



เอกสารประกอบการพิจารณาการขอปรับปรุงตำแหน่ง
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
รอบเดือน ตุลาคม ๒๕๖๘
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ
(ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔)

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง
ตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล
จังหวัดบึงกาฬ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ.๒๕๖๓ และเรื่องหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ.๒๕๖๓ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง และจัดโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม อีกทั้งเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การสรรหาพนักงานจ้าง การพัฒนาบุคลากร ฯ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

ตุลาคม ๒๕๖๘

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ยุทธศาสตร์	๑๓
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตราค่าจ้าง	๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ	๒๑
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง (กรอบเดิม/กรอบใหม่)	๒๘
๘.๓ การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับ อปท.อื่น	๓๗
๘.๔ การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ (+/-)	๓๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	
๙.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามตำแหน่ง	๔๗
๙.๒ ตารางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่นทุกตำแหน่ง	๕๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	๖๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	
ภาคผนวก	ก.อบค.จังหวัดบึงกาฬ
☞ สำเนาประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)	
☞ สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ครั้งที่ ๒๓พ.ศ.๒๕๖๘	
☞ สำเนาประกาศการกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล	
☞ สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี	
☞ สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๔)	
☞ สำเนาแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ข้อ ๘.๑ ข้อ ๘.๒ ข้อ ๘.๔ ข้อ ๙.๒ ข้อ ๑๐ และข้อ ๑๑ (ฉบับเดิม)	
☞ สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

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

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

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

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

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งการระคำใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบค.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

ก.อบค.จังหวัดบึงกาฬ

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน จึงกำหนดตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๒ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถ ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากร ทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๓ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วน ตำบลนาแสง ให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ แผนพัฒนาจังหวัดบึงกาฬ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) แผนพัฒนาท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาลนโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลนาแสง

ประกอบด้วย ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ก.อบค.จังหวัดบึงกาฬ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว การกีฬา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลนาแสงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

๓.๒.๑ สำนักปลัด อบต. ๓.๒.๒ กองคลัง

๓.๒.๓ กองช่าง ๓.๒.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๒.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งให้สายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ดังนี้

๓.๔ จัดทำกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ทุกคนภายในองค์กรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาในเขตพื้นที่และความต้องการของประชาชน คณะกรรมการจึงวิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานตลอดจนความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่เป็นสำคัญเพื่อจัดการอัตราค่าจ้างให้ถูกต้องกับทิศทางการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน มีสภาพชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อในฤดูฝนทำให้การคมนาคมไปมาไม่สะดวก

๔.๑.๒ ถนนสู่พื้นที่ทางการเกษตรยังมีไม่เพียงพอ

๔.๑.๓ การบริการกระแสไฟฟ้า เพื่อการเกษตรยังไม่ทั่วถึง

๔.๑.๔ ขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง ระบบน้ำประปามาตรฐานยังมีไม่เพียงพอแก่ความต้องการของประชาชน

๔.๑.๕ มีทางระบายน้ำเสียภายในหมู่บ้านไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และบางหมู่บ้านทางระบายน้ำอุดตัน

๔.๒ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๒.๑ การขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ

๔.๒.๒ การขาดการรวมกลุ่มอาชีพ หรือสหกรณ์

๔.๒.๓ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีในการพัฒนาผลผลิตทางการเกษตร

๔.๒.๔ ขาดตลาดชุมชนซึ่งเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าต่าง ๆ

๔.๒.๕ ขาดการส่งเสริมสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์

๔.๒.๖ ไม่มีความรู้เรื่องการตลาด

๔.๒.๗ ทรัพยากรที่เป็นต้นทุนการผลิตมีน้อย

๔.๒.๘ ประชาชนไม่ได้เป็นเจ้าของกระบวนการสร้างมูลค่าเพิ่มให้วัตถุดิบ

๔.๒.๙ ประชาชนมีการออมน้อย

๔.๒.๑๐ ราคาขายพาราคต่ำ

๔.๓ ปัญหาด้านสังคม

๔.๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล

๔.๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔.๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุเด็กสตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๔.๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔.๓.๕ การถูกหลอกลวงแรงงานจากกลุ่มมิจฉาชีพ

๔.๒.๖ ขาดการส่งเสริมกิจกรรม การศึกษา อาชีพแก่เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและ

ผู้ด้อยโอกาส

๔.๓.๗ ปัญหาการขาดความรู้ และขาดโอกาสในการประกอบอาชีพ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๔.๓.๘ สถาบันทางสังคมโดยเฉพาะสถาบันครอบครัวลดความเข้มแข็งลง สาเหตุมาจากค่านิยมในการดำรงชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัตน์ ที่เป็นวัตถุนิยม และบริโภคนิยม

๔.๔ ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

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

๔.๕ ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๕.๑ ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพจากการเผาหญ้าในที่ทำกินและการใช้ประโยชน์จากดินมากเกินไป

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

๔.๖ ปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๖.๑ งบประมาณในการจัดกิจกรรม/โครงการด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมมีไม่เพียงพอ เช่น งานประเพณีสงกรานต์ ลอยกระทง กิจกรรมส่งเสริมด้านการศึกษา ฯลฯ

๔.๖.๒ ขาดการส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬา และนันทนาการให้กับเด็ก เยาวชน และประชาชน

๔.๖.๓ วัฒนธรรมประชาชนถูกวัฒนธรรมสมัยใหม่ครอบงำ ทำให้ความสนใจศาสนา วัฒนธรรมอันดีงามที่มีอยู่ลดลง

ความต้องการของประชาชนในตำบลนาแสง

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

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

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขภาพ
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๔ ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ และสงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๕ กำจัดขยะอย่างต่อเนื่อง และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๓.๖ การส่งเสริมกิจกรรม การศึกษา อาชีพแก่เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ตามความเหมาะสม

๓.๗ ส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบล โดยการจัดเวที ประชาคมระดับหมู่บ้าน และระดับตำบล

๔.๒ ยอยากเห็นนักการเมืองท้องถิ่นและนักการเมืองระดับชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาคความเดือดร้อนของประชาชน

๔.๓ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับโดยเคร่งครัด เพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

๔.๔ ส่งเสริมให้ความรู้กับประชาชน ในการตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารท้องถิ่นให้โปร่งใส และเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๕ สรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการปฏิบัติงาน เพื่อรักษาผลประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ให้ความรู้ในการบำรุงรักษาดินและการปลูกป่าทดแทน

๕.๒ มีกรอบมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ชูตลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๕.๔ จัดหาพื้นที่และอุปกรณ์ในการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๕ ประชาสัมพันธ์และรณรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกร่วมกันในการป้องกันและอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๖. ความต้องการด้านการศึกษา

๖.๑ มีกรอบมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล และห้องสมุดชุมชน

๖.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๖.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นโดยน้อมนำแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงมาเป็นหลักปฏิบัติให้บรรลุผล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม ถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม

ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอศรีวิไล แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๘. การส่งเสริมกีฬา

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๓. การผังเมือง
๔. จัดให้มีที่จอดรถ
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๖. การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๔. ให้มีตลาดกลาง
๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยว
๖. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
๗. การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
๘. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอศรีวิไล แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ภารกิจรอง

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

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT)

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหาร กำหนดจุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยัง บอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมี ประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มี ปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัย ภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุด แข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจาก ปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหา วิธี ในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่ โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหาร ที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้ จริง

จุดแข็ง (Strenght)

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๑. ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง เป็นที่ตั้งของการบริการสถานที่ท่องเที่ยว ส่วนราชการ สถานศึกษา ส่งผลให้อัตราความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง

๒. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีบุญบั้งไฟ เป็นต้น

๓. มีเครือข่ายชุมชนที่เข้มแข็ง สัมครสมานสามัคคี

๔. มีวัดโพธิ์ชัยศรีที่เป็นแหล่งทัศนศึกษาดูงานที่โด่งดัง วัดเจติยาภิรวิหาร (วัดภูทอก) เป็น แหล่งท่องเที่ยว

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีภูมิมีพื้นที่เหมาะสมที่จะเป็นตำบลที่น่าอยู่อาศัย น่าท่องเที่ยว

๖. คนในตำบลนาแสง มีความภาคภูมิใจในความเป็นนาแสง

๗. มีโรงเรียนในพระราชดำริ เช่น โรงเรียนบ้านนาคำแคน โรงเรียนกัลยาณิวัฒนา ๒ ได้ส่งเข้าประกวดโรงเรียนพระราชทานระดับภาค

๘. มีชมรมผู้สูงอายุ เกี่ยวกับรำไม้พลองที่โคงตั้งระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับประเทศ

๙. มีบ้านคำแคนพัฒนาเป็นหมู่บ้านมั่งมีศรีสุข หมู่บ้าน นวัตกรรม

๑๐. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์

จุดอ่อน (Weakness) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานว่ามีส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ดังนี้

๑. ปัญหาการจราจร สืบเนื่องจากถนนในการคมนาคมสัญจร ยังไม่สะดวกเท่าที่ควร เช่น ยังไม่มีถนนลูกรังเพื่อการเกษตรหลายเส้นรอการปรับปรุง

๒. มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงขาดการสนับสนุนงบประมาณที่มีงบประมาณสูง เกินขีดความสามารถ

๔. เป็นตำบลที่มีพื้นที่กว้างเมื่อเทียบกับงบที่จะนำมาพัฒนา

๕. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ยังขาดความรู้ Knowledge ทักษะ Skill และประสบการณ์ Experience เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ขาดการจัดระเบียบของผังเมืองอย่างเป็นรูปธรรม

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

โอกาส (Opportunities)

๑. ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๖๐ ได้ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา ด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้ดีขึ้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล โดยส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงเป็นโอกาสที่ดีในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. มีทุนทางธรรมชาติที่เหมาะสมในการพัฒนา

๔. มีการสืบสานและอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องและยิ่งใหญ่

๕. เป็นหมู่บ้านและตำบลแห่งการสร้างเสริมสุขภาพ ครอบคลุมทั้ง ๔ หมู่บ้าน ทำให้ประชากร มีสุขภาพที่ดี สุขภาพแข็งแรง

๖. มีการนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติร่วมกัน

อุปสรรค (Threat)

๑. การขาดแคลนแหล่งน้ำในการทำการเกษตรในฤดูแล้ง

๒. สภาวะการณ์ราคาสินค้าเกษตรตกต่ำ เช่นราคาข้าว ราคายางพารา

๓. ปัญหายาเสพติดในพื้นที่

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

เหตุผลและความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งว่างเพิ่มในอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) รอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๘ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ มีอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้นตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ.๒๕๖๓ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง และจัดโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ดังนี้ ๑) สำนักปลัด อบต. ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕) หน่วยตรวจสอบภายใน กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ณ ปัจจุบัน มีจำนวนทั้งสิ้น ดังนี้

- ๑.พนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒๘ อัตรา มีคนครอง ๒๕ อัตรา ว่าง ๓ อัตรา
- ๒.พนักงานจ้างภารกิจจำนวน ๑๔ อัตรา มีคนครอง ๑๒ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา
- ๓.พนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๔ อัตรา มีคนครอง ๒ อัตรา ว่าง ๒ อัตรา
- ๔.ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวน ๑๘ อัตรา มีคนครอง ๑๑ อัตรา ว่าง ๗ อัตรา

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๔ อัตรา ปัจจุบันมีผู้ครองตำแหน่งจำนวนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา ว่าง ๑๔ อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

๑.กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา ดังนี้

๑.๑ ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ๒๖-๓-๐๘-๓๒๐๓-๐๐๑

สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา

เนื่องจากเนื่องจากมีความต้องการบุคลากร ที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ต้องใช้ความรู้พื้นฐานระดับปริญญา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ การศึกษา วิเคราะห์ ติดตามประเมินผลการใช้จ่ายเงิน การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชี การวิเคราะห์งบประมาณ การพัฒนาระบบงานคลัง ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชีเงินสด บัญชีเงินฝากธนาคารและบัญชีแยกประเภท การตรวจสอบความถูกต้องของการลงบัญชีประเภทต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง เป็นไปตามยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลังสามปี ตอบสนองความต้องการของประชาชนและ ประโยชน์สุขแก่ประชาชน สามารถปฏิบัติงานจนบรรลุได้ตามเป้าหมาย จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ครั้งที่ ๔) ตามเหตุผลความจำเป็นดังกล่าว ต่อไป

ลงชื่อ



(นางสาวสุณา เคชรรักษา)

ผู้รับรองข้อมูล

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

ลงชื่อ



(นายนิรันดร์ เนาวนิต)

ผู้อนุมัติ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อ อย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการ ประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ. ๒๕๖๓ และ หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงได้กำหนดภารกิจที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยกำหนดตำแหน่งของ พนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการที่จะรองรับการ ดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจ นั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่พิจารณาตั้งเป็น ฝ่ายหรือกองต่อไป ดังนี้

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

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ.๒๕๖๓ และเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๔) พ.ศ.๒๕๖๓

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

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีส่วนราชการดังนี้

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๔.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

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

๔.๑.๑ งานอำนวยการ

๔.๑.๒ งานปกครอง

๔.๑.๓ งานงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

๔.๑.๕ งานรักษาความสงบ

๔.๑.๖ งานบริหารสาธารณสุข

๔.๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร

๔.๑.๘ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น

๔.๑.๙ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- ด้านงานแผน
- ด้านบริหารงาน
- ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล
- ด้านบริหารทรัพยากรและงบประมาณ
- ด้านงานนิติการ

๔.๒ กองคลัง (๐๔)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและ การพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอก งบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่าย ต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบดุลงบประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยกองคลัง มีการแบ่งงานในส่วนราชการออกเป็น ดังนี้

๔.๒.๑ งานบริหารงานคลัง

๔.๒.๒ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๔.๒.๓ งานการเงินและบัญชี

๔.๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๔.๒.๕ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๔.๓ กองช่าง (๐๕)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียน ประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและ ซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้ เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งาน เกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การ เบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้าน วิศวกรรมต่างๆ งานบริหารทั่วไป งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยกองช่าง มีการแบ่งงานในส่วน ราชการออกเป็น ดังนี้

๔.๓.๑ งานควบคุมอาคาร

๔.๓.๒ งานการโยธา

๔.๓.๓ งานวิศวกรรมโยธา

๔.๓.๔ งานสาธารณูปโภค

๔.๓.๕ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๔.๓.๖ งานควบคุมการก่อสร้าง

๔.๓.๗ งานบริหารทั่วไป

๔.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานพัชรภัณธ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานการเงิน บัญชี และพัสดุ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีการแบ่งงานในส่วนราชการออกเป็น ดังนี้

๔.๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๔.๔.๓ งานส่งเสริมกิจกรรมเด็กและเยาวชน

๔.๔.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๔.๔.๕ งานการเงิน บัญชี และพัสดุ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๔.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)

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

ให้ส่วนราชการตามข้อ ๔.๑-๔.๔ มีฐานะเป็นกองและสำนัก และ ๔.๕ เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๕.ประกาศใช้ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ลงชื่อ



(นายนิรันดร์ เนวนิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานอำนวยการ ๑.๓ งานปกครอง ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๖ งานรักษาความสงบ ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๙ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๑๑ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น ๑.๑๒ งานบริหารงานทั่วไป กลุ่มงานสวัสดิการสังคม ๑.๑๓.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๑๓.๒ งานพัฒนาชุมชน ๑.๑๓.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๑.๑๓.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๑๓.๕ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๑.๑๓.๖ งานกิจการสตรีและคนชรา	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานอำนวยการ ๑.๒ งานปกครอง ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๕ งานรักษาความสงบ ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ๑ ตำแหน่งแผน ๒ ตำแหน่งบริหารงาน ๓ ตำแหน่งบริหารทรัพยากรบุคคล ๔ ตำแหน่งบริหารทรัพยากรและงบประมาณ ๕ ตำแหน่งนิติการ	ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานการเงินและบัญชี ๒.๕ งานจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๖ งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานการเงินและบัญชี ๒.๕ งานจัดหาพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๖ งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานการโยธา ๓.๕ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๖ งานควบคุมและก่อสร้าง ๓.๗ งานช่างสำรวจ ๓.๘ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานการโยธา ๓.๕ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๖ งานควบคุมและก่อสร้าง ๓.๗ งานช่างสำรวจ ๓.๘ งานบริหารงานทั่วไป	

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานแผนงานและโครงการ ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานวิชาการ ๔.๔ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ๔.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๖ งานการเงินและบัญชี ๔.๗ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔.๘ งานบริหารงานทั่วไป	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานแผนงานและโครงการ ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานวิชาการ ๔.๔ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๖ งานการเงินและบัญชี ๔.๗ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๔.๘ งานบริหารงานทั่วไป	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน ๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน ๕.๒ งานบริหารงานทั่วไป	ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

หมายเหตุ รายละเอียดการแบ่งส่วนราชการและการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล (ปรับปรุงครั้งที่๔) พ.ศ.๒๕๖๘

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

กรอบอัตราค่าจ้างเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘) ปรับปรุงครั้งที่ ๓	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	
สำนักงานปลัด อบต.			สำนักงานปลัด อบต.			
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	**ว่างเต็ม
หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
นักวิทยากรบุคคล	ป.๓	๓	นักวิทยากรบุคคล	ป.๓	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.๓	๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.๓	๑	
นิติกร	ป.๓	๓	นิติกร	ป.๓	๑	
นักพัฒนาชุมชน	ช.๓	๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.๓	๑	
นักวิชาการเกษตร	ป.๓	๑	นักวิชาการเกษตร	ป.๓	๑	
นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๓	๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๓	๑	
นักจัดการงานทั่วไป	ป.๓	๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.๓	๑	
เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.๓	๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.๓	๑	
เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.๓	๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ป.๓	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			
ผ.ช. นักวิทยากรบุคคล	-	๑	ผ.ช. นักวิทยากรบุคคล	-	๑	
ผ.ช. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	ผ.ช. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	
ผ.ช. เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	๑	ผ.ช. เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	-	๑	
ผ.ช. นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	ผ.ช. นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	
ผ.ช. เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	ผ.ช. เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)			พนักงานจ้าง (ทั่วไป)			
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	
กองคลัง			กองคลัง			
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	**ว่างเต็ม
นักวิชาการพัสดุ	ป.๓	๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.๓	๑	
นักวิชาการคลัง	ช.๓	๑	นักวิชาการคลัง	ช.๓	๑	
นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๓/ช.๓	๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๓	๑	
เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.๓	๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.๓	๑	
เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.๓	๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.๓	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			
ผ.ช. เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑	ผ.ช. เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑	
ผ.ช. เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑	ผ.ช. เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๔ / ๒๕๖๖

เมื่อวันที่ ๒๕/๐๕/๒๕๖๖

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตราค่าจ้าง ๑ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลนาบง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

กรอบอัตราค่าจ้างเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘) ปรับปรุงครั้งที่ ๓	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
ผ.ร.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓	ผ.ร.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)			พนักงานจ้าง (ทั่วไป)			
พนักงานขับรถยนต์	-	๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๓	
กองช่าง			กองช่าง			
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๑	
นักจัดการงานช่าง	ชก.	๑	นักจัดการงานช่าง	ชก.	๑	
นายช่างโยธา	ปจ.	๓	นายช่างโยธา	ปจ.	๑	*ว่างใช้ทุนเดิม
วิศวกรโยธา	ปจ./ชก.	๑	วิศวกรโยธา	ปจ./ชก.	๑	**ว่างเดิม
เจ้าพนักงานบรณปา	ปจ.	๑	เจ้าพนักงานบรณปา	ปจ.	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			
ผ.ร.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	ผ.ร.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
ผ.ร.นายช่างโยธา	-	๑	ผ.ร.นายช่างโยธา	-	๑	
ผ.ร.นายช่างไฟฟ้า	-	๑	ผ.ร.นายช่างไฟฟ้า	-	๑	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)			พนักงานจ้าง (ทั่วไป)			
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
ผ.ร.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	ผ.ร.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	
นักวิชาการศึกษา	ปจ.	๑	นักวิชาการศึกษา	ปจ.	๑	
			นักวิชาการเงินและบัญชี	ปจ./ชก.	๑	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ.	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ.	๑	ว่างใช้ทุนเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
ผ.ร.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	ผ.ร.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
ผ.ร.นักสืบพินาศการ	-	๑	ผ.ร.นักสืบพินาศการ	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองศิวิวิหาร			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองศิวิวิหาร			
ผ.ร.ศพด.		๑	ผ.ร.ศพด.		๑	
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	เงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	เงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	-	๑	ครูผู้ช่วย	-	๑	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมงคลสามัคคีธรรม			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมงคลสามัคคีธรรม			
ผ.ร.ศพด.		๑	ผ.ร.ศพด.		๑	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
ครู	ศส.๑	๑	ครู	ศส.๑	๑	เงินอุดหนุน
ครูผู้ช่วย	-	๑	ครูผู้ช่วย	-	๑	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๗

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

กรอบอัตราค่าจ้างเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๓	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (ปรับปรุงครั้งที่๔) (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	เงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (พี่เลี้ยง)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (พี่เลี้ยง)			
ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีมงคล			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีมงคล			
ผอ.สพด.		๑	ผอ.สพด.		๑	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	เงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	เงินอุดหนุน/ว่างเดิม
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	เงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (พี่เลี้ยง)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (พี่เลี้ยง)			
ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๑	**ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน			
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	
รวม		๖๔	รวม		๖๕	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕ / ๒๕๖๕
เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

๘.๔ การวิเคราะห์ต้นทุนตำแหน่ง (กำหนดเพิ่ม / ลด) ปรับปรุงครั้งที่ ๔

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะโมง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนนิติการ										
๓	หัวหน้าสำนักงานนิติ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเต็ม
๔	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักบริหารงานบุคคล	ป.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)										
๑๔	ผอ.นักวิทยาศาสตร์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ผอ.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑	๑	ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ			
๑๖	ผอ.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	๑				
๑๗	ผอ.นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	ผอ.เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (พิเศษ)							ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ			
๑๙	พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)							ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕ / ๒๕๖๗			
๒๐	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑	๑				
๒๑	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลเกษตร	-	๑	๑	๑	๑	เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๗			
กองคลัง										
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเต็ม
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)										
๒๘	ผอ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผอ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเต็ม
๓๐	ผอ.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

[illegible]

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตราว่างที่เสนอเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๕๙	สอนพิเศษ		๑	๑	๑	๑		-	-	เงินอุดหนุน
๖๐	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๑	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่างเต็ม
๖๒	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๖๓	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานช่วยสอนภาษาอังกฤษ (พักแรม)									
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก (พักแรม)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน/ว่างเต็ม
	หน่วยตรวจรถจักรยานยนต์									
๖๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑	๑	๑	๑				
	รวม		๖๔	๖๔	๖๔	๖๕	๑	๐	+๑	

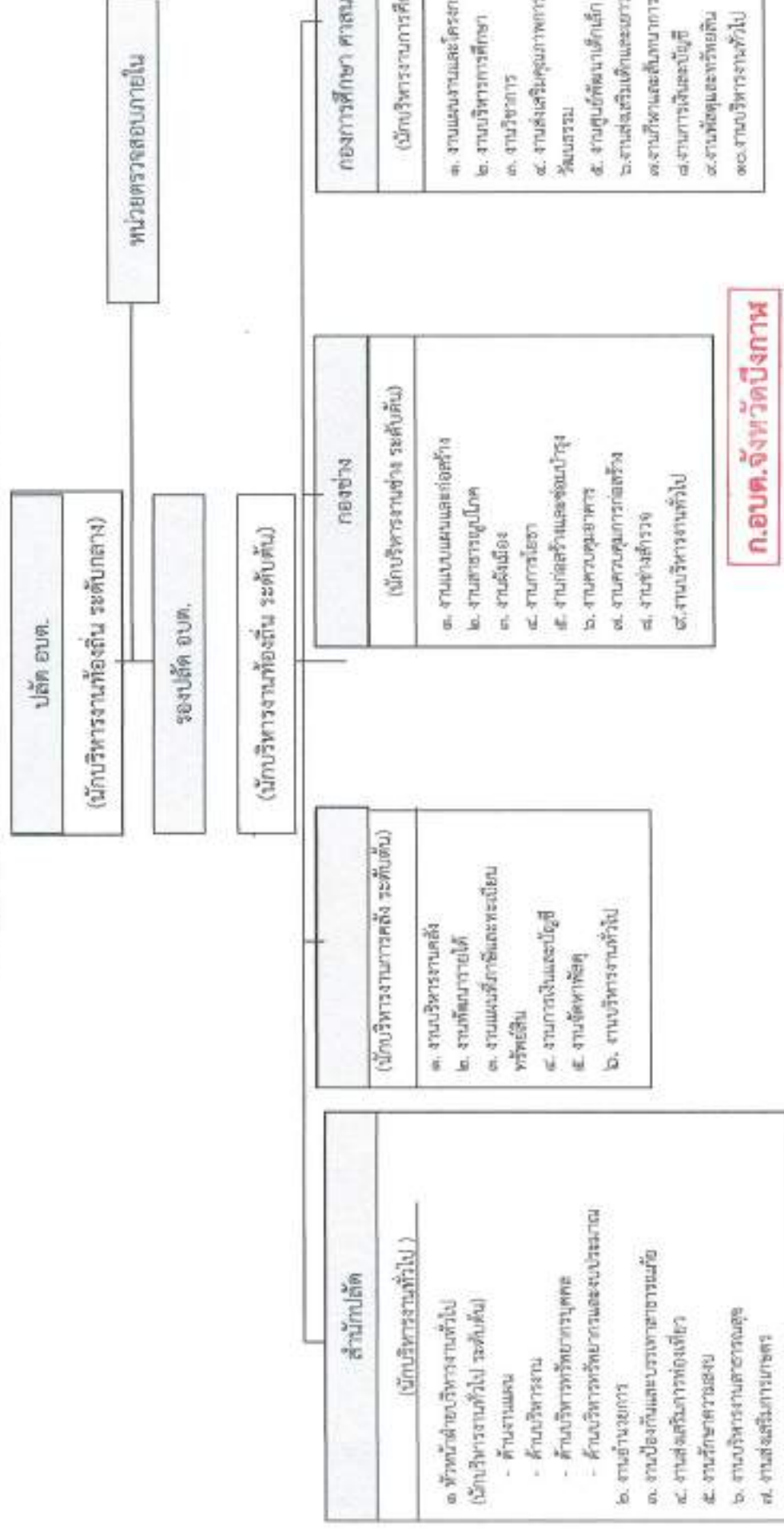
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓ / ๒๕๖๓
 เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๓

[illegible]

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ระดับ	บริหาร ท้องถิ่น		ดำเนินการ ท้องถิ่น		บริการ		ทั่วไป		พนักงานครู อบต.				ลูกจ้าง ประจำ		พนักงานจ้าง				รวม
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	จำนวน ครู	จำนวน การ	จำนวน งาน	จำนวน งาน	ครู ผู้ช่วย	ครู พิเศษ	ครู พิเศษ	ครู พิเศษ	ประจำ	ประจำ	การกิจ พิเศษ	การกิจ ทั่วไป	การกิจ พิเศษ	การกิจ พิเศษ	รวม
กอบจ.	๑	๕	-	-	๑๒	๓	๑	๑	๒	๓	๓	๒	-	-	๑๓	๔	๓	๓	๒๔
กอบจ. ภายใน ๓ ปี	๑	๕	-	-	๑๓	๓	๑	๑	๒	๓	๓	๒	-	-	๑๓	๔	๓	๓	๒๕

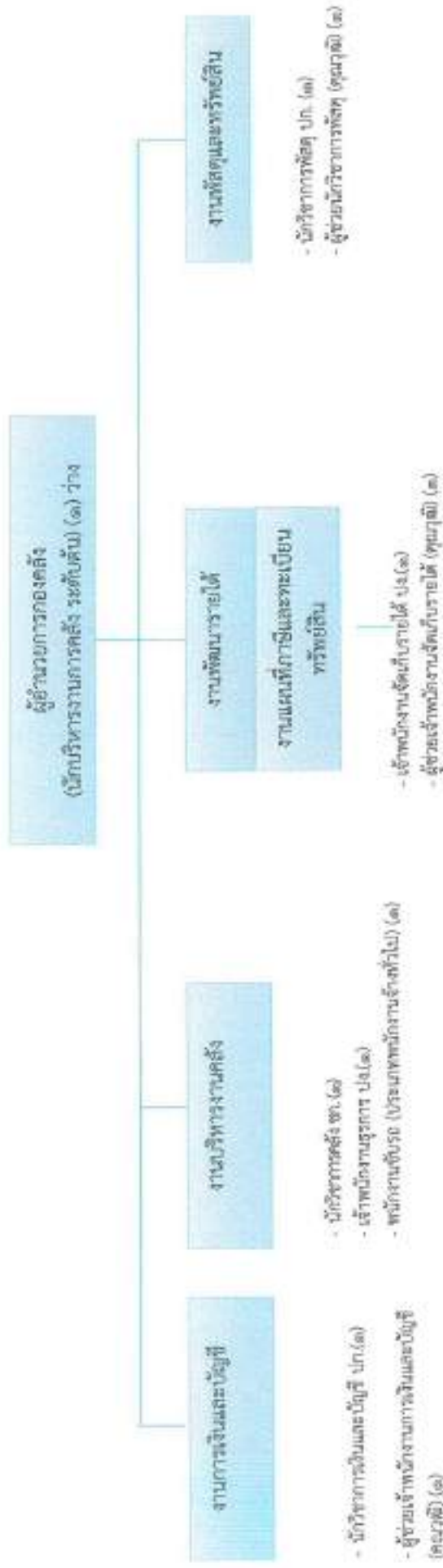
ได้ตรงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง



ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ระดับ	ปีการศึกษา		จำนวนโครงการที่จัดขึ้น		วิธีการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม
	ค่า	ค่า	ค่า	ค่า	จำนวนโครงการ	จำนวนโครงการ	จำนวนโครงการ	จำนวนโครงการ	จำนวนโครงการ	จำนวนโครงการ		
กรอบเดิม	๓	๓	-	-	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖	
กรอบใหม่ ปี ๖๗	-	๓	-	-	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖	
กรอบใหม่ ปี ๖๘	-	๓	-	-	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖	
กรอบใหม่ ปี ๖๙	-	๓	-	-	๖	๖	๖	๖	๖	๖	๖	

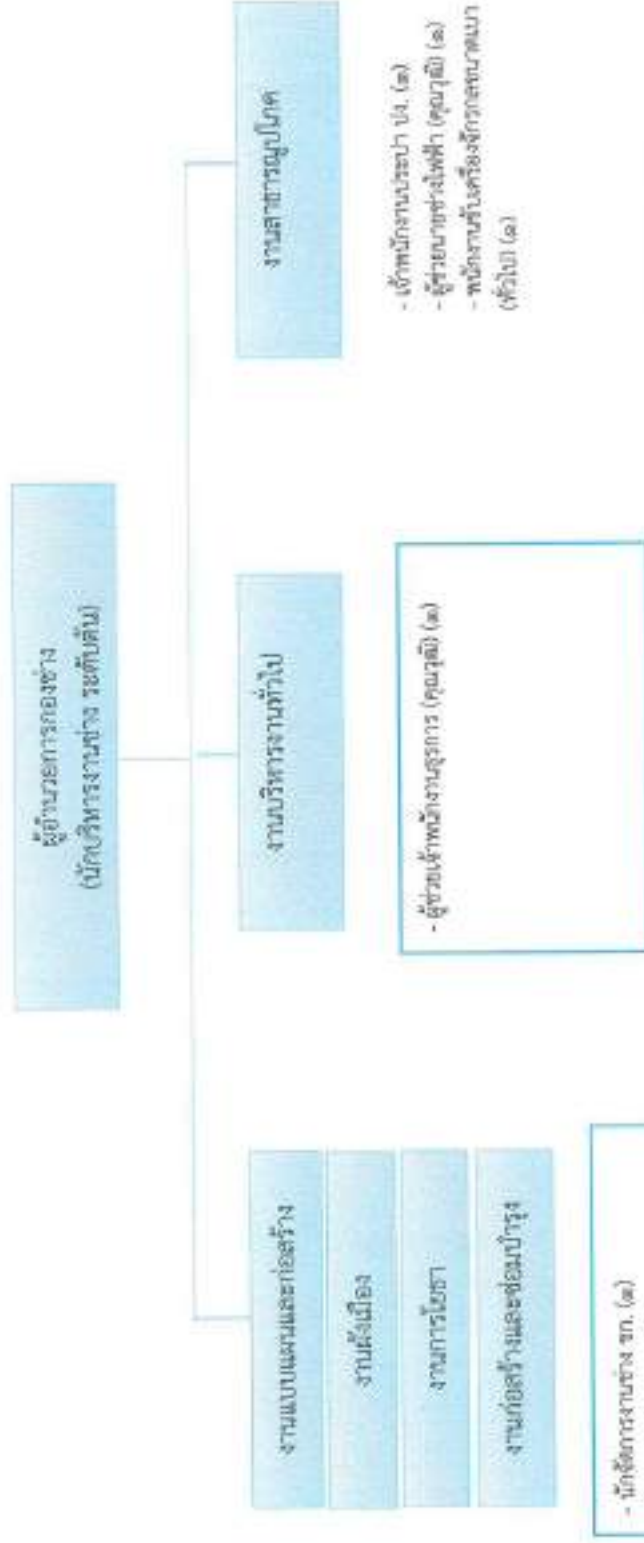
โครงสร้างองค์กร



ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป			พนักงานจ้าง			รวม
	คณ.พิเศษ	คณ.	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	อาวุโส	การกิจ (คุณวุฒิ)	การกิจ (หลักจก.)	
กรอบเดิม	-	-	-	๒	-	-	๔	-	-	-	๕
กรอบใหม่ ปี ๖๓	-	-	-	๓	-	-	๔	-	-	-	๑๐
กรอบใหม่ ปี ๖๔	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	๑๐
กรอบใหม่ ปี ๖๕	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	๑๐

โครงสร้างกองช่าง



ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

รหัส	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ดูงานประจำ	พนักงานจ้าง			รวม
	คณ.	กษร.	คณ.	กษร.	ปฏิบัติงาน	จำนวน	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	อาวุโส	การกิจ (คุณวุฒิ)	การกิจ (เฉพาะ)	ทั่วไป	
กรณเดิม	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๓	-	-	๗
กรณใหม่ ปี ๖๗	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	๓	-	-	๗
กรณใหม่ ปี ๖๘	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	-	-	๓	-	๓	๘
กรณใหม่ ปี ๖๙	-	-	-	-	๑	๑	-	-	๓	-	-	๓	-	๓	๘

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ระดับ	บริหารท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานศร อบต.		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง				รวม
	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	อำนวยการ	ครู		ภารกิจ (คุณวุฒิ)	ช่างเทคนิค	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	
กองเดิม	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒๓
กรอบใหม่ ปี ๖๖	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒๓
กรอบใหม่ ปี ๖๖	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๒	-	-	-	๒๔
กรอบใหม่ ปี ๖๖	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๒	-	-	-	๒๔

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

ภายใต้การกำกับดูแลของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ป.บ. (๓)

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ระดับ	บริบทท้องถิ่น		ส่วนราชการท้องถิ่น		วิสาหกิจ		รวม
	ตัว	กลาง	ตัว	กลาง	จำนวน การ	จำนวนการ พิเศษ	
กรอบเดิม	-	-	-	-	-	-	๓
กรอบใหม่ ปี ๖๗	-	-	-	-	-	-	๓
กรอบใหม่ ปี ๖๘	-	๑	-	-	-	-	๒
กรอบใหม่ ปี ๖๙	-	๑	-	-	-	-	๒

๑๑. ปณิธิแสดงเจตนาลงสู่ใต้แห่งละอองการก้าวพ้นเตโชที่ฝ่าแห่งเงาในสวามราชการ องค์การบริหารส่วนบ้านนาแตะ อำเภอดงขี้เหล็ก จังหวัดปทุมธานี

[illegible]

[illegible]

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

แผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

(ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ได้มีความรู้ ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน และมีทักษะความชำนาญเฉพาะด้านของงานในแต่ละตำแหน่ง ทั้งด้านการบริหาร การบริการ ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

บุคลากรขององค์กรถือเป็นปัจจัยหลักและเป็นกลไกสำคัญต่อการบริหารงานของหน่วยงานหรือองค์กร ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ตลอดจนมีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีความรู้ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานต่อไป

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

เป้าหมายการพัฒนา

๑.การพัฒนาพนักงานผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการใหม่ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ หน้าที่ของข้าราชการในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและแนวทางการปฏิบัติตนเพื่อเป็นข้าราชการที่ดี

วิธีการพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่บรรจุแต่งตั้งใหม่

- การพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ โดยกระทำก่อนที่จะมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ
- การพัฒนาในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เพื่อให้ได้เรียนรู้ถึงเทคนิค วิธีการในการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายคอยแนะนำ กำกับดูแล ช่วยเหลือให้รู้จักวิธีการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง กล่าวคือ เป็นการพัฒนาโดยการเรียนรู้จากการปฏิบัติ

๒.การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลผู้ปฏิบัติงานอยู่แล้ว เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- ด้านความรู้ทั่วไปการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ
- ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- ด้านการบริหาร ได้แก่ การบริหารงาน การบริหารคน เช่น ในเรื่องของการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

- ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การเสริมสร้างบุคลิกภาพที่ดี การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย

- ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

- องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีหลักการในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล การเลือกวิธีการพัฒนากระทำได้หลายวิธี เช่น

๑.การปฐมนิเทศ

๒.การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงาน โดยส่งตัวเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรหรือโครงการที่หน่วยงานต่าง ๆ กำหนดขึ้น เช่น การฝึกอบรมของสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น

๓.การศึกษาหรือดูงาน โดยการจัดโครงการให้พนักงานส่วนตำบลได้ไปศึกษาดูงาน วิธีการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในหน่วยงานอื่น เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ทำงาน อันอาจนำมาใช้ปรับปรุงการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อไป

ขั้นตอนการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา แบ่งได้ดังนี้

(๓) การเตรียมการและการวางแผน ให้กระทำดังนี้

(ก) การหาความจำเป็นในการพัฒนา

การหาความจำเป็นในการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน หมายถึง การศึกษาวิเคราะห์ ทั่วว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสมควรจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง จึงจะปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

(ข) ประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรม

(๒) การดำเนินการพัฒนา ให้กระทำดังนี้

(ก) การเลือกวิธีพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมาพิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมาย และเรื่องและผู้ได้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชาที่สมควรจะได้รับการพัฒนามีใครบ้าง และแต่ละคนสมควรจะได้รับการพัฒนาในเรื่องอะไร ต่อจากนั้นก็เลือกวิธีการพัฒนาที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นวิธีการที่ดำเนินการได้ในขณะปฏิบัติงาน เช่น การสอนงาน การสับเปลี่ยนงาน การให้คำปรึกษา หรืออาจเป็นวิธีการพัฒนาอื่น ๆ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

(ข) วิธีการพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชาโดยเลือกใช้วิธีการพัฒนาได้หลายวิธีด้วยกัน เช่น การสอนงาน การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ การรักษาราชการแทนหรือรักษาราชการในตำแหน่ง การส่งไปศึกษาดูงาน การฝึกอบรมประชุมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา เป็นต้น

(๓) ขั้นตอนทดลองปฏิบัติ ให้กระทำดังนี้

(ก) ให้ทดลองปฏิบัติ โดยเริ่มต้นจากงานที่ง่าย ๆ ก่อน แล้วค่อยให้ทำงานที่ยากขึ้น

ตามลำดับ

ก.อบค.จังหวัดบึงกาฬ

๑๕๖๓ เรื่อง ๓๕ เรื่อง มีสาระสำคัญเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับคนไทยในยุค ๔.๐ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของประเทศไทย ๔.๐ และกรอบแนวคิดของประเทศไทย ๔.๐ ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของประเทศไทย ๔.๐

မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ (အမျှင်း)

ឧបសគ្គក្នុងការស្រាវជ្រាវស្រាវប្រែប្រួលនៃការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធប្រព្រឹត្តិការណ៍ (២)

தமிழக அரசு (அ)

ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ (១)

การนำข้อมูลมาประมวลผลและนำเสนอให้ผู้บริหารและบุคลากรในองค์กรได้ทราบ

ក្រសួងមហាផ្ទៃ និង អង្គភាពពាក់ព័ន្ធ ទាំងអស់ (២)

LITERATURE (12)

ඇලයුණුම (අ)

TULSITULIZIN®

ក្រៅពីផ្នែកឧបទ្វីបស្រែចម្រងស្រែចម្រងស្រែចម្រងក្នុងតំបន់កោះកុង ក្រុងស្រះបេតកម្មប្រមូល
និងក្រុងស្រែចម្រងក្រុងស្រែចម្រង មិនមានឧបទ្វីបស្រែចម្រងស្រែចម្រងក្នុងតំបន់កោះកុងក្រុងស្រែចម្រង
ចំណុចបណ្តុះបណ្តាលនិងចំណុចបណ្តុះបណ្តាលស្រែចម្រងក្នុងតំបន់កោះកុងក្រុងស្រែចម្រង មិនមានឧបទ្វីប
ស្រែចម្រងក្នុងតំបន់កោះកុងក្រុងស្រែចម្រង ក្រុងស្រែចម្រងក្នុងតំបន់កោះកុងក្រុងស្រែចម្រង (៦)

[illegible]

លេខកូដស្រុក ឃុំ និងចំនួនបណ្តាញសង្កាត់

[illegible]

ក្រសួងសេដ្ឋកិច្ច និងហិរញ្ញវត្ថុ (២)

ក្នុងនាមជាអ្នកបង្កើនចំណេះដឹងអំពីការប្រើប្រាស់ប្រព័ន្ធប្រកបដោយសុវត្ថិភាព

[illegible]

ក្រុមហ៊ុនស្រាវជ្រាវ និង ផ្តល់សេវា

การทดลองนี้มีผลต่ออัตราการเกิดของโรคในเด็กที่มีความเสี่ยงสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเด็กที่มีความเสี่ยงสูง (b)

ក្រុមប្រឹក្សាភិបាលសហគមន៍ភូមិសាស្ត្រ

[illegible]

๒๔๖๖ ปรากฏอยู่ในบทกวีของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖

[illegible]

แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนางแสง Individual Development Plan (IDP) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ตำแหน่ง (๑.)	ทักษะที่ต้องพัฒนา (๒.)	เป้าหมายการพัฒนา (๓.)	วิธีการพัฒนา (๔.)		
			๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๕ = การสอนงาน ๗ = การให้คำปรึกษา ๙ = ติดตามประเมินผล ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๔ = พี่เลี้ยง ๖ = ฝึกอบรม ๘ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	๒๕๖๗ ๒๕๖๘ ๒๕๖๙
ปลัด อบค.	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำตัวบริหาร ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เช่น การบริหารจัดการ แผนงาน งบประมาณ การคลัง งานช่าง งานอำนวยการ งานสาธารณสุข งาน สิ่งแวดล้อม งานสภา ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการทำงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = การให้คำปรึกษา ๕ = ติดตามประเมินผล ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = การให้คำปรึกษา ๕ = ติดตามประเมินผล ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓ ✓ ✓
รอง ปลัด อบค.	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำตัวบริหาร ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง เช่น การบริหารจัดการ แผนงาน งบประมาณ งานช่าง งานอำนวยการ งานสาธารณสุข งาน สิ่งแวดล้อม งานสภา ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการทำงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = การให้คำปรึกษา ๕ = ติดตามประเมินผล ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = การให้คำปรึกษา ๕ = ติดตามประเมินผล ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓ ✓ ✓
สำนักงานปลัด					

ก.อบค.จังหวัดบึงกาฬ

ทุนสำนักงาน	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำตัวบริหาร ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น งาน อำนวยความสะดวก งานบริหารงานทั่วไป งาน ประสานงานทั่วไป งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ในส่วนราชการอื่น	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในแบบ ๒. พัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานทุกปี ๓. พัฒนาศักยภาพการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = การให้คำปรึกษา ๕ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๖ = วิจัยพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
นักจัดการงานทั่วไป	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ตำแหน่ง ประสานงานทั่วไป งานธุรการ งานสาร บรรณ งานสภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ใน ส่วนราชการอื่น	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในแบบ ๒. พัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานทุกปี ๓. พัฒนาศักยภาพการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ผู้อบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิจัยพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ เช่น ตำแหน่ง เช่น งานแผน งานประสาน ข้อมูลข่าวสาร	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในแบบ ๒. พัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานทุกปี ๓. พัฒนาศักยภาพการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ผู้อบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิจัยพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
นักบริหารวิชาการบุคคล	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในแบบ ๒. พัฒนาศักยภาพปฏิบัติงานทุกปี	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ผู้อบรม	✓	✓	✓

ก.อบค.จังหวัดบึงกาฬ

	๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานเขียนขึ้น เลื่อนระดับ งานประเมินผลวัดผลการพัฒนา งานสหสาขา งานสิ่งแวดล้อม ค่าจ้าง ค่าตอบแทน งานเครือข่าย งานเขียนโครงการ งานฝึกอบรม งานบริการ ฯลฯ	๒. พัฒนากิจกรรมการทำงานตามมาตรฐานการทำงานตำแหน่ง	๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงานการณ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ			
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานสวัสดิการชุมชน งานเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส งานสตรี ฯลฯ	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนากิจกรรมการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ผู้ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงานการณ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
นิติกร	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนากิจกรรมการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ผู้ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงานการณ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
นักวิชาการเกษตร	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนากิจกรรมการทำงานตามมาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ผู้ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงานการณ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
นักวิชาการสาธารณสุข	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ผู้ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงานการณ ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓

ก.อบค.จังหวัดบึงกาฬ

	๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น	๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานการทำงาน	๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ			
กองสารวัตรสุข	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานบริการสารวัตรสุข งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาพยาบาล					
กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานเฝ้าระวังภัย การช่วยเหลือ งานกู้ชีพ อบรม ฯลฯ	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนากล้องการดำเนินงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการทำงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ทีมอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
พนักงานจ้างควบคุมการจราจร	๑. สมรรถนะหลัก ๒. ทักษะด้านดิจิทัล ๓. สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานเฝ้าระวัง การจราจร การควบคุมจราจร การอำนวยความสะดวกแก่ผู้พิการ ฯลฯ	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนากล้องการดำเนินงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการทำงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ทีมอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓

ก.อบต.จึงขอวัดพึงภาพ

	๓. สมรรถนะประจำตำแหน่ง งานที่จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานแผน งบประมาณ ข้อบัญญัติ ฯลฯ	๒. พัฒนาศักยภาพการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๓ = แผนปฏิบัติงานเรียนรู้ ๔ = พื้นเมือง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๘ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ			
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑. สมรรถนะหลัก ๒. ทักษะด้านดิจิทัล ๓. สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่ง เช่น ฝึกอบรม งานบริการ ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการทำงานทุกปี ๒. พัฒนาศักยภาพการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๓ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการทำงาน ๔ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๕ = พื้นเมือง ๖ = การสอนงาน ๗ = ฝึกอบรม ๘ = การให้คำปรึกษา ๙ = การมอบหมายงาน ๑๐ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานวิชาการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. ทักษะด้านดิจิทัล ๓. สมรรถนะประจำสายงาน งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่ง เช่น ฝึกอบรม งานบริการ ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการทำงานทุกปี ๒. พัฒนาศักยภาพการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๓ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการทำงาน ๔ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๕ = พื้นเมือง ๖ = การสอนงาน ๗ = ฝึกอบรม ๘ = การให้คำปรึกษา ๙ = การมอบหมายงาน ๑๐ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
พนักงานวิชาการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น เรียนรู้การวิจัยเชิงวิชาชีพ มาถ่ายทอดหรือใช้สอน เครื่องหมาย ต่างๆ ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการทำงานทุกปี ๒. พัฒนาศักยภาพการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการทำงาน ๔ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
คนงาน	๑. สมรรถนะหลัก ๒. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานบำรุงรักษา ต้นไม้ สนามหญ้า บำรุงรักษาเครื่องเล่นในบึงต้น งาน ออกแบบและตกแต่งต้นไม้เล็กใหญ่ ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการทำงานทุกปี ๒. พัฒนาศักยภาพการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการทำงาน ๔ = การมอบหมายงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓

ก.อบค.จังหวัดบึงกาฬ

ตกลง						
ผู้ช่วยกรรมการกองคลัง	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. พักกะดำมดีจิต ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานอำนวยความสะดวก บริการ งานการคลัง งานงบประมาณ งานสวัสดิการ งานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บ งานพัสดุ ฯลฯ	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการทำงานทุกปี ๒. พัฒนากิจกรรมที่ทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = การให้คำปรึกษา ๕ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๖ = วิจัยพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. พักกะดำมดีจิต ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดซื้อ จัดจ้าง งานลงทะเบียนพัสดุ ครุภัณฑ์ สำนักงาน งานวิชาการพัสดุ ตลอดจน สอบ ประกวดราคาพัสดุ ฯลฯ	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการทำงานทุกปี ๒. พัฒนากิจกรรมที่ทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ผู้มอบหมาย ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิจัยพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. พักกะดำมดีจิต ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานจัดเก็บ ค่าธรรมเนียม ในเครื่อง งานภาษีอากร งานการเงิน ฯลฯ	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการทำงานทุกปี ๒. พัฒนากิจกรรมที่ทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ผู้มอบหมาย ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิจัยพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓

ก.อบค.จังหวัดปทุมธานี

นักวิชาการเงินและบัญชี	๑.สมรรถนะหลัก ๒.สมรรถนะประจำสายงาน ๓.ทักษะด้านดิจิทัล ๔.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เช่น งานการเงิน การบัญชี งานควบคุมฎีกา การเงินฎีกา ใบสำคัญ ฯลฯ	๑. พัฒนสมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการทำงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะความรู้จากคณะ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการทำงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ผู้คอยชม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ๑๐ = วิจัยพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	๑.สมรรถนะหลัก ๑.สมรรถนะประจำสายงาน ๒. ทักษะด้านดิจิทัล ๓.งานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่ รับผิดชอบ เช่น งานการเงิน การบัญชี งานควบคุมฎีกา การเงินฎีกา ใบสำคัญ ฯลฯ	๑. พัฒนสมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการทำงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะความรู้จากคณะ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการทำงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ผู้คอยชม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ๑๐ = วิจัยพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
พนักงานจ้างตามภารกิจ						
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	๑.สมรรถนะหลัก ๒.สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล งานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ เช่น งานการเงิน การบัญชี งานควบคุมฎีกา การเงินฎีกา ใบสำคัญ ฯลฯ	๑. พัฒนสมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการทำงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะความรู้จากคณะ มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการทำงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ผู้คอยชม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ๑๐ = วิจัยพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล	๑. พัฒนสมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการทำงานทุกปี	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการทำงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ผู้คอยชม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามประเมินผลการดำเนินงาน ๑๐ = วิจัยพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓

ก.อบค.จังหวัดบึงกาฬ

	งานที่เข้าเล่มในการปฏิบัติงานหน้าสำนักงาน	๒. พัฒนากิจกรรมทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๓ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๔ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิเคราะห์ปัญหา			
ผลงาน						
ผู้ช่วยยกย่องต่าง	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำตัวบริหาร ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่เข้าเล่มในการปฏิบัติงานหน้าสำนักงาน เช่นงานด้านการออกแบบ การเขียนแบบ ประมาณราคา ควบคุมการก่อสร้าง และงาน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานช่าง	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการทำงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๗ = การให้คำปรึกษา ๔ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิเคราะห์ปัญหา	✓	✓	✓
วิชาครูโยธา	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล งานที่เข้าเล่มในการปฏิบัติงานหน้าสำนักงาน เช่นงานด้านการออกแบบ การเขียนแบบ ประมาณราคา ควบคุมการก่อสร้าง และงาน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานช่าง	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการทำงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = ที่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๔ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิเคราะห์ปัญหา	✓	✓	✓
นายช่างโยธา	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล งานที่เข้าเล่มในการปฏิบัติงานหน้าสำนักงาน เช่นงานด้านการออกแบบ การเขียนแบบ ประมาณราคา ควบคุมการก่อสร้าง และงาน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานช่าง	๑. พัฒนาศมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการทำงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = ที่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๔ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิเคราะห์ปัญหา	✓	✓	✓

ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี

เจ้าพนักงานธุรการ	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เน้นด้านหนึ่ง เช่น การร่าง การเขียนหนังสือราชการ การจัดทำรายงานการประชุมงานประจำสัปดาห์	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิเคราะห์ปัญหา	✓	✓	✓
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำผู้บริหาร ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เน้นด้านหนึ่ง เช่น งานบริหารงานการศึกษา งานอำนวยความสะดวก การประเมินผล การศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานโรงเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง งานโครงการ งานประเพณีวัฒนธรรม งานการศาสนา ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = การให้คำปรึกษา ๕ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิเคราะห์ปัญหา	✓	✓	✓
นักวิชาการศึกษา	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่เน้นด้านหนึ่ง เช่น งานประเมินผลการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานโรงเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง งาน	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิเคราะห์ปัญหา	✓	✓	✓

ก.อบค.จังหวัดบึงกาฬ

โครงการ งานประเพณีวัฒนธรรม งานการศาสนา					
ครู	๑. สนรณมะหลัก ๒. สนรณมะประจักษ์สาธิตงานการสอน ๓. หักกะดักงานการสอน ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การเขียนโครงการ งานประเมินผลการศึกษา งานพัฒนาเด็กปฐมวัย ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนากิจกรรมการทำงานตาม มาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ผูกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิถีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยนักบริหารการ	๑. สนรณมะหลัก ๒. สนรณมะประจักษ์สาธิตงาน ๓. หักกะดักงานการสอน ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ใน ตำแหน่ง เช่น งานประเมินผลการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานโรงเรียน การจัดซื้อจัดจ้าง งานโครงการ งาน ประเพณีวัฒนธรรม งานการศาสนา ฯลฯ	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนากิจกรรมการทำงานตาม มาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ผูกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิถีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓
ผู้ดูแลเด็ก (หักกะ)	๑. สนรณมะหลัก งานที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง เช่น งานการสอน การดูแลเด็กปฐมวัย การเขียนโครงการ งานประเมินผลการศึกษา งานพัฒนาเด็กปฐมวัย	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนากิจกรรมการทำงานตาม มาตรฐานที่กำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ผูกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ปฏิบัติงาน ๑๐ = วิถีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การการ	๑. สนรณมะหลัก ๒. สนรณมะประจักษ์สาธิตงาน	๑. พัฒนาสมรรถนะที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี	๑ = ศึกษาด้วยตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน	✓	✓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

	๑. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานที่ ตำแหน่ง เช่น งานอำนวยความสะดวก บริหารงานทั่วไป งานประสานงาน ทั่วไป งานธุรการ งานสารบรรณ งาน สภา งานรัฐพิธี งานที่ไม่อยู่ในส่วน ราชการอื่น	๒. พัฒนาศักยภาพการทำงานตาม มาตรฐานกับระดับตำแหน่ง	๓ = ไม่ผ่านเงื่อนไขข้อ ๔ = ผ่านเงื่อนไขข้อ ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ไม่ประสงค์การทำงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ			
หน่วยตรวจสอบภายใน						
นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	๑. สมรรถนะหลัก ๒. สมรรถนะประจำสายงาน ๓. ทักษะด้านดิจิทัล ๔. งานที่จำเป็นในการปฏิบัติงานที่ตำแหน่ง เช่น งานเกี่ยวข้องกับตรวจสอบภายใน	๑. พัฒนาศักยภาพที่กำหนดในแบบ ประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี ๒. พัฒนาทักษะการทำงานตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๑ = ศึกษาค้นคว้าตนเอง ๒ = เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ๓ = แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔ = พี่เลี้ยง ๕ = การสอนงาน ๖ = ฝึกอบรม ๗ = การให้คำปรึกษา ๘ = การมอบหมายงาน ๙ = ติดตามผู้ไม่ประสงค์การทำงาน ๑๐ = วิธีพัฒนาอื่นๆ	✓	✓	✓

ก.อบค.จังหวัดบึงกาฬ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น กับค่านิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลแสง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น		ค่านิยมร่วม
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านมาตรฐานคุณภาพคน	-	
เสริมสร้างการพัฒนามาตรฐานโครงสร้างระบบการคมนาคมให้ครอบคลุมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน	-	
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านประชาชนมีคุณภาพ	-	
ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยให้ประชาชนอย่างยั่งยืน	-	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านเกษตรกรรมยั่งยืน	-	
ปรับปรุงปัจจัยและกระบวนการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยให้ได้มาตรฐานสากล		
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการโปร่งใส		
พัฒนาระบบการบริหารจัดการโปร่งใส ศาสนพิธีธรรมาภิบาล		
ก.อบค.จังหวัดปีงภาพ		๑.การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
		๒.การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
		๓.การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
		๔.การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้การแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

กลยุทธ์ที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ที่สอดคล้องกับค่านิยม

ค่านิยมร่วม	กลยุทธ์
๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในงาน กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีคุณธรรม กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากร ให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับผลความสำเร็จของงานและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KN)

รายละเอียดโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลแม่แสง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

ลำดับ	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา/ปีที่ทำเป็นกร			หมายเหตุ
				๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	การพัฒนาองค์ความรู้ (Knowledge Management : KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสายงานที่มีในแผนอัตราค่าจ้าง	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	
๒	โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	ร้อยละของพนักงานบรรจุใหม่ เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบทบาทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	ก.อบต.จังหวัดปีงกาฬ

๓	กิจกรรมสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานในสังกัด (Digital Competence Skill Self - Assessment)	ร้อยละของผู้ลงทะเบียน ผ่านกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรลงทะเบียนผ่านกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีทักษะด้านดิจิทัล ผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน							
๓	กิจกรรมในด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน	ร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของศบ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีหลักการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	✓	✓	✓	
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร							
๑	กิจกรรมตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร	ร้อยละผู้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	เชิงปริมาณ - บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓	✓	

ก.อบค.จังหวัดบึงกาฬ

การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี					
กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี					
๑	โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ตามสถาบันในหน่วยงาน ให้กับ บุคลากร	ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้ารับการพัฒนาด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรม ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐	✓	✓
๒	กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของ หน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้เสีย ภายใน)	ร้อยละผู้เข้าทดสอบ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าทดสอบ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหารงาน	✓	✓
๓	จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับ บุคลากร	จำนวนเล่ม	เชิงปริมาณ - จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน จำนวน ๑ เล่ม เชิงคุณภาพ - คู่มือผลประโยชน์ทับซ้อน สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์	✓	ก.อบค.จังหวัดบึงกาฬ

๔	กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้าน คุณธรรมจริยธรรม โครงการคนดีศรี นาแสง (คนแต่งกายดี ศรีนาแสง)	จำนวนคนได้รับใบ ประกาศเกียรติคุณยกย่อง ประจำปี	- หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ที่เชื่อมโยงในการปฏิบัติราชการ เชิงปริมาณ - จำนวนบุคลากรที่รับการยกย่องประจำปี เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่ได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับของพนักงานใน สังกัด เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓
การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี						
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน						
๑	จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการ ทุจริตของหน่วยงาน	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจการต่อต้านการทุจริตร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริต	✓	✓	✓
๒	โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ข้อเฝ้าระวัง การจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย การ สร้างจิตสำนึก ทางสื่อสังคมออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ของ องค์กร)	ร้อยละการเข้าร่วม กิจกรรม	เชิงปริมาณ - พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	✓	ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ	

๓	โครงการ อบต.เคลื่อนที่ บริการด้วยใจ รับใช้ประชาชน	ร้อยละของส่วนราชการไป จัดกิจกรรม	เชิงปริมาณ - ส่วนราชการสังกัด อบต.มาแสงร่วมจัดกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - กิจกรรมมีความเรียบร้อยและสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประจักษ์ - ประชาชนได้รับความสะดวกในการติดต่อราชการ	✓	✓	✓
๒	กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกัน การทุจริตของหน่วยงานราชการ	จำนวนครั้งที่หน่วยงานเจ้า ร่วมกิจกรรม	เชิงปริมาณ - จำนวนครั้งที่หน่วยงานส่งบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมด้าน การป้องกันการทุจริต เชิงคุณภาพ - บุคลากรที่มีจิตสำนึกในการต่อต้านการทุจริต เชิงประจักษ์ - หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี	✓	✓	✓
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา						
กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของผู้อื่นและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน						
๓	จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็น องค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการ ปฏิบัติงาน แผ่นพับ คู่มือการ ทำงาน แอппให้กับบุคลากรใน สังกัด(การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management :KM)	ร้อยละบุคลากรที่เผยแพร่ งานของตนเอง	เชิงปริมาณ - บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - คู่มือผลการปฏิบัติงาน สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประจักษ์ - หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๒	กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน)	จำนวนครั้งการประชุมประจำปี	เชิงปริมาณ - มีการประชุมทุกเดือน (๑๒ เดือน) เชิงคุณภาพ - มีการถ่ายทอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ เชิงประโยชน์ - พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา						
กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน						
๑	การพัฒนาองค์กร (Knowledge Management :KM) การรายงานผล การฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ การฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ	ร้อยละของรายงานผลการฝึกอบรม	เชิงปริมาณ - บุคลากรกลับจากฝึกอบรมรายงานผล ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - การรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - บุคลากรได้รับความรู้จากกรณีการฝึกอบรมไปพัฒนาการทำงาน	✓	✓	✓
๒	ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (Knowledge Management:KM) การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	ร้อยละความสำเร็จ	เชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมโครงการการทำงานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ - บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์ - พนักงานมีทีมงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานขององค์กร	✓	✓	✓
๓	สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล	ร้อยละบุคลากรตอบแบบสำรวจ	เชิงปริมาณ - บุคลากรตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ	-	-	✓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

โครงการ งาน กิจกรรม ที่ประมาณการ ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

คำนิยามที่สอดคล้องยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	กลยุทธ์	งบประมาณ					ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
		สำนักงานปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา		
การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน						
	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน	๑๐๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	
	กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ						
	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี	๔๐,๐๐๐	-	-	-	-	
	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน						
การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้มีการเปลี่ยนแปลง	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาศักยภาพให้ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ในอนาคต						
	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาให้บุคลากรร่วมมือกับเครือข่าย หน่วยงานรัฐ เอกชน และภาคประชาชน	-	-	-	-	-	
การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา	กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับในผลงานของตนเองและปรับปรุงแก้ไขในผลงานของตน						
	กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมกระบวนการจัดการเรียนรู้ร่วมกันในการปฏิบัติงานภายในองค์กร (KM)	-	-	-	-	-	
รวมงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนา		๑๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๒๔๐,๐๐๐	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ส่วนที่ ๕ การติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

๕.๑ ความรับผิดชอบ

๑. บุคลากรมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบรู้ความคิดและทักษะให้สามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเอง

๒. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ มีหน้าที่สร้างสภาพแวดล้อมและระบบการทำงานที่เอื้อให้เกิดการเรียนรู้ให้ทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้ง ดูแลและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการทำงาน และการเรียนรู้และพัฒนา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม

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

ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประกอบด้วย

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

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

ทั้งนี้ การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ให้ระบุชื่อ – สกุล และตำแหน่ง หรือระบุเฉพาะตำแหน่งก็ได้ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ออกคำสั่ง

๕.๒ การติดตามและประเมินผล

๑. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน ๗ วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ ๑

๓. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นต่อไป

๔. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

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

๖. กำหนดให้บุคลากรทุกระดับ ทุกคน ต้องได้รับการพัฒนานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๗. กำหนดให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) อย่างน้อย ๑ วิชาต่อปี

๘. ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ๓ ปี (ระดับ ๕)

๕.๓ บทสรุป

การบริหารงานบุคคลตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับเปลี่ยนแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมตามระเบียบกฎหมาย หรือตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จังหวัด สระแก้ว ตลอดจนแนวนโยบายและยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ประกอบกับการกึ่งตามกฎหมายและการถ่ายโอน อาจเป็นเหตุให้การพัฒนาบุคลากรบางตำแหน่งที่จำเป็นต้องได้รับการพัฒนามากกว่า และภารกิจบางประการที่ไม่มีความจำเป็นอาจต้องทำการยุบหรือปรับโครงสร้างหน่วยงานใหม่ให้ครอบคลุมภารกิจต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

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

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การเป็นยึดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ภาคผนวก

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบึงกาฬ (ก.อบต.บึงกาฬ) ในการขออนุมัติตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ขึ้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดบึงกาฬ) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบึงกาฬ ในการประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ประกาศ "เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) ฉบับใดขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ลงชื่อ

(นายนิรันดร์ เนาวนิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๘



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

ที่ ๕๐๐ / ๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (รอบเดือน ตุลาคม ๒๕๖๘)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

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

จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๒ แต่งตั้งให้บุคคลผู้มีตำแหน่งดังต่อไปนี้เป็นคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๗. นิกรพิทยากรบุคคล	เลขานุการ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างน้อยจะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ ดังนี้

๑. ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการคนประเภทใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน อยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มเติม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียในแต่ละปี

๔. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ ของกำลังที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายนิรันดร์ นวนนิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

บันทึกการประชุม
การประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(รอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๘) ปรับปรุงครั้งที่ ๔
วันอังคาร ที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘
เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ พร้อมแล้ว นายนิรันดร์ เนาวนิต นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ประธานกรรมการ กล่าวเปิดการประชุมคณะกรรมการฯ ตามระเบียบวาระการประชุมดังต่อไปนี้

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่อง ประชุมแจ้งให้ที่ประชุมได้รับทราบ

ตามคำสั่ง องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ที่ ๕๐๐ /๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ (รอบตุลาคม ๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง ตามรายชื่อดังต่อไปนี้

๑. นายนิรันดร์ เนาวนิต	นายก อบต.นาแสง	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวสุภา เดชรักษา	ปลัดอบต.นาแสง	กรรมการ
๓. นายเพชร ลามคำ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป	รักษาการแทน กรรมการ
	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นายบุญส่ง สุขศรี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางประไพพร อานีวรรณ	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางสาวชนัญญา แก้วกล้า	นักวิชาการคลัง รักษาการแทน	
	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๗. นายคงเดช แสนบริสุทธิ์	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

มีหน้าที่ ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ของ อบต.นาแสง โดยให้คำนึงถึงภารกิจ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๖ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของ อบต. ในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

ปลัด อบต.
กรรมการ

นายกเทศฯ แสนบริสุทธิ์
เลขานุการ

เรื่อง วิเคราะห์อัตรากำลังคน เพื่อการพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔

- เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล
ประเภทสามัญ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ
เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
จังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ.๒๕๖๓ และขอให้กรรมการทุกท่าน
ได้พิจารณาถึงความเหมาะสมในการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ
ปริมาณงาน และคุณภาพของงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ครับ โดยให้แต่ละ
ส่วนราชการเสนอเหตุผลความจำเป็นในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ และขอให้เลขานุการชี้แจงรายละเอียด
การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุง
ครั้งที่ ๔

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

๑. การกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น (กำหนด
ตำแหน่งเพิ่มใหม่)

๒. การยุบเลิกตำแหน่ง (ที่ว่างและไม่มีความจำเป็น) **ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ**

๓. การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง ดังนี้

- ปรับปรุงสายงานของตำแหน่ง ที่อยู่ในงานเดิมส่วนราชการเดิม การปรับ
ขยายระดับตำแหน่ง ที่อยู่ในงานเดิมส่วนราชการเดิม

- การปรับลดระดับตำแหน่ง ที่อยู่ในงานเดิมส่วนราชการเดิม

- การตัดโอนตำแหน่ง จากงานหนึ่งไปไว้อีกงานหนึ่ง

- การเปลี่ยนแปลงเลขที่ตำแหน่ง

- การปรับปรุงและตัดโอนตำแหน่ง คือ การเปลี่ยนตำแหน่งที่ว่างของงานหนึ่ง
ไปไว้อีกงานหนึ่ง (ส่วนราชการเดียวกันหรือไม่ก็ได้)

โดยการปรับปรุงดังกล่าว ภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลต้องไม่เกิน ๔๐%
ของรายจ่ายประจำปี และต้องขอมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
บึงกาฬ (ก.อบต.จังหวัด)

นายนิรันดร์ เนาวนิค
ประธานฯ

ขอให้ผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนราชการเสนอการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ ที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง มีกองใด ต้องการเพิ่ม/ลด อัตรากำลังคน
ในรอบนี้บ้าง ก็ให้เสนอคณะกรรมการ

นางสาวสุภา เดชรักษา
กรรมการ

สำหรับความต้องการกำลังคนนั้น ให้พิจารณาจากภารกิจปริมาณงานที่มีอยู่
ในปัจจุบันและทิศทางที่จะมีเรื่องใดเพิ่มขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า
โดย พิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด
แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลในแง่ นโยบายที่
สำคัญของรัฐบาลและผู้บริหารฯ ตลอดจน สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ให้มีการ
เก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ อ้างอิงข้อมูลจากผลการ
ดำเนินงานประจำปี ที่รายงานต่อสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นข้อมูล
เชิงประจักษ์ที่ชัดเจน เพื่อประกอบการพิจารณาว่า ภารกิจในแต่ละด้านนั้น
จำเป็นต้องใช้อัตรากำลังอย่างไรและจำนวนเท่าใดจะนั้นให้แต่ละส่วนราชการ
เสนอให้ทางเลขานุการคณะกรรมการฯ ได้รวบรวมและนำมาจัดทำวางแผนฯ
รวมทั้งนำมาคำนวณบัญชีประมาณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนค่าตอบแทน
และผลประโยชน์ตอบแทนอื่นของข้าราชการและพนักงานจ้าง

นางสาวชนัญญา แก้วกล้า
กรรมการ

สำหรับกองคลังไม่มีความจำเป็น
ต้องการเพิ่ม/ลดแต่อย่างใด ทั้งข้าราชการและพนักงานจ้าง

นายบุญส่ง สุขศรี
กรรมการ

ครบ สำหรับกองช่างได้พิจารณาแล้ว ในการบริหารงานในกองช่างยังไม่มี
ความต้องการเพิ่ม/ลดแต่อย่างใด ทั้งข้าราชการและพนักงานจ้าง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

นายเพชร ลามคำ
กรรมการ

สำหรับส่วนสำนักปลัดไม่มีความจำเป็น
ต้องการเพิ่ม/ลดแต่อย่างใด ทั้งข้าราชการและพนักงานจ้าง

นางประไพพร ธานีวรรณ
กรรมการ

สำหรับกองการศึกษาต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม คือ นักวิชาการเงินและบัญชี
(ปก/ชก) เนื่องจากมีความต้องการบุคลากร ที่ปฏิบัติงานการเงินและบัญชีที่ต้อง
ใช้ความรู้พื้นฐานระดับปริญญา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน
การงบประมาณ การบัญชีทั่วไปของส่วนราชการ การศึกษา วิเคราะห์ ติดตาม
ประเมินผลการใช้จ่ายเงิน การวิเคราะห์ฐานะทางการเงินและบัญชี การวิเคราะห์
งบประมาณ การพัฒนาระบบงานคลัง ตรวจสอบความถูกต้องของผู้ลงบัญชี
เงินสด บัญชีเงินฝากธนาคารและบัญชีแยกประเภท การตรวจสอบความถูกต้อง
ของการลงบัญชี ประเภทต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

นายนิรันดร์ เนาวนิต
ประธานฯ

คณะกรรมการทุกท่านได้มีการพิจารณาในรายละเอียดของร่างการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔
แล้ว ได้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ดังนี้

๓ .กองการศึกษา ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)
จำนวน ๑ อัตรา คณะกรรมการท่านใดมีข้อทักท้วงใดๆหรือไม่ หากไม่มีการ
ทักท้วง ผมก็จะขอความเห็นชอบจากที่ประชุมฯ

มติที่ประชุม

มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบร่างการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๔ และเสนอขอความเห็นชอบ จาก ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

นายนิรันดร์ เนาวนิต

ประธานฯ

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

เรื่องอื่น ๆ

คณะกรรมการฯ ท่านใด มีเรื่องอื่นเสนอ เชิญครับ หากไม่มีขอปิดการประชุมเพียงเท่านี้

(ลงชื่อ)

(นายคงเดช แสนบุรีสุทธิ)

เลขานุการ

ผู้จดยางงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายนิรันดร์ เนาวนิต)

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจบันทึกรายงานฯ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

บันทึกการประชุม

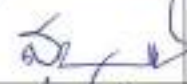
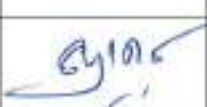
การประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(รอบเดือนตุลาคม ๒๕๖๘) ปรับปรุงครั้งที่ ๔

วันอังคาร ที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๘

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายนิรันดร์ เนาวนิต	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง		ประธานกรรมการ
๒	นางสาวสุภา เดชรักษา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง		กรรมการ
๓	นายเพชร ลามคำ	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป รักษาการแทน หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ
๔	นายบุญส่ง สุขศรี	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๕	นางประไพพร ธานีวรรณ	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๖	นางสาวชนัญญา แก้วกล้า	นักวิชาการคลัง รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๗	นายคงเดช แสนบริสุทธิ	นักทรัพยากรบุคคล		เลขานุการ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานกองการศึกษาและวัฒนธรรม เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง
กองการศึกษาฯ ของการบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล

ลำดับที่	ลักษณะการปฏิบัติงาน	เวลาที่ใช้อยู่เรื่อง (นาทีก)	ปริมาณงานต่อปี (ต่อปี)	เวลาดังหมดต่อปี (นาทีก)	จำนวน
๑	ผู้อำนวยการศึกษา				
๒	วางแผนงานคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร วางแผนงานการศึกษา การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการศึกษา ตรวจสอบการจัดทำแผน การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการศึกษา จัดหา และจัดทำสื่อการเรียนการสอน	๒,๔๐๐ ๕,๔๐๐	๒๐ ๒๐	๔๘,๐๐๐ ๑๐๘,๐๐๐	๐.๕๘ ๑.๓๐
๓	จัดทำโครงการด้านบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา เช่น การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา	๑,๒๐๐	๕	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๔	การฝึกอบรมด้านการศึกษา การประสานงานและสนับสนุนการวางแผนทุกระดับกับการงาน	๕,๔๐๐	๕	๔๘,๖๐๐	๐.๕๙
๕	แผนนิเทศงาน ติดตามและประเมินผลงาน	๒,๔๐๐	๕	๑๘,๕๐๐	๐.๑๘
๖	การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้แผนงานการศึกษาบรรลุ	๑,๒๐๐	๑๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑.๔๕
๗	งานเกี่ยวกับการจัดการศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนผู้พัฒนาเด็กเล็ก	๑,๘๐๐	๑๓๐	๑๘๐,๐๐๐	๒.๑๗
๘	งานกิจกรรมการศึกษาและประเพณี				
๙	งานเกี่ยวกับการส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา วัฒนธรรม และประเพณี	๑,๒๐๐	๓๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔
๑๐	งานส่งเสริมทุนกู้ยืมและรักษาไว้ซึ่งศิลป วัฒนธรรม นิยม ประเพณี	๑,๒๐๐	๑๕	๑๒,๐๐๐	๐.๑๕
๑๑	วางแผนงานศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น การประมวลและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเกี่ยวกับงาน	๒,๔๐๐	๑๕	๑๘,๐๐๐	๐.๑๘
๑๒	จัดทำโครงการด้านส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น	๔,๒๐๐	๑๕	๓๘,๐๐๐	๐.๔๖
๑๓	วันสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง งานแข่งเรือยาวประเพณี				
๑๔	งานบุญมหาชาติ				

ลงชื่อ.....

(นางประไพพร ธานีวรรณ)

ผู้อำนวยการกองการศึกษาและวัฒนธรรม

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง
กองการศึกษา ศาสนาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อำเภอศรีวิไล

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมฯ

ลำดับที่	ลักษณะการปฏิบัติงาน	เวลาที่ได้อะไร (นาฬิกา)	ปริมาณงานต่อปี (ต่อปี)	เวลาที่หมดต่อปี (นาฬิกา)	จำนวน
๑	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (จำนวน ๓ ศูนย์)				
๒	บันทึกข้อมูลระบบสารสนเทศทางการศึกษาท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (ccs)	๒,๑๐๐	๔	๑๘,๙๐๐	๐.๒๓
๓	จัดทำโครงการจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การเบิกจ่ายเงินในโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในสถานศึกษา	๒,๙๕๐	๑๐๘	๓๓,๐๕๐	๓.๘๓
๔	จัดทำโครงการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในสถานศึกษา เช่น โครงการอาหารกลางวัน	๒,๙๕๐	๑๘๐	๕๒,๐๐๐	๖.๑๔
๕	ดูแลประสานงานกับโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๓,๔๘๐	๑๘๐	๒๖,๖๕๐	๓.๒๒
๕	งานจัดทำโครงการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอยู่	๔,๘๐๐	๔	๘,๘๐๐	๐.๑๑
	รวม				๑๐๙.๑๔

ลงชื่อ



(นางประไพพร อภิวัชรณ)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมฯ

ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙
 องค์การบริหารส่วนตำบลนาแวง อำเภอศรีโปล จังหวัดปทุมธานี (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

กรอบอัตราค่าจ้างเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	
สำนักปลัด อบต.			สำนักปลัด อบต.			
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	ว่าง
หัวหน้ากลุ่มงานส่งเสริมการเกษตร (นักบริหารงานทั่วไป)	-	๑				ปรับปรุงตำแหน่ง
			หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
นักวิชาการเกษตร	ป.๓	๑	นักวิชาการเกษตร	ป.๓	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.๓	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.๓	๑	
นิติกร	ป.๓	๑	นิติกร	ป.๓	๑	
นักพัฒนากิจการ	ช.๓	๑	นักพัฒนากิจการ	ช.๓	๑	
นักวิชาการเกษตร	ป.๓	๑	นักวิชาการเกษตร	ป.๓	๑	
นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๓	๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.๓	๑	
นักจัดการงานทั่วไป	ป.๓	๑	นักจัดการงานทั่วไป	ป.๓	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	อ.๓ ช.๓	๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	อ.๓ ช.๓	๑	ปรับลดระดับตำแหน่ง
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.๓	๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.๓	๑	
พนักงานส่งเสริมการค้า (ครูวุฒิ)			พนักงานส่งเสริมการค้า (ครูวุฒิ)			
ผอ. นักบริหารงานเกษตร	-	๑	ผอ. นักบริหารงานเกษตร	-	๑	
ผอ. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	ผอ. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	
ผอ. เจ้าพนักงานพัฒนากิจการ	-	๑	ผอ. เจ้าพนักงานพัฒนากิจการ	-	๑	
ผอ. นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	ผอ. นักจัดการงานทั่วไป	-	๑	
ผอ. เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	ผอ. เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ศึกษานิเทศก์)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ศึกษานิเทศก์)			
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)			พนักงานจ้าง (ทั่วไป)			
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	
			พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๑	กำหนดใหม่
กองคลัง			กองคลัง			
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ	ป.๓	๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.๓	๑	
นักวิชาการคลัง	ช.๓	๑	นักวิชาการคลัง	ช.๓	๑	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.๓/ช.๓	๑				ปรับปรุงตำแหน่ง
			นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.๓/ช.๓	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๓/ช.๓	๑				ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๓	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๓	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๓	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ครูวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ครูวุฒิ)			
ผอ. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	ผอ. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	
ผอ. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	ผอ. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	
			ผอ. เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	กำหนดใหม่

กรอบอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบล และ อำเภอศรีโสด จังหวัดบึงกาฬ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

กรอบอัตราจ้างเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	กรอบอัตราจ้างใหม่ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)			พนักงานจ้าง (ทั่วไป)			
พนักงานขับรถยนต์	-	๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๓	
กองช่าง			กองช่าง			
ผู้ช่วยราชการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๓	ผู้ช่วยราชการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ต้น	๓	
นักจัดการงานช่าง	ชก.	๑	นักจัดการงานช่าง	ชก.	๑	
นายช่างโยธา	ปจ.	๓	นายช่างโยธา	ปจ.	๑	*ว่างให้ลูกเลิก
			วิศวกรโยธา	ปจ./ชก.	๑	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานประปา	ปจ.	๑	เจ้าพนักงานประปา	ปจ.	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)			
เลขานุการงานธุรการ	-	๑	เลขานุการงานธุรการ -	-	๑	
ผอ. นายช่างโยธา	-	๑	ผอ. นายช่างโยธา	-	๑	
ผอ. นายช่างไฟฟ้า	-	๑	ผอ. นายช่างไฟฟ้า	-	๑	
พนักงานจ้าง (ทั่วไป)			พนักงานจ้าง (ทั่วไป)			
			พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๑	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			
รองกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	รองกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๑	
นักวิชาการศึกษา	ปจ.	๑	นักวิชาการศึกษา	ปจ.	๑	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ.	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี			
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ			
เลขานุการงานธุรการ	-	๑	เลขานุการงานธุรการ			
ผอ. นักสนับสนุนการ	-	๑	ผอ. นักสนับสนุนการ			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเสด็จศิริวิหาร			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดเสด็จศิริวิหาร			
ผอ. ศกค.		๑	ผอ. ศกค.			
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	เงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	เงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	เงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑				ปรับลดระดับตำแหน่ง
			ครูผู้ช่วย	-	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองปลาหมอ			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดหนองปลาหมอ			
ผอ. ศกค.		๑	ผอ. ศกค.		๑	เงินอุดหนุน
ครู	ชก.๑	๑	ครู	ชก.๑	๑	เงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑				ปรับลดระดับตำแหน่ง
			ครูผู้ช่วย	-	๑	
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	เงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีมงคล			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดศรีมงคล			

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตราจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙
 องค์การบริหารส่วนตำบลผาแดง อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

กรอบอัตราจ้างเดิม (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๒	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	กรอบอัตราจ้างใหม่ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน	หมายเหตุ
ผอ.สพท.		๓	ผอ.สพท.		๓	เงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๓	ครู	ชก.	๓	เงินอุดหนุน
ครู	ชป.	๔	ครู	ชก.	๑	เงินอุดหนุนว่างเดิม
ครู	ชป.	๓	ครู	ชก.	๑	เงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชป.	๓	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ศึกษานิเทศก์)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ศึกษานิเทศก์)			
ผู้ดูแลเด็ก (ศึกษานิเทศก์)	-	๓	ผู้ดูแลเด็ก (ศึกษานิเทศก์)			
หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน			
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	
รวม		๖๔	รวม		๖๔	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๓
 เมื่อวันที่ ๒๔ มิ.ย. ๒๕๖๗

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๔. การค้าใช้ข้ามฝ่ายกับเงินลีตและรูเปเอย่างแพร่หลาย ซึ่งการบริการส่วนด้านธนาคาร ส่วนการนำเข้าสินค้า จะทำขึ้นภายใน

[illegible]

[illegible]

10. การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของแผนปฏิบัติการ

12345678910111213141516171819202122232425262728293031323334353637383940414243444546474849505152535455565758596061626364656667686970717273747576777879808182838485868788899091929394959697989910010110210310410510610710810911011111211311411511611711811912012112212312412512612712812913013113213313413513613713813914014114214314414514614714814915015115215315415515615715815916016116216316416516616716816917017117217317417517617717817918018118218318418518618718818919019119219319419519619719819920020120220320420520620720820921021121221321421521621721821922022122222322422522622722822923023123223323423523623723823924024124224324424524624724824925025125225325425525625725825926026126226326426526626726826927027127227327427527627727827928028128228328428528628728828929029129229329429529629729829930030130230330430530630730830931031131231331431531631731831932032132232332432532632732832933033133233333433533633733833934034134234334434534634734834935035135235335435535635735835936036136236336436536636736836937037137237337437537637737837938038138238338438538638738838939039139239339439539639739839940040140240340440540640740840941041141241341441541641741841942042142242342442542642742842943043143243343443543643743843944044144244344444544644744844945045145245345445545645745845946046146246346446546646746846947047147247347447547647747847948048148248348448548648748848949049149249349449549649749849950050150250350450550650750850951051151251351451551651751851952052152252352452552652752852953053153253353453553653753853954054154254354454554654754854955055155255355455555655755855956056156256356456556656756856957057157257357457557657757857958058158258358458558658758858959059159259359459559659759859960060160260360460560660760860961061161261361461561661761861962062162262362462562662762862963063163263363463563663763863964064164264364464564664764864965065165265365465565665765865966066166266366466566666766866967067167267367467567667767867968068168268368468568668768868969069169269369469569669769869970070170270370470570670770870971071171271371471571671771871972072172272372472572672772872973073173273373473573673773873974074174274374474574674774874975075175275375475575675775875976076176276376476576676776876977077177277377477577677777877978078178278378478578678778878979079179279379479579679779879980080180280380480580680780880981081181281381481581681781881982082182282382482582682782882983083183283383483583683783883984084184284384484584684784884985085185285385485585685785885986086186286386486586686786886987087187287387487587687787887988088188288388488588688788888989089189289389489589689789889990090190290390490590690790890991091191291391491591691791891992092192292392492592692792892993093193293393493593693793893994094194294394494594694794894995095195295395495595695795895996096196296396496596696796896997097197297397497597697797897998098198298398498598698798898999099199299399499599699799899910001001100210031004100510061007100810091010101110121013101410151016101710181019102010211022102310241025102610271028102910301031103210331034103510361037103810391040104110421043104410451046104710481049105010511052105310541055105610571058105910601061106210631064106510661067106810691070107110721073107410751076107710781079108010811082108310841085108610871088108910901091109210931094109510961097109810991100110111021103110411051106110711081109111011111112111311141115111611171118111911201121112211231124112511261127112811291130113111321133113411351136113711381139114011411142114311441145114611471148114911501151115211531154115511561157115811591160116111621163116411651166116711681169117011711172117311741175117611771178117911801181118211831184118511861187118811891190119111921193119411951196119711981199120012011202120312041205120612071208120912101211121212131214121512161217121812191220122112221223122412251226122712281229123012311232123312341235123612371238123912401241124212431244124512461247124812491250125112521253125412551256125712581259126012611262126312641265126612671268126912701271127212731274127512761277127812791280128112821283128412851286128712881289129012911292129312941295129612971298129913001

with a maximum of 1000 samples per group.

1994-1995, 1996-1997, 1998-1999, 2000-2001, 2002-2003, 2004-2005, 2006-2007, 2008-2009, 2010-2011, 2012-2013, 2014-2015, 2016-2017, 2018-2019, 2020-2021, 2022-2023, 2024-2025, 2026-2027, 2028-2029, 2030-2031, 2032-2033, 2034-2035, 2036-2037, 2038-2039, 2040-2041, 2042-2043, 2044-2045, 2046-2047, 2048-2049, 2050-2051, 2052-2053, 2054-2055, 2056-2057, 2058-2059, 2060-2061, 2062-2063, 2064-2065, 2066-2067, 2068-2069, 2070-2071, 2072-2073, 2074-2075, 2076-2077, 2078-2079, 2080-2081, 2082-2083, 2084-2085, 2086-2087, 2088-2089, 2090-2091, 2092-2093, 2094-2095, 2096-2097, 2098-2099, 2100-2101, 2102-2103, 2104-2105, 2106-2107, 2108-2109, 2110-2111, 2112-2113, 2114-2115, 2116-2117, 2118-2119, 2120-2121, 2122-2123, 2124-2125, 2126-2127, 2128-2129, 2130-2131, 2132-2133, 2134-2135, 2136-2137, 2138-2139, 2140-2141, 2142-2143, 2144-2145, 2146-2147, 2148-2149, 2150-2151, 2152-2153, 2154-2155, 2156-2157, 2158-2159, 2160-2161, 2162-2163, 2164-2165, 2166-2167, 2168-2169, 2170-2171, 2172-2173, 2174-2175, 2176-2177, 2178-2179, 2180-2181, 2182-2183, 2184-2185, 2186-2187, 2188-2189, 2190-2191, 2192-2193, 2194-2195, 2196-2197, 2198-2199, 2200-2201, 2202-2203, 2204-2205, 2206-2207, 2208-2209, 2210-2211, 2212-2213, 2214-2215, 2216-2217, 2218-2219, 2220-2221, 2222-2223, 2224-2225, 2226-2227, 2228-2229, 2230-2231, 2232-2233, 2234-2235, 2236-2237, 2238-2239, 2240-2241, 2242-2243, 2244-2245, 2246-2247, 2248-2249, 2250-2251, 2252-2253, 2254-2255, 2256-2257, 2258-2259, 2260-2261, 2262-2263, 2264-2265, 2266-2267, 2268-2269, 2270-2271, 2272-2273, 2274-2275, 2276-2277, 2278-2279, 2280-2281, 2282-2283, 2284-2285, 2286-2287, 2288-2289, 2290-2291, 2292-2293, 2294-2295, 2296-2297, 2298-2299, 2300-2301, 2302-2303, 2304-2305, 2306-2307, 2308-2309, 2310-2311, 2312-2313, 2314-2315, 2316-2317, 2318-2319, 2320-2321, 2322-2323, 2324-2325, 2326-2327, 2328-2329, 2330-2331, 2332-2333, 2334-2335, 2336-2337, 2338-2339, 2340-2341, 2342-2343, 2344-2345, 2346-2347, 2348-2349, 2350-2351, 2352-2353, 2354-2355, 2356-2357, 2358-2359, 2360-2361, 2362-2363, 2364-2365, 2366-2367, 2368-2369, 2370-2371, 2372-2373, 2374-2375, 2376-2377, 2378-2379, 2380-2381, 2382-2383, 2384-2385, 2386-2387, 2388-2389, 2390-2391, 2392-2393, 2394-2395, 2396-2397, 2398-2399, 2400-2401, 2402-2403, 2404-2405, 2406-2407, 2408-2409, 2410-2411, 2412-2413, 2414-2415, 2416-2417, 2418-2419, 2420-2421, 2422-2423, 2424-2425, 2426-2427, 2428-2429, 2430-2431, 2432-2433, 2434-2435, 2436-2437, 2438-2439, 2440-2441, 2442-2443, 2444-2445, 2446-2447, 2448-2449, 2450-2451, 2452-2453, 2454-2455, 2456-2457, 2458-2459, 2460-2461, 2462-2463, 2464-2465, 2466-2467, 2468-2469, 2470-2471, 2472-2473, 2474-2475, 2476-2477, 2478-2479, 2480-2481, 2482-2483, 2484-2485, 2486-2487, 2488-2489, 2490-2491, 2492-2493, 2494-2495, 2496-2497, 2498-2499, 2500-2501, 2502-2503, 2504-2505, 2506-2507, 2508-2509, 2510-2511, 2512-2513, 2514-2515, 2516-2517, 2518-2519, 2520-2521, 2522-2523, 2524-2525, 2526-2527, 2528-2529, 2530-2531, 2532-2533, 2534-2535, 2536-2537, 2538-2539, 2540-2541, 2542-2543, 2544-2545, 2546-2547, 2548-2549, 2550-2551, 2552-2553, 2554-2555, 2556-2557, 2558-2559, 2560-2561, 2562-2563, 2564-2565, 2566-2567, 2568-2569, 2570-2571, 2572-2573, 2574-2575, 2576-2577, 2578-2579, 2580-2581, 2582-2583, 2584-2585, 2586-2587, 2588-2589, 2590-2591, 2592-2593, 2594-2595, 2596-2597, 2598-2599, 2600-2601, 2602-2603, 2604-2605, 2606-2607, 2608-2609, 2610-2611, 2612-2613, 2614-2615, 2616-2617, 2618-2619, 2620-2621, 2622-2623, 2624-2625, 2626-2627, 2628-2629, 2630-2631, 2632-2633, 2634-2635, 2636-2637, 2638-2639, 2640-2641, 2642-2643, 2644-2645, 2646-2647, 2648-2649, 2650-2651, 2652-2653, 2654-2655, 2656-2657, 2658-2659, 2660-2661, 2662-2663, 2664-2665, 2666-2667, 2668-2669, 2670-2671, 2672-2673, 2674-2675, 2676-2677, 2678-2679, 2680-2681, 2682-2683, 2684-2685, 2686-2687, 2688-2689, 2690-2691, 2692-2693, 2694-2695, 2696-2697, 2698-2699, 2700-2701, 2702-2703, 2704-2705, 2706-2707, 2708-2709, 2710-2711, 2712-2713, 2714-2715, 2716-2717, 2718-2719, 2720-2721, 2722-2723, 2724-2725, 2726-2727, 2728-2729, 2730-2731, 2732-2733, 2734-2735, 2736-2737, 27

ก.อ.บ.ต. จึงขอวัดประสิทธิภาพ, ความ

7. $\frac{d}{dt} \left(\frac{x^2}{2} + \frac{y^2}{2} \right) = x \dot{x} + y \dot{y}$

[illegible]

1. **Author:** Dr. M. S. Ramesh
 2. **Title:** Assistant Professor
 3. **Department:** Department of English
 4. **Institution:** Government College, Bangalore
 5. **Contact:** 98456 78901
 6. **Email:** m.s.ramesh@gmail.com
 7. **Address:** 123 Main Street, Bangalore, Karnataka 560001, India
 8. **Phone:** +91 98456 78901
 9. **Website:** www.msramesh.com
 10. **LinkedIn:** linkedin.com/in/msramesh
 11. **Twitter:** @msramesh
 12. **Facebook:** msramesh

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๑๑. บัญชีแสดงจัดสรรลงผู้ทำเหมืองและการกำหนดสิทธิ์ทำเหมืองในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแสง อำเภอสว่างวีรจักร จังหวัดบึงกาฬ

[illegible]



Signature
นายสมเดช แสงศิริสูงเนิน
นักทรัพยากรบุคคล

ข้อบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

เรื่อง
งบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ท่านประธานสภาฯ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

บัดนี้ ถึงเวลาที่ผู้บริหารท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จะได้เสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง อีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้น ในโอกาสนี้ ผู้บริหารท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง จึงขอชี้แจงให้ท่านประธานและสมาชิกทุกท่านได้ทราบถึงสถานะการคลัง ตลอดจนหลักการและแนวนโยบายการดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ดังต่อไปนี้

1. สถานะการคลัง

1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ณ วันที่ 31 มกราคม พ.ศ. 2568 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคาร จำนวน 39,232,420.31 บาท

1.1.2 เงินสะสม จำนวน 94,908,489.80 บาท

1.1.3 รายการกันเงินไว้แบบก่องหนผู้กักตุนและยังไม่ได้เบิกจ่าย จำนวน 3 โครงการ

รวม 358,149.07 บาท

1.1.4 รายการกันเงินไว้โดยยังไม่ได้ก่องหนผู้กักตุน จำนวน 12 โครงการ

รวม 245,077.00 บาท

1.2 เงินกู้ยืมค้าง จำนวน 0.00 บาท

2. การบริหารงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

2.1 รายรับจริง จำนวน 57,086,965.69 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	502,630.56 บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	51,350.40 บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	180,828.17 บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	จำนวน	1,188,504.00 บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	149,251.37 บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	0.00 บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	25,406,685.19 บาท
หมวดเงินอุดหนุน	จำนวน	29,607,716.00 บาท

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

2.2 เงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุดูประสงค์ จำนวน 4,239,664.65 บาท

2.3 รายจ่ายจริง จำนวน 48,621,699.85 บาท ประกอบด้วย

งบกลาง	จำนวน	12,882,828.00 บาท
งบบุคลากร	จำนวน	15,199,955.15 บาท
งบดำเนินงาน	จำนวน	11,792,606.70 บาท
งบลงทุน	จำนวน	5,771,110.00 บาท
งบเงินอุดหนุน	จำนวน	2,975,200.00 บาท
งบรายจ่ายอื่น	จำนวน	0.00 บาท
2.4 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินอุดหนุนที่รัฐบาลให้โดยระบุดูประสงค์	จำนวน	0.00 บาท
2.5 มีการจ่ายเงินสะสมเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่	จำนวน	0.00 บาท
2.6 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินทุนสำรองเงินสะสม	จำนวน	0.00 บาท
2.7 รายจ่ายที่จ่ายจากเงินกู้	จำนวน	0.00 บาท

3. งบเฉพาะการ

ประเภทกิจการ กิจการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2567	ประมาณการ ปี 2568	ประมาณการ ปี 2569
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	502,630.56	526,000.00	531,100.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	51,350.40	86,900.00	60,000.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	180,828.17	120,000.00	155,000.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	1,188,504.00	1,250,000.00	1,300,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	149,251.37	345,000.00	380,000.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	2,072,564.50	2,327,900.00	2,426,100.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	25,406,685.19	25,061,000.00	26,455,600.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	25,406,685.19	25,061,000.00	26,455,600.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	29,607,716.00	27,828,890.00	33,921,570.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	29,607,716.00	27,828,890.00	33,921,570.00
รวม	57,086,965.69	55,217,790.00	62,803,270.00

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

คำสั่งงบบประมาณ
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง
อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2567	ประมาณการ ปี 2568	ประมาณการ ปี 2569
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	12,882,828.00	14,417,700.00	16,751,160.00
งบบุคลากร	15,199,955.15	18,702,006.00	20,212,932.00
งบดำเนินงาน	11,792,606.70	13,408,984.00	13,103,478.00
งบลงทุน	5,771,110.00	5,545,200.00	6,925,400.00
งบเงินอุดหนุน	2,975,200.00	3,143,900.00	5,810,300.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	48,621,699.85	55,217,790.00	62,803,270.00

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ข้อบัญญัติ

งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

องค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง

อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

โดยที่เป็นการสมควรตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 อาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ.2562 มาตรา 87 จึงตราข้อบัญญัติขึ้นไว้โดยความเห็นชอบของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาแสง และโดยอนุมัติของนายอำเภอศรีวิไล

ข้อ 1 ข้อบัญญัติ นี้เรียกว่า ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

ข้อ 2 ข้อบัญญัติ นี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2568 เป็นต้นไป

ข้อ 3 งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 62,803,270 บาท

ข้อ 4 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป จ่ายจากรายได้จัดเก็บเอง หมวดภาษีจัดสรร และหมวดเงินอุดหนุน เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 62,803,270 บาท โดยแยกรายละเอียดตามแผนงานได้ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
ด้านบริหารทั่วไป	
แผนงานบริหารงานทั่วไป	15,267,586
แผนงานการรักษาความสงบภายใน	3,684,720
ด้านบริการชุมชนและสังคม	
แผนงานการศึกษา	12,592,844
แผนงานสาธารณสุข	1,773,880
แผนงานสังคมสงเคราะห์	779,280
แผนงานเกษตรและชุมชน	3,972,000
แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	115,300
แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	625,000
ด้านการเศรษฐกิจ	
แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา	4,980,900
แผนงานการเกษตร	610,600
แผนงานพาณิชยกรรม	1,650,000
ด้านการค้ำเงินงานอื่น	
แผนงานงบกลาง	16,751,160
งบประมาณรายจ่ายทั้งสิ้น	62,803,270

ข้อ 5 งบประมาณรายจ่ายเฉพาะการ จ่ายจากรายได้ เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 0 บาท ดังนี้

แผนงาน	ยอดรวม
รวมรายจ่าย	0

ข้อ 6 ให้นายกองคํการบํการสํานคํบํนาแสงปฏิบัตํการเบิกจํายเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติให้เป็นไปตามระเบียบ
การทํางานของทํายวํด้วยวิธีการงบประมาณขององคํกรปกครองส่วนทํองถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดทํายวํคํเอการ
เงิน การเบิกจํายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน และการตรวจเงินขององคํกรปกครองส่วนทํองถิ่น
ข้อ 7 ให้นายกองคํการบํการสํานคํบํนาแสง มีหน้าที่รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัตินี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓

(ลงนาม) 

(นายบัณฑิต เนาวนิต)

ตำแหน่ง นายกองคํการบํการสํานคํบํนาแสง

อนุมัติ

(ลงนาม) 

(นายภูษิต วิเศษสา)

ตำแหน่ง นายอํานคํศววิไล

ก.อบต.จํหวัดบึงกาฬ

