กำหนดให้นำข้อมูลตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้างของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล รวมไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

***ทั้งนี้ ก่อนขออนุมัติกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้พิจารณาดำเนินการกับตำแหน่งที่ว่างและมีความจำเป็นน้อยก่อน โดยการตัดโอนตำแหน่งหรือการปรับปรุงและตัดโอน (เกลี้ยตำแหน่ง) ไปไว้ในงานที่มีความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนมากกว่า

- ในกรณีที่ประมาณการค่าใช้จ่ายเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดมาตรการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายให้อยู่ในอัตราร้อยละตามที่กฎหมายกำหนด เสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเห็นชอบและขอให้แนะนำ ติดตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมิให้ดำเนินการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลเกินกว่าอัตราที่กำหนดตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงาน บุคคล พ.ศ.๒๕๔๒ ขึ้นได้

ประธาน

-ภาระค่าใช้จ่าย ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ถ้าปรับปรุงตำแหน่ง จากนายช่างสำรวจ เป็นเจ้าพนักงานประปา ภาระค่าใช้จ่ายจะไม่เพิ่มขึ้น เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปีพ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ส่วนภาระค่าใช้จ่ายที่คำนวณอยู่ที่ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๔% เนื่องจากมีงบประมาณรายจ่ายเพิ่มขึ้นตามฐานเงินเดือนนะ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ -ตามที่ฝ่ายผู้ช่วยเลขานุการ ได้เสนอมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรยังไม่เกินร้อยละ ๔๐% สามารถปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีได้ คณะกรรมการมีความอย่างไร เสนอเพิ่มเติมได้ครับ

กรรมการ

-พิจารณาแล้ว จากภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งมีความสอดคล้องกับการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบ เมษายน ๒๕๖๗)

ผู้ช่วยเลขานุการ

- ถ้าไม่มีคณะกรรมการท่านในเสนอเพิ่มเติม ขอสรุปประมาณการภาระค่าใช้จ่ายด้าน บุคลากรในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ คิดเป็น ร้อย ละ ๓๒.๖๔% ซึ่งยังไม่เกิน ๔๐% ถ้าหากมีความจำเป็นและภารกิจมากขึ้น (ก.อบต. จังหวัด) ก็สามารถพิจารณาให้ความเห็นชอบได้เพื่อขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ใน ครั้งต่อไป และขอให้หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องส่งแบบภาระงานของกอง ให้ฝ่ายเลขานุการเพื่อจะได้ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ประธานฯ

-คณะกรรมการ ทุกท่านคงได้มีการพิจารณาในรายละเอียดของร่างการปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ผลครั้งที่๑ รอบ เมษายน ๒๕๖๗)แล้ว ไม่มีการปรับปรุงเพิ่มเติมตำแหน่ง แต่อย่างใด มีเพิ่มเติมคือปรับตำแหน่งให้ตรงตามประกาศฯ ที่ได้กล่าวมาข้างต้นไม่ทราบมี คณะกรรมการ ท่านใดมีข้อทักท้วงใดๆ หรือไม่ หากไม่มีการทักท้วงผมก็จะขอมติที่ ประชุมฯ ครับ

ที่ประชุม

- มีมติเห็นชอบร่างการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบ เมษายน ๒๕๖๗) และให้ดำเนินการเสนอขอความเห็นชอบ จาก ก. อบต.จังหวัดบึงกาฬ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ

- แจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.งานสงกรานต์ ขอให้หัวหน้าส่วนราชการดำเนินการให้เรียบร้อยและเชิญ คณะกรรมการประชุมชี้แจงแนวทางการดำเนินงานต่อไป

๒.การจัดทำป้ายเฉลิมพระชนพรรษา รัชการที่ ๑๐ ขอให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

๓.การขอขยายเขตไฟฟ้าเพื่อการเกษตร ทางหน่วยงานโยธาจังหวัดและการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดบึงกาฬ ขอให้ดำเนินการจัดส่งเอกสารเพิ่มเติม แจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

๔.เรื่องหนังสือร้องเรียน นาข้าวถูกน้ำท่วม ซึ่งเป็นเขตพื้นที่ติดกับ อบต.บุงคล้า เพื่อแก้ไขปัญหา มอบหมายให้ นายสามารถ โคตรมี รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดินและ ผอ. กองช่าง ประสานการแก้ไขปัญหา

๕.เรื่องการขอใช้พื้นที่เพื่อสร้าง SKY WORK ได้รับแจ้งจากกรมป่าไม้ว่า ให้ดำเนินการขอใช้พื้นที่ไปยังป่าสงวนแห่งชาติเพื่อดำเนินการต่อไป แจ้งให้ส่วนราชการที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

ที่ประชุม
ประธานฯ
ผู้ช่วยเลขานุการ


- รับทราบ
-มีใครมีเรื่องชี้แจงเพิ่มเติมหรือไม่ครับ
-แจ้งเรื่อง การจัดโครงการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิน จะจัดขึ้นในวันที่ ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗ ค่ะ


ที่ประชุม
ประธานฯ

-รับทราบ
-มีใครมีเรื่องชี้แจงเพิ่มเติมหรือไม่ถ้าไม่มี ปิดประชุมครับ

ปิดประชุม

-เวลา ๑๕.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้พิมพ์รายงานฯ
(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจบันทึกการประชุม
(นายพุทธิพงษ์ กัญยาง)
เลขานุการและกรรมการฯ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานประชุมฯ
(นายบัวไข ประเคนคชะ)
ประธานกรรมการ

บัญชีรายการคำนวณปริมาณงานทุกส่วนราชการและจำนวนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอป่าสัก จังหวัดบึงกาฬ

กองช่าง

จากการคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นในแต่ละส่วนของกองช่าง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอป่าสัก จังหวัดบึงกาฬ จะเห็นได้ว่ามีจำนวนปริมาณงานทั้งปีที่เกิดขึ้นของแต่ละงานนั้น ทำให้ทราบถึงความต้องการตำแหน่งและจำนวนอัตราเท่าใด ซึ่งตามตารางการคำนวณงาน ปริมาณรายได้และเงินอุดหนุนซึ่งรายละเอียดในการคำนวณปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองช่าง ได้นำมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นแล้ว นำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาต่อคนนั้น พิจารณาการคำนวณค่าจ้างที่เกิดขึ้นในการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งและอัตราค่าจ้างคน ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานของกองช่างทั้งปีจากการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นจริงของงานในกองช่าง ทำให้มีความต้องการอัตรากำลังคนในสัดส่วนที่ต้องการทั้งสิ้น จำนวน ๑๕ อัตรา แต่กองช่างได้กำหนดไว้เพียงจำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

ลำดับ	ชื่อตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	จำนวนอัตรา	หมายเหตุ
ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น				
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	๑	
๒	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	๑	
๓	นายช่างโยธา	ปง.	๑	
๔	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง	๐	
	เจ้าพนักงานประจำ	ปง./ชง	๑	ปรับปรุงตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	คุณวุฒิ	๑	ว่างเดิม
รวม			๕	

ลงชื่อ  ผู้กรอกข้อมูล
(นายโอฬาร วงศ์สุริยา)
ผู้อำนวยการกองช่าง

ว่าที่ ร.ต.(ญ)  ผู้กรอกข้อมูล
(ดวงเดือน ลุนพึ่ง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง


ลงชื่อ  ผู้รับรองข้อมูล
(นายบัวไข่ ประเศศขง)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง


ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานของกองช่าง
 ประกอบการกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอปุงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

งาน/กิจกรรม	เวลาที่ใช้ต่อราย (เรื่อง/นาที)	ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/ราย)	เวลาทั้งหมด(ต่อปี)	จำนวนอัตรากำลัง ที่ต้องการ
๑. งานก่อสร้าง				
-งานบริหารจัดการงานก่อสร้าง บริหารงานช่าง	๑๘๐	๓๕๒	๖๓,๓๖๐	๐.๗๗
-งานก่อสร้างและซ่อมแซมบูรณะถนน ควบคุมงาน	๒,๗๐๐	๕๐	๑๓๕,๐๐๐	๑.๖๓
-งานออกสำรวจ	๓๖๐	๑๔	๕,๐๔๐	๐.๐๖
-งานก่อสร้างประปา ควบคุมงาน	๑๐,๘๐๐	๒	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร				
-งานสำรวจพื้นที่และสิ่งก่อสร้าง	๓๖๐	๑๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
-งานออกแบบและเขียนแบบ	๓๖๐	๒๒๐	๗๙,๒๐๐	๐.๙๖
-งานประมาณการราคา	๓๖๐	๑๒๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
-งานกำหนดราคากลาง	๓๖๐	๑๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
-งานควบคุมอาคาร อนุญาตก่อสร้าง	๓๖๐	๑๒๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
-งานเอกสาร งานธุรการ	๑๒๐	๔๕๙	๕๕,๐๘๐	๐.๖๗
๓. งานประสานสาธารณูปโภค				
-งานไฟฟ้าสาธารณะ ปรับปรุง ซ่อมแซม ไฟฟ้าส่องสว่าง	๔๘๐	๘๐๐	๓๘๔,๐๐๐	๔.๖๔
-งานจัดหา เบิกจ่าย ควบคุม จัดเก็บรักษาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้	๓๖๐	๑๐๐	๓๖,๐๐๐	๐.๔๓
-งานดูแล ปรับปรุง ซ่อมแซม ระบบประปา	๓๖๐	๘๐๐	๒๘๘,๐๐๐	๓.๕๘
-งานไฟฟ้าในกิจกรรมและโครงการของ อบต. และ สาธารณะประโยชน์	๑๘๐	๓๐๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
๔. งานผังเมือง				
-งานสำรวจ แผนที่ และวางผังเมือง	๓๖๐	๙๕	๓๔,๒๐๐	๐.๔๑
รวม		๓,๖๓๒	๑,๓๑๓,๘๘๐	๑๕.๘๗

ลงชื่อ  ผู้กรอกข้อมูล
 (นายโอหาร วงศ์สุริยา)
 ผู้อำนวยการกองช่าง

ว่าที่ ร.ต.(ญ)  ผู้กรอกข้อมูล
 (ดวงเดือน ลุนพิ่ง)
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

ลงชื่อ  ผู้รับรองข้อมูล
 (นายบัวไช ประเคนคะชา)
 นายกองการบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

แบบขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอป่าสัก จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง ของงานนี้	ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่ (๑๒)	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด	
					ของ อบต. (ที่มีที่ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มีที่ว่าง)	ของงานนี้ (ประจําชั่วคราว) (ประจําชั่วคราว)				
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)	(๑๑)	(๑๓)	
๑	กองช่าง	นายช่างสำรวจ ๒๖-๓-๐๕-๔๗๖๓-๐๐๑	๓	๑. เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร งานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๒. เพื่อสนองนโยบายของผู้บริหารและ ความต้องการของประชาชน ๓. เพื่อให้การบริการเรื่องน้ำที่ใช้อุปโภค และ บริโภคของประชาชนมีคุณภาพ	๓๒/๑๓	๔/๒	-/-	๑/-	-/-	ไม่อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี	

ว่าที่ ร.ต. (อ.).....

(ดวงเดือน อุนเพ็ง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

(ลงชื่อ).....

(นายบัวใจ ประเคนคะชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

..... ปลัด อบต.
..... ทน.สน.บ้ส/ต.ก.อบ
..... กิ่ง
..... ทน.ทาน

แบบขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอป่าสัก จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่ง อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)	(๘)	(๙)	(๑๐)
๑	กองช่าง	นายช่างสำรวจ ๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	ปรับปรุงตำแหน่ง	เจ้าพนักงานประจำ ๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	กองช่าง	๑. มีการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้นในกองช่าง ๒. เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓. เพื่อสนองนโยบายของผู้บริหารและความต้องการของประชาชน	ไม่มีอยู่ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	

ว่าที่ ร.ต. (ญ) 

(ดวงเดือน ลุนเพ็ง)


ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง



(นายบัวไซ ประเคนคะชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

(ลงชื่อ).....

 ปลัด อบต.
.....หน.สน.ปลัด/ผอ.กค.
.....ร่าง
.....พิมพ์ทาน

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ
ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง (๑)	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ (๒)	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๒๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ไม่ว่าง		๑	
๒	๒๖-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา(ปก/ชก)	ว่าง		๑	
๓	๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา(พง)	ไม่ว่าง		๑	
๔	๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ (พง/ชง)	ว่าง	ปรับปรุงเป็น จพง. ประปา	-๑	
๐	๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา(พง/ชง)			๑	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				
๕	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ว่าง	-	๑	

ว่าที่ ร.ต. (ญ).....

(ดวงเดือน ลุนเพ็ง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

(ลงชื่อ).....

(นายบัวไข ประเคนคะชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

..... ปลัด อบต.
..... หน.สน.ปลัด/ผอ.กอง
..... ว่าง
..... ทีมพัฒนา

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

รายจ่ายประจำปี		รายจ่ายหมวดเงินเดือน และค่าจ้าง										หมายเหตุ
(๑) ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	(๒) ปัจจุบัน (บาท)	(๓) จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	(๔) คิดเป็น ร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวด เงินเดือน พนักงานส่วนตำบล (บาท)	(๖) คิดเป็น ร้อยละ	(๗) รายจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	(๘) คิดเป็น ร้อยละ	(๙) รายจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	(๑๐) คิดเป็น ร้อยละ	(๑๑) รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) รายจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๓) คิดเป็น ร้อยละ
๓๑,๓๖๐,๓๐๐	๓๓,๕๔๐,๑๖๐	๒,๑๗๙,๘๖๐	๖.๕๐	๖,๑๐๔,๙๗๐	๑๘.๒๐	๓๓๕๒,๗๒๐	๑	๕๕๒,๒๖๐	๑.๗๔	๑,๑๘๕,๒๘๐	๘,๒๑๕,๒๓๐	๒๔.๔๙

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖

ว่าที่ ร.ต. (ญ).....

(ดวงเดือน อุนเพ็ง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

ลงชื่อ.....

(นายบัวไข่ ประเคนตะชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

..... ปลัด อบต.
..... พ.น.สน.ปลัด/ผอ.ก.อ.
..... ว่าง
..... ทินันทาน

ตารางสรุปค่าใช้จ่ายประจำตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับ
เรื่องการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ
ประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๗ รวม ๓๓,๔๕๐,๑๖๐ บาท รายละเอียดดังนี้

ลำดับ	การจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้าง	จำนวนเงิน	หมายเหตุ
๑	เงินเดือนและเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน		
	(๑) เงินเดือน(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๕,๖๔๙,๒๖๐.๐๐	งบประมาณ
	(๒) เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร(ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)	๔๒๐,๐๐๐.๐๐	ได้ตั้งเป็น
	(๓) เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น		ข้อบัญญัติ
	-เงินค่าครองชีพชั่วคราว	๓๕,๗๑๐.๐๐	งบประมาณ
	-เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)		ประจำปี พ.ศ.
	-เงินเพิ่มค่าพิเศษภาษามลาญ (พ.ภ.ม.)		๒๕๖๕ และ
			ได้รับอนุมัติ
๒	ค่าจ้างประจำและค่าจ้างพนักงานจ้าง		
	(๑) เงินค่าจ้างประจำ	๓๔๒,๗๒๐.๐๐	จากนายอำเภอ
	(๒) เงินค่าตอบแทนพนักงานจ้าง	๕๕๘,๒๖๐.๐๐	แล้วตั้งแต่
	(๓) ค่าครองชีพชั่วคราว	๒๔,๐๐๐.๐๐	วันที่.....
๓	ประโยชน์ตอบแทนอื่น		
	(๑) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกันดาร/พื้นที่เสี่ยงภัย/พื้นที่พิเศษ		
	(๒) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตรและการศึกษาบุตร	๙๐,๘๐๐.๐๐	
	(๓) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของพนักงานลูกจ้างประจำพนักงานจ้าง		
	(๔) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล		
	(๕) เงินค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและในวันหยุดราชการเฉพาะสำหรับ		
	ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	๑๕,๐๐๐.๐๐	
	(๖) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข สำหรับแพทย์ทันตแพทย์		
	และเภสัชกรที่ไม่ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว		
	(๗) ค่าเช่าบ้าน	๓๐,๐๐๐.๐๐	
	(๘) เงินช่วยเหลือค่าทำศพข้าราชการ/พนักงาน/พนักงานจ้าง/ลูกจ้างประจำ		
	ปฏิบัติปฏิบัติงานในหน้าที่		
	(๙) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่าง		
	เดินทางไปราชการ		
	(๑๐) เงินค่าศึกษาต่อปริญญาตรีและปริญญาโทพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง		
	(๑๑) เงินบำเหน็จบำนาญของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ที่มีใช้ตำแหน่งครู(ชคบ.)		
	รวมถึงเงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการก่อนเกษียณอายุ		
	ของกรุงเทพมหานคร (ชรบ.)		

.....ปลัด อบต.
หน.สน.ปลัด/ผอ.กอง
ร่าง
คืนสำนักงาน

-๒-

ตารางสรุปค่าใช้จ่ายประจำตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
 เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับ
 เรื่องการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอบุ่งคล้า จังหวัดบึงกาฬ
 ประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณ ประจำปี ๒๕๖๗ รวม ๓๓,๕๔๐,๑๖๐ บาท รายละเอียดดังนี้

ลำดับ	การจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้าง	จำนวนเงิน	
(๑๒)	เงินสมทบกองทุนประกันสังคม	๕๒,๒๒๔.๐๐	
(๑๓)	เงินสมทบกองทุนเงินทดแทน	๑,๕๐๐.๐๐	
(๑๔)	เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ	๙๒,๕๒๐.๐๐	
(๑๕)	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๓๔๕,๗๑๖.๐๐	
(๑๖)	เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการกรุงเทพมหานคร		
(๑๗)	บำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการเนื่องในการป้องกันอริปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ		
(๑๘)	ค่าใช้จ่ายตามข้อ ๗ วรรคสองของประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๔๔		
(๑๙)	เงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ	๕๕๗,๕๒๐.๐๐	
(๒๐)	เงินอื่นๆ (เงินเพิ่มค่าเสียงภัยสุขภาพสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจ)		
	รวมเป็นเงินทั้งสิ้น (ตัวอักษร) (แปดล้านสองหมื่นห้าพันสองร้อยสามสิบบาทถ้วน)	๘,๒๑๕,๒๓๐.๐๐	

รวมทั้งหมด ข้อ ๑+๒+๓ = ๘,๒๑๕,๒๓๐ * ๑๐๐/๓๓,๕๔๐,๑๖๐

คิดเป็น ๒๔.๔๙ % ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง



(นายยงยุทธ อะโคตมี)

ผู้อำนวยการกองคลัง

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

ว่าที่ ร.ต.(ญ).....
 (ดวงเดือน ลุนเพ็ง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

ตรวจสอบแล้วถูกต้อง

(ลงชื่อ).....
 (นายบัวไข ประเคนคะชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง
นายช่างสำรวจ(ป/ชง) เป็น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประจำ (ป/ชง) สังกัดกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเคี่ยน อำเภอป่าสัก จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับที่ (๑)	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที) (๕)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ (๖)
๑	จัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องการติดตั้ง การซ่อม และการบำรุงรักษาด้านงานประปาเพื่อให้เกิดความพร้อม และความสะอาดในการปฏิบัติงาน	๓๐	๘๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
๒	ดำเนินการผลิตน้ำประปา และจุดเตรียมน้ำสะอาดเพื่อให้บริการประชาชน และประปาสำรองเพื่อการดับเพลิง และการดับเพลิงงานต่างๆจำเป็น เพื่อให้ประชาชนมีน้ำดื่มและน้ำใช้ที่สะอาด ปลอดภัยและมีน้ำใช้เพียงพอ	๓๖๐	๑๕๐	๕๔,๐๐๐	๐.๖๕
๓	ดำเนินงานติดตั้งมาตรวัดน้ำประปาให้กับประชาชนเพื่อให้เกิดความถูกต้องในการคำนวณ ปริมาณการใช้น้ำของประชาชนและปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้	๓๖๐	๓๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๒
๔		๑๘๐	๘๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๕	ช่วยตรวจสอบควบคุมรายได้ รายจ่ายพัสดุ คุรุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานประปา เพื่อให้มีรายได้ รายจ่ายจ่ายพัสดุ คุรุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆที่ครบถ้วนและถูกต้อง	๑๒๐	๔๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
๖	บำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ พัดลม คุรุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้เครื่องมือ อุปกรณ์ คุรุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆให้มีสภาพที่สมบูรณ์และเป็นการยืดอายุการใช้งาน	๖๐	๔๐	๒,๔๐๐	๐.๐๓
๗	บำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ พัดลม คุรุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ พัดลม คุรุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆที่มีสภาพที่สมบูรณ์ และเป็นการยืดอายุการใช้งาน	๑๒๐	๔๐	๔,๘๐๐	๐.๐๖
๘	ศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านประปา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	๖๐	๒๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑
๙	ปฏิบัติงานและสนับสนุนงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสังกัดบรรณารักษ์ที่กำกับดูแลไว้	๖๐	๕๐	๓,๐๐๐	๐.๐๔
รวม					๑.๑๗

ว่าที่ ร.ต. (อ.)
(ดวงเดือน ลูนแพง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเคี่ยน

ลงชื่อ.....
(บัวใจ ประเคนคชชา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเคี่ยน

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

.....ปลัด อบต.
.....หน.สน.ปลัด/ผอ.ก.อ.
.....ร่าง
.....พิมพ์ทาน

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา (ปจ./ขง.) ก.ย.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
เลขประจำตำแหน่ง ๒๖-๓-๐๕-๔๗๐๗-๐๐๑ กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอบุคฉุลา จังหวัดบึงกาฬ

ลำดับ ที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี (งาน/ปี)	ก่อน ๒ ปี (งาน/ปี)	ก่อน ๑ ปี (งาน/ปี)	
๑	งานจัดเตรียมเครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องการติดตั้ง การซ่อม และการบำรุงรักษา ด้านงานประปาเพื่อให้เกิดความพร้อม และความสะดวกในการปฏิบัติงาน	๖๐	๗๐	๘๐	
๒	งานดำเนินการผลิตน้ำประปา และจัดเตรียมน้ำสะอาดเพื่อให้บริการประชาชน และประปนสารองคที่ อาการดับเพลิง และการดำเนินงานต่างๆที่จำเป็น เพื่อให้ประชาชนมีน้ำดื่มและน้ำใช้ที่สะอาด ได้มีคุณ ภาพและพร้อมใช้อย่างทันที	๑๕	๒๕	๓๐	
๓	งานติดตั้งมาตรวัดน้ำประปาให้กับประชาชนเพื่อให้เกิดความถูกต้องในการคำนวณ ปริมาณการใช้น้ำ ของประชาชนและเป็นไปตามมาตร ที่กำหนดไว้	๗๐	๘๐	๙๐	
๔	ซ่อมแซมและบำรุงรักษาท่อน้ำประปา เพื่อให้มีท่อน้ำประปาที่มีคุณภาพประชาชนมีน้ำดื่ม น้ำใช้อย่าง สม่ำเสมอ	๑๐๐	๑๕๐	๒๕๐	
๕	งานให้บริการและแก้ไขปัญหาต่างทางด้านงานประปาเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างราบรื่นถูกต้อง สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน	๖๐	๗๐	๘๐	
๖	งานตรวจสอบควบคุมรายได้ รายจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานประปา เพื่อให้มีรายได้ รายจ่ายจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆที่ครบถ้วนและถูกต้อง	๒๐	๓๐	๔๐	
๗	งานบำรุงรักษาเครื่องมือ อุปกรณ์ พัดลม ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานประปา เพื่อให้มีเครื่องมือ อุปกรณ์ พัดลม ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆให้มีสภาพที่สมบูรณ์ และเป็นการยืด อายุการใช้งาน	๒๐	๓๐	๔๐	
๘	งานศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมายและระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้าน ประปา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	๕	๕	๕	
๙	ปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสังกัด บรรลุภารกิจที่กำหนดไว้	๒๕	๔๐	๕๐	
รวม		๓๗๕	๕๐๐	๖๖๕	

ว่าที่(ญ).....
(ดวงเดือน ลุนเพ็ง)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หนองเต็ง

(ลงชื่อ).....
(นายบัวไข ประเคนคะชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

.....ปลัด อบต.
.....หน.สน.ปลัด/ผอ.กอบ
.....ร่าง
.....พิมพ์ทาน

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ๓๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองเต็ง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการ วิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง ระหว่าง ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕	ระดับ	อัตรา	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ระดับ	อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)				สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)			
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	*ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	
๕	นิติกร	ปก.	๑	๕	นิติกร	ปก.	๑	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑	๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปก	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			
๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑	๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ยุบเลิก
				๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๙	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๙	พนักงานขับขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	
	กองคลัง (๐๔)				กองคลัง (๐๔)			
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ต้น	๑	
๑๒	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑๒	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง	๑	๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง	๑	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	
	กองช่าง (๐๕)				กองช่าง (๐๕)			
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	
				๑๗	วิศวกรโยธา	ปก/ชก.	๑	กำหนดเพิ่มในโครงสร้างปี๖๗
๑๗	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑๘	นายช่างโยธา	ปง.	๑	
				๑๙	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง	๑	กำหนดเพิ่มในโครงสร้างปี๖๗
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			
๑๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	
	กองสาธารณสุข (๐๖)				กองสาธารณสุข (๐๖)			
๑๙	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๒๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	*ว่างเดิม
๒๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๒๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	
				๒๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	๑	กำหนดเพิ่มในโครงสร้างปี๖๗
				๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	กำหนดเพิ่มในโครงสร้างปี๖๘
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			
๒๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๒๕	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	

สำเนาถูกต้อง

(Signature)

(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๖๖

(Signature) ๙ ก.ค ๖๖

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕	ระดับ	อัตรา	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ระดับ	อัตรา	หมายเหตุ
๒๒	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๒๖	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	
๒๓	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๒๗	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเดิ่นท่า			๒๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	***กำหนดตามโครงสร้างปี๖๗
๒๔	ครู	ชก.	๑	๒๙	ครู	ชก.	๑	
๒๕	ครู	ชก.	๑	๓๐	ครูผู้ช่วย	-	๑	***ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)			***ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเดิ่นทุ่ง				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเดิ่นทุ่ง			
				๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	***กำหนดตามโครงสร้างปี๖๗
๒๘	ครู	ชก.	๑	๓๔	ครู	ชก.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองคังคา				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองคังคา			
				๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	***กำหนดตามโครงสร้างปี๖๗
๓๑	ครู	ชก.	๑	๓๘	ครู	ชก.	๑	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	***ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเล็บมือ				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเล็บมือ			
				๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	***กำหนดตามโครงสร้างปี๖๗
๓๔	ครู	ชพ.	๑	๔๒	ครู	ชพ.	๑	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)				กองสวัสดิการสังคม (๑๑)			
๓๕	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๔๓	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	*ว่างเดิม
				๔๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	๑	ปี๖๙
				๔๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ชง	๑	*กำหนดตามโครงสร้างปี๖๗
				๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑	*กำหนดตามโครงสร้างปี๖๗
	ลูกจ้างประจำ				ลูกจ้างประจำ			
๓๖	นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๔๗	นักพัฒนาชุมชน	-	๑	ว่างให้ยุบเลิก
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)				หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)			
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	
	รวมอัตรากำลังเดิม ๓๗ อัตรา		๓๗		รวมอัตรากำลังใหม่ ๔๘ อัตรา		๔๘	

*ให้ ก.อบต.สรรหา

**ให้ กสส. สอบแข่งขัน

***สรรหาได้เมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมปกครองท้องถิ่น

สำเนาถูกต้อง

 (นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
 ภาควิชาการศึกษาศาสตร์

ตรวจสอบแล้ว
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๖๖
 ๒๑ ธ.ค. ๖๖

๘.๓ การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างองค์ประกอบของส่วนท้องถิ่นข้างเคียงที่มีงบประมาณ และอำนาจหน้าที่ใกล้เคียงกัน

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗	พนักงานส่วนตำบล		ลูกจ้างประจำ		ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)		ผู้ดูแลเด็ก		พนักงานจ้างตามภารกิจ/พนักงานทั่วไป		รวม
				มีค.ครอง	ว่าง	มีค.ครอง	ว่าง	มีค.ครอง	ว่าง	มีค.ครอง	ว่าง	มีค.ครอง	ว่าง	
๑	อบต.หนองเติน	๗	๓๓,๕๔๐,๑๖๐	๑๖	๔	๗	๑	-	๔	๑	๒	๒	๓	๔๘
๒	อบต.บึงคล้า	๖	๔๑,๑๓๓,๑๘๐	๑๔	๖	๕	๑	-	๓	-	-	๑๒	-	๔๖
๓	อบต.โคกแก้ว	๖	๓๗,๐๒๑,๕๐๐	๑๔	๗	๖	๒	-	๔	-	-	๕	-	๔๔

ที่	อปท.	ยุบเลิก	ปรับปรุง
๑	อบต.หนองเติน	ไม่มี	๑
๒	อบต.บึงคล้า	ไม่มี	ไม่มี
๓	อบต.โคกแก้ว	ไม่มี	ไม่มี

ตรวจสอบแล้ว
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๒๖
 ๒๖/๖/๒๕๖๗ H ne ๖๖

สำเนาถูกต้อง
 (นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ


ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๘.๔ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภอเบญจคล้า จังหวัดบึงกาฬ

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม		อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ระดับ	จำนวน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)									
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นิติกร	ปก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๙	พนักงานขับขีรถบรรทุกน้ำ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)									
๑๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	นักวิชาการคลัง	ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๐๕)									
๑๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นายช่างโยธา	ปง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	วิศวกรโยธา	ปก/ชก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างปี๖๗
๑๙	นายช่างสำรวจ	ปง/ชง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างปี๖๗
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)									
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุข (๐๖)									
๒๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างปี๖๗
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างปี๖๗
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๒๕	พนักงานขับขีรถบรรทุกขยะ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	

สำเนาถูกต้อง


(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ตรวจสอบแล้ว
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๖๖
๒๕๖๗ ๒๑ ๐๕ ๖๐

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		ระดับ	จำนวน	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)									
๒๖	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเตินท่า									
๒๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดตำแหน่งโครงสร้างปี๖๗
๒๙	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองเตินทุ่ง									
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดตำแหน่งโครงสร้างปี๖๗
๓๔	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหนองหนองคังคา									
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดตำแหน่งโครงสร้างปี๖๗
๓๘	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยเสียบมือ									
๔๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	*กำหนดตำแหน่งโครงสร้างปี๖๗
๔๒	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑)									
๔๓	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๔	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	-	-	-	๑	-	-	+๑	*กำหนดตำแหน่งโครงสร้างปี๖๗
๔๕	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ชง	-	-	๑	๑	-	+๑	-	*กำหนดตำแหน่งโครงสร้างปี๖๗
๔๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	-	-	-	๑	-	-	+๑	*กำหนดตำแหน่งโครงสร้างปี๖๗
	ลูกจ้างประจำ									
๔๗	นักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)									
๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก	๑	๑	๑	๑				
	รวมทั้งสิ้น		๓๗	๔๔	๔๕	๔๘	+๗	+๑	+๓	

สำเนาถูกต้อง

(Signature)

(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ตรวจสอบแล้ว
ป.ร.

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๖๖

(Signature) ๒๑ ต.ค. ๖๖

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายและประโยชน์ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง อำเภออุ้มถ้ำ จังหวัดบึงกาฬ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังที่เพิ่มขึ้น		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น				หมายเหตุ	การพิจารณา	
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังที่เพิ่มขึ้น		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น		ค่าจ้างโดยรวม (๓)			
						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘				๒๕๖๗
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕๒๖๘.๕๖๐	๓๖๘.๐๐๐	-	-	-	-	๑๓,๕๕๐.๐๐๐	๑๓,๕๕๐.๐๐๐	๓๖๖,๕๖๐	๓๖๖,๕๖๐	๕๕,๑๓๐	น.ค.บ.ก. มี.ค.ก.อน.ค. ย.น.ก. จ.น.ก.
๒	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	-	๑๓๓,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	-	-	-	-	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๕๕๕,๖๖๐	๕๕๕,๖๖๐	๖๖,๖๖๐	ว่างเต็ม
๓	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก	๑	๑๓๐,๐๐๐	-	-	-	-	-	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓,๕๕๐	ว่างเต็ม
๔	นักบริหารงานนโยบายและแผน	ช.ก	๑	๑๒๖,๖๖๐	-	-	-	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
๕	นักบริหารงาน	ป.ก	๑	๑๓๐,๐๐๐	-	-	-	-	-	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓,๕๕๐	ว่างเต็ม
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง	๑	๑๓๕,๖๖๐	-	-	-	-	-	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓,๐๐๐	ว่างเต็ม
๗	เจ้าพนักงานช่างเขียนและบรรณารักษกรรม	ป.ง	๑	๑๓๐,๕๖๐	-	-	-	-	-	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	ว่างเต็ม
๘	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (คนวุฒิ)	คุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม	
๙	ผู้ช่วยนักบริหารงานบุคคล	คุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๕,๐๐๐	๕,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	ว่างเต็ม
๑๐	ผู้ช่วยนักบริหารงานธุรการ	คุณวุฒิ	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๕,๐๐๐	๕,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	ว่างเต็ม
๑๑	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (นักวุฒิ)	ที่ กษ๕	๑	๑๒๖,๖๖๐	-	-	-	-	-	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	ว่างเต็ม
๑๒	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑๕๕,๕๖๐	๕๒,๐๐๐	-	-	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๖๗,๖๖๐	๑๖๗,๖๖๐	๑๗,๕๕๐	ว่างเต็ม
๑๓	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (นักวุฒิ)	ช.ก	๑	๑๒๖,๖๖๐	-	-	-	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๔	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (นักวุฒิ)	ช.ก	๑	๑๒๖,๖๖๐	-	-	-	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑๓๕,๖๖๐	-	-	-	-	-	๕,๖๖๐	๕,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	ว่างเต็ม
๑๖	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (คนวุฒิ)	คุณวุฒิ	๑	๒๐๕,๕๖๐	-	-	-	-	-	๕,๖๖๐	๕,๖๖๐	๒๑๑,๖๖๐	๒๑๑,๖๖๐	๒๑,๖๖๐	ว่างเต็ม
๑๗	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑๒๖,๖๖๐	๕๒,๐๐๐	-	-	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๖๗,๖๖๐	๑๖๗,๖๖๐	๑๗,๕๕๐	ว่างเต็ม
๑๘	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (นักวุฒิ)	ป.ก/ช.ก	-	-	-	-	-	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๖,๐๐๐	ว่างเต็ม
๑๙	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (นักวุฒิ)	ป.ง	๑	๑๓๕,๖๖๐	-	-	-	-	-	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	ว่างเต็ม
๒๐	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (คนวุฒิ)	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	-	-	-	-	๕,๖๖๐	๕,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	ว่างเต็ม
๒๑	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (คนวุฒิ)	คุณวุฒิ	๑	๑๓๕,๖๖๐	-	-	-	-	-	๕,๖๖๐	๕,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	ว่างเต็ม
๒๒	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑๓๖,๖๖๐	๕๒,๐๐๐	-	-	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๖๗,๖๖๐	๑๖๗,๖๖๐	๑๗,๕๕๐	ว่างเต็ม
๒๓	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (นักวุฒิ)	ป.ก	๑	๑๓๐,๐๐๐	-	-	-	-	-	๔,๓๖๐	๔,๓๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓,๕๕๐	ว่างเต็ม
๒๔	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (นักวุฒิ)	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	-	-	-	-	๕,๖๖๐	๕,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	ว่างเต็ม
๒๕	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (นักวุฒิ)	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	-	-	-	-	๕,๖๖๐	๕,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	ว่างเต็ม
๒๖	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (นักวุฒิ)	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	-	-	-	-	๕,๖๖๐	๕,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	ว่างเต็ม
๒๗	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (นักวุฒิ)	ที่ กษ๕	๑	๑๒๖,๖๖๐	-	-	-	-	-	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	ว่างเต็ม
๒๘	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (นักวุฒิ)	ป.ก	๑	๑๓๐,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	-	-	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๖๗,๖๖๐	๑๖๗,๖๖๐	๑๗,๕๕๐	ว่างเต็ม
๒๙	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (นักวุฒิ)	ป.ก	๑	๑๓๐,๐๐๐	-	-	-	-	-	๑๓,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	ว่างเต็ม
๓๐	นักวิชาการส่งเสริมการเกษตร (นักวุฒิ)	ช.ก	๑	๑๓๕,๖๖๐	-	-	-	-	-	๖,๖๖๐	๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓๖,๖๖๐	๑๓,๖๖๐	ว่างเต็ม

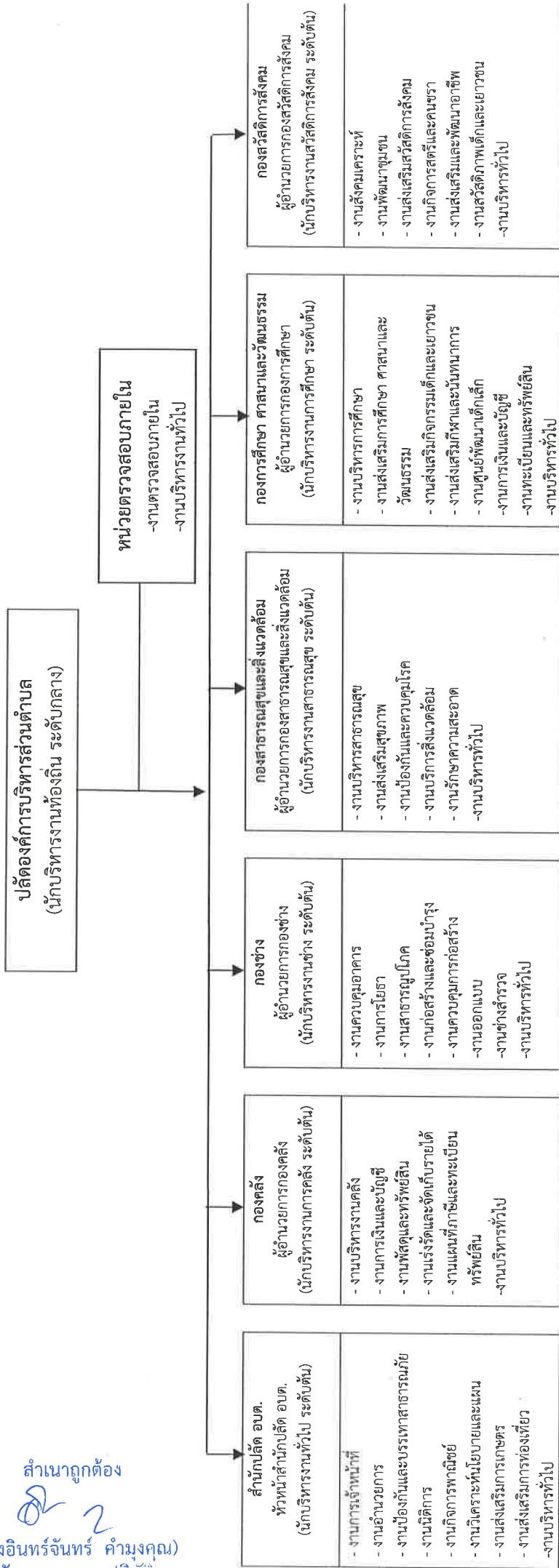
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคอม)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ตรวจสอบแล้ว
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๐๒๑

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ประกอบด้วยส่วนราชการ อัตรากำลัง ดังนี้



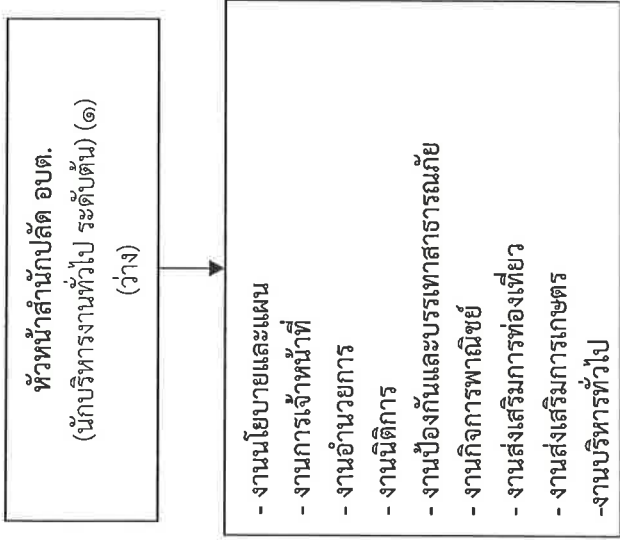
สำเนาถูกต้อง
 (นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ระดับ	บริหาร		อำนาจการ			วิชาการ		ทั่วไป		ครู (อุดหนุนเฉพาะกิจ)				ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	ลูกจ้างประจำ	ผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนเฉพาะกิจ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานชั่วคราว	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชก.	ขพ.	ผอ.ศพด.	ชก.	ขก.	คพด.							
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๔	๕	-	๓	๑	-	๑	๑	๑	๕	-	-	๒๗
ปัจจุบัน	-	๑	-	-	๒	-	๔	๕	-	๓	๑	-	๑	๑	๑	๕	-	-	๒๕
กรอบใหม่ปี ๖๗	-	๑	-	-	๒	-	๔	๕	๑	๓	๑	๔	๑	๑	๑	๕	-	-	๒๕
กรอบใหม่ปี ๖๘	-	๑	-	-	๒	-	๔	๕	๑	๓	๑	๔	๑	๑	๑	๕	-	-	๒๕
กรอบใหม่ปี ๖๙	-	๑	-	-	๒	-	๔	๕	๑	๓	๑	๔	๑	๑	๑	๕	-	-	๒๕

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ / ๖๖
 ๒๕๖๗ ณ ก-๑ ๖๖

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



สำเนาถูกต้อง

(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก. (๑)
- นักทรัพยากรบุคคล ปก. (๑)
- นิติกร ปก. (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(๑)**
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (๑)

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	
กรอบเดิม	-	-	๑	-	๒	๑	๑	๑	-	๑	๑	๕
กรอบใหม่ปี ๖๗	-	-	๑	-	๒	๑	๑	๑	-	๑	๑	๕
กรอบใหม่ปี ๖๘	-	-	๑	-	๒	๑	๑	๑	-	๑	๑	๕
กรอบใหม่ปี ๖๙	-	-	๑	-	๒	๑	๑	๑	-	๑	๑	๕

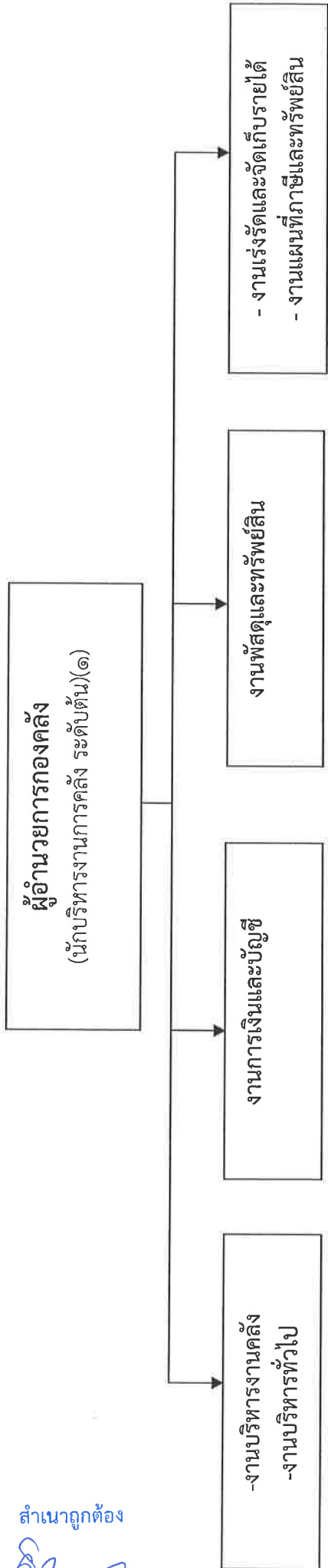
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่/...../.....
pub file LI K-C ๖๖

**ปรับปรุงตำแหน่ง

โครงสร้างของกองคลัง



- นักวิชาการคลัง ชก. (๑)

- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. (๑)

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก. (๑)

สำเนาถูกต้อง

Signature

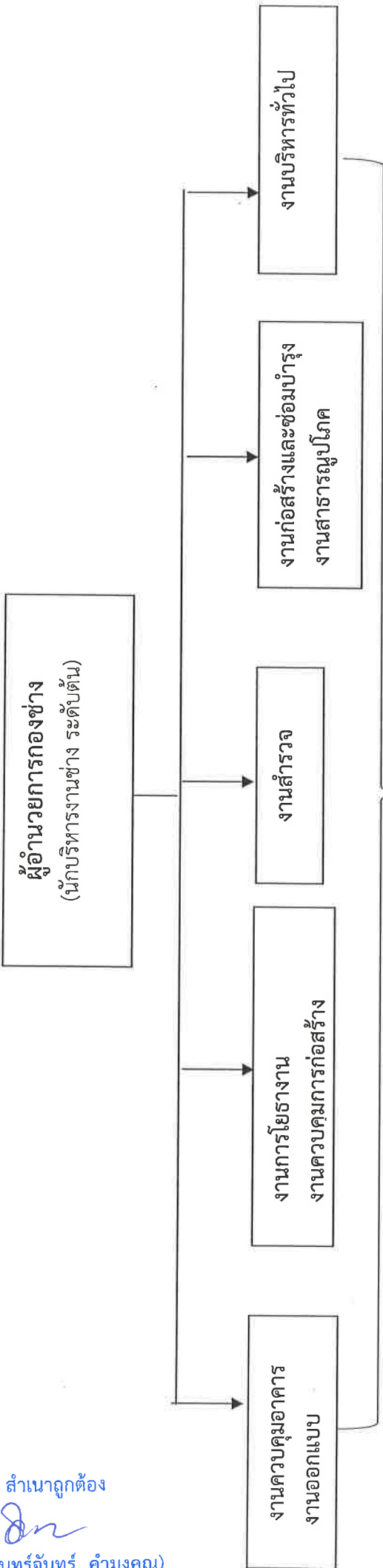
(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำเภอมการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ทั่วไป	
กรอบเดิม	-	-	-	๓	-	๑	-	-	-	๑	-	-	b
กรอบใหม่ปี ๖๗	-	-	-	๓	-	๑	-	-	-	๑	-	-	b
กรอบใหม่ปี ๖๘	-	-	-	๓	-	๑	-	-	-	๑	-	-	b
กรอบใหม่ปี ๖๙	-	-	-	๓	-	๑	-	-	-	๑	-	-	b

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑, ๖๖
เลขที่ ๘ ๐-๐ ๖๖

โครงสร้างของกองช่าง



- นายช่างโยธา ปง. (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- วิศวกรโยธา (ปก/ชก) (๑)**
- นายช่างสำรวจ (ปง/ชง) (๑)**

สำเนาถูกต้อง

(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม		
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ถูกจ้างประจำ		ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)
กรอบเดิม	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-
กรอบใหม่ปี ๖๗	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-
กรอบใหม่ปี ๖๘	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-
กรอบใหม่ปี ๖๙	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	-

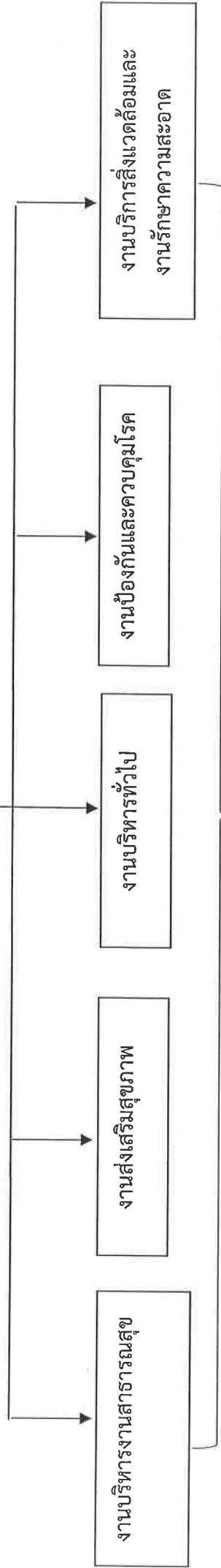
**กำหนดเพิ่มเติมตามโครงสร้าง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว ๒๕.
 ๑ ๖๖
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่
 ๒๕ ๖๖ ๑-๑ ๖๖

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)(๑)
(ว่าง)



- นักวิชาการสาธารณสุข ปก. (๑)
- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ(ภารกิจการ) (๑)
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง) (๑)**
- เจ้าพนักงานธุรการ(ปง/ชง) (๑) **

สำเนาถูกต้อง

(Handwritten signature)

(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ภารกิจ (คนวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	
กรอบเดิม	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-
กรอบใหม่ปี ๖๗	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	-
กรอบใหม่ปี ๖๘	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	-	๑	-	-
กรอบใหม่ปี ๖๙	-	-	๑	-	๑	-	-	๒	-	๑	-	-

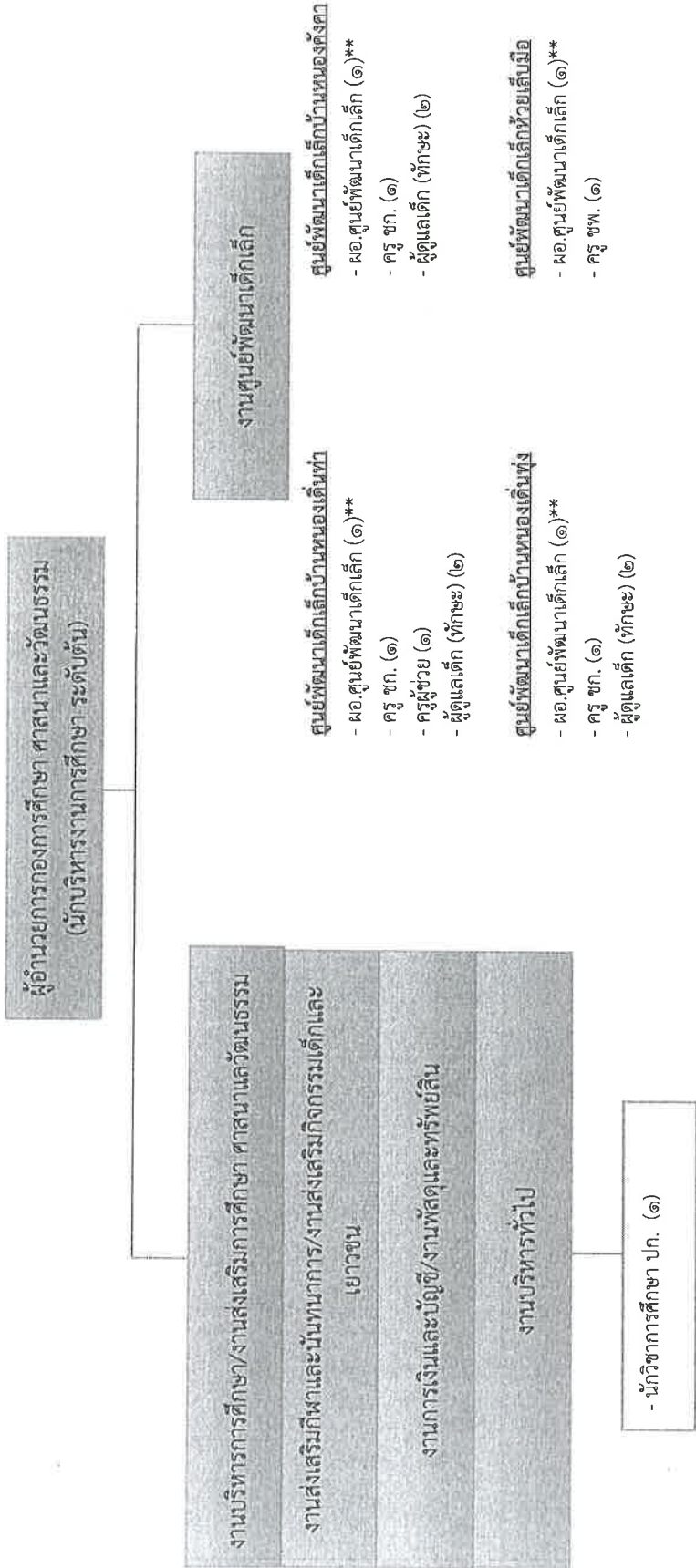
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

***กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง

ตรวจสอบแล้ว
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๖๖
วันที่ ๒๓ มี ค. ๖๖

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



สำเนาถูกต้อง
 82
 (นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานครู อบต.				พนักงานจ้าง				รวม	
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ครูผู้ช่วย	ชก.	ชพ.	**ผอ. ศพด.	ถูกจ้างประจำ	ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	ผ.ท.น. ศพด.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)
กรอบเดิม	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	๓	๑	-	-	-	-	-	๖	-	๑๓
กรอบใหม่ปี ๖๗	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	๓	๑	๔	-	-	-	-	๖	-	๑๗
กรอบใหม่ปี ๖๘	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	๓	๑	๔	-	-	-	-	๖	-	๑๗
กรอบใหม่ปี ๖๙	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๑	๓	๑	๔	-	-	-	-	๖	-	๑๗

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

หมายเหตุ ** สรรหาได้เมื่อกรมจัดสรรงบประมาณ

ตรวจสอบแล้ว มร.
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๖๖
 มีวันที่ ๓๑ ต.ค. ๖๖

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชน (ปค/ชค) (๑)**
 - เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง) (๑)**
 - เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปง/ชง) (๑)**
 - นักพัฒนาชุมชน (ลูกจ้างประจำ) (๑) (ว่างให้ยุบเลิก)

สำเนาถูกต้อง
 82
 (นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ภารกิจ (คนวุฒิ)	ภารกิจ (ทักษะ)	
กรอบเดิม	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๒
กรอบใหม่ปี ๖๗	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๒
กรอบใหม่ปี ๖๘	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	๓
กรอบใหม่ปี ๖๙	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๑	-	๕

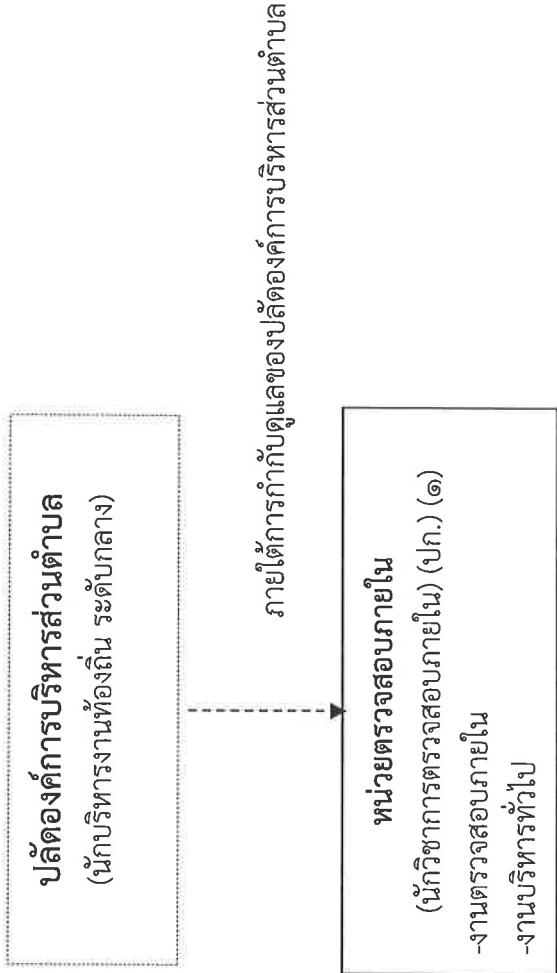
**กำหนดเพิ่มเติมตามโครงสร้าง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ / ๒๖
 ๒๖ กรกฎาคม ๒๕ ๖๖

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	วิชการ		รวม
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการพิเศษ	
กรอบเดิม	๑	-	๑
กรอบใหม่ปี ๖๗	๑	-	๑
กรอบใหม่ปี ๖๘	๑	-	๑
กรอบใหม่ปี ๖๙	๑	-	๑

สำเนาถูกต้อง
(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ก.อบต.จังหวัดปีังกาฬ
ก.อบต.จังหวัดปีังกาฬ

ตรวจสอบแล้ว มี
ก.อบต.จังหวัดปีังกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๖๖
๒๖ มีนาคม ๒๕ ๖๖

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ


ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ที่	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง		เงินพิเศษ/เงินค่าตอบแทน
๑	ว่าที่ ร.ต.(ญ) ดวงเดือน ดูนเพ็ง	ร.น.	๒๖-๓-๐-๑๑๑๐๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๒๖-๓-๐-๑๑๑๐๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	
ส่วนปฏิบัติการ (๑๑)											
พนักงานส่วนตำบล											
๒	-	-	๒๖-๓-๐-๒๑๑๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	๒	๒๖-๓-๐-๒๑๑๐๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงาน อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓,๖๐๐	๓๒,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓	นางอินทร์จันทร์ คำมงคล	ศ.บ. (รัฐศาสตร)	๒๖-๓-๐-๓๑๑๐๒๐-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	๓	๒๖-๓-๐-๓๑๑๐๒๐-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติการ	-	-	
๔	นายพรวิพงษ์ กันทร	ร.น. (เกษตรนิเทศศาสตร์)	๒๖-๓-๐-๓๑๑๐๓๐-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	๒๖-๓-๐-๓๑๑๐๓๐-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐	-	
๕	นางสาวสุภาพร โป๊ะ	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๖-๓-๐-๓๑๑๐๔๐-๐๐๑	นิติกร	๕	๒๖-๓-๐-๓๑๑๐๔๐-๐๐๑	นิติกร	ปฏิบัติการ	๓๔๐,๐๐๐	-	
๖	นายทศศักดิ์ ขำพันธ์	ปวส. (เทคนิคเครื่องกล)	๒๖-๓-๐-๔๑๑๐๕๐-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานช่างเทคนิคการช่าง	๖	๒๖-๓-๐-๔๑๑๐๕๐-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานช่างเทคนิคการช่าง	ปฏิบัติงาน - ช่างช่างงาน	๓๕๐,๕๐๐	-	
๗	นางสาวอภิวดี เลาชัย	บ.บ.บ.	๒๖-๓-๐-๔๑๑๐๖๐-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานช่างการช่าง	๗	๒๖-๓-๐-๔๑๑๐๖๐-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานช่างการช่าง	ช่างช่างงาน	๓๗๕,๒๐๐	-	
พนักงานชั้นชำนาญการ (๑๑)											
๘	-	-	พนักงานช่างเทคนิคการช่าง (คุณวุฒิ)	พนักงานช่างเทคนิคการช่าง (คุณวุฒิ)	๐	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๙	-	-	พนักงานช่างเทคนิคการช่าง (คุณวุฒิ)	พนักงานช่างเทคนิคการช่าง (คุณวุฒิ)	๘	พนักงานช่างเทคนิคการช่าง (คุณวุฒิ)	พนักงานช่างเทคนิคการช่าง (คุณวุฒิ)	-	๓๑๗,๐๐๐	-	กำหนดใหม่
พนักงานชั้นชำนาญการพิเศษ (๑๑)											
๙	-	-	พนักงานช่างเทคนิคการช่าง (พิเศษ)	พนักงานช่างเทคนิคการช่าง (พิเศษ)	๙	พนักงานช่างเทคนิคการช่าง (พิเศษ)	พนักงานช่างเทคนิคการช่าง (พิเศษ)	-	๓๑๒,๘๐๐	-	ว่างเต็ม
กลุ่มอื่น (๑๑)											
พนักงานส่วนตำบล											
๑๐	นายอมฤต อดิศักดิ์	บ.บ.บ. (การประถมศึกษา)	๒๖-๓-๐-๕๑๑๐๒๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑๐	๒๖-๓-๐-๕๑๑๐๒๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๕๘,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	
๑๑	นางสาวอัญชลี นครชัย	บ.บ.บ.	๒๖-๓-๐-๕๑๑๐๒๐-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	๑๑	๒๖-๓-๐-๕๑๑๐๒๐-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชำนาญการ	๔๒๒,๖๕๐	-	
๑๒	นางรสสุคนธ์ สว่างดี	บ.บ.บ.	๒๖-๓-๐-๕๑๑๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๒	๒๖-๓-๐-๕๑๑๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๔๒๖,๑๖๐	-	
๑๓	น.ส.กานดาณิชา นันท์ พรเงินทา	บ.บ.บ.	๒๖-๓-๐-๕๑๑๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑๓	๒๖-๓-๐-๕๑๑๐๓๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๔๐๘,๓๒๐	-	
๑๔	-	-	๒๖-๓-๐-๕๑๑๐๓๐-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานช่าง	๑๔	๒๖-๓-๐-๕๑๑๐๓๐-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานช่าง	ปฏิบัติงาน/ช่างช่างงาน	๒๗,๘๐๐	-	ว่างเต็ม
พนักงานชั้นชำนาญการพิเศษ (๑๑)											
๑๕	น.ส.ธอองดาว หล้ากันยา	บ.บ.บ. (การประถมศึกษา)	พนักงานช่างเทคนิคการช่าง (คุณวุฒิ)	พนักงานช่างเทคนิคการช่าง (คุณวุฒิ)	๑๕	พนักงานช่างเทคนิคการช่าง (คุณวุฒิ)	พนักงานช่างเทคนิคการช่าง (คุณวุฒิ)	-	๒๒๖,๕๘๐	-	


สำเนาถูกต้อง
(นางอินทร์จันทร์ คำมงคล)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ตรวจสอบแล้ว
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ 9 / 66
150/2566 ๑1 ก-๕ 66

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		หมายเหตุ
										เงินประจำตำแหน่ง	เงินขั้นบันได/ค่าตอบแทน	
กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (๑๕๕)												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๖	นายอภิพร วงศ์สุริยา	ว.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม ก่อสร้าง)	๒๖-๓-๐๕-๒๑๓-๐๐๑	นักบริหารช่าง (ผู้อำนวยการช่าง)	ต้น	๓๖	๒๖-๓-๐๕-๒๑๓-๐๐๑	นักบริหารช่าง (ผู้อำนวยการช่าง)	ต้น	๔๖,๒๔๐	๕๖,๐๐๐	
-	-	-	-	-	-	๓๗	๒๖-๓-๐๕-๒๑๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติงาน - งานช่าง	-	-	กำหนดเงินเดือนโครงสร้างปี๖๗
-	-	-	-	-	-	๓๘	๒๖-๓-๐๕-๒๑๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปฏิบัติงาน - งานช่าง	-	-	กำหนดเงินเดือนโครงสร้างปี๖๗
๓๗	นายธีรวัช มีแพ้ว	ปวส. (การก่อสร้าง)	๒๖-๓-๐๕-๒๑๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๓๘	๒๖-๓-๐๕-๒๑๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน	๓๘๐,๕๖๐	-	
พนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (๑๕๖)												
๓๘	-	ปวส. (ช่างโยธา)	พนักงานช่างโยธา	สหนายช่างโยธา	-	๒๐	พนักงานช่างโยธา (คุมช่าง)	สหนายช่างโยธา	-	๓๘๘,๐๐๐	-	ว่างเดิม
กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (๑๕๖)												
พนักงานส่วนตำบล												
๓๙	-	-	๒๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการสาธารณสุข)	ต้น	๒๑	๒๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการสาธารณสุข)	ต้น	๓๙๑,๖๐๐	๕๖,๐๐๐	ว่างเดิม
๒๐	นางสาวสุวิญญา หงษ์กิจ	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต)	๒๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๒๒	๒๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๓๘๐,๐๘๐	-	
-	-	-	-	-	-	๒๓	๒๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	-	-	-	กำหนดเงินเดือนโครงสร้างปี๖๗
-	-	-	-	-	-	๒๔	๒๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๒	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	-	-	-	กำหนดเงินเดือนโครงสร้างปี๖๕
พนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (๑๕๗)												
๒๑	นายบรรพต ประคนตะชา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงานช่างโยธา	พนักงานช่างโยธา	-	๒๕	พนักงานช่างโยธา	พนักงานช่างโยธา	-	๑๖๘,๕๖๐	-	
กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (๑๕๗)												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๒	นางสาวกัญฉิลา กษกรดี	ศษ.บ. (การบริการการศึกษา)	๒๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการการศึกษา)	ต้น	๒๖	๒๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการการศึกษา)	ต้น	๔๐๘,๓๒๐	๕๖,๐๐๐	
๒๓	นางสาววิภา ทองพานิชย์	พ.บ. (รัฐวิเทศ)	๒๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๒๗	๒๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๓๙๐,๐๘๐	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองเต็งแก้ว												
-	-	-	-	-	-	๒๘	-	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (อุทกนุอนุเทศกิจ)	-	-	-	กำหนดเงินเดือนโครงสร้างปี๖๖
๒๔	-	-	๒๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ครูผู้ช่วย (อุทกนุอนุเทศกิจ)	ครูผู้ช่วย	๒๙	๒๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ครูผู้ช่วย (อุทกนุอนุเทศกิจ)	ครูผู้ช่วย	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นางดวงพร โพธิ์นิเศษ	ศษ.บ. (การบริการการศึกษา)	๒๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู (อุทกนุอนุเทศกิจ)	ชำนาญการ	๓๐	๒๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู (อุทกนุอนุเทศกิจ)	ชำนาญการ	-	-	(ถ่ายโอน)
พนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ (๑๕๘)												
๒๖	นางกนิษฐา กสิรัมย์	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	พนักงานช่างโยธา	ผู้ดูแลเด็ก (ช่างโยธา)	-	๓๑	พนักงานช่างโยธา	ผู้ดูแลเด็ก (อุทกนุอนุเทศกิจ)	-	๑๖๖,๒๖๐	-	ถ่ายโอน
๒๗	-	-	พนักงานส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ	ผู้ดูแลเด็ก (ช่างโยธา)	-	๓๒	พนักงานช่างโยธา	ผู้ดูแลเด็ก (อุทกนุอนุเทศกิจ)	-	๒๗,๕๖๐	-	งส่วนต่าง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

สำเนาถูกต้อง

 (นางอินทร์จันทร์ คำวงค์คุณ)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ตรวจสอบแล้ว 
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๖๖
 ๒๕๖๖ ๒๑ ก.๕ ๖๖

ที่	ชื่อ-สกุล	วุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินเดือน/เงินตำแหน่ง	หมายเหตุ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองลิ้นฟ้า														
๒๘	นางนิตยา ไชยสิทธิ์	ศษ.บ. (การบริหารการศึกษา)	๒๖-๓๐-๘-๖๖-๐๑๘๕	ครู (อุทพญเฉพาะกิจ)	ชำนาญการ	๓๔	๒๖-๓๐-๘-๖๖๐-๓๕๕	ครู (อุทพญเฉพาะกิจ)	ชำนาญการ	-	-	-	-	(ถ่ายโอน)
วิทยาลัยเทคนิคบึงกาฬ (กักขะ)														
๒๙	นางรัชต์ย์ สิงห์พิมพ์	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (กักขะ)	ผู้ดูแลเด็ก (กักขะ) (อุทพญเฉพาะกิจ)	-	๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ (กักขะ)	ผู้ดูแลเด็ก (อุทพญเฉพาะกิจ)	-	๑๖,๕๔๐	-	-	-	ถ่ายโอน
๓๐	นางสาวอรษา ไชยบุตร	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (กักขะ)	ผู้ดูแลเด็ก (กักขะ) (อุทพญเฉพาะกิจ)	-	๓๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (กักขะ)	ผู้ดูแลเด็ก (อุทพญเฉพาะกิจ)	-	๑๖,๕๔๐	-	-	-	ถ่ายโอน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองลิ้นฟ้า														
๓๑	นางพริเวณ คำก้อน	ศษ.บ. (การบริหารการศึกษา)	๒๖-๓๐-๘-๖๖-๐๑๘๕	ครู (อุทพญเฉพาะกิจ)	ชำนาญการ	๓๘	๒๖-๓๐-๘-๖๖๐-๓๕๕	ครู (อุทพญเฉพาะกิจ)	ชำนาญการ	-	-	-	-	(ถ่ายโอน)
วิทยาลัยเทคนิคบึงกาฬ (กักขะ)														
๓๒	นางสาวรุณี พรหมภา	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (กักขะ)	ผู้ดูแลเด็ก (กักขะ) (อุทพญเฉพาะกิจ)	-	๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (กักขะ)	ผู้ดูแลเด็ก (อุทพญเฉพาะกิจ)	-	๑๖,๕๔๐	-	-	-	ถ่ายโอน
๓๓			พนักงานจ้างตามภารกิจ (กักขะ)	ผู้ดูแลเด็ก (กักขะ) (อุทพญเฉพาะกิจ)	-	๔๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ (กักขะ)	ผู้ดูแลเด็ก (อุทพญเฉพาะกิจ)	-	๑๖,๕๔๐	-	-	-	ถ่ายโอน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังขี้เหล็ก														
๔๑						๔๑								ว่าง
๔๒	นางพันธุพยอม พันเงิน	ศษ.บ. (การบริหารการศึกษา)	๒๖-๓๐-๘-๖๖๐-๓๕๖	ครู (อุทพญเฉพาะกิจ)	ชำนาญการพิเศษ	๔๒	๒๖-๓๐-๘-๖๖๐-๓๕๖	ครู (อุทพญเฉพาะกิจ)	ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	-	(ถ่ายโอน)
วิทยาลัยเทคนิคบึงกาฬ (๒๑)														
พนักงานส่วนตำบล														
๔๔			๒๖-๓-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๓	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๓	๒๖-๓-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๓	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
๔๕						๔๔	๒๖-๓-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน	-	-	-	-	กำหนดเงินเดือนโครงสร้างปี๕๖
๔๕						๔๕	๒๖-๓-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน	-	-	-	-	กำหนดเงินเดือนโครงสร้างปี๕๖
๔๖						๔๖	๒๖-๓-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน - ชำนาญงาน	-	-	-	-	กำหนดเงินเดือนโครงสร้างปี๕๖
๔๗	นางถลันภกา โนนรัมย์	ศษ.บ. (การบัญชี)	(ลูกจ้างประจำ)	นักพัฒนาชุมชน	-	๔๗	(ลูกจ้างประจำ)	นักพัฒนาชุมชน	-	๒๕๓,๕๐๐	-	-	-	ว่างใหม่เลิก
หน่วยตรวจสอบความมั่นคง (๒๒)														
พนักงานส่วนตำบล														
๕๗	นายศรี จันทร์	ศษ.บ. (การบัญชี)	๒๖-๓-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติงาน	๕๘	๒๖-๓-๓๑-๒๑๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติงาน	๓๘๐,๓๐๐	-	-	-	กำหนดอัตราค่าจ้างใหม่ ๕๘ อัตรา

สำเนาถูกต้อง
 (นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
 นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ตรวจสอบแล้ว ๒๖.
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๒๖
 ๒๑ ก.ค ๖๖



ส่วนที่ 1

คำสั่งประกอบงบประมาณรายจ่าย

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

อำเภอป่าสัก จังหวัดบึงกาฬ

สำเนาถูกต้อง

(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ท่านประธานสภาฯ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง

บัดนี้ ถึงเวลาที่ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จะได้เสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งอีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ ผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลังตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังต่อไปนี้

1. สถานะการคลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

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

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 45,419,213.38 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 62,908,563.90 บาท

1.1.3 เงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 12,720,698.67 บาท

1.1.4 รายการกันเงินไว้แบบก่อนนี้ผูกพันและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 4 โครงการ รวม 78,028.00 บาท

1.1.5 รายการกันเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่อนนี้ผูกพัน จำนวน 20 โครงการ รวม 387,827.10 บาท

1.2 เงินกู้ยืมค้าง จำนวน 0.00 บาท


2. การบริหารงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2.1 รายรับจริง จำนวน 31,280,216.69 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	78,738.75 บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	229,920.13 บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	157,250.46 บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	จำนวน	896,085.00 บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	27,342.70 บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	15,193.05 บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	15,764,421.12 บาท
หมวดเงินอุดหนุน	จำนวน	14,111,265.48 บาท

2.2 เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 2,371,064.52 บาท

2.3 รายจ่ายจริง จำนวน 25,483,615.56 บาท ประกอบด้วย

สำเนาถูกต้อง

(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

งบกลาง	จำนวน	5,938,917.48 บาท
งบบุคลากร	จำนวน	8,682,236.69 บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	7,768,398.39 บาท
งบลงทุน	จำนวน	1,611,181.00 บาท
งบเงินอุดหนุน	จำนวน	1,467,882.00 บาท
งบรายจ่ายอื่น	จำนวน	15,000.00 บาท

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

2.4 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุวัตถุประสงค์ จำนวน 2,371,064.52 บาท

2.5 มีการจ่ายเงินสะสมเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ จำนวน 0.00 บาท

2.6 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม จำนวน 0.00 บาท

2.7 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินกู้ จำนวน 0.00 บาท

๖

สำเนาถูกต้อง



(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	78,738.75	101,000.00	127,700.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	229,920.13	255,200.00	218,910.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	157,250.46	220,000.00	210,000.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	896,085.00	880,000.00	896,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	27,342.70	77,800.00	28,300.00
หมวดรายได้จากทุน	15,193.05	15,000.00	10,000.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	1,404,530.09	1,549,000.00	1,490,910.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	15,764,421.12	15,011,300.00	16,999,250.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15,764,421.12	15,011,300.00	16,999,250.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	14,111,265.48	14,800,000.00	15,050,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	14,111,265.48	14,800,000.00	15,050,000.00
รวม	31,280,216.69	31,360,300.00	33,540,160.00

สำเนาถูกต้อง



(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

- - 6
ค่าเฉลี่ยงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน

อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	5,938,917.48	6,631,462.00	6,799,198.00
งบบุคลากร	8,682,236.69	10,245,518.00	11,610,470.00
งบดำเนินงาน	7,768,398.39	9,123,220.00	9,987,292.00
งบลงทุน	1,611,181.00	3,834,500.00	3,512,000.00
งบเงินอุดหนุน	1,467,882.00	1,505,600.00	1,611,200.00
งบรายจ่ายอื่น	15,000.00	20,000.00	20,000.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	25,483,615.56	31,360,300.00	33,540,160.00

สำเนาถูกต้อง

(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็น
อำเภอป่าสัก จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็น และโดยอนุมัติของนายอำเภอป่าสัก

ข้อ 1 ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

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

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 33,540,160 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 33,540,160 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	10,389,551
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	323,880
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	6,690,201
แผนงานสาธารณสุข	1,768,200
แผนงานสังคมสงเคราะห์	773,420
แผนงานเคหะและชุมชน	2,427,010
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	50,000
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	352,500
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	3,156,200
แผนงานการเกษตร	810,000
ด้านการดำเนินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	6,799,198
สำนักนายก อบต.	
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	33,540,160

สำเนาถูกต้อง

(นางอินทรจันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

งบ	ยอดรวม ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ 0
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6 ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งนปฏิบัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้ เป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการรับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อ 7 ให้นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งนมีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ 13 กย. 2566

(ลงนาม).....

(นายบัวไข ประเคนคะชา)

ตำแหน่ง นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองเต็งน


อนุมัติ

(ลงนาม).....

(นายคมกฤต นวภัคทีบุญทอง)

ตำแหน่ง นายอำเภอบุงคล้า

สำเนาถูกต้อง


(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ.๒๕๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ.๒๕๖๓ (ฉบับแก้ไขจนถึงปัจจุบัน) และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และหนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เรื่องประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ จึงประกาศโครงสร้างจึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น ดังนี้

- ๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ ๒๕๖๖”
- ๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป
- ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองเดิ่น มีส่วนราชการดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง งานส่งเสริมการเกษตร ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๙ งาน คือ

- ๓.๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- ๓.๑.๒ งานอำนวยการ
- ๓.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๑.๔ งานนิติการ
- ๓.๑.๕ งานกิจการพาณิชย์
- ๓.๑.๖ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๓.๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร

(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ตรวจสอบแล้ว
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑ / ๒๖
๒๕๖๖

/๓.๑.๘ งานส่งเสริม...

๓.๑.๘ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓.๑.๙ งานบริหารทั่วไป

๓.๒ กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทางบตดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน คือ

๓.๒.๑ งานบริหารงานคลัง

๓.๒.๒ งานการเงินและบัญชี

๓.๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓.๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๓.๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทรัพย์สิน

๓.๒.๖ งานบริหารทั่วไป

๓.๓ กองช่าง

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 แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๘ งาน คือ

๓.๓.๑ งานควบคุมอาคาร

๓.๓.๒ งานการโยธา

๓.๓.๓ งานสาธารณูปโภค

๓.๓.๔ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๓.๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง

๓.๓.๖ งานออกแบบ

๓.๓.๗ งานช่างสำรวจ

๓.๓.๘ งานบริหารทั่วไป

สำเนาถูกต้อง



(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ตรวจสอบแล้ว ๒๕

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๖๖

๒๖/๗ ๒๑ ๑๔ ๖๖

/๓.๔ กองสาธารณสุข....

๓.๔ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพในสถานประกอบการ งานสุขภาพชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยงานบริการ 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 งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน คือ

- ๓.๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๓.๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ
- ๓.๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค
- ๓.๔.๔ งานบริการสิ่งแวดล้อม
- ๓.๔.๕ งานรักษาความสะอาด
- ๓.๔.๖ งานบริหารทั่วไป

๓.๕ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานพิพิธภัณฑสถานศึกษา งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน คือ

- ๓.๕.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๓.๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๓.๕.๓ งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ๓.๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๓.๕.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๓.๕.๖ งานการเงินและบัญชี
- ๓.๕.๗ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๓.๕.๘ งานบริหารทั่วไป

สำเนาถูกต้อง

(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ตั้งที่

เลขที่ ๒๑ ก.๕ ๖๔

๓.๕.๖ กองสวัสดิการ

๓.๖ กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็ก และเยาวชน ผู้พิการทางร่างกาย และสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็ก และเยาวชนที่ประพฤติน่าไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๗ งาน คือ

- ๓.๖.๑ งานสังคมสงเคราะห์
- ๓.๖.๒ งานพัฒนาชุมชน
- ๓.๖.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๓.๖.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา
- ๓.๖.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ๓.๖.๖ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
- ๓.๖.๗ งานบริหารทั่วไป

๓.๗ หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๒ งาน คือ

- ๓.๗.๑ งานตรวจสอบภายใน
- ๓.๗.๒ งานบริหารทั่วไป

ส่วนราชการตาม ๓.๑ - ๓.๖ มีฐานะเป็นกอง และ ๓.๗ เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่า กองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๔. ประกาศใดขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้ให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายบัวไข ประเคนคคะชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑/๒๖

๒๕๖๖ น.ค.๒๖

สำเนาถูกต้อง

(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ



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

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่) ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบเมษายน ๒๕๖๗) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙” (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ รอบเมษายน ๒๕๖๗)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้ใช้ฉบับนี้แทน

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายบัวไข ประเคนคะชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเติน

ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่

ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งที่... ๓ /๖๗

เมื่อวันที่ ๒๙ มี.ค. ๖๗

สำเนาถูกต้อง

(นางอินทร์จันทร์ คำมุงคุณ)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

