



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬ
อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

(ฉบับ อบต.)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬ
อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อใช้ในการวางแผนกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตงสามารถปรับใช้กำลังคนของแต่ละ ส่วนราชการให้เหมาะสมตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไข เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยคำนึงถึงสภาพปัญหาความต้องการของแต่ละพื้นที่ รวมทั้งจัดสรร งบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น เพื่อให้สามารถจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง จึงได้มีการวางแผนแผนอัตรากำลัง เพื่อใช้ประกอบการ จัดสรรงบประมาณและบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พร้อมได้มีการปรับปรุงแก้ไขแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิด ประโยชน์ประชาชนหน่วยงานทางราชการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนที่เกี่ยวข้อง และผู้สนใจใน หัวใจอันที่จะได้ทราบถึงแนวทาง และทิศทางการใช้อัตรากำลังคน รวมทั้งภารกิจต่างๆ ที่ต้องดำเนินการได้ อย่างชัดเจนต่อไปในระยะเวลา ๓ ปี นี้

องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง
อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ	๒๙
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง(กรอบเดิม/กรอบใหม่)	๓๕
๘.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อปท.อื่น	๓๙
๘.๔ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (+/-)	๔๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	
๙.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามตำแหน่ง	๔๓
๙.๒ ตารางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่นทุกตำแหน่ง	๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๑

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔
- ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๔
- ประกาศกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ(เดิม)
- กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง(เดิม)
- แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ(เดิม)
- ประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

๑. หลักการและเหตุผล

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ กฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๓ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ. ๒๕๖๓ การประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่ออย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน กรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบึงกาฬได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การวางแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ได้กำหนดอัตราค่าจ้างในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ ซึ่งการวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อการจัดการบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตราค่าจ้างคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๔.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้อง กับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การ บริหารส่วนตำบลนาตง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผน กำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๔.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะ ของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง โดยรวม

๓.๔.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาตง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๔.๖ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะ ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การ พัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอด ตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึง ประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง คนที่ต้องใช้สำหรับการสร้าง ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและ ในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่ง งานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้ เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนาตงนั้น ซึ่ง อาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของส่วนราชนาตงนั้นมีความเหมาะสมมากน้อย เพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔

๓.๙.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
นาดง

๓.๙.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง เช่น กฎระเบียบ การ
แบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจ-
งาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๙.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๙.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดง และส่ง
คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๙.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ

๓.๙.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ.๒๕๖๔

๓.๙.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาดง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ
และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ความต้องการของประชาชน

๑. สภาพที่ตั้ง

๑.๑. ที่ตั้ง

ทิศเหนือ ติดกับเทศบาลตำบลปากคาด และตำบลโนนศิลา อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

ทิศตะวันออก ติดกับตำบลโนนศิลา ตำบลสมสนุก อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

ทิศใต้ ติดกับตำบลหนองยอง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

ทิศตะวันตก ติดกับตำบลนาทับไฮ ตำบลบ้านด่อน อำเภอรันทวาปี จังหวัดหนองคาย และตำบล
หนองยอง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

แนวเขตตำบลโดยละเอียด

ทิศเหนือ ติดต่อกับเทศบาลตำบลปากคาด และตำบลโนนศิลา อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬโดย
มีแนวเขตเริ่มชลประทานห้วยคุด พิกัด ยูเอฟ ๒๐๕๒๓๐ แนวเขตไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามกึ่งกลางห้วยคุด
เฉียงไปตามห้วยร้อน จนถึงห้วยหนองร้อน พิกัด ยูเอฟ ๒๑๓๒๒๗ แนวเขตไปตามขอบหนองร้อนทางทิศตะวันออก
ของหนองร้อน (หนองร้อน เป็นของตำบลนาดง อำเภอปากคาด) จนจรดห้วยชัยชนะ พิกัด ยูเอฟ ๒๑๔๒๒๕
ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ตามกึ่งกลางห้วยชัยชนะ ถึงแยกถนนโนนชัยศรี – ดาลบังบด ตัดกับถนนไปบ้านไร่ พิกัด
ยูเอฟ ๒๒๙๒๒๐ ไปทางทิศใต้ตามถนนโนนชัยศรี – ดาลบังบด จนไปจรดทางเกวียน ข้างสวนยางพาราของ
นายสุรศักดิ์ ศิลาวัลย์ พิกัด ยูเอฟ ๒๓๑๒๑๔ เป็นจุดสิ้นสุด รวมระยะทางประมาณ ๔ กิโลเมตร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลโนนศิลา ตำบลสมสนุก และตำบลหนองยอง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจาก ถนนโนนชัยศรี – ดาลับบุด จรดกับทางเกวียน ข้างสวนยางพาราของ นายสุรศักดิ์ ศิลาวลัย พิกัด ยูเอฟ ๒๓๑๒๑๔ แนวเขตไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ตามทางเกวียน ประมาณ ๓ กิโลเมตร ถึงห้วยอ้งฮ้า พิกัด ๒๕๖๒๐๓ ไปทางทิศใต้ตามกึ่งกลางห้วยอ้งฮ้า จนถึงห้วยหิน พิกัด ยูเอฟ ๒๖๓๑๘๔ เป็นจุดสิ้นสุด รวมระยะทางประมาณ ๕ กิโลเมตร

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลหนองยอง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ โดยมีแนวเขตเริ่มจากห้วยหินจรดกับห้วยอ้งฮ้า พิกัด ยูเอฟ ๒๖๓๑๘๔ แนวเขตไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ตามแนวกึ่งกลางห้วยหิน จนถึงหลักไม้แก่นปักอยู่ทางทิศเหนือของห้วยหิน พิกัด ยูเอฟ ๒๔๗๑๗๘ แนวเขตไปทางทิศเหนือตามแนวคันนา ซึ่งผ่านที่นาของ นายสุข โพธิ์พยัคฆ์ และนายสุดใจ ทองปอ จนถึงหลักไม้แก่นปักไว้ตรงแนวรั้วของวัดถ้ำนิมิตดาลับบุด พิกัด ยูเอฟ ๒๔๕๑๘๘ ไปทางทิศตะวันตกตามแนวรั้วของวัดฯ ถึงอ่างเก็บน้ำห้วยมะยม พิกัด ยูเอฟ ๒๓๗๑๘๕ ไปทางทิศตะวันตก ตามแนวกึ่งกลางห้วยแคน (ห้วยแคนอยู่ติดกับอ่างเก็บน้ำห้วยมะยม) จนถึงหลักไม้แก่นปักไว้ทางทิศเหนือของห้วยแคน พิกัด ยูเอฟ ๒๓๔๑๘๔ แนวเขตไปทางทิศใต้ผ่านไร่มันสำปะหลัง ต้นกระบก จนถึงหลักไม้แก่นปักไว้ทางทิศเหนือของถนนปากคาด – โวฬสัย (หมายเลข ๒๐๙๕) พิกัด ยูเอฟ ๒๓๒๑๗๖ (ซึ่งอยู่ห่างจากถนนที่แยกบ้านห้วยแคน ตำบลหนองยอง อำเภอปากคาด ประมาณ ๑ กิโลเมตร) เป็นจุดสิ้นสุด รวมระยะทางประมาณ ๕ กิโลเมตร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลหนองยอง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ ตำบลนาทับไย และตำบลบ้านดอน กิ่งอำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากหลักไม้แก่นปักไว้ทางทิศเหนือของถนนปากคาด – โวฬสัย (หมายเลข ๒๐๙๕) ซึ่งอยู่ห่างจากถนนที่แยกไปบ้านห้วยแคน ตำบลหนองยอง อำเภอปากคาด ประมาณ ๑ กิโลเมตร พิกัด ยูเอฟ ๒๓๒๑๗๖ แนวเขตไปทางทิศใต้ตัดผ่านถนนปากคาด – โวฬสัย ตรงไปทางเกวียน แนวเขตไปทางทิศใต้ตามทางเกวียน จนถึงห้วยนาบอน พิกัด ยูเอฟ ๒๒๓๑๖๖ ไปทางทิศตะวันตกตามแนวกึ่งกลางห้วยนาบอน จนถึงห้วยหลี่ พิกัด ยูเอฟ ๒๐๗๑๖๘ ไปทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ตามแนวกึ่งกลางห้วยหลี่ จนถึงหลักไม้แก่นปักไว้บนสันเนินอยู่ทางทิศตะวันตกของห้วยหลี่ พิกัด ยูเอฟ ๒๒๐๑๕๕ ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ผ่านสวนยูคาลิปตัส จนถึงหลักไม้แก่นปักอยู่ในที่นาของนายพิมพา อุสานสา อยู่ห่างจากฝ่ายห้วยหลี่ไปทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ประมาณ ๑ กิโลเมตร พิกัด ยูเอฟ ๒๑๗๑๕๐ (ซึ่งเป็นหลักไม้แก่นที่ใช้เป็นจุดเชื่อมในการแบ่งเขตการปกครอง ระหว่างตำบลนาดง ตำบลหนองยอง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ กับ อำเภอรัตนวาปี จังหวัดหนองคาย) แนวเขตไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ ผ่านทุ่งนา จนถึงห้วยสาธารณะ พิกัด ยูเอฟ ๑๙๑๑๖๒ ไปทางทิศตะวันตกตามแนวกึ่งกลางห้วยสาธารณะ จนไปจรดกับห้วยปลาปาก พิกัด ยูเอฟ ๑๗๕๑๖๘ ไปทางทิศเหนือตามแนวกึ่งกลางห้วยปลาปาก จนจรดห้วยคาค พิกัด ยูเอฟ ๑๗๐๑๗๓ ไปทางทิศเหนือตามแนวกึ่งกลางห้วยคาค จนถึงชลประทานห้วยคาค พิกัด ยูเอฟ ๒๐๕๒๐๓ เป็นจุดสิ้นสุดรวมระยะทางประมาณ ๓๐ กิโลเมตร

๑.๒. เนื้อที่

มีเนื้อที่ประมาณ ๓๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๒๓,๗๕๐ ไร่

๑.๓. ภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่ในตำบลนาดง เป็นที่ดอนสลับที่ราบลุ่ม ลักษณะดินส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย ร้อยละ ๗๕ ซึ่งจะต้องรักษาหน้าดิน มิให้เกิดการชะล้างพังทลายของหน้าดินเนื่องจากการทำเกษตร

๑.๔. เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาตงมีหมู่บ้านอยู่ในเขตการปกครอง ดูแลและให้บริการ จำนวนทั้งสิ้น ๘ หมู่บ้าน ดังนี้

- หมู่ที่ ๑ บ้านไร่
- หมู่ที่ ๒ บ้านโนนสำราญ
- หมู่ที่ ๓ บ้านนาตง
- หมู่ที่ ๔ บ้านนาตงน้อย
- หมู่ที่ ๕ บ้านโสกบง
- หมู่ที่ ๖ บ้านชัยเจริญ
- หมู่ที่ ๗ บ้านตาลบังบด
- หมู่ที่ ๘ บ้านห้วยมะยม

๑.๖. ข้อมูลประชากร

ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร			หมายเหตุ
			ชาย	หญิง	รวม	
บ้านไร่	๑	๑๓๑	๑๘๖	๒๐๑	๓๘๗	
บ้านโนนสำราญ	๒	๒๗๑	๔๓๐	๔๑๕	๘๔๕	
บ้านนาตง	๓	๑๘๕	๑๘๑	๑๘๙	๓๗๐	
บ้านนาตงน้อย	๔	๒๓๐	๓๓๑	๓๖๐	๖๙๑	
บ้านโสกบง	๕	๒๔๖	๔๗๐	๔๕๐	๙๒๐	
บ้านชัยเจริญ	๖	๑๗๖	๑๓๔	๑๕๕	๒๘๙	
บ้านตาลบังบด	๗	๑๕๗	๒๒๒	๒๓๙	๔๖๑	
บ้านห้วยมะยม	๘	๔๐	๙๖	๘๒	๑๗๘	
รวม	๘	๑,๔๓๖	๒,๐๕๐	๒,๐๘๗	๔,๑๔๑	

ข้อมูลอ้างอิง : จากสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง ณ เดือน ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๒. สภาพเศรษฐกิจ

๒.๑. อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ของตำบลนาตงประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนา ทำไร่ สวนยางพารา และส่วนหนึ่งประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป ชายแรงงานต่างจังหวัดและต่างประเทศ รายได้ ประชากรเฉลี่ย ๗๐,๐๐๐ บาท/คน/ปี

๒.๒. หน่วยธุรกิจในเขตตำบลนาตง

- ปั้มน้ำมัน จำนวน ๑ แห่ง
- โรงสี (ขนาดเล็ก) จำนวน ๔ แห่ง
- โรงงานเฟอร์นิเจอร์ จำนวน ๑ แห่ง

๓. สภาพสังคม

๓.๑. ประชากร ณ วันที่ ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๒ รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔,๐๗๑ คน เป็นชาย จำนวน ๒,๐๔๓ คน เป็นหญิง จำนวน ๒,๐๒๘ คน หมู่บ้านที่มีประชากรมากที่สุด ได้แก่ บ้านโสกบง จำนวน ๙๒๙ คน รองลงมา ได้แก่ บ้านโนนสำราญ จำนวน ๘๑๗ คน หมู่บ้านที่มีประชากรน้อยที่สุด ได้แก่ บ้านห้วยมะยม จำนวน ๑๗๒ คน

๓.๒. สถาบันการศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษามีทั้งหมด จำนวน ๔ แห่ง ดังนี้

๑. โรงเรียนบ้านโนนสำราญ

ชั้น	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวมจำนวน นักเรียน (คน)	หมายเหตุ
ระดับก่อนประถมศึกษา				
ชั้นอนุบาล ๑	-	-	-	
ชั้นอนุบาล ๒	-	-	๑๓	
ชั้นอนุบาล ๓	-	-	๗	
ระดับประถมศึกษา				
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑	-	-	๑๑	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒	-	-	๑๑	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓	-	-	๑๒	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔	-	-	๑๗	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕	-	-	๑๔	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖	-	-	๑๖	
รวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น	-	-	๑๐๑	

๒. โรงเรียนบ้านนาดง

ชั้น	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวมจำนวน นักเรียน(คน)	หมายเหตุ
ระดับก่อนประถมศึกษา				
ชั้นอนุบาล ๑	-	-	๑๓	
ชั้นอนุบาล ๒	-	-	๐	
ชั้นอนุบาล ๓	-	-	๐	
ระดับประถมศึกษา				
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑	-	-	๑๑	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๒	-	-	๑๑	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๓	-	-	๒๐	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๔	-	-	๙	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕	-	-	๑๖	
ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖	-	-	๑๕	
รวมจำนวนนักเรียนทั้งสิ้น	-	-	๙๕	

๓.๓. สถาบันและองค์การศาสนา

- วัด/สำนักสงฆ์/ที่พักสงฆ์ จำนวน ๑๑ แห่ง

๓.๔. สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาง จำนวน ๑ แห่ง
- มีจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน ๗๑ คน
- อัตราและใช้ส้วมราดน้ำร้อยละ ๑๐๐
- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน จำนวน ๘ แห่ง
- กองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลนาง จำนวน ๑ กองทุน
- กองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลนาง จำนวน ๑ กองทุน
- อาสาสมัครกู้ชีพ - กู้ภัย จำนวน ๑๕ นาย
- รถกู้ชีพ - กู้ภัยพร้อมอุปกรณ์ จำนวน ๑ คัน
- ธนาคารขยะรีไซเคิล จำนวน ๑ ธนาคาร
- รถขยะ จำนวน ๒ คัน

๔. การบริหารพื้นฐาน

๔.๑. การคมนาคม ในการติดต่ออำเภอใช้ทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๐๙๕ ปากคาด - โซ่พิสัย และถนนสายลาดยาง รพช. ที่เชื่อมถนนภายในหมู่บ้าน

- ถนนเชื่อมหมู่บ้าน ๙ สาย
- เป็นถนนลาดยาง ๒ สาย
- ถนนลูกรัง ๒๔ สาย

๔.๒. การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์ - แห่ง
- โทรศัพท์สาธารณะ ๙ แห่ง

๔.๓. การไฟฟ้า

- ไฟฟ้าเข้าถึงหมู่บ้าน ประชากรมีไฟฟ้าใช้ร้อยละ ๑๐๐ ของครัวเรือนทั้งหมด

๔.๔. แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำห้วย ๑๒ แห่ง
- หนอง ๑๓ แห่ง

๔.๕. แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๘ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น ๙๓ บ่อ
- บ่อโยก ๔๖ บ่อ
- ถังปูนฉาบ ๑๐ ถัง
- ฝ. ๓๓ ๓๐ ลูก
- ฝ. ๙๙ ๑๘ ลูก

๕. ข้อมูลอื่นๆ

๕.๑. ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- แหล่งน้ำธรรมชาติ (ลำห้วยคาค,หนองร้อน,หนองบ่อ,หนองพ้อคำ,หนองเหมือดเมียง,หนองพุด,หนองนาบอน,อ่างเก็บน้ำห้วยมะยม,ห้วยหิน,ห้วยนาบอน,ห้วยนาเหล่า ฯ)
- หินดाल (มีมากในหมู่ที่ ๗,๘ วัดเทพนิมิตดาลบังบด,วัดภิรมยาราม)

๕.๒. มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน ๔ รุ่น ๔๖๐ คน
- ไทยอาสาสมัครป้องกันชาติ ๒ รุ่น ๓๒๐ คน
- สมาชิก อปพร. จำนวน ๖๖ คน
- อาสาสมัครปกป้องสถาบัน (อปส.) จำนวน ๑๐๐ คน

๖. ศักยภาพของตำบล

๖.๑. โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล

(๑) จำนวนบุคลากร (พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล นาดง ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๖๔ มีจำนวน ๓๕ คน แบ่งตามส่วนราชการดังนี้

๑.๑. สำนักงานปลัดฯ จำนวน ๑๕ คน

- (๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง ระดับกลาง (๑)
- (๒) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง ระดับต้น (๑)
- (๒) หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น (๑)
- (๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)
- (๔) นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ (๑)
- (๕) พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)
- (๖) พนักงานขับรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)
- (๗) คนงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) (๒)
- (๘) คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) (๒)
- (๙) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- (๑๐) พนักงานขับรถดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)
- (๑๑) พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างทั่วไป) (๒)

๑.๒. กองคลัง จำนวน ๖ คน

- (๑) ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น (๐)
- (๒) นักวิชาการคลังชำนาญการ (๑)
- (๓) เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑)
- (๔) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) (๑)
- (๕) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- (๖) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- (๗) คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)

๑.๓. กองช่าง จำนวน ๖ คน

- (๑) ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น (๑)
- (๒) นายช่างโยธาชำนาญงาน (๐)
- (๓) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- (๔) ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- (๕) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- (๖) คนงานทั่วไป(พนักงานจ้างตามภารกิจ) (๑)
- (๗) ช่างไม้ (พนักงานจ้างทั่วไป) (๑)
- (๘) ช่างปูน (พนักงานจ้างทั่วไป) (๐)

๑.๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๖ คน

- (๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ระดับต้น (๑)
- (๒) ครู (๓) ว่าง (๑)
- (๓) ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)(พนักงานจ้างตามภารกิจ)(๑)
- (๔) คนงานทั่วไป(พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)
- (๕) นักการภารโรง(พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)

๑.๕ กองสวัสดิการสังคม จำนวน ๒ คน

- (๑) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม ระดับต้น (๐)
- (๒) นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ(๑)
- (๓) คนงานทั่วไป(พนักงานจ้างทั่วไป)(๑)

๗. ระดับการศึกษาของบุคลากร (คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานจ้างเหมารายเดือน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน ๕๐ คน

๑. ระดับประถมศึกษาตอนต้น	จำนวน ๒ คน
๒. ระดับประถมศึกษาตอนปลาย	จำนวน ๖ คน
๓. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	จำนวน ๖ คน
๔. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย	จำนวน ๘ คน
๕. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ	จำนวน ๑ คน
๖. ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	จำนวน ๙ คน
๗. ระดับปริญญาตรี	จำนวน ๑๓ คน
๘. ระดับปริญญาโท	จำนวน ๕ คน

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนาดง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่แล้วว่ามีปัญหาอะไรบ้าง ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยระบุปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆตามความเหมาะสม แยกเป็นดังนี้

สภาพปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ซึ่งนำมาจัดหมวดหมู่ตามสาขาแผนงานดังนี้

สภาพปัญหา

๑ ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน ถนนเป็นหลุมบ่อ ขรุขระ ผิวจราจรลูกรังชำรุด น้ำขัง
- ๑.๒ การไม่มีโทรศัพท์สาธารณะในหมู่บ้าน
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติด (ยาบ้า) ในบางหมู่บ้าน
- ๓.๓ ให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ การแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๔.๓ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่พอเพียงและตื้นเขิน

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ การขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ข้อมูล ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยี
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาต่อและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ฤดูฝนน้ำท่วมขัง พื้นที่การเกษตร
- ๖.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ลำห้วย มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๓ ขาดการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ การมีส่วนร่วมขององค์กรภาคประชาชนมีน้อย
- ๗.๒ บุคลากรมีไม่เพียงพอ
- ๗.๓ งบประมาณในการบริหารจัดการมีไม่เพียงพอ
- ๗.๔ โครงสร้างฐานอัตราภาษี การจัดเก็บภาษี บทลงโทษ ขาดประสิทธิภาพ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้าง ซ่อมแซมปรับปรุง ถนนลาดยาง , คสล. ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ขยายเขตบริการไฟฟ้า
- ๑.๔ ขุดลอกแหล่งน้ำ

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

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

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกลำห้วย แหล่งน้ำ หนอง บึง สระน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านแบบน้ำผิวดินทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๕ พัฒนาศูนย์อบรมเด็กก่อนวัยเรียน ครูพี่เลี้ยง งบประมาณ ความต้องการของชุมชน

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งองค์กรด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกลำห้วย แหล่งน้ำ ที่ต้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ การสร้างจิตสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมขององค์กรประชาชน
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ แก่ไขฐานโครงสร้างการจัดเก็บภาษี อัตราภาษี บทลงโทษ
- ๗.๔ ให้มีงบประมาณพอเพียงในการบริหารจัดการ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตงนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และให้มีเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่่องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาคง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) การให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) การให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) การให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
 - (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
 - (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
 - (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
 - (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))
- ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๔๕ (๓))
 - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
 - (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
 - (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
 - (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดบึงกาฬ**

ประกอบด้วย ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเกษตรและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว และกีฬา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘ การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน**แผนงาน****๑.๑ แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา**

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรม และการโยธา

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารงานทั่วไป, งานวางแผน ฯลฯ

- งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน

: การสำรวจออกแบบ, การควบคุมการก่อสร้าง, การตรวจสอบการก่อสร้าง, งานศูนย์

เครื่องจักรกล, การควบคุมอาคารผังเมือง, การควบคุมการซ่อมบำรุงทาง/เครื่องจักร ฯลฯ

: การพัฒนางานด้านการคมนาคม การขนส่ง และระบบโลจิสติกส์

๑.๒ แผนงานเคหะและชุมชน

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การวางแผนสถิติ ฯลฯ

- งานไฟฟ้าถนน

: การวิศวกรรม, การสาธารณสุขโรค, งานสถานที่ไฟฟ้าสาธารณะ ฯลฯ

- งานสวนสาธารณะ

: การก่อสร้างปรับปรุง คู่อรั้งสวนสาธารณะ, สนามเด็กเล่น สวนสุขภาพ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และการปราบปรามป้องกันยาเสพติดแผนงาน**๒.๑ แผนงานการเกษตร**

- งานส่งเสริมการเกษตร

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, งานวางแผนส่งเสริมการเกษตร, งาน

วิชาการให้บริการด้านวิชาการเกษตร, งานสวัสดิการการเกษตร, งานส่งเสริมความรู้การเกษตร, ส่งเสริมพืชผักสวนครัว และผลไม้ ฯลฯ

- งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้

: ขุดลอกแหล่งน้ำ คูคลอง เพื่อการเกษตร ฯลฯ

๒.๒ แผนงานการศึกษา

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา
 - : การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การบริหารการศึกษาการวางแผน และสถิติ, การเงินและบัญชีการส่งเสริมพัฒนาสถานศึกษาของรัฐ ฯลฯ
- งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา
 - : งานโรงเรียน, งานนิเทศน์, กิจกรรมเด็กและเยาวชน, การบริการผลิตสื่อการสอน
- งานระดับมัธยมศึกษา
 - : งานโรงเรียน, งานนิเทศน์, กิจกรรมนักเรียน, การบริการผลิตสื่อการสอน ฯลฯ
- งานศึกษาไม่กำหนดระดับ
 - : การศึกษานอกโรงเรียน, งานกิจกรรมนักเรียน, การนิเทศน์, การบริการสนับสนุนการศึกษา, กิจกรรมลูกเสือและยุวกาชาด, การส่งเสริมพัฒนาหลักสูตร, การศึกษา อื่นๆ ฯลฯ

๒.๓ แผนงานสาธารณสุข

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุข
 - : การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป ฯลฯ
- งานโรงพยาบาล
 - : การรักษาพยาบาล, การเภสัชกรรม, งานทันตสาธารณสุข, งานเวชกรรมสังคม, งานบริการส่งเสริมอนามัย, งานสถานพักฟื้น, การชันสูตรและรังสีวิทยา, การป้องกันและบำบัดยาเสพติด, การป้องกันและบำบัดโรคเอดส์ ฯลฯ
- งานบริการสาธารณสุข และงานสาธารณสุขอื่น
 - : การบริการสาธารณสุข, งานสาธารณสุขอื่น, งานวิจัยสาธารณสุข ฯลฯ
- งานศูนย์บริการสาธารณสุข
 - : การให้บริการรักษาพยาบาลในและนอกสถานที่, การวางแผนควบคุมการปฏิบัติงานและประเมินผลตามแผน ฯลฯ

๒.๔ แผนงานสังคมสงเคราะห์

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์
 - : การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การบริการสาธารณะ, การวางแผนสถิติด้านสังคมสงเคราะห์ ฯลฯ
- งานสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์
 - : การสังคมสงเคราะห์, การสวัสดิภาพเด็ก และเยาวชน, การสวัสดิการสังคม, การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ฯลฯ

๒.๕ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

- งานบริหารทั่วไป
 - : การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การจัดตั้งประชาคม, การประชาสัมพันธ์, การจัดเก็บสถิติข้อมูล ฯลฯ
- งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน
 - : การจัดประชุมสัมมนา, กิจกรรมการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ, การณรงค์กิจกรรมเพื่อให้เกิดการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาชุมชน เช่น ยาเสพติด โรคเอดส์ อาชญากรรม ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการท่องเที่ยว

แผนงาน

๓.๑ แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

- งานกีฬา และนันทนาการ

: การส่งเสริมกิจกรรมกีฬา, งานมวลชนด้านกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ

- งานวิชาการ วางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว

: ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว, ให้บริการท่องเที่ยว, งานวางแผนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว,

อนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และสังคม

แผนงาน

๔.๑ แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

- งานบริหารทั่วไป

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การจัดตั้งประชาคม, การประชาสัมพันธ์,

การจัดเก็บสถิติข้อมูล ฯลฯ

- งานส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน

: การจัดประชุมสัมมนา, กิจกรรมการให้ความรู้ทางด้านวิชาการ, การรณรงค์

กิจกรรมเพื่อให้เกิดการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาชุมชน เช่น ยาเสพติด โรคเอดส์ อาชญากรรม ฯลฯ

๔.๑ แผนงานการรักษาความสงบภายใน

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การวางแผนป้องกันภัย, การประชาสัมพันธ์

ป้องกันภัย ฯลฯ

- งานเทศกิจ

: การบริหารและบังคับการเทศกิจ, กิจกรรมด้านนิติการ, การรักษาความสงบเรียบร้อย,

การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่น, การรักษาความปลอดภัยสถานที่อาคาร ฯลฯ

- งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและระงับอัคคีภัย

: การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, การดำเนินการระงับและบรรเทาสาธารณภัย

การป้องกันอัคคีภัย, ศูนย์วิทยุสื่อสาร ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แผนงาน

๕.๑ แผนงานการเกษตร

- งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้

: งานป่าไม้ชุมชนการพัฒนาระบบชลประทาน ฯลฯ

๕.๒ แผนงานเคหะและชุมชน

- งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

: ระบบการรักษาความสะอาด, ระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

การพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย ฯลฯ

- งานบำบัดน้ำเสีย

: ระบบควบคุมบำบัดน้ำเสีย, ระบบการรักษาความสะอาดคูคลองระบายน้ำ ฯลฯ

: การพัฒนาระบบจัดการคุณภาพน้ำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

แผนงาน

๖.๑ แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ
 - : การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, งานวางแผน ฯลฯ
 - งานศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น
 - : ส่งเสริมการศาสนา, ฌาปนกิจสถาน, อนุรักษ์วัฒนธรรม วิถีชีวิต, ประเพณีท้องถิ่น
- อนุรักษ์โบราณสถาน โบราณวัตถุ และงานศิลป์, ภูมิปัญญาชาวบ้าน, งานปลูกฝังจิตสำนึก ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านระบบการบริหารจัดการที่ดี

แผนงาน

๗.๑ แผนงานบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารทั่วไป
 - : การบริหารงานทั่วไป, การบริหารงานบุคคล, การพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และประมวลผลข้อมูลทั่วไปขององค์กร, กิจการทะเบียน, การปกครอง, การประชาสัมพันธ์, การร้องเรียนร้องทุกข์, การประสานงาน, กิจการสภา, การเลือกตั้ง, การจัดทำคำสั่งประกาศ, การพัฒนาบุคลากร ฯลฯ
- งานวางแผนสถิติและวิชาการ
 - : งานวิชาการและแผน, การจัดทำงบประมาณ, การติดตามผลการดำเนินงานตามงบประมาณ, การวิเคราะห์การใช้จ่ายงบประมาณ, การจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติฯ ฯลฯ
- งานบริหารงานคลัง
 - : การเบิกจ่าย, การพัสดุ, การทรัพย์สิน, สถิติการเงินและการคลัง, การตรวจสอบบัญชี, การพัฒนารายได้, การจัดเก็บรายได้, การซ่อมแซมบำรุงรักษาพัสดุ, กิจกรรมทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง และการบัญชี, แผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การส่งเสริมและพัฒนาการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

แผนงาน

๘.๑ แผนงานการรักษาความสงบภายใน

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาความสงบภายใน
 - : การบริหารงานบุคคล, การบริหารทั่วไป, การวางแผนป้องกันภัยการประชาสัมพันธ์
 - งานป้องกันภัย
 - : การบริหารและบังคับการเทศกิจ, กิจกรรมด้านนิติการ, การรักษาความสงบเรียบร้อย, การบังคับให้เป็นไปตามกฎหมายท้องถิ่น, การรักษาความปลอดภัยสถานที่อาคาร ฯลฯ
 - งานป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และระงับอัคคีภัย
 - : การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย, การดำเนินการระงับและบรรเทาสาธารณภัย
- การป้องกันอัคคีภัย, ศูนย์วิทยุสื่อสาร ฯลฯ

๘.๒ แผนงานการศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ

- งานวิชาการ วางแผนและส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - : ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว, ให้บริการท่องเที่ยว, งานวางแผนเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว, อนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว ฯลฯ

๘.๓ แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

- งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรม และการโยธา

: การบริหารงานบุคคล, การบริหารงานทั่วไป, งานวางแผน ฯลฯ

- งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน

: การสำรวจออกแบบ, การควบคุมการก่อสร้าง, การตรวจสอบการก่อสร้างงานศูนย์

เครื่องจักรกล, การควบคุมอาคารผังเมือง, การควบคุมการซ่อมบำรุงทาง/เครื่องจักร ฯลฯ

: การพัฒนางานด้านการคมนาคม การขนส่ง และระบบโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง

“ส่งเสริมการพัฒนาทุกด้าน สืบสานวัฒนธรรม

นำสังคมอยู่เย็นเป็นสุข ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ประชาชนมีถนนที่มาตรฐาน มีความสะดวกสบายในการสัญจรภายในตำบล และเชื่อมต่อกับตำบลใกล้เคียง จัดหาน้ำอุปโภคบริโภคที่สะอาดปลอดภัยเพียงพอตลอดปี รวมการจัดระบบผังเมืองและควบคุมอาคารให้เป็นระเบียบเรียบร้อยในท้องถิ่น
๒. การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริมการศึกษาทั้งในและนอกระบบ และสนับสนุนการสาธารณสุข การพยาบาล การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
๓. การพัฒนาด้านการวางแผนส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว เพื่อการส่งเสริมการลงทุน การพัฒนาอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว การพาณิชยกรรมในท้องถิ่น
๔. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย เพื่อเป็นการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในชุมชน
๕. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ รวมทั้งคุ้มครองดูแลรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้และที่ดิน
๖. การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการป้องกัน คุ้มครอง ควบคุม ดูแล รักษาโบราณสถาน โบราณวัตถุ และพิพิธภัณฑสถานในท้องถิ่น
๗. การพัฒนาด้านอื่นๆ เพื่อให้การบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพในการบริการประชาชน

ครอบคลุมทุกด้าน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนาด้านการคมนาคมและการขนส่ง

- วัตถุประสงค์ เพื่อให้การคมนาคมมีความสะดวก สบายในตำบลและเชื่อมกับตำบลอื่น
- เป้าหมายการพัฒนา ถนน คสล. ถนนลูกรัง ถนนลาดยาง สะพาน
- แนวทางการดำเนินงาน ก่อสร้างถนนภายในหมู่บ้าน และไปยังพื้นที่การเกษตร

แนวทางการพัฒนาด้านสาธารณูปโภค

- วัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนมีน้ำไว้อุปโภคบริโภคเพียงพอตลอดปี
- เป้าหมายการพัฒนา ห้วย หนอง คลอง บึง และแหล่งน้ำอื่น ๆ
- แนวทางการดำเนินงาน ก่อสร้างฝายน้ำล้น ทำนบดิน ขุดลอกแหล่งน้ำ คลองส่งน้ำ การก่อสร้างและปรับปรุงระบบน้ำประปาหมู่บ้าน

แนวทางการพัฒนาด้านผังเมืองและควบคุมอาคาร

- วัตถุประสงค์ เพื่อให้การก่อสร้างบ้านเรือน หรือการถมที่สร้างความเดือดร้อนให้บุคคลที่อยู่ใกล้เคียง
- เป้าหมายการพัฒนา ที่ดิน บ้านเรือนและที่อยู่อาศัย
- แนวทางการดำเนินงาน ออกข้อบัญญัติการถมที่ท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในตำบลปฏิบัติตาม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต**แนวทางการพัฒนาด้านส่งเสริมอาชีพ**

- วัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มรายได้ และการสร้างมูลค่าให้กับสินค้าและบริการ ตามแนวทางการบูรณาการเศรษฐกิจพอเพียง
- เป้าหมายการพัฒนา กลุ่มเยาวชน กลุ่มสตรี ประชาชน และกลุ่มอาชีพต่างๆ
- แนวทางการดำเนินงาน อบรมให้ความรู้ สนับสนุนงบประมาณ และศึกษาดูงาน

แนวทางการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม

- วัตถุประสงค์ เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในสังคมให้ได้รับการช่วยเหลือ ส่งเสริมการการออกกกำลังกายและการแก้ไขปัญหายาเสพติด
- เป้าหมายการพัฒนา ผู้ด้อยโอกาส เช่น ผู้พิการ เด็ก สตรี คนชรา และผู้ติดเชื้อ
- แนวทางการดำเนินงาน สนับสนุนเบี้ยยังชีพ ซ่อมแซมที่อยู่อาศัย อบรมอาชีพเสริม จัดหาอุปกรณ์กีฬา และอบรมการแก้ไขปัญหายาเสพติด

แนวทางการพัฒนาด้านการศึกษา

- วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาประชากรในตำบลให้มีความรู้มากขึ้น
- เป้าหมายการพัฒนา เด็ก เยาวชน และประชาชนในตำบล
- แนวทางการดำเนินงาน สนับสนุนสถาบันการศึกษา ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ส่งเสริมการศึกษาก่อนวัยเรียน และการศึกษาขั้นพื้นฐาน ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและการศึกษาตามอัธยาศัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการวางแผนและส่งเสริมการลงทุน การพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว**แนวทางการพัฒนาด้านส่งเสริมการลงทุน**

- วัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนมีทุนในการประกอบอาชีพ
- เป้าหมายการพัฒนา กองทุน และกลุ่มต่างๆ ภายในตำบล
- แนวทางการดำเนินงาน ให้การส่งเสริม สนับสนุน ในด้านความรู้และงบประมาณ ส่งเสริมการดำเนินการก่อสร้างศูนย์กระจายสินค้าตลาดชุมชนและบริการเบ็ดเสร็จระดับท้องถิ่น เช่น สินค้าทางด้านการเกษตร ด้านอุตสาหกรรม และผลิตภัณฑ์ชุมชน

แนวทางการพัฒนาด้านอุตสาหกรรม

- วัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนแปรรูปสินค้าการเกษตรให้มีมูลค่าที่สูงขึ้น
- เป้าหมายการพัฒนา กลุ่มเกษตร กลุ่มหัตถกรรมและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- แนวทางการดำเนินงาน ให้การส่งเสริม สนับสนุนในด้านความรู้ การศึกษาดูแลงาน และงบประมาณสนับสนุนกิจกรรม

แนวทางการพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

- วัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในตำบล
- เป้าหมายการพัฒนา วัด/สำนักสงฆ์ หนองสาธารณะ และถนนหนทางในชุมชน
- แนวทางการดำเนินงาน ปรับปรุงภูมิทัศน์ ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ ตกแต่งต้นไม้สองข้างทาง

แนวทางการพัฒนาด้านการพาณิชย์กรรม

- วัตถุประสงค์ เพื่อส่งเสริมการค้าขายสินค้าในตำบล
- เป้าหมายการพัฒนา ตลาดชุมชนของตำบลนาแดง ๑ แห่ง
- แนวทางการดำเนินงาน จัดซื้อที่ดิน และก่อสร้างตลาดชุมชนในการแลกเปลี่ยนสินค้า

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย และความเสมอภาคของประชาชน**

- วัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองเพิ่มขึ้น
- เป้าหมายการพัฒนา ประชาชนที่มีสิทธิเลือกตั้งในตำบลนาแดง
- แนวทางการดำเนินงาน อบรมให้ความรู้กฎหมายเลือกตั้งและเชิญชวนเข้าร่วมสมัคร เป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

- วัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนเกิดความรักและหวงแหนท้องถิ่นของตน
- เป้าหมายการพัฒนา เยาวชน และประชาชนในตำบลนาแดง
- แนวทางการดำเนินงาน ประชุมประชาคมหมู่บ้านในการจัดทำแผนชุมชน อบรมลูกเสือชาวบ้าน อบรมจริยธรรม อบรมการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

แนวทางการพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- วัตถุประสงค์ เพื่อป้องกันภัยธรรมชาติและอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น เมื่อเกิดเหตุประชาชนต้องได้รับการช่วยเหลืออย่างทันท่วงที
- เป้าหมายการพัฒนา ประชาชนที่ประสบภัย และกลุ่มเสี่ยง
- แนวทางการดำเนินงาน จัดตั้งศูนย์อำนวยการ อปพร. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ และรถยนต์ บรรเทาสาธารณภัย ไว้คอยช่วยเหลือ

แนวทางการพัฒนาด้านรักษาความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและ**ทรัพย์สินของประชาชน**

- วัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในชุมชนและลดการสูญเสีย
- เป้าหมายการพัฒนา ประชาชนที่สัญจรไปมาในเขตรับผิดชอบของตำบลนาแดง
- แนวทางการดำเนินงาน จัดหาป้ายประชาสัมพันธ์ และประชาสัมพันธ์เสียงตามสายทุกหมู่บ้าน ให้ประชาชนทราบ และหาแนวทางป้องกัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนาด้านการคุ้มครอง ดูแลรักษาและการใช้ประโยชน์จากการใช้ป่าไม้ที่ดิน

และทรัพยากรธรรมชาติ

- วัตถุประสงค์ เพื่อให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการปกป้องคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติ
- เป้าหมายการพัฒนา เด็ก เยาวชน และประชาชนในตำบลนาง
- แนวทางการดำเนินงาน อบรมให้ความรู้ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการดูแลรักษา

ทรัพยากรธรรมชาติ

แนวทางการพัฒนาด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

- วัตถุประสงค์ เพื่อให้ชุมชนอายุ น้าอาศัย
- เป้าหมายการพัฒนา พื้นที่ในเขตชุมชนของตำบลนาง
- แนวทางการดำเนินงาน จัดหาถังขยะให้ประชาชน รณรงค์คัดแยกขยะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาด้านการปกป้อง คุ้มครอง โบราณสถาน โบราณวัตถุ และ

พิพิธภัณฑ์สถาน

- วัตถุประสงค์ เพื่อทำนุบำรุง ศิลปะและวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น
- เป้าหมายการพัฒนา ศาสนสถานในท้องถิ่น
- แนวทางการดำเนินงาน อุดหนุนงานประเพณีต่างๆ ดนตรีพื้นบ้าน และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านอื่นๆ

แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดี

- วัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดความถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบ
- เป้าหมายการพัฒนา ครอบคลุมพื้นที่ของตำบลนาง
- แนวทางการดำเนินงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือในการใช้ปฏิบัติงาน

แนวทางการพัฒนาด้านการบริหารงานทั่วไป

- วัตถุประสงค์ เพื่อตอบสนองความต้องการและลดปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- เป้าหมายการพัฒนา ครอบคลุมทุกส่วนราชการในเขตตำบลนาง

- แนวทางการพัฒนา จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

วิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนางด้วยใช้เทคนิค SWOT Analysis

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาง เน้นบูรณาการองค์ความรู้จากหลายด้านโดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ในการนำเสนอปัญหาและการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งในรอบปีที่ผ่านมาส่งผลให้การพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปตามเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ปัจจัยที่สำคัญที่นำไปสู่การบรรลุผลนั้น สืบเนื่องจากการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนางโดยสามารถสรุปเชิงวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis) ได้ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength) องค์การบริหารส่วนตำบลนางมีจุดแข็ง ดังนี้

๑.๑. มีการคมนาคมที่สะดวกมีถนน คสล. ร้อยละ ๘๐ มีทางหลวงแผ่นดินสาย ๒๐๙๕

ปากคาด - โซพิสัย ดัดผ่าน.

- ๑.๒. มีน้ำอุปโภค บริโภคเพียงพอตลอดปี
- ๑.๓. มีการผลิตยางพาราในตำบลผลผลิต ประมาณ ๕๐๐ ตัน/ปี
- ๑.๔. มีการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ ครบ ๑๐๐ เปอร์เซนต์
- ๑.๕. มีการบริการด้านสาธารณสุขทั่วถึงประชาชนเห็นความสำคัญเรื่องสุขภาพมากขึ้น
- ๑.๖. มีการจัดการศึกษาก่อนวัยเรียนและสนับสนุนกิจกรรมโรงเรียนภายในตำบล
- ๑.๗. มีการส่งเสริมกองทุนและกลุ่มอาชีพต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- ๑.๘. มีการจัดวางแผนงานในการออกเก็บภาษีเคลื่อนที่
- ๑.๙. มีการส่งเสริมการตลาดประมุลยางพาราของสหกรณ์ สวนยางนาถจำกัด
- ๑.๑๐. มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ๑.๑๑. มีการจัดตั้งศูนย์ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๑๒. มีการจัดตั้งหน่วยกู้ชีพ - กู้ภัย ประจำองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ
- ๑.๑๓. มีประตูปิด - เปิด ที่ชลประทานห้วยคตเพื่อกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง
- ๑.๑๔. มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่เป็นแหล่งน้ำเพาะพันธุ์ปลาน้ำจืดและทำเกษตรในช่วงฤดูแล้ง

๑.๑๔.๑	หนองร่อน	หมู่ที่ ๑	จำนวน ๒๗๖ ไร่
๑.๑๔.๒	หนองบ่อ	หมู่ที่ ๓	จำนวน ๗๒ ไร่
๑.๑๔.๓	หนองพุด	หมู่ที่ ๕	จำนวน ๑๐๐ ไร่
๑.๑๔.๔	หนองนาบอน	หมู่ที่ ๔	จำนวน ๒๑ ไร่ ๑ งาน
- ๑.๑๕. มีศิลปวัฒนธรรมและจารีตประเพณีอันดีงาม
- ๑.๑๖. มีการส่งเสริมพัฒนา และดำรงไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๑.๑๗. มีการส่งเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงานที่ดีในองค์กร

๒. จุดอ่อน (Weakness) องค์การบริหารส่วนตำบลนาถมีจุดอ่อน ดังนี้

- ๒.๑. ยังขาดงบประมาณในการดำเนินการโครงการพื้นฐานที่จำเป็นเร่งด่วน
- ๒.๒. ยังขาดสถานที่ก่อสร้างตลาดกลางในการจำหน่ายสินค้าในตำบล
- ๒.๓. ยังขาดสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยและไม่เพียงพอต่อจำนวนนักเรียน
- ๒.๔. ยังขาดงบประมาณในการจัดการรถบรรทุกน้ำ/รถดับเพลิง
- ๒.๕. เป็นพื้นที่ที่ยังเสี่ยงต่อการเกิดโรคติดต่อ เช่น ไข้เลือดออก เป็นต้น
- ๒.๖. การพัฒนาด้านการเกษตร ยังไม่ได้ดำเนินการครบวงจร ทำให้ราคาพืชผลการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๗. ประชาชนบางส่วนยังขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒.๘. มีการอพยพแรงงาน ครอบครัวขาดความอบอุ่น
- ๒.๙. พื้นที่บางส่วนเกิดอุทกภัยซ้ำซาก ทำให้เกษตรกรขาดทุนในการทำเกษตร

๓. โอกาส (Opportunities) องค์การบริหารส่วนตำบลนาถมีโอกาสดังนี้

- ๓.๑. รัฐบาลมีงบประมาณไทยเข้มแข็ง องค์การบริหารส่วนตำบลนาถ ได้เสนอขอของบประมาณไปแล้วหลายโครงการ เพื่อรับการพิจารณาจัดสรรงบประมาณต่อไป
- ๓.๒. มีโรงงานรับซื้อยางแผ่น ยางก้อนถ้วย และมีตลาดประมุลยางพารา ในตำบลนาถ
- ๓.๓. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการปลูกยางพาราในจังหวัดบึงกาฬ
- ๓.๔. กระแสการตื่นตัวด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมของประชาชนมีมาก
- ๓.๕. สามารถประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ในการจัดกิจกรรมได้

๔. อุปสรรค (Threat)

- ๔.๑. การรวมกลุ่มอาชีพยังไม่แข็งแรง และไม่ยั่งยืน
- ๔.๒. ต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง แต่ราคาสินค้าการเกษตรตกต่ำ
- ๔.๓. เป็นพื้นที่เสี่ยงต่อการแพร่ระบาดของยาเสพติดเพราะอยู่ติดเขตชายแดน
- ๔.๔. เสถียรภาพทางการเมืองไม่แน่นอนทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

ประเทศไทยในอดีตที่ผ่านมามีการพัฒนาเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่โมเดลประเทศไทย ๑.๐ เน้นภาคการเกษตรไปสู่ประเทศไทย ๒.๐ เน้นอุตสาหกรรมเบา และก้าวสู่โมเดลปัจจุบัน ประเทศไทย ๓.๐ ที่เน้นอุตสาหกรรมหนัก ทว่าภายใต้ประเทศไทยโมเดล ๓.๐ ที่เป็นอยู่กันตอนนี้ต้องเผชิญกับดักสำคัญที่ไม่อาจนำพาประเทศพัฒนาไปมากกว่านี้ โดยพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรีและหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติในรัฐบาลปัจจุบันได้มอบนโยบายที่จะนำพาประเทศก้าวสู่โมเดล ประเทศไทย ๔.๐ เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจใหม่ ยุทธศาสตร์ที่สำคัญภายใต้การนำของนายกรัฐมนตรี เน้นเรื่องการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน ด้วยการสร้างความเข้มแข็งจากภายใน ขับเคลื่อนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านกลไก ประชาธิปไตย เพื่อต้องการแก้ไขปัญหาที่มีมานาน เช่น การทุจริตคอร์รัปชัน ความขัดแย้ง ตลอดจนปัญหาภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน วิกฤติภัยแล้ง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ต้องดำเนินการตามนโยบายของรัฐบาล และให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน จึงคำนึงถึงสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างรอบด้านทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คือ การวิเคราะห์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจในพื้นที่ตำบลบึงกาฬ ซึ่งตำบลบึงกาฬมีเขตพื้นที่กึ่งชุมชนเมือง ประชาชนมีอาชีพค้าขายและทำเกษตรกรรม รูปแบบสังคมในเขตตำบลนาตง เป็นสังคมแบบทั่วไป มีความรักความสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เด็กและเยาวชนมีความเคารพต่อผู้ใหญ่ การเมืองยังคงมีความเป็นประชาธิปไตยสูง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความอุดมสมบูรณ์อย่างที่เป็นมาในอดีต มีความหลากหลายทางชีวภาพ มีความสมดุลและยั่งยืน ประชาชนในพื้นที่สามารถใช้ทรัพยากรได้ จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของภาครัฐ เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารงานตามแนวทางของรัฐบาลสู่โมเดล “ประเทศไทย ๔.๐ การพัฒนาเศรษฐกิจใหม่” และเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการบริหารประเทศของรัฐบาล ควรสร้างความเข้าใจกับประชาชนในตำบลหนองยอง ถึงแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาจังหวัดบึงกาฬ ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน ๑ และนโยบายรัฐบาลตามแนวทางประชาธิปไตย

ดังนั้นการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง

๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาตงจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- a. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- b. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- c. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- d. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- e. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- f. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- g. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง มีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาตงเป็นองค์การบริหารส่วน ตำบลประเภทสามัญ และสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญกำหนดให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วน ตำบล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ยังไม่มีหน่วยตรวจสอบภายใน และ นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง จึงจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. จัดตั้ง หน่วยตรวจสอบภายใน
๒. กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา สังกัดหน่วย ตรวจสอบภายใน

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าวโดย องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)ปรับปรุงครั้งที่ ๑	หมายเหตุ
๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณ -งานบริหารงานบุคคล -งานเลือกตั้ง -งานอาคารสถานที่ -รักษาความสงบเรียบร้อย -งานสนับสนุนและบริการประชาชน -งานรัฐพิธี -งานคุ้มครองและบำรุงทรัพย์สินของ ทางราชการและสถานที่สาธารณะ ๑.๒ งานนโยบายและแผน -งานนโยบายและแผนพัฒนา -งานวิชาการ -งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ -งานงบประมาณ -งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ -งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ -โครงการอินเทอร์เน็ตตำบล -งานประสานโครงการฝึกอบรม	๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๘ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานกิจการพาณิชย์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)ปรับปรุงครั้งที่ ๑	หมายเหตุ
๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - นิติกรรมและสัญญาต่าง ๆ - งานการดำเนินงานทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติและระเบียบของ อบต. - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานกู้ชีพกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณะประโยชน์ ๑.๕ กิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา - งานประชุมสภา อบต. - งานประชุมคณะกรรมการสามัญและวิสามัญประจำสภา อบต. - งานประชุมกลุ่มพลังมวลชนอื่นๆ - งานอำนวยการและประสานส่วนราชการ - งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมสภา อบต. - งานเลือกตั้งสมาชิกสภา อบต. - งานข้อมูลเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ - งานส่งเสริมสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภา อบต.		

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)ปรับปรุงฉบับที่ ๑	หมายเหตุ
๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร -งานวิชาการเกษตร -งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช -งานป้องกันดูแลรักษาโรค และศัตรูพืช -งานเพาะชำ และปุ๋ยเคมี -งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร -งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต -งานวิชาการปศุสัตว์ และเทคโนโลยี -งานส่งเสริมปรับปรุง และขยายพันธุ์สัตว์ -งานเพาะพันธุ์ และอนุบาลสัตว์ -งานป้องกันรักษาโรคและรักษาสัตว์ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมสุขภาพของชุมชน -งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ -งานกำจัดขยะมูลฝอย -งานรักษาสีสิ่งแวดล้อม -งานนอรัรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน -งานรับเบิกจ่ายเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี -งานการบัญชี -งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย -งานงบการเงินและงบทดลอง -งานแสดงฐานะการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ -งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและ ค่าเช่า -งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๒.กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)ปรับปรุงครั้งที่ ๑	หมายเหตุ
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานธุรการกองคลัง ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานควบคุมงานก่อสร้าง ถนน สะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - ธุรการประจำกองช่าง - งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำกองช่าง ๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูล - งานออกแบบ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานจัดรูปที่ดินและพัฒนาเมือง ๓.๓ งานประสานงานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า และกิจการประปา เป็นต้น - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๖ งานควบคุมการก่อสร้าง ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)ปรับปรุงครั้งที่ ๑	หมายเหตุ
- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุดพิพิธภัณฑสถาน และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจกรรมทางศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานกิจกรรมโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน ๕.กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานฌาปนกิจสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน - งานส่งเสริมพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้ป่วยเอดส์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรี และเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมเด็กและสตรี - งานสวนสาธารณะ	๕.กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๕.๕ งานกิจการสตรีและคนชรา ๕.๖ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)ปรับปรุงฉบับที่ ๑	หมายเหตุ
-	๖.หน่วยตรวจสอบภายใน	จัดตั้งขึ้นตาม โครงสร้างใหม่

หมายเหตุ

การแบ่งส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒)
พ.ศ.๒๕๖๔

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่ง ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตงและเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือกำหนดเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖(ปรับปรุงฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงาน ในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ในการคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง ตามข้อ ๘.๒ ตารางข้อ ๘.๓ และ ตารางข้อ ๘.๔ ดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลังระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑
องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังเดิม			โครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังใหม่			หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	
สำนักปลัด อบต.(๐๑)			สำนักปลัด อบต.(๐๑)			
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	
นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	
นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)			
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล		๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล		๑	
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงานทั่วไป		๑	คนงานทั่วไป		๑	
พนักงานขับรถขยะ		๑	พนักงานขับรถขยะ		๑	
คนงานประจำรถขยะ		๑	คนงานประจำรถขยะ		๑	
คนงานประจำรถขยะ		๑	คนงานประจำรถขยะ		๑	
พนักงานขับรถยนต์		๑	พนักงานขับรถยนต์		๑	
คนงานทั่วไป		๑	คนงานทั่วไป		๑	
พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	
พนักงานดับเพลิง		๑	พนักงานดับเพลิง		๑	
พนักงานดับเพลิง		๑	พนักงานดับเพลิง		๑	
กองคลัง(๐๔)			กองคลัง(๐๔)			
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ว่างเดิม ให้ ก.อบต.สรรหา
นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๑	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างประจำ			
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)			
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕ / ๒๕

๒๕ ๒๕.๖.๖๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังเดิม			โครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังใหม่			หมายเหตุ
			พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงานทั่วไป	-	๑	คนงานทั่วไป	-	๑	
กองช่าง(๐๕)			กองช่าง(๐๕)			
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	ว่างเดิม ให้ กสธ.ดำเนินการ
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)			
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	-	๑	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป			
ช่างไม้	-	๑	ช่างไม้	-	๑	
ช่างปูน	-	๑	ช่างปูน	-	๑	ว่าง ตามมติ ก. อบต. ครั้งที่ ๑๓/๖๓
คนงานทั่วไป	-	๑	คนงานทั่วไป	-	๑	
ช่างก่อสร้าง	-	๑	ช่างก่อสร้าง	-	๑	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๔)			กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๔)			
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาง			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาง			
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	งบเงิน อุดหนุน
ครู	ชก.	๑	ครู	ชก.	๑	งบเงิน อุดหนุน
ครู	-	๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	ว่างเดิม ให้ กสธ. ดำเนินการ
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ			
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	งบเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงานทั่วไป	-	๑	คนงานทั่วไป		๑	
นักการภารโรง	-	๑	นักการภารโรง		๑	
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)			กองสวัสดิการสังคม(๑๑)			
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	ว่างเดิม ให้ ก.อบต.สรรหา
นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงานทั่วไป	-	๑	คนงานทั่วไป	-	๑	

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕/๖๕

๕๐ เม.ย. ๖๕

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังเดิม			โครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังใหม่			หมายเหตุ
-	-	-	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)			จัดตั้งตาม โครงสร้าง ใหม่
-	-	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	กำหนดเพิ่ม ตาม โครงสร้าง ใหม่
ตามกรอบอัตรากำลังเดิมรวมทั้งสิ้น		๔๓	ตามกรอบอัตรากำลังใหม่รวมทั้งสิ้น		๔๔	

ตรวจสอบแล้ว
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๔/๖๕
พอ เม.บ. ๖๕

๘.๓ การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียงที่มีงบประมาณ และอำนาจหน้าที่ใกล้เคียงกัน

ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ปี ๒๕๖๔	พนักงานส่วนตำบล			ลูกจ้างประจำ			ครู/ครูผู้ช่วย			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)			พนักงานจ้าง			รวม
				มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีคน ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	
๑	อบต.นาแดง	๖	๒๙,๔๔๔,๘๖๐	๑๐	๕	๑	๑	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๒๑	๒	-	๔๔
๒	อบต.ปากคาด	๕	๓๐,๔๓๒,๐๐๐	๗	๙	๑	-	-	-	-	-	-	๕	๑	-	-	-	-	๑๘	๑	-	๔๔
๓	อบต.หนองยอง	๖	๓๙,๖๐๐,๐๐๐	๑๒	๗	๓	๑	-	-	๑	๑	-	๓	๓	-	-	-	-	๑๘	๑	-	๕๑

๘.๕ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑

องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

ส่วราชการ	ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๐๑)									
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม*
นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕/๖๔

๒๐ เม.ย. ๖๔

ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ									
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)									
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม**
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ช่างไม้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างปูน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ตามมติ ก. อบต.ครั้งที่ ๑๓/๖๓
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างก่อสร้าง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๘)									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาคง									
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม**
พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ									
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๔ / ๖๕

๒๐ มี.ม. ๖๕

ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการภารโรง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)									
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม*
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)									
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงสร้าง ใหม่
ตามกรอบอัตรากำลังใหม่รวมทั้งสิ้น		๔๓	๔๔	๔๔	๔๔	+๑	-	-	

หมายเหตุ * ตำแหน่งสายบริหารที่ว่าง ให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหา ต้องรอรับการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชี ก.อบต.เท่านั้น

** ตำแหน่งสายผู้ปฏิบัติว่าง ร้องขอให้ กสธ. ดำเนินการสรรหา ต้องรอรับการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชี กสธ.เท่านั้น

ตรวจสอบแล้ว
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕, ๖๔

๒๐ เม.ย. ๖๔

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ การคำนวณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแบบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลนางาด มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน ๔๔ อัตรา ที่ใช้คำนวณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๒,๖๒๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๖๗,๖๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๓๕,๒๒๐	๓,๕๐๐		๓๘,๗๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	
	รวมทั้งสิ้น		๒	๗๗,๘๔๐	๑๐,๕๐๐	๗,๐๐๐	๑,๑๔๔,๐๔๐	๓๒,๘๘๐	๓๒,๘๘๐	๓๒,๘๘๐	

สำนักปลัด อบต. (๑๑) มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๔,๖๘๐	๓,๕๐๐	-	๔๕,๘๖๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๒๘,๕๖๐	-	-	๓๔,๖๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	
๕	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	๒๗,๘๐๐	-	-	๓๓,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๒๘,๖๑๐	-	-	๓๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเดิม

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	๑๑,๔๖๐	-	-	๑๓๗,๕๖๐	๕,๕๐๐	๕,๗๒๐	๕,๙๔๐	
---	--------------------------------	---	---	--------	---	---	---------	-------	-------	-------	--

พนักงานจ้างทั่วไป

๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๙	พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๕	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
	รวม		๑๔	๒๑๓,๑๑๐	๓,๕๐๐	-	๒,๕๔๙,๓๒๐	๕๗,๒๒๐	๕๗,๙๒๐	๕๘,๗๕๐	

ตรวจสอบแล้ว
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครึ่งที่ ๕/๖๔
๔๐ ๒๖.๗.๖๔

๙.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔
กองคลัง (๐๔) มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานกลาง)	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเต็ม*
๑๘	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๓๑,๓๔๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๑	๒๖,๑๒๐	-	-	๓๑๓,๔๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	-	-	๒๘๗,๗๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ											
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๒๐,๖๔๐	-	-	๒๔๘,๑๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๘,๘๘๐	ว่างยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑๔,๖๖๐	-	-	๑๗๕,๗๖๐	๗,๐๔๐	๗,๓๒๐	๗,๖๒๐	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑๔,๓๖๐	-	-	๑๖๒,๓๖๐	๖,๙๐๐	๗,๑๗๐	๗,๔๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
รวม											
			๘	๑๖๔,๗๔๕	๓,๕๐๐	-	๒,๐๑๙,๕๒๐	๗๐,๔๖๐	๗๐,๕๓๐	๗๑,๓๖๐	

กองช่าง (๐๕) มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๔,๑๑๐	๓,๕๐๐	-	๔๕๓,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	
๒๖	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	ว่างเต็ม**
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	-	๑	๑๔,๖๖๐	-	-	๑๗๕,๗๖๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๖๒๐	
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๔,๐๙๐	-	-	๑๖๙,๐๘๐	๖,๗๗๐	๗,๐๔๐	๗,๓๒๐	
๒๙	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๔,๖๖๐	-	-	๑๗๕,๗๖๐	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๖๒๐	
พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๐	ช่างไม้	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๓๑	ช่างปูน	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	ว่าง ตาม มลล ก อบต. ครีฟ ๑๗/๖๓
๓๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๓๓	ช่างก่อสร้าง	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	ว่างเต็ม
รวม											
			๙	๑๓๘,๓๔๕	๓,๕๐๐	๐	๑,๖๖๓,๘๐๐	๔๔,๓๒๐	๔๔,๓๒๐	๔๕,๖๐๐	

..อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครึ่งที่ ๘/๖๕

๒๐ เม.ย. ๖๕

๙.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๓,๕๖๐	๓,๕๐๐	-	๔๔๔,๗๒๐	๑๓๐,๘๘๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๓๖,๔๔๐	
พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๕	นักการภารโรง	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๓๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.นาค											
๓๗	ครู	ช.ก.	๑	๒๖,๕๑๐	๓,๕๐๐	-	๓๖๐,๑๒๐	๒๑,๖๑๐	๒๒,๕๑๐	๒๔,๒๘๐	เงินอุดหนุน สก.
๓๘	ครู	ช.ก.	๑	๒๕,๘๗๐	๓,๕๐๐	-	๓๔๖,๘๔๐	๒๑,๑๕๐	๒๒,๕๒๐	๒๓,๗๖๐	เงินอุดหนุน สก.
๓๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	๓๑๔,๑๖๐	๑๘,๘๕๐	๑๘,๘๕๐	๑๘,๘๕๐	เงินอุดหนุน สก./งานอื่น**
พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้พิการ											
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก(พิการ)	-	๑	๑๓,๖๐๐	-	-	๑๖๓,๒๐๐	๖,๕๓๐	๖,๕๓๐	๗,๐๖๐	เงินอุดหนุน สก./ บวหรือเงินจ้าง
รวม								๔๔๖,๒๒๐	๔๙๓,๓๗๐	๔๙๓,๔๙๐	

กองสวัสดิการสังคม (๑๑) มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเดิม*
๔๒	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๑	๒๙,๖๘๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	
พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๓	คนงานทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
รวม								๒๖,๗๖๐	๒๖,๖๔๐	๒๖,๔๐๐	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว
.....ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งนี้ ๙/๖๕
๒๐ เม.ย. ๖๕

๕

๙.๑ การคำนวณการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๔

หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	กำหนดเพิ่มเติม โครงสร้างใหม่
	รวม		๑	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	
	รวมทั้งสิ้น		๔๔	๖๙๙,๒๒๐	๓๕,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๐,๕๗๐,๖๘๐	๖๖๗,๖๓๐	๓๒๘,๘๖๐	๓๓๖,๖๖๐	

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๒๙,๔๕๔,๘๖๐	๓๐,๙๒๗,๖๐๓	๓๒,๔๙๓,๙๔๓

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงานงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปริมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่มร้อยละ ๕

ตรวจสอบแล้ว
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕ / ๖๕
 ๒๐ เม.ย. ๖๕

๙.๒ ภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องให้	อัตราค่าจ้างคน						ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)						ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ	การพิจารณา																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)		ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า						เพิ่ม (+)/ลด (-)																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
							เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๑,๕๕๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ตรวจสอบแล้ว

นายบ.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๔๙/๒๕๖๔

๒๐ เม.ย. ๖๔

๙.๒ ภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง	อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		หมายเหตุ	การพิจารณา	
				จำนวน คน	เงินเดือน(๑) ตำแหน่ง (๒)		เพิ่ม (+)/ลด (-)		ที่เพิ่มขึ้น (๒)			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		มติ อ.ก.ก. มติ ก.อบต. แผน ๗	มติ ก.อบต. แผน ๗
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕						
ลูกจ้างประจำ																	
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๔,๘๖๐	๑	๑	๑	-	-	๔,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๕,๔๒๐	๒๖,๙๘๐	๒๗,๘๔๐	ว่างให้ทุนเด็ก	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๐๔๐	๗,๒๒๐	๑๔,๒๖๐	๑๔,๖๘๐	๑๕,๐๘๐		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๗,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๘๐๐	๗,๑๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๙๘๐	๑๔,๓๘๐		
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๙,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐		
กองช่าง (๑๕)																	
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค.บ./ช.ง.	๑	๑	๔๐,๘๒๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๕๒,๐๒๐	๕๓,๕๔๐	๕๔,๐๖๐		
๒๖	นายช่างโยธา		๑	-	๒๔,๗๘๐	๑	๑	๑	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐,๕๐๐	๓๑,๒๒๐	๓๑,๙๔๐	ว่างเดิม**	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	-	๑	๑	๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๐๔๐	๗,๒๒๐	๑๔,๒๖๐	๑๔,๖๘๐	๑๕,๐๘๐		
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖,๙๘๐	๑	๑	๑	-	-	๖,๗๒๐	๗,๐๔๐	๑๓,๗๖๐	๑๔,๐๘๐	๑๔,๓๘๐		
๒๙	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	๗,๐๔๐	๗,๒๒๐	๑๔,๒๖๐	๑๔,๖๘๐	๑๕,๐๘๐		
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๐	ช่างไม้	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐		
๓๑	ช่างปูน	-	๑	-	๑๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	ว่างตามมติ ก. อบต. ครั้งที่ ๑๓/๖๓	
๓๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐		
๓๓	ช่างก่อสร้าง	-	๑	-	๑๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๕)																	
๓๔	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ค.บ.	๑	๑	๔๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๕๒,๘๔๐	๕๓,๙๖๐	๕๔,๔๘๐		
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๕	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐		
๓๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐		

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว
นาย.จ.หวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๔ / ๖๔
๒๐ ๒๔.๖.๖๔

๙.๒ ภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (ต่อ)

[illegible]

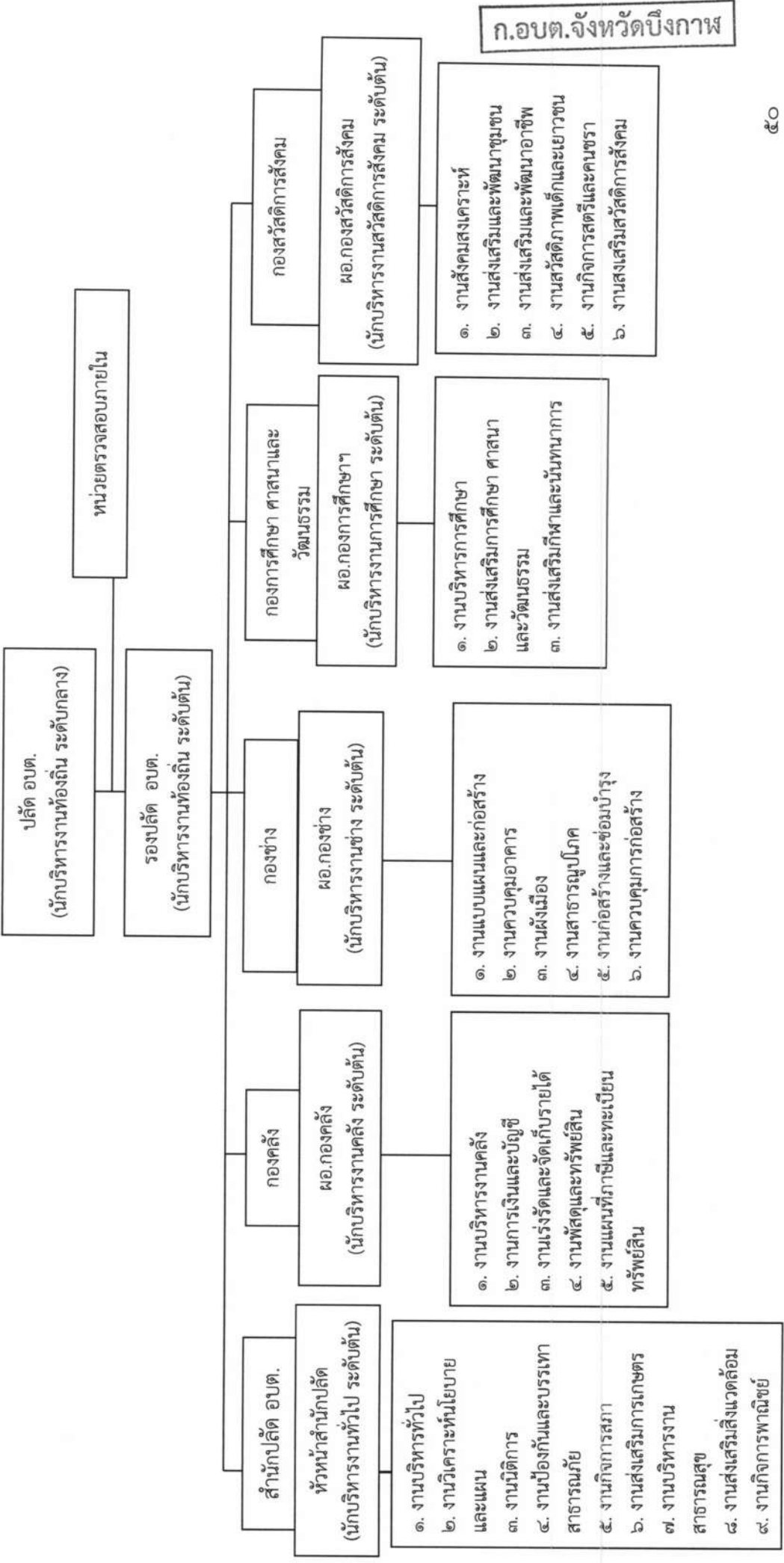
๖๖
 ตรวจสอบแล้ว
 ก.อ.ป.ด.จึงหวัดปึงกาฬ ครั้งที่ ๔ / ๖๔
 ๒๐ เม.ย. ๖๔

[illegible]

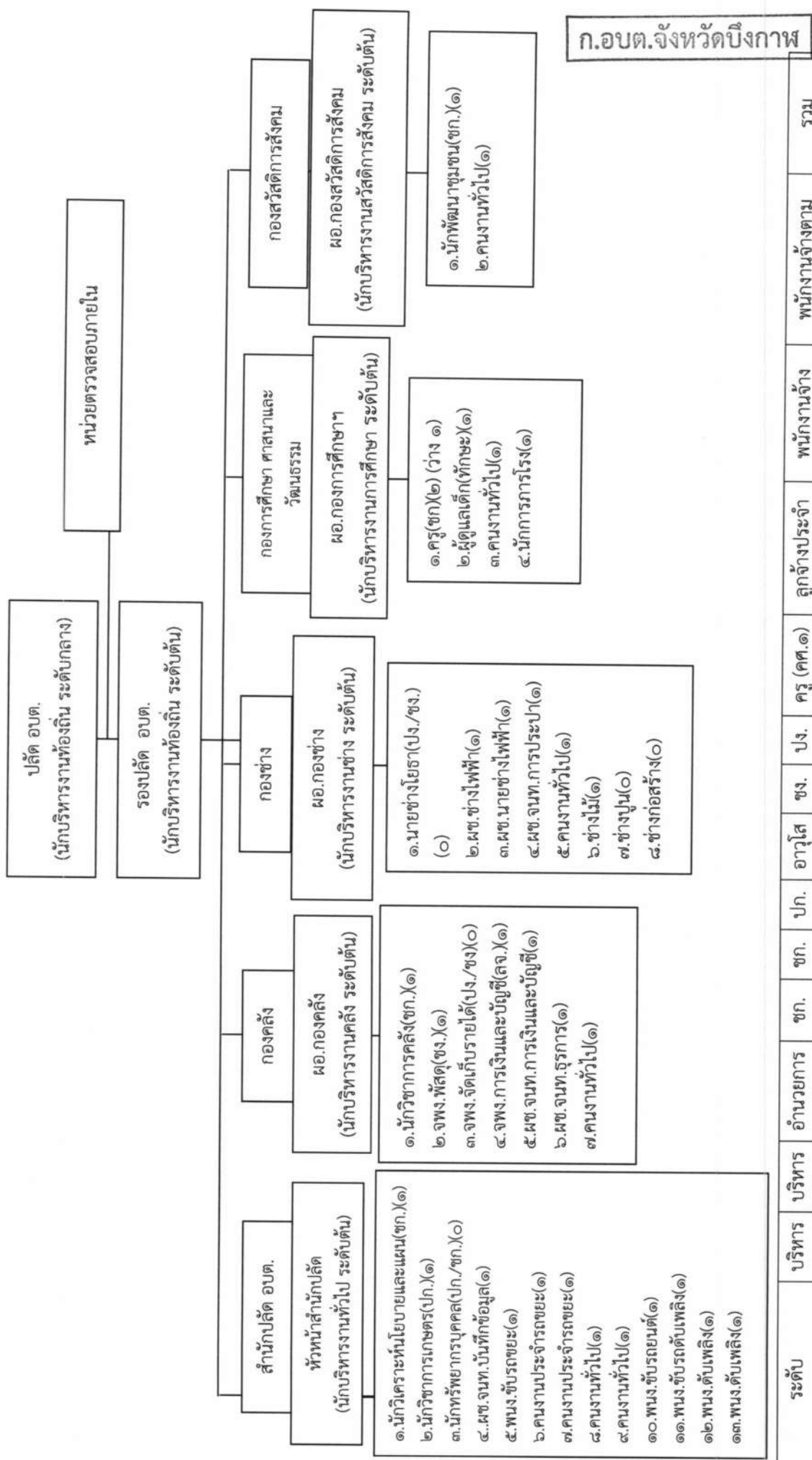
หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี^๕ ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการที่เกิดขึ้นมา หรือปรับไปเพิ่มร้อยละ ๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบต. นาดง (รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๔ คน)



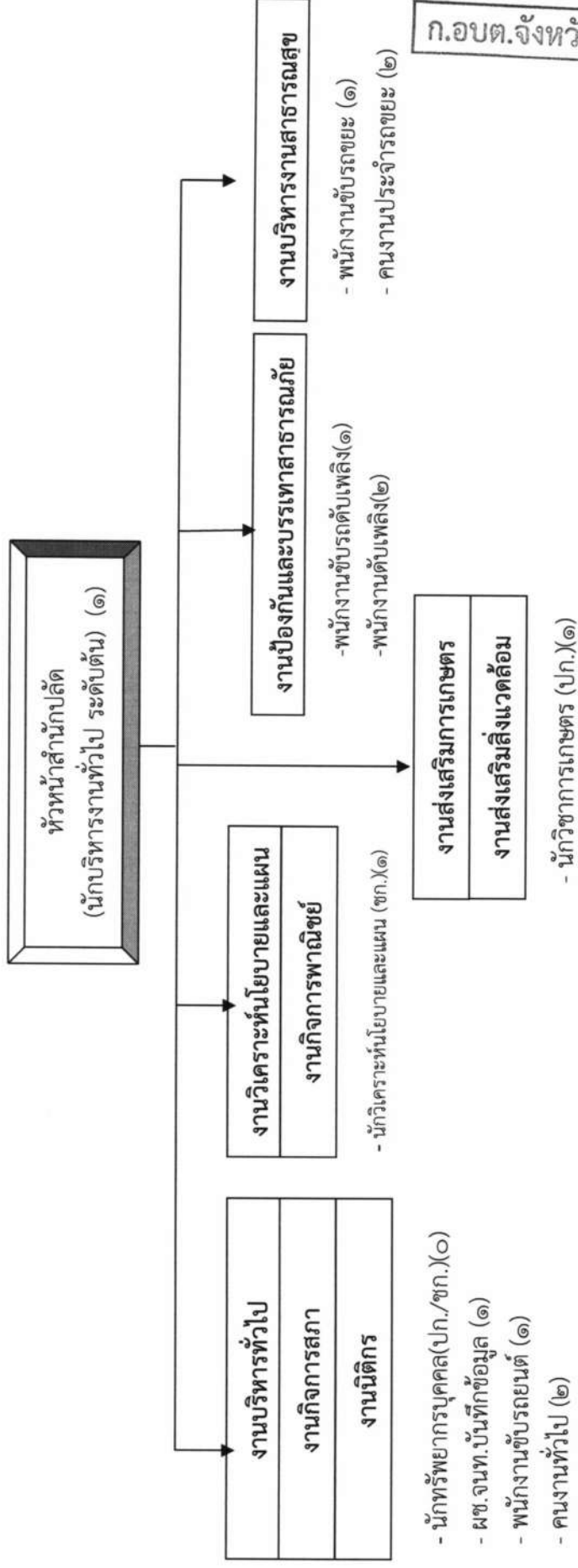
กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบต. นาดง (รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๔ คน)



ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ระดับ	บริหาร (กลาง)	บริหาร (ต้น)	อำนวยการ (ต้น)	ชก. พิเศษ	ชก.	ปท.	อาวุโส	ชก.	ปง.	ครู (คศ.๑)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม
กรอบเดิม	๑	๑	๕	-	๓	๒	-	๒	๑	๓	๑	๑๗	๗	๔๓
กรอบใหม่	๑	๑	๕	-	๓	๒	-	๑	๒	๓	๑	๑๗	๗	๔๔

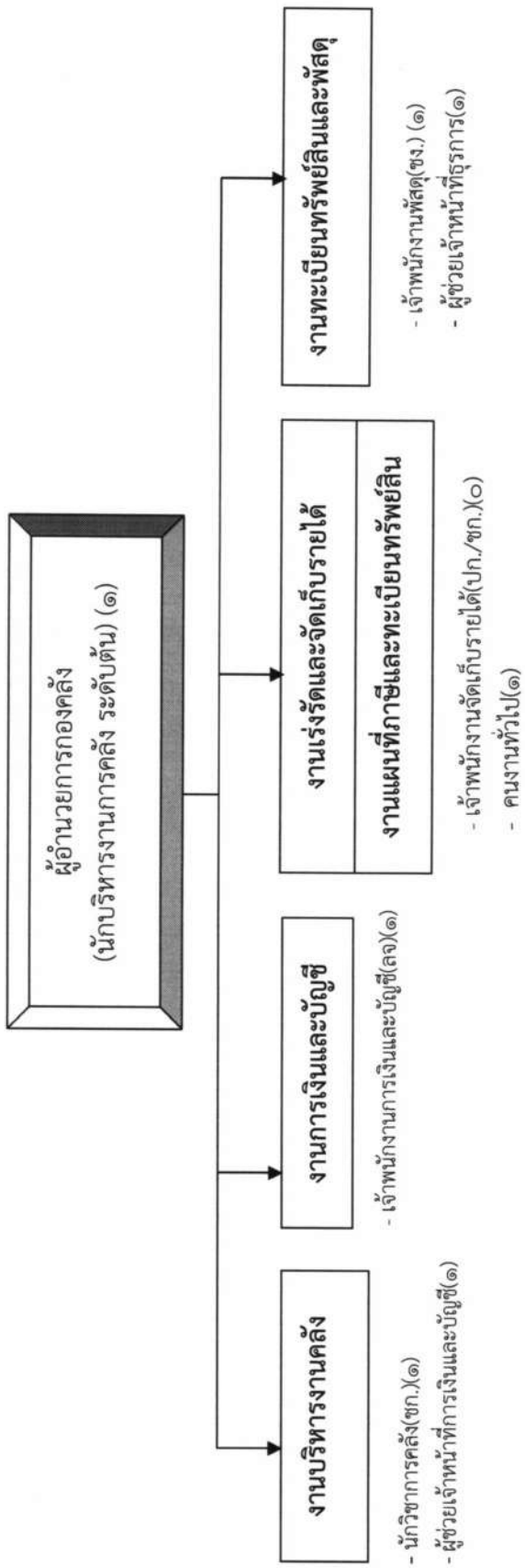
โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ระดับ จำนวน	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชก.พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
กรอบเดิม			๑			๑	๒					๒	๘	๑๔
กรอบใหม่			๑			๑	๒					๑	๙	๑๔

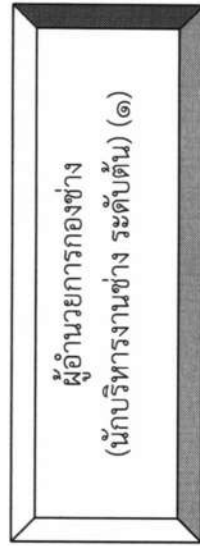
โครงสร้าง กองคลัง



ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชก.พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน			๑			๑			๑	๑	๑	๒	๑	๕
กรอบเดิม			๑			๑			๑	๑	๑	๒	๑	๕
กรอบใหม่			๑			๑			๑	๑	๑	๒	๑	๕

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

โครงสร้างกองช่าง



งานแบบแผนและก่อสร้าง		
งานควบคุมอาคาร		
งานผังเมือง		

- คนงานทั่วไป (๑)
- ช่างก่อสร้าง (๑)

งานสาธารณูปโภค

- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา(๑)

งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

- ช่างไม้(๑)
- ช่างปูน(๑)

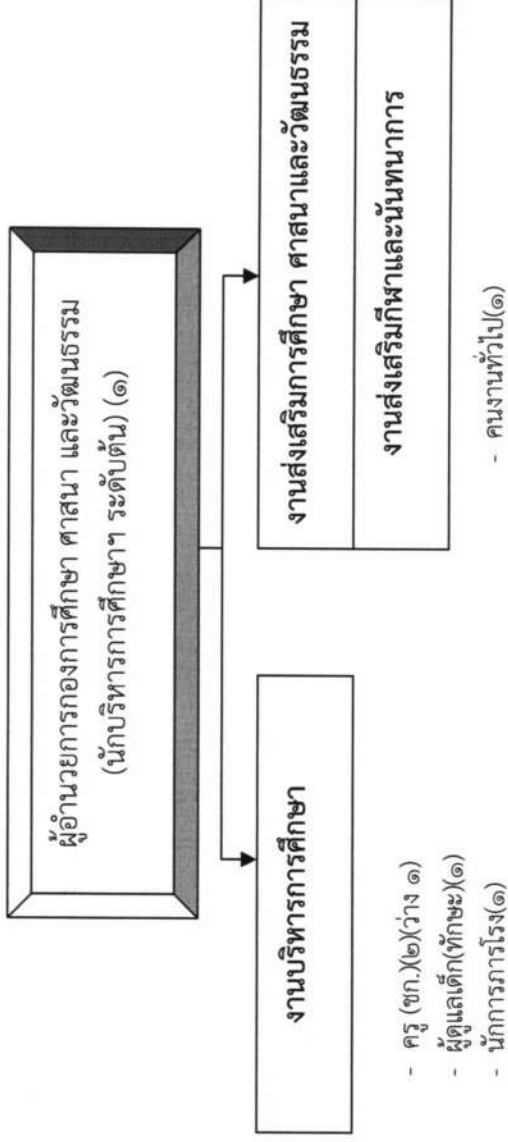
งานควบคุมการก่อสร้าง

- นายช่างโยธา(ปง./ขง.) (๑)

ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชก.พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
กรอบเดิม			๑						๑			๓	๔	๕
กรอบใหม่			๑						๑			๓	๔	๕

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ จำนวน	จำนวนการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชก.พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			ภารกิจ	ทั่วไป	
กรอบเดิม			๑								๓		๑	๒	๗
กรอบใหม่			๑								๓		๑	๒	๗

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

โครงสร้าง กองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) (๑)



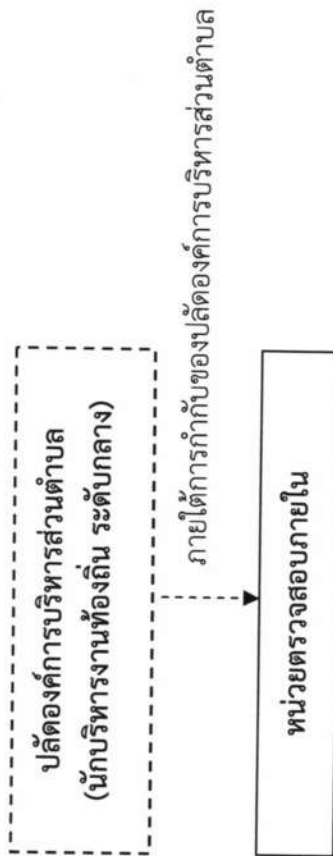
งานสังคมสงเคราะห์
งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- นักพัฒนาชุมชน (ชก.) (๑)

งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน
งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
งานกิจการสตรีและคนชรา
- คนงานทั่วไป (๑)

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชก.พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
กรอบเดิม			๑			๑							๑	๓
กรอบใหม่			๑			๑							๑	๓

โครงสร้าง หน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)๑

ระดับ จำนวน	วิชาการ			รวม
	เชี่ยวชาญ	ชก.พิเศษ	ชำนาญการ/ปฏิบัติการ	
กรอบเดิม	-	-	-	-
กรอบใหม่	-	-	๑	๑

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ที่	เลขที่ตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ตำแหน่ง			ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				
๑	นางสาวอรทัย ธิษานนท์	ศศ.บ.(รัฐศาสตร)	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๓	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๓๕.๕๕๐	๕๔.๐๐๐	๕๔.๐๐๐	
๒	นางไพฑูรย์ ราชพงษ์	ร.บ.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๒	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒๖.๖๕๐	๕๒.๐๐๐	-	
สำนักงานปลัด อบต.												
๓	นายเสถียร คามย์	ร.บ.บ.(รัฐประศาสนศาสตร)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๓	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒๖.๖๕๐	๕๒.๐๐๐	-	
๔	นางพัชราภรณ์ เลทอง	ร.บ.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖๖.๖๕๐	-	-	
๕	นายอนุชา ฤทธิชัย	วท.บ.(ศึกษาศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเกษตร	๕	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๓	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๓๒๓.๖๕๐	-	-	
๖			๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๔	นักทรัพยากรบุคคล	๖	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ชก.	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)												
๗	นางสาววิมล นมราช	บ.บ.บ.(การประชาสัมพันธ์)	-	ผ.ส.เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๗	-	ผ.ส.เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๘	นายวัชรชัย วงษ์ดี	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถขยะ	๘	-	พนักงานขับรถขยะ	-	-	-	-	
๙	นางสุวิภา ประทุมทอง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	๙	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	
๑๐	นายบุญวัน เขียวโสม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	๑๐	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	
๑๑	นายอุทิศ ก้อนจันทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	๑๑	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	-	-	
๑๒	นายคำนึ่ง สุขชัย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	๑๒	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	
๑๓	นางสาวณัฏฐา เพชรธา	ป.ส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	๑๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	
๑๔	นางสาวณัฏฐา เพชรธา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	๑๔	-	พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	-	-	
๑๕	นายณัฏฐา สมนัน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานดับเพลิง	๑๕	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	
๑๖	นายศรัณย์ เพชรธา	ป.ส. (เครื่องกล)	-	พนักงานดับเพลิง	๑๖	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	-	
กองคลัง(๑๒)												
๑๗	นายพิทยา ลาภเพทรี	ศศ.บ.(เศรษฐศาสตร)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๑๗	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	-	-	-	ว่างเต็ม *
๑๘	นายประสิทธิ์ หาดคำ	ป.ส. (การบัญชี)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๒	นักวิชาการคลัง	๑๘	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๒	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๒๖.๖๕๐	-	-	
๑๙			๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๙	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	๓๐๖.๖๕๐	-	-	
๒๐			๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๐	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	-	-	-	ว่างเต็ม
กองเจ้าพนักงาน												
๒๑	นางสาวสุภาภรณ์ สอนัด	ร.บ.บ.(การปกครองท้องถิ่น)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๑	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)												
๒๒	นางสาวศิริกานท์ วงศ์สิทธิ์	ป.ส. (การบัญชี)	-	ผ.ส. จ.ส.บ.การเงินและบัญชี	๒๒	-	ผ.ส. จ.ส.บ.การเงินและบัญชี	-	-	-	-	
๒๓	นางสาวศิริกานท์ สุระทวี	ป.ส. (บริหารงานการคลัง)	-	ผ.ส. เจ้าหน้าที่ธุรการ	๒๓	-	ผ.ส. เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	-	-	
๒๔	พนักงานจ้างทั่วไป		-	คนงานทั่วไป	๒๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	
กองช่าง(๑๓)												
๒๕	นายอัคร อิ่มทวี	บ.บ.บ.(การจัดการงานก่อสร้าง)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๒๕	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖๖.๖๕๐	๕๒.๐๐๐	-	ว่างเต็ม **
๒๖			๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	๒๖	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๒	นายช่างโยธา	ป.ก./ชก.	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)												
๒๗	นายเอกวิทย์ วงศ์สิทธิ์	ป.ส. (ช่างเชื่อม)	-	ผ.ส. เจ้าหน้าที่การประปา	๒๗	-	ผ.ส. เจ้าหน้าที่การประปา	-	-	-	-	
๒๘	นายณัฏฐา สมนัน	วท.บ. (เทคโนโลยีเพื่ออุตสาหกรรม)	-	ผ.ส. นายช่างไฟฟ้า	๒๘	-	ผ.ส. นายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	
๒๙	นายเอกชัย ธรรมธง	ป.ส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผ.ส. ช่างไฟฟ้า	๒๙	-	ผ.ส. ช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	
๓๐	พนักงานจ้างทั่วไป		-	คนงานทั่วไป	๓๐	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	
๓๑	นายอัคร อิ่มทวี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ช่างไม้	๓๑	-	ช่างไม้	-	-	-	-	ว่างเต็ม

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๒๐ ๒๖.๕.๖๕

๑๑.บัญชีแสดงจัดสรรเงินอุดหนุนและงบกลางที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ที่	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	ระดับ			
๑๑๑	นายสิงห์สมุทร อุทุมมา	วป.บ(การปกครองท้องถิ่น)	-	ช่างปูน	๓๓	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	ว่าง ตามมติ ก.อบต.ครั้งที่ ๓๓/๒๕๖๓
๑๑๒	นางสาวทิพย์สุตา บุญคำ	ศส.บ(การพัฒนชุมชน)	-	คนงานทั่วไป	๓๒	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-
๑๑๓	-	-	-	ช่างก่อสร้าง	๓๓	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	ว่างเต็ม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๔๘)										
๑๑๔	นายเอก เฉลิมปัญญา	ศส.บ(การบริหารการศึกษา)	๒๒-๓-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๔	๒๒-๓-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ต้น	๓๐๘,๕๐๐	๕๒๐,๐๐๐	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.มดกล										
๑๑๕	นางสาวนิตยา จำปาศรี	ศส.บ(การบริหารการศึกษา)	๒๒-๓-๐๘-๒๒๐๐-๓๔๑	ครู	๓๔	๒๒-๓-๐๘-๒๒๐๐-๓๔๑	ชก.	๓๑๐,๒๒๐	-	เงินอุดหนุน สก.
๑๑๖	นางสาวนันทิยา กองศรี	ศส.บ(การบริหารการศึกษา)	๒๒-๓-๐๘-๒๒๐๐-๓๔๒	ครู	๓๒	๒๒-๓-๐๘-๒๒๐๐-๓๔๒	ชก.	๓๐๒,๒๒๐	-	เงินอุดหนุน สก.
๑๑๗	-	-	๒๒-๓-๐๘-๒๒๐๐-๓๔๓	ครู	๓๓	๒๒-๓-๐๘-๒๒๐๐-๓๔๓	-	-	-	ว่างเต็ม **
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)										
๑๑๘	นางพนิดา สุวรรณสมบัติ	ปส.บ(บริหารงานการศึกษา)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓๔	-	-	-	-	-
๑๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-
๑๒๐	นายอริสดี คิมะราช	ปส.บ(อิเล็กทรอนิกส์)	-	นักการภารโรง	๓๔	-	-	๓๕๖,๔๔๐	-	เงินอุดหนุน สก.
๑๒๑	นางสาวกรรณิศา จันทน์สาม	ปส.บ(การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	๓๔	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-
กองสวัสดิการสังคม (๑๔๑)										
๑๒๒	-	-	๒๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๔๑	๒๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ต้น	๓๐๒,๒๐๐	๕๒๐,๐๐๐	ว่างเต็ม *
๑๒๓	นางสาวสิริภรณ์ ไชยปัญญา	บอ.บ(การบัญชี)	๒๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๔๑	๒๒-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ชก.	๒๐๒,๒๐๐	-	-
๑๒๔	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	-	-
๑๒๕	นางสาวมยุรา พินิยา	ปส.บ(การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	๔๑	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	-
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)										
๑๒๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กองสวัสดิการสังคม (๑๔๑)										
๑๒๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

* ตำแหน่งสายบริหารว่าง ให้ ก.อบต.ดำเนินการสรรหา ต้องรอการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชี ก.อบต.เท่านั้น

** ตำแหน่งสายบัญชีว่าง ร้องขอให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา ต้องรอการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชี กสธ.เท่านั้น

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๔ / ๒๕
๒๐ ๒๖.๖.๒๕

๑๒. แนวทางการพัฒนา พนักงาน และลูกจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง

เจตนารมณ์ที่สำคัญประการหนึ่งของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล คือ การจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่นชนบทอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการที่เจตนารมณ์ดังกล่าวจะบรรลุผลมากน้อยเพียงใด “คน” ถือเป็นทรัพยากรในการบริหารที่เป็นส่วนสำคัญที่สุด เพราะคนหรือบุคลากรในองค์กรจะเป็นผู้กำหนดและดำเนินการตามนโยบาย รวมทั้งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรในการบริหารอื่นๆ ทั้งหมด ดังนั้นหากกระบวนการกำหนดอัตราค่าจ้างการสรรหาและคัดเลือก รวมทั้งกระบวนการพัฒนาความรู้ และการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถและอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นพลังในการผลักดันให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากที่สุด การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง “การจัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล นับตั้งแต่การวางแผนอัตราค่าจ้าง การสรรหาบุคคลโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล ”

ดังนั้นเพื่อให้การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง จำเป็นต้องมีการพัฒนาในทุกๆ ด้านและต่อเนื่อง การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง กำหนดแนวทางการพัฒนาในรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ไว้ดังนี้

๑) การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายนักบริหาร

- (๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และปฏิบัติราชการอย่างน้อยปีละ ๒ หลักสูตร
- (๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และพัฒนาวิสัยทัศน์ในการกำหนดนโยบาย และการการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- (๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น
- (๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามศาสนาที่ตนเองนับถือ
- (๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๒) การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลสายงานผู้ปฏิบัติ

- (๑) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ในหน้าที่รับผิดชอบ และการปฏิบัติตนในการให้บริการประชาชนอย่างน้อยปีละ ๒ หลักสูตร
- (๒) สนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาดูงาน ให้บริการประชาชนปฏิบัติราชการเพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์และนำมาปรับใช้กับการให้บริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- (๓) ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคู่ต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้น
- (๔) สนับสนุนให้เข้ารับการปฏิบัติธรรม การฝึกจิต - สมาธิ ตามศาสนาที่ตนเองนับถือ
- (๕) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

(๖) สนับสนุนให้มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อดำเนินการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เพียงพอกับปริมาณงาน และทันยุคทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อประสิทธิภาพในการบริการประชาชน

(๗) จัดให้มีการประชุมในการซักซ้อมการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในอำนาจ หน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ อย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๓) การพัฒนาลูกจ้าง

(๑) จัดให้มีการฝึกอบรมและสัมมนาในด้านความรู้เกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริการประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

(๒) ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาคณะให้มีความรู้ที่สูงขึ้น

(๓) สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อนำมาปรับใช้ในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็วและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน อย่างน้อยปีละ ๑ หลักสูตร

๔) การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ หรือเปลี่ยนสายงาน

(๑) จัดให้มีการปฐมนิเทศ และการอบรมด้านการปฏิบัติหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย ขั้นตอน และวิธีการทำงานของราชการ รวมทั้งโครงสร้างขององค์กร ความรู้เกี่ยวกับพื้นที่ในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดให้มีการทดลองปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแล และสอนงานอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ได้รับมอบหมายจากนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) จัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านระเบียบ กฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นระยะ เพื่อกระตุ้นให้ผู้บรรจุและแต่งตั้งใหม่ มีการค้นคว้าศึกษาในเรื่องเกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานจ้าง

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติว่า มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท ให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้นมาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง จะต้องมีกลไกและระบบในการดำเนินงานเพื่อให้การบังคับใช้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมตามวรรคหนึ่ง ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินรายงานต่อรัฐสภา คณะรัฐมนตรี หรือสภาท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง แล้วแต่กรณี และหากเป็นการกระทำผิดร้ายแรงให้ส่งเรื่องให้คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติพิจารณา ดำเนินการโดยให้ถือเป็นเหตุที่จะถูกถอดถอนจากตำแหน่งตามมาตรา ๒๗๐ การพิจารณา สรรหา กลั่นกรอง หรือ แต่งตั้งบุคคลใด เข้าสู่ตำแหน่งที่ส่วนเกี่ยวข้องในการใช้อำนาจรัฐ รวมทั้งการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน และการลงโทษบุคคลนั้นจะต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรมและคำนึงถึงพฤติกรรมจริยธรรมของบุคคลดังกล่าวด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง จึงกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาตงขึ้น เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดี ดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใสศรัทธา และได้รับความเชื่อถือ และยกย่องจากบุคคลทั่วไปดังนี้

- (๑) พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความรับผิดชอบ
- (๒) พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๓) พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ตรงต่อเวลา
- (๔) พึงปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค
- (๕) พึงปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
- (๖) พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ให้ทันกับเหตุการณ์ของโลกในปัจจุบัน
- (๗) พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม

จริยธรรมตามจรรยาบรรณในวิชาชีพ

“จรรยาบรรณ” หมายถึง ประมวลความประพฤติผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก ซึ่งอาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้ ดังนั้นจรรยาบรรณ จึงถือว่าเป็นมาตรฐานทางจริยธรรม ศีลธรรม ที่แต่ละอาชีพกำหนดขึ้น หากปฏิบัติตามมาตรฐานดังกล่าวถือว่าเป็นมาตรฐานที่ดีที่เหมาะสม ถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณและวินัย ซึ่งได้กำหนดไว้ ดังนี้

๑.๒.๑ จรรยาบรรณต่อตนเอง

- ๑.๒.๑.๑ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสม
- ๑.๒.๑.๒ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงใช้วิชาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ไม่แสวงหาประโยชน์
- ๑.๒.๑.๓ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงมีทัศนคติที่ดี และพัฒนาตนเองให้มีคุณธรรมจริยธรรม รวมทั้งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ยิ่งขึ้น ต้องหมั่นศึกษาหาความรู้

๑.๒.๒ จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน

- ๑.๒.๒.๑ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความเสมอภาคและปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอคติ
- ๑.๒.๒.๒ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ ใช้สติปัญญา รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายกำหนดด้วยความสมเหตุสมผล โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ไม่ให้ผู้ใดอาศัยหรือใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองหาผลประโยชน์
- ๑.๒.๒.๓ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงประพฤติตนเป็นผู้ตรงต่อเวลา และอุทิศเวลาให้แก่องค์กรอย่างเต็มที่และประพฤติและใช้เวลาราชการให้เป็นประโยชน์ต่อทางราชการอย่างเต็มที่
- ๑.๒.๒.๔ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างพึงดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างคุ้มค่าที่สุด และประหยัด โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง เช่น ใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดและดูแลรักษาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ. ๒๕๖๓ และเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ. ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ (ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๔ ที่เห็นชอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดง ไปแล้วนั้น

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๔

(นางสาวอมรรัตน์ สีสยามตย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ.๒๕๖๔

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๔ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดง ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่ประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนาดง มีส่วนราชการดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๓.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๓.๑.๓ งานนิติการ

๓.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๑.๕ งานกิจการสภา

๓.๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร

๓.๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข

๓.๑.๘ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม

๓.๑.๙ งานกิจการการพาณิชย์

๓.๒ กองคลัง

๓.๒.๑ งานบริหารงานคลัง

๓.๒.๒ งานการเงินและบัญชี

๓.๒.๓ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๓.๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓.๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓.๓ กองช่าง

๓.๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง

๓.๓.๒ งานควบคุมอาคาร

๓.๓.๓ งานผังเมือง

- ๓.๓.๔ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๓.๕ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- ๓.๓.๖ งานควบคุมการก่อสร้าง
- ๓.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๓.๔.๑ งานบริหารการศึกษา
 - ๓.๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๓.๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- ๓.๕ กองสวัสดิการสังคม
 - ๓.๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์
 - ๓.๕.๒ งานส่งเสริมและพัฒนาชุมชน
 - ๓.๕.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
 - ๓.๕.๔ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
 - ๓.๕.๕ งานกิจการสตรีและคนชรา
 - ๓.๕.๖ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๓.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

ส่วนราชการตาม ๓.๑ - ๓.๕ มีฐานะเป็นกอง และ ๓.๖ เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่า กองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยแต่ละส่วนราชการมีหน้าอำนาจหน้าที่ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานส่งเสริมการเกษตร และราชการที่มีได้ทำให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง

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

๓. กองช่าง

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

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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

๕. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็ก และเยาวชน ผู้พิการ ทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

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



ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง
เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พ.ศ.๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓ สิ้นสุดลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ (ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ ที่เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดง ไปแล้วนั้น

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า “ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง เรื่อง การประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)”

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวอมรรัตน์ สีสยามัตย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง



ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดง

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลจากเดิมให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล คือขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้อไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่๒) พ.ศ.๒๕๖๒

ฉะนั้น อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดง (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไขของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว ตามรายละเอียดแนบท้าย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวอมรรัตน์ สีหามาศย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง

แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง

หน่วยงานตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย

-งานตรวจสอบภายใน

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง ประกอบด้วย

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

- งานสารบรรณ
- งานบริหารงานบุคคล
- งานเลือกตั้ง
- งานอาคารสถานที่
- งานรักษาความสงบเรียบร้อย
- งานสนับสนุนและบริการประชาชน
- งานรัฐพิธี
- งานคุ้มครองและบำรุงทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ

๑.๒ งานนโยบายและแผน

- งานนโยบายและแผนพัฒนา
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์
- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์
- งานงบประมาณ
- งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณ
- โครงการอินเทอร์เน็ตตำบล
- งานประสานโครงการฝึกอบรม

๑.๓ งานกฎหมายและคดี

- งานกฎหมายและคดี
- นิติกรรมและสัญญาต่าง ๆ
- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์
- งานระเบียบการคลัง
- งานข้อบัญญัติและระเบียบของ อบต.
- งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยการ
- งานป้องกันสาธารณภัย
- งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย
- งานกู้ชีพกู้ภัย
- งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์

๑.๕ กิจการสภา

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

- งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภาฯ
- งานประชุมสภา อบต.
- งานประชุมคณะกรรมการสามัญและวิสามัญประจำสภา อบต.
- งานประชุมกลุ่มพลังมวลชนอื่น ๆ
- งานอำนวยความสะดวกและประสานส่วนราชการ
- งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- งานเลือกตั้งสมาชิกสภา อบต.
- งานข้อมูลเลือกตั้ง
- งานชุมชนสัมพันธ์
- งานส่งเสริมสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภา อบต.

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร

- งานวิชาการเกษตร
- งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช
- งานป้องกันดูแลรักษาโรค และศัตรูพืช
- งานเพาะชำ และปุ๋ยเคมี
- งานส่งเสริมการแปรรูปและผลิตภัณฑ์การเกษตร
- งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต
- งานวิชาการปศุสัตว์ และเทคโนโลยี
- งานส่งเสริมปรับปรุง และขยายพันธุ์สัตว์
- งานเพาะพันธุ์ และอนุบาลสัตว์
- งานป้องกันรักษาโรค และรักษาสัตว์

๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- งานส่งเสริมสุขภาพของชุมชน
- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ
- งานกำจัดขยะมูลฝอย
- งานรักษาสิ่งแวดล้อม
- งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๒. กองคลัง ประกอบด้วย**๒.๑ งานการเงิน**

- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน

๒.๒ งานบัญชี

- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย
- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะการเงิน

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษีเช่า
- งานพัสดุ
- งานเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ
- งานธุรการประจำส่วนการคลัง

๓. กองช่าง ประกอบด้วย**๓.๑ งานก่อสร้าง**

- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ
- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม
- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ
- งานควบคุมงานก่อสร้าง ถนน สะพาน รางระบายน้ำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ
- งานธุรการประจำส่วนโยธา
- งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำกองช่าง

๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคาร และผังเมือง

- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์
- งานวิศวกรรม
- งานประเมินราคา
- งานควบคุมงานก่อสร้างอาคาร
- ฝ่ายบริการข้อมูล
- งานออกแบบ
- งานสำรวจและแผนที่
- งานวางผังพัฒนาเมือง
- งานควบคุมทางผังเมือง
- งานจัดรูปที่ดินและพัฒนาเมือง

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

- งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า และกิจการประปา เป็นต้น
- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร
- งานระบายน้ำ

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ประกอบด้วย**๔.๑ งานบริหารการศึกษา**

- งานบริหารงานวิชาการ
- งานนิเทศการศึกษา
- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา
- งานลูกเสือและยุวกาชาด

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา
- งานกิจกรรมทางศาสนา
- งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- งานกีฬาและนันทนาการ

๔.๓ งานกิจกรรมโรงเรียน

- งานจัดการศึกษา
- งานพลศึกษา
- งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน

๕. กองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย**๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน**

- งานสวัสดิการสังคม
- งานสุสานและฌาปนสถาน
- งานฌาปนกิจสงเคราะห์
- งานพัฒนาชุมชนและสังคม
- งานจัดระเบียบชุมชน
- งานกีฬาและนันทนาการ

๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานพิทักษ์สิทธิสตรีและเด็ก
- งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน
- งานส่งเสริมพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้ป่วยเอดส์

๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

- ส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน
- งานพัฒนาสตรี และเยาวชน
- งานสนับสนุนกิจกรรมเด็กและสตรี
- งานสวนสาธารณะ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการทื่องค์กรบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าวโดย องค์กรบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
- ๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานตรวจสอบภายใน - งานอาคารสถานที่ - รักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานรัฐพิธี - งานคุ้มครองและบำรุงทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ - โครงการอินเทอร์เน็ตตำบล - งานประสานโครงการฝึกอบรม	-งานตรวจสอบภายใน ๑.สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง - งานอาคารสถานที่ - รักษาความสงบเรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการประชาชน - งานรัฐพิธี - งานคุ้มครองและบำรุงทรัพย์สินของทางราชการและสถานที่สาธารณะ ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณ - โครงการอินเทอร์เน็ตตำบล - งานประสานโครงการฝึกอบรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - นิติกรรมและสัญญาต่าง ๆ - งานการดำเนินงานทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติและระเบียบของ อบต. - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานกู้ชีพกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณะประโยชน์ ๑.๕ กิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา - งานประชุมสภา อบต. - งานประชุมคณะกรรมการสามัญและวิสามัญประจำสภา อบต. - งานประชุมกลุ่มพลังมวลชนอื่นๆ - งานอำนวยการและประสานส่วนราชการ - งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมสภา อบต. - งานเลือกตั้งสมาชิก อบต. - งานข้อมูลเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ - งานส่งเสริมสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภา อบต.	๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - นิติกรรมและสัญญาต่าง ๆ - งานการดำเนินงานทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติและระเบียบของ อบต. - งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดีแก่ประชาชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกันสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย - งานกู้ชีพกู้ภัย - งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณะประโยชน์ ๑.๕ กิจการสภา - งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา - งานประชุมสภา อบต. - งานประชุมคณะกรรมการสามัญและวิสามัญประจำสภา อบต. - งานประชุมกลุ่มพลังมวลชนอื่นๆ - งานอำนวยการและประสานส่วนราชการ - งานติดตามผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมสภา อบต. - งานเลือกตั้งสมาชิกสภา อบต. - งานข้อมูลเลือกตั้ง - งานชุมชนสัมพันธ์ - งานส่งเสริมสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภา อบต.	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันดูแลรักษาโรค และศัตรูพืช - งานเพาะชำ และปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์และผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต - งานวิชาการปศุสัตว์ และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุง และขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์ และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรค และรักษาสัตว์ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพของชุมชน - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานกำจัดขยะมูลฝอย - งานรักษาสิ่งแวดล้อม - งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช - งานป้องกันดูแลรักษาโรค และศัตรูพืช - งานเพาะชำ และปุ๋ยเคมี - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต - งานวิชาการปศุสัตว์ และเทคโนโลยี - งานส่งเสริมปรับปรุง และขยายพันธุ์สัตว์ - งานเพาะพันธุ์ และอนุบาลสัตว์ - งานป้องกันรักษาโรคและรักษาสัตว์ ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพของชุมชน - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ - งานกำจัดขยะมูลฝอย - งานรักษาสิ่งแวดล้อม - งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๒.กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานรับเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและ ค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานธุรการกองคลัง ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานควบคุมงานก่อสร้าง ถนน สะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - ธุรการประจำกองช่าง - งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำกองช่าง ๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมงานก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูล - งานออกแบบ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานจัดรูปที่ดินและพัฒนาเมือง ๓.๓ งานประสานงานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า และกิจการประปา เป็นต้น - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานธุรการกองคลัง ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานควบคุมงานก่อสร้าง ถนน สะพาน รางระบายน้ำ และโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ - ธุรการประจำกองช่าง - งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำกองช่าง ๓.๒ งานออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูล - งานออกแบบ - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานจัดรูปที่ดินและพัฒนาเมือง ๓.๓ งานประสานงานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า และกิจการประปา เป็นต้น - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุดพิพิธภัณฑสถาน และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจกรรมทางศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานกิจกรรมโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน ๕.กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานฌาปนกิจสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน - งานส่งเสริมพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้ป่วยเอดส์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรี และเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมเด็กและสตรี - งานสวนสาธารณะ	- งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานห้องสมุดพิพิธภัณฑสถาน และเครือข่ายทางการศึกษา - งานกิจกรรมทางศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๔.๓ งานกิจกรรมโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน ๕.กองสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการสังคม - งานสุสานและฌาปนสถาน - งานฌาปนกิจสงเคราะห์ - งานพัฒนาชุมชนและสังคม - งานจัดระเบียบชุมชน - งานกีฬาและนันทนาการ ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี - งานศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน - งานส่งเสริมพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้ป่วยเอดส์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน - งานพัฒนาสตรี และเยาวชน - งานสนับสนุนกิจกรรมเด็กและสตรี - งานสวนสาธารณะ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงาน ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่ง ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราขการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตงและเพื่อให้การบริงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาตง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือกำหนดเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้า ส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๕ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ในการคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง ตามข้อ ๘.๒ ตารางข้อ ๘.๓ และตารางข้อ ๘.๔ ดังนี้

คณะกรรมการ

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลังระหว่างปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)			หมายเหตุ	โครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)			หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	-	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	
สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)				สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)			
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	
นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	-	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	
				นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)				พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)			
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล		๑	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	-				ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป				พนักงานจ้างทั่วไป			
คนงานทั่วไป	-	๑	-	คนงานทั่วไป		๑	
พนักงานขับรถขยะ	-	๑	-	พนักงานขับรถขยะ		๑	ว่าง
คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	คนงานประจำรถขยะ		๑	
คนงานประจำรถขยะ	-	๑	-	คนงานประจำรถขยะ		๑	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	พนักงานขับรถยนต์		๑	
				คนงานทั่วไป		๑	กำหนดเพิ่ม
				พนักงานขับรถดับเพลิง		๑	กำหนดเพิ่ม
				พนักงานดับเพลิง		๑	กำหนดเพิ่ม
				พนักงานดับเพลิง		๑	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง(๐๔)				กองคลัง(๐๔)			
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ว่างเดิม	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ว่าง
นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	-	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๑	
				เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	กำหนดเพิ่ม
ลูกจ้างประจำ				ลูกจ้างประจำ			
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	ว่างให้ ยุบเลิก	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	ว่างให้ยุบเลิก

๒๕๖๖
ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๙๐ / ๕๓

๙๕ A.๙. ๕๓

โครงสร้างกรอบอัตรากำลังเดิม				หมายเหตุ	โครงสร้างตามกรอบอัตรากำลังใหม่				หมายเหตุ
(พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓)					(พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)				
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)					พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)				
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	-		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑		
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	-		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑		
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	-			-	-		ยุบเลิก
					พนักงานจ้างทั่วไป				
	-	-	-		คนงานทั่วไป	-	๑		กำหนดเพิ่ม
กองช่าง(๐๕)					กองช่าง(๐๕)				
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-		ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑		
นายช่างโยธา	(ปง./ชง.)	-	ว่างเดิม		นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑		ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)					พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)				
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	-	๑	-		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	-	๑		
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑		
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	-		ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑		
พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป				
ช่างไม้	-	๑	-		ช่างไม้	-	๑		
ช่างปูน	-	๑	-		ช่างปูน	-	๑		
คนงานทั่วไป	-	๑	-		คนงานทั่วไป	-	๑		
	-	-	-		ช่างก่อสร้าง	-	๑		กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๔)					กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๔)				
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-		ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑		
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาง					ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาหวาง				
ครู	ชก.	๑	เงิน อุดหนุน		ครู	ชก.	๑		งบเงิน อุดหนุน
ครู	ชก.	๑	เงิน อุดหนุน		ครู	ชก.	๑		งบเงิน อุดหนุน
ครู	-	๑	ว่างเดิม		ครู	-	๑		ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)					พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ				
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	-		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑		งบเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป					พนักงานจ้างทั่วไป				
คนงานทั่วไป	-	๑	ว่าง		คนงานทั่วไป		๑		ว่าง
นักการภารโรง	-	๑	-		นักการภารโรง		๑		
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)					กองสวัสดิการสังคม(๑๑)				
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	ว่างเดิม		ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑		ว่าง
นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	-		นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑		
					พนักงานจ้างทั่วไป				
	-	-	-		คนงานทั่วไป		๑		กำหนดเพิ่ม
ตามกรอบอัตรากำลังเดิมรวมทั้งสิ้น				๓๖	ตามกรอบอัตรากำลังใหม่รวมทั้งสิ้น				๔๓

๘.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นข้างเคียงที่มีงบประมาณ และอำนาจหน้าที่ใกล้เคียงกัน

ที่	อปท.	กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่าย ปี ๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล			ลูกจ้างประจำ			ครู/ครูผู้ช่วย			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)			พนักงานจ้าง			รวม
				มีตน	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีตน	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีตน	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีตน	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีตน	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีตน	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	
๑	อบต.นาแดง	๕	๒๘,๑๖๕,๗๐๐	๑๐	๓	๒	๑	-	-	๒	๑	-	๑	-	-	-	-	-	๑๔	๒	๗	๔๓
๒	อบต.ปากคาด	๔	๓๐,๔๓๒,๐๐๐	๑๐	๕	๑	-	-	-	๒	-	-	๔	-	-	๑	๑	-	๑๘	-	๑	๔๓
๓	อบต.โนนศิลา	๔	๒๗,๐๐๐,๐๐๐	๑๓	๑	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐	-	-	๒๕

ก.อบก.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๘.๕ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลนาตง อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ส่วราชการ	ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น)									
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น)									
สำนักปลัด อบต.(๐๑)									
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานทั่วไป)									
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถดับเพลิง	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานดับเพลิง	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานดับเพลิง	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองคลัง(๐๔)									
ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
(นักบริหารงานการคลัง)									
นักวิชาการคลัง	ชก.	๑							ตรวจสอบแล้ว
เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๖๕
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ลูกจ้างประจำ									
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง(๐๕)									
ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง)									
นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
ช่างไม้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างปูน	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ช่างก่อสร้าง	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(๐๔)									
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการศึกษา)									
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาคง									
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบเงินอุดหนุน
ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง(๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ									
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	ตรวจสอบแล้ว			งบเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป						๑๐ / ๖๓			
คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักการภารโรง	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๒๕๖๖
๑๖ ก.พ. ๖๓
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑๐ / ๖๓

ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)									
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน(ปก./ชก.)	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงานทั่วไป	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ตามกรอบอัตรากำลังใหม่รวมทั้งสิ้น		๓๖	๔๓	๔๓	๔๓	+๗	-	-	

๒๖/๖
ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑๐ / ๖๓

๑๖ ก.ย. ๖๓

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ การคำนวณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลนางา มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน ๔๖ อัตรา ซึ่งจะใช้คำนวณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๕,๒๕๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๖๖๓,๐๐๐	๑๙,๕๔๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๘๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๓๔,๑๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๒๐	๑๓,๒๔๐	
รวมทั้งสิ้น				๗๙,๓๕๐	๑๐,๕๐๐	๗,๐๐๐	๑,๑๑๔,๓๒๐	๓๒,๗๔๐	๓๒,๗๘๐	๓๒,๘๒๐	

สำนักปลัด อบต. (๑๑) มีอัตราค่าจ้างปัจจุบัน จำนวน ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๓,๕๖๐	๓,๕๐๐	-	๔๔๔,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๑๐๐	๑๓,๑๒๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๒๗,๔๘๐	-	-	๓๒๘,๗๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	
๕	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	๒๖,๕๖๐	-	-	๓๒๓,๐๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๖๘๐	๑๑,๐๔๐	
๖	นักส่งเสริมเกษตร	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๔๕๑,๒๖๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการสาธารณสุข (๓คน)											
๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	๑	๑๑,๐๖๐	-	-	๑๓๒,๒๔๐	๕,๒๔๐	๕,๕๐๐	๕,๗๖๐	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ											
นักวิชาการทั่วไป											
๘	คนงานทั่วไป	-	๑	๔,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	ว่าง
๙	พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๔,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๔,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๑	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๔,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๔,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๓	คนงานทั่วไป	-	๑	-	-	-	๒๖๘,๖๐๐	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๔	พนักงานเก็บขยะ	-	๑	-	-	-	๒๖๘,๖๐๐	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๕	พนักงานเก็บขยะ	-	๑	-	-	-	๒๖๘,๖๐๐	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๖	พนักงานเก็บขยะ	-	๑	-	-	-	๒๖๘,๖๐๐	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม				๑๔๓,๙๘๐	๓,๕๐๐	-	๒,๕๕๗,๖๘๐	๓๓๗,๕๗๐	๕๔,๔๗๐	๖๐,๔๕๐	

ก.อบต.นางา

ก.อบต.นางา

๙.๑ การคำนวณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

กองคลัง (๐๔) มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๘ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๙	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๐๕,๖๐๐	๓๓,๓๐๐	๓๓,๓๐๐	๓๓,๐๘๐	ว่าง
๑๘	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๓๐,๒๒๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐	๓๑,๘๘๐	๓๑,๒๔๐	๓๑,๕๖๐	
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๒๕,๑๔๐	-	-	๓๐๖,๒๘๐	๒๖,๐๘๐	๒๖,๔๔๐	๒๖,๕๖๐	
๒๐	เจ้าพนักงานเงินเก็บรายได้	ป.ม./ว.ง.	๐				๒๖๗,๖๐๐	๒๖๗,๖๐๐	๒๖๗,๖๐๐	๒๖๗,๖๐๐	กำหนดเพิ่ม
อุดหนุนประณี											
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๒๐,๐๔๐	-	-	๒๔๐,๔๘๐	๑๐,๔๔๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	ว่างยุบเลิก
พนักงานจ้างตามสัญญา (เฉพาะงาน)											
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑๔,๐๔๐	-	-	๑๖๘,๐๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๔๐	๗,๓๖๐	ยุบเลิก
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑๓,๘๐๐	-	-	๑๖๕,๖๐๐	๖,๖๓๐	๖,๘๘๐	๗,๑๓๐	
พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๔	คนงานทั่วไป		๔	๑๓๖,๑๔๐	๓,๕๐๐	-	๑,๙๗๒,๕๔๐	๓๕๗,๐๒๐	๖๘,๒๔๐	๖๙,๖๔๐	กำหนดเพิ่ม
รวม											

กองช่าง (๐๕) มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๓,๐๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๐๕,๐๐๐	๓๒,๕๖๐	๓๓,๓๒๐	๓๓,๕๔๐	
๒๖	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๒๗,๑๘๕	-	-	๓๒๖,๒๒๐	๑๑,๖๘๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๓๒๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามสัญญา (เฉพาะงาน)											
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	-	๑	๑๔,๐๔๐	-	-	๑๖๘,๐๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๔๐	๗,๓๖๐	
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๓,๕๕๐	-	-	๑๖๒,๕๘๐	๖,๕๐๐	๖,๗๖๐	๗,๐๒๐	
๒๙	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๔,๐๔๐	-	-	๑๖๘,๐๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๔๐	๗,๓๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๐	ช่างไม้	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๓๑	ช่างปูน	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๓๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๓	ช่างก่อสร้าง		๐			๐	๑๖๗,๖๐๐	๔๕,๒๘๐	๔๖,๑๖๐	๔๕,๔๓๐	
รวม											

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘) มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)x๑๒เดือน (๔)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๓๔	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๒,๕๕๐	๓,๕๐๐	-	๔๓๓,๔๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๕	นักการภารโรง	-	๑	๕,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	ว่าง
๓๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๕,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบ.หนอง											
๓๗	ครู	ชก.	๑	๒๕,๘๖๐	๓,๕๐๐	-	๓๕๒,๓๒๐	๒๑,๑๔๐	๒๒,๔๑๐	๒๓,๗๖๐	เงินอุดหนุน สอ.
๓๘	ครู	ชก.	๑	๒๕,๒๓๐	๓,๕๐๐	-	๓๔๕,๗๖๐	๒๐,๖๗๐	๒๑,๙๓๐	๒๓,๒๕๐	เงินอุดหนุน สอ.
๓๙	ครู	-	๑	-	-	-	๓๓๔,๑๖๐	๑๘,๘๕๐	๑๘,๘๕๐	๑๘,๘๕๐	เงินอุดหนุน สอ./ว่าง (๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจกับผู้มีทักษะ											
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑๓,๐๗๐	-	-	๑๕๖,๘๕๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	เงินอุดหนุน สอ./ บ.ท้องถิ่นจ่าย
รวม								๗๙๕,๐๐	๘๒๑,๕๐	๘๕๑,๘๐	

กองสวัสดิการสังคม (๑๑) มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)x๑๒เดือน (๔)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๔๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	-	๓,๕๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	ว่าง
๔๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๒๘,๕๖๐	-	-	๓๕๒,๗๒๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	
พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๓	คนงานทั่วไป	-	๓	๒๘,๕๖๐	๓,๕๐๐	-	๘๘๖,๓๒๐	๒๕,๖๐๐	๒๕,๖๐๐	๒๕,๗๖๐	กำหนดเงิน
รวมทั้งสิ้น								๙๓๕,๕๘๐	๙๓๕,๕๘๐	๙๓๕,๕๘๐	

การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๓๐,๖๒๓,๙๔๕	๓๒,๑๕๕,๑๘๕	๓๓,๗๖๒,๙๔๓

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปริมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่มร้อยละ ๕

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๔.๒ ภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องให้	ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๒)						ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ	การพิจารณา																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)		ในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม (+)/ลด (-)		อัตราค่าจ้างคน	ปี ๖๖				ปี ๖๗	ปี ๖๘	ปี ๖๙	มติ อ.ก.ก. มติ ก.อบต. แผน ฯ จ.บ.ก.																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
							๖๖	๖๗	๖๘	๖๙	๖๖	๖๗		๖๘	๖๙																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๔,๕๐๐	๑๖,๕๐๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๒๖
 ตรวจสอบแล้ว
 ทราบจ.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑๐ / ๖๓
 ๑๖ ก.ย. ๖๓

๙.๒ การค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้ในการช่วง		อัตราค่าจ้าง		ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ	การพิจารณา		
				จำนวนคน	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	จะต้องใช้ในการช่วง		ที่เพิ่มขึ้น (๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		๒๕๖๗	มติ อ.ก.ก.ม.ก.อบต.แผน ๖	มติ ก.อบต.แผน ๖
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗							
ถูกจ้างประจำ																	
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปวส.	๑	๑	๒๔๐,๔๘๐		๑	๑	๑	๗,๕๐๐	๒๔๗,๙๘๐	๒๕๕,๔๘๐	๒๖๒,๙๘๐		ว่างให้ลูกเล็ก		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (เฉพาะวุฒิ)																	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	ปวช.	๑	๑	๑๖๙,๐๘๐		๑	๑	๑	๖,๐๐๐	๑๗๕,๐๘๐	๑๘๑,๐๘๐	๑๘๗,๐๘๐		ถูกเลิก		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	ปวช.	๑	๑	๑๖๕,๖๐๐		๑	๑	๑	๕,๘๘๐	๑๗๑,๔๘๐	๑๗๗,๖๐๐	๑๘๓,๖๐๐				
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๔	คนงานทั่วไป	ทั่วไป					๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐		กำหนดเพิ่ม		
กองช่าง (๑๕)																	
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องจักร (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๙๖๐		ว่าง		
๒๖	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๓๒๖,๒๒๐		๑	๑	๑	๑๑,๐๐๐	๓๓๗,๒๒๐	๓๔๘,๒๒๐	๓๕๙,๒๒๐				
พนักงานจ้างตามภารกิจ (เฉพาะวุฒิ)																	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	ปวช.	๑	๑	๑๖๙,๐๘๐		๑	๑	๑	๖,๐๐๐	๑๗๕,๐๘๐	๑๘๑,๐๘๐	๑๘๗,๐๘๐				
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ปวช.	๑	๑	๑๖๖,๔๘๐		๑	๑	๑	๕,๘๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๓๖๐	๑๘๐,๓๖๐				
๒๙	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	ปวช.	๑	๑	๑๖๕,๐๘๐		๑	๑	๑	๖,๐๐๐	๑๗๑,๐๘๐	๑๗๗,๐๘๐	๑๘๓,๐๘๐				
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๐	ช่างไม้	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๓๑	ช่างปูน	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๓๒	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				
๓๓	ช่างเครื่อง	ทั่วไป	-	-			๑	๑	๑	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐		กำหนดเพิ่ม		
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๕)																	
๓๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ตัน	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๔๐๑,๗๒๐	๔๑๕,๐๔๐	๔๒๘,๓๖๐				
พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๕	นักการภารโรง	ทั่วไป	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		ว่าง		
๓๖	คนงานทั่วไป	ทั่วไป	๑	-	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐				

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๑๖ ก.ค.๖๓
 ตรวจสอบแล้ว
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑๐ / ๖๓

๙.๒ การกระจายค่าใช้จ่ายและประโยชน์ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง	อัตรากำลังคน เพิ่ม (+)/ลด (-)	ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	การพิจารณา																																																																																																																																																																																																																																																																											
				จำนวน คน	เงินเดือน(๑) ตำแหน่ง (๒)			เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)		เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน ตำแหน่ง (๒)	เงินอุดหนุน

* หมายเหตุ ๑.ประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕% คิดจากการกระจายรวมของเงินอุดหนุน

๒.ผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๕% (บุคลากรถ่ายโอน) คิดจากเงินเดือนจริง คูณ ๑๒

๒๖

๒๖

๒๖

๒๖

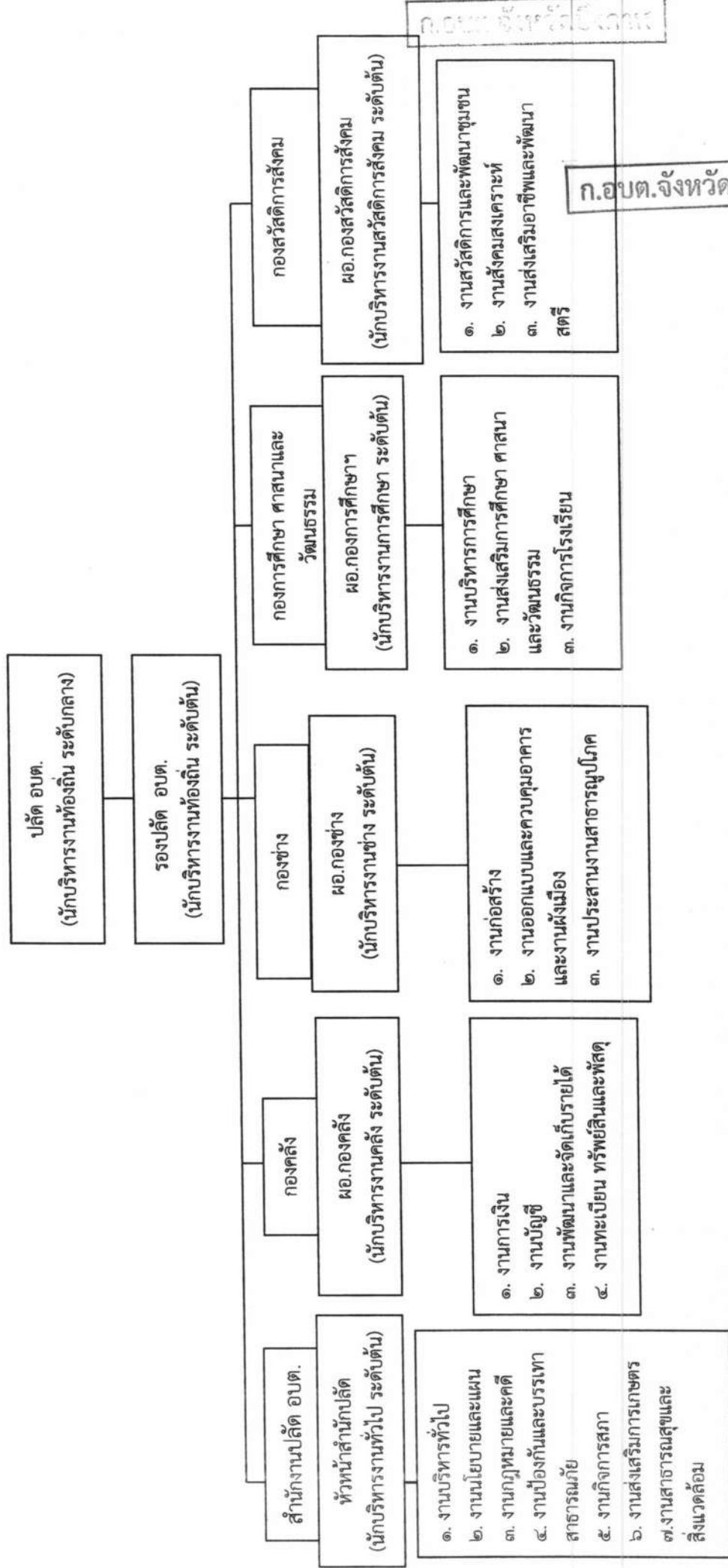
ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๓๐,๖๒๓,๙๘๕	๓๒,๑๕๕,๑๘๔	๓๓,๗๖๒,๙๔๓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่มร้อยละ ๕

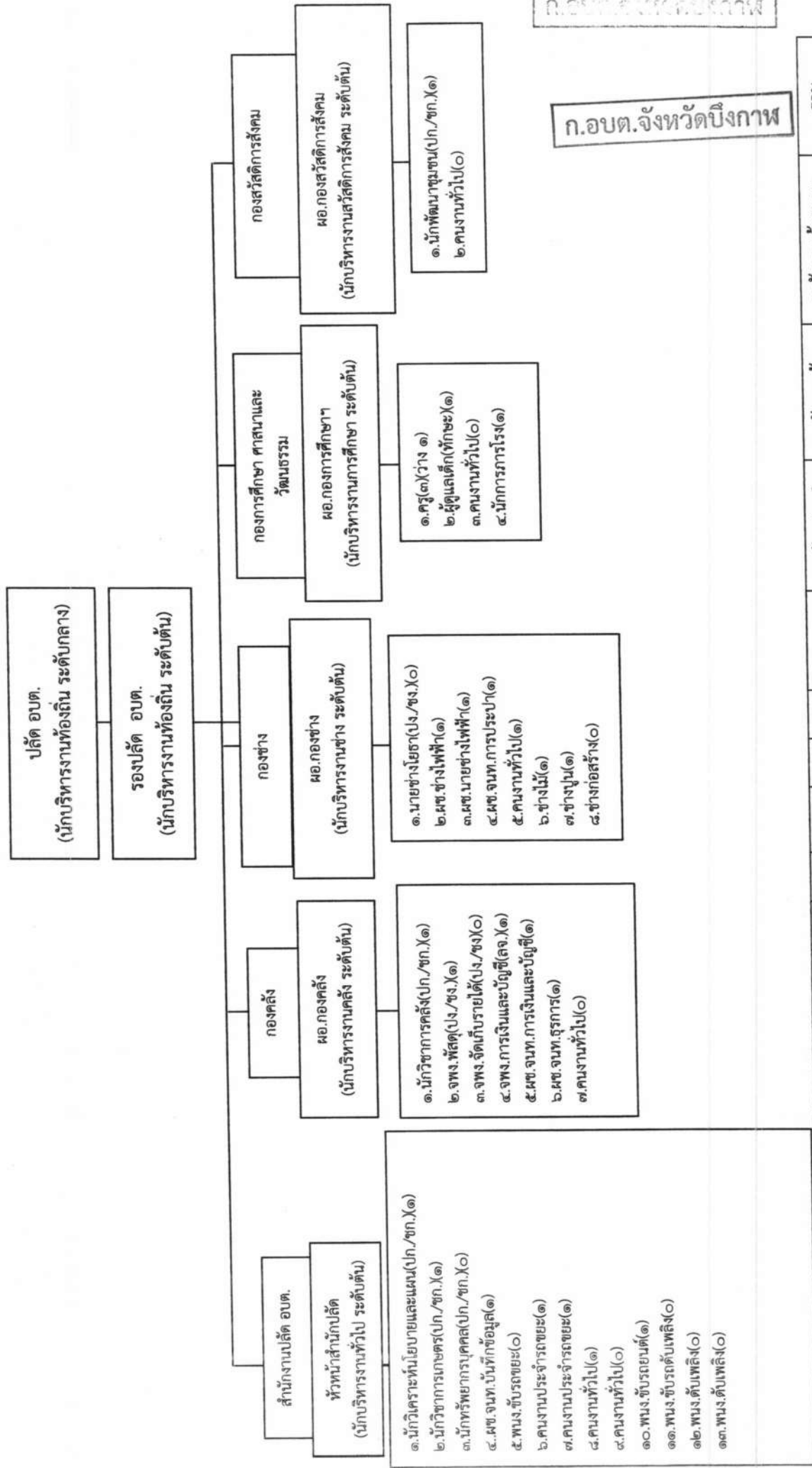
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบต. นาดง (รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๓ คน)



ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบต. นางตอง (รวมทั้งสิ้น จำนวน ๔๓ คน)

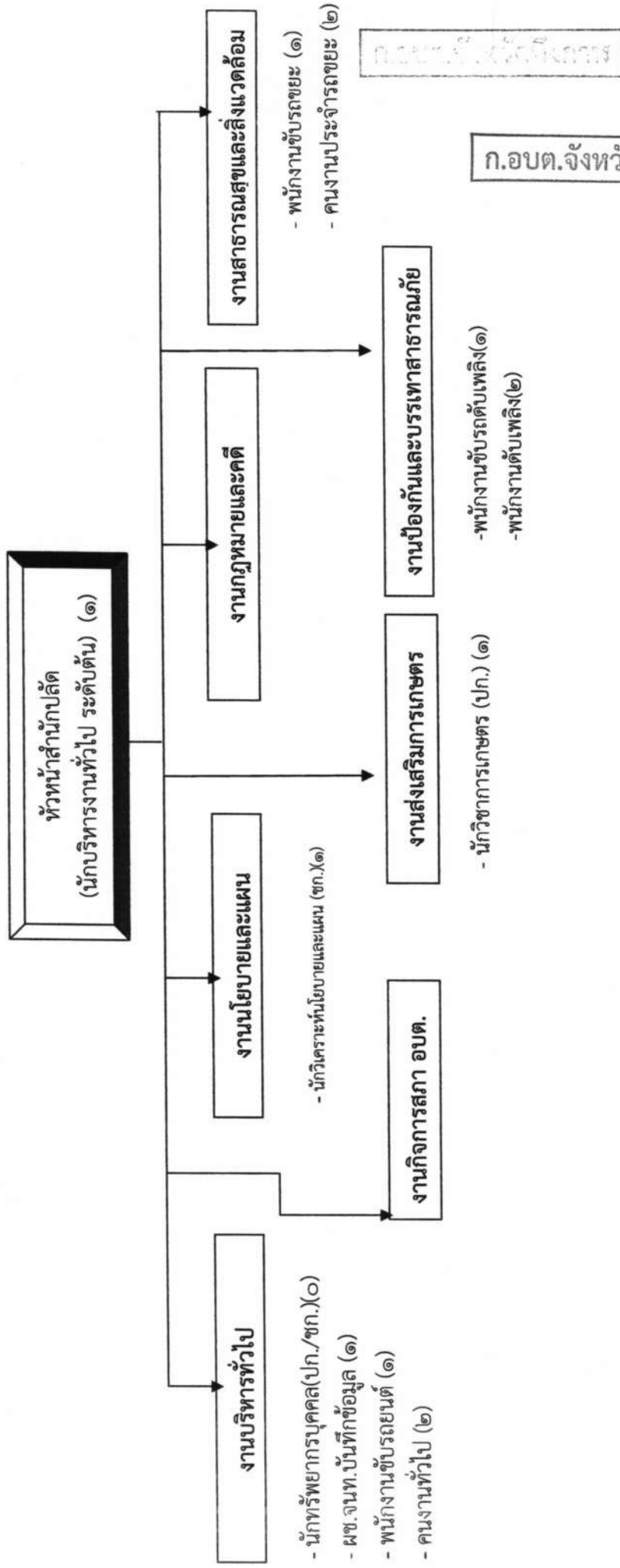


ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ระดับ	บริหาร (กลาง)	บริหาร (ต้น)	อำนวยการ (ต้น)	ชก. พิเศษ	ชก.	บก.	อาวุโส	ชก.	ปง.	ครู (คศ.๑)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	รวม
ปัจจุบัน	๑	๑	๕	-	๓	๑	-	๒	-	๓	๑	๑๐	๙	๓๖
รอบปีใหม่ภายใน ๓ ปี	๑	๑	๕	-	๓	๒	-	๒	๑	๓	๑	๑๗	๗	๔๓

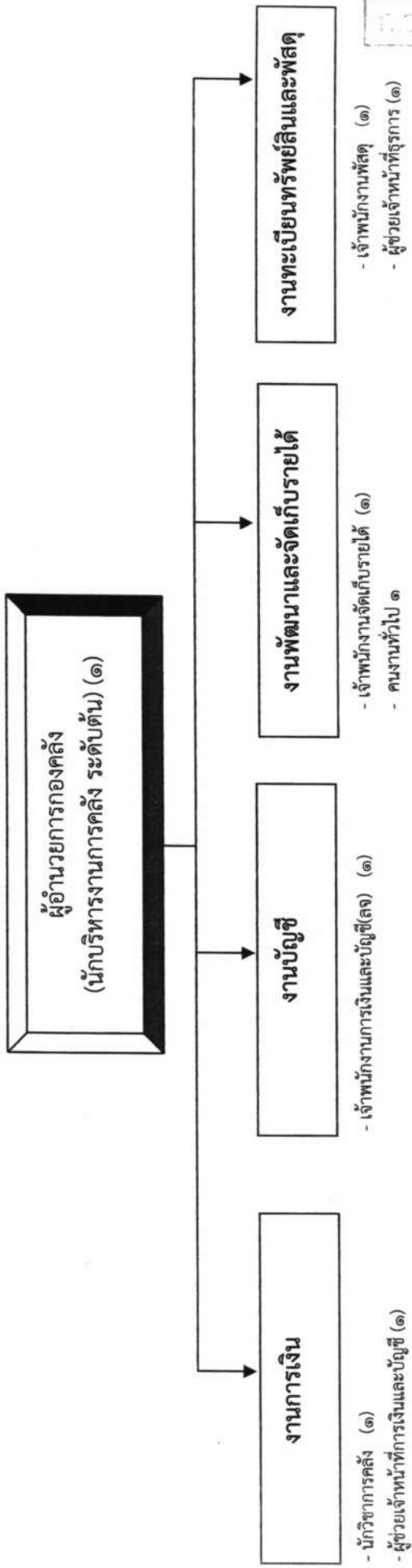
โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ระดับ จำนวน เดิม ๒๕๖๔-๒๕๖๖	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชก.พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
			๑			๑	๑					๒	๕	๑๐
			๑			๑	๒					๒	๘	๑๔

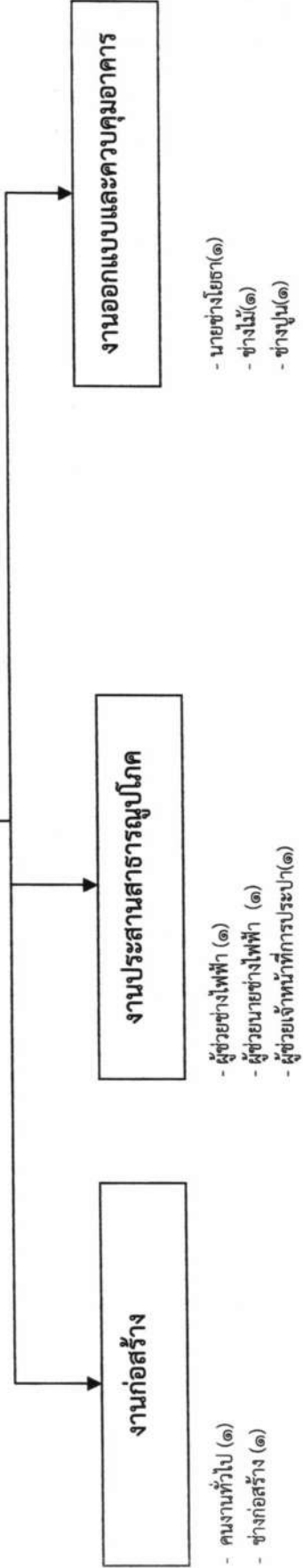
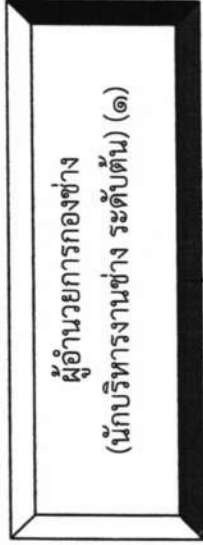
โครงสร้าง กองคลัง



ระดับ จำนวน เดิม	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชก.พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
			๑			๑			๑		๑	๓		๗
พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖			๑			๑			๑	๑	๑	๒		๕

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

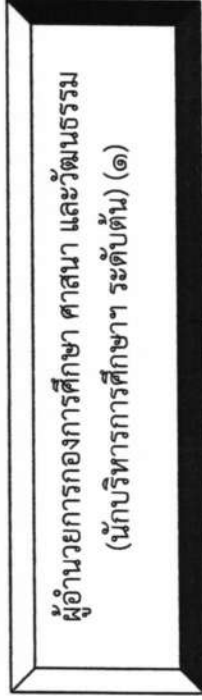
โครงสร้างกองช่าง



จำนวน เดิม	ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
		สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชก.พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
				๑						๑			๓	๓	๕
พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖				๑						๑			๓	๓	๕

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

โครงสร้าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



งานบริหารการศึกษา

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

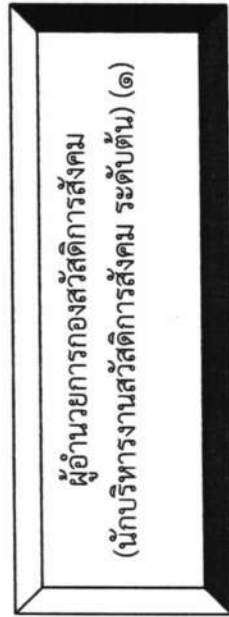
งานกิจการโรงเรียน

- ครู (๓)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)
- นักการภารโรง (๑)

ระดับ จำนวน ปัจจุบัน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชก.พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน			ภารกิจ	ทั่วไป	
ปัจจุบัน			๑								๓		๑	๒	๗
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี			๑								๓		๑	๒	๗

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

โครงสร้าง กองสวัสดิการสังคม



ก.อบบ.จังหวัดบึงกาฬ

งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

งานสังคมสงเคราะห์

- นักพัฒนาชุมชน (๑)
- คนงานทั่วไป (๑)

ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชก.พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจ	ทั่วไป	
เดิม			๑			๑								๒
พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖			๑			๑							๑	๓

ก.อบบ.จังหวัดบึงกาฬ

๓๓.บัญชีแสดงถึงคุณประโยชน์ด้านงบประมาณและการดำเนินงานในส่วนราชการ

ร.ร.	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ระดับ	ตำแหน่ง	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง				
๓	นางสาวอมรรัตน์ สีหามย์	ศษ.บ./รัฐศาสตร์	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๕,๐๐๐	๔๕,๐๐๐	
๔	นางสุพวีร์ ขาวทอง	ร.บ.บ./การปกครองท้องถิ่น	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๒	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
ผู้บริหารระดับ												
๕	นายเจียม คมวดี	ร.บ.บ./รัฐประศาสนศาสตร์	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๓	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๐,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
๖	นางพิชญะพรณ์ เกตุ	ร.บ.บ./การปกครองท้องถิ่น	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๔	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๖,๐๐๐	-	
๗	นายอนุชิต ลาภโคตร	วท.บ./ศึกษาศาสตร์	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๕	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๕	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๕	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๓๖,๐๐๐	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๘	นางสาววิมล นมราช	บศ.บ./การประชาสัมพันธ์	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	๓๖,๒๕๐	-	
๙	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงนจ้างทั่วไป	พนักงนจ้างทั่วไป	-	พนักงนจ้างทั่วไป	พนักงนจ้างทั่วไป	พนักงนจ้างทั่วไป	-	๓๐,๕๐๐	-	
๑๐	นายสุภา ประทุมทอง	ประถมศึกษาปีที่๖	พนักงนจ้างทั่วไป	พนักงนจ้างทั่วไป	-	พนักงนจ้างทั่วไป	พนักงนจ้างทั่วไป	พนักงนจ้างทั่วไป	-	๓๐,๕๐๐	-	
๑๑	นายบุญทัน เวียงโสม	มัธยมศึกษาตอนต้น	พนักงนจ้างทั่วไป	พนักงนจ้างทั่วไป	-	พนักงนจ้างทั่วไป	พนักงนจ้างทั่วไป	พนักงนจ้างทั่วไป	-	๓๐,๕๐๐	-	
๑๒	นายสุจิต ก้อนจันทร์	มัธยมศึกษาตอนต้น	พนักงนจ้างทั่วไป	พนักงนจ้างทั่วไป	-	พนักงนจ้างทั่วไป	พนักงนจ้างทั่วไป	พนักงนจ้างทั่วไป	-	๓๐,๕๐๐	-	
๑๓	นายคำปึง สุขชัย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	พนักงนจ้างทั่วไป	พนักงนจ้างทั่วไป	-	พนักงนจ้างทั่วไป	พนักงนจ้างทั่วไป	พนักงนจ้างทั่วไป	-	๓๐,๕๐๐	-	
อัตราจ้าง												
๑๔	นายพิทยา ลาเพศรี	ศษ.บ./เศรษฐศาสตร์	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	-	-	
๑๕	นายประสิทธิ์ หงษ์คำ	ปวส. การบัญชี	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชก.	๓๖,๒๕๐	-	
๑๖	สุกัญญาประจักษ์	ร.บ.บ./การปกครองท้องถิ่น	ลูกจ้างประจำ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ลูกจ้างประจำ	ลูกจ้างประจำ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๕,๐๕๐	-	
๑๗	นางสาวศศิตา สอนสถิต	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	๓๖,๒๕๐	-	
๑๘	นางสาวศิริกานา วงศ์จลี	ปวช./การบัญชี	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	๓๖,๒๕๐	-	
๑๙	นางสาวศิริกานา สุระทวี	ปวส. บริหารธุรกิจการตลาด	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	๓๖,๒๕๐	-	
อัตราจ้าง												
๒๐	นายอัคร อิมวักซ์	บศ.บ./การจัดการภัยพิบัติ	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ		นายช่างโยธา	นายช่างโยธา	ชก.	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชก.	-	-	
๒๒	นายอรรถ วงศ์จลี	ปวส./ช่างอุตสาหกรรม (ช่างเชื่อม)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	๓๖,๒๕๐	-	
๒๓	นายอนุวัตร ภูมิอนาง	วท.บ./เทคโนโลยีเพื่ออุตสาหกรรม	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	๓๖,๒๕๐	-	
๒๔	นายอภัย จารมทอง	ปวส. ไฟฟ้ากำลัง	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	๓๖,๒๕๐	-	
๒๕	พนักงานจ้างทั่วไป		พนักงนจ้างทั่วไป	พนักงนจ้างทั่วไป	-	พนักงนจ้างทั่วไป	พนักงนจ้างทั่วไป	พนักงนจ้างทั่วไป	-	๓๐,๕๐๐	-	
๒๖	นายอัคร อิมวักซ์	บศ.บ./การจัดการภัยพิบัติ	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	๒๖-๓-๐๐-๓๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๖,๐๐๐	๔๐,๐๐๐	

ก อบต. จ. ฬว บง กภ

๒๕๖๓

๑๐

๑๖ ก.ย. ๖๓

๑๐

๑๐

๑๐

๑๐

๑๐

๑๐

๑๐

๑๐

๑๐

๑๐

๑๐

๑๐

๑๓. บัญชีแสดงถึงคุณลักษณะผู้เข้าแข่งขันและประวัติการดำเนินงานในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การขออัตรากำลังเดิม			ที่	การขออัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๒๖	นายสิงห์สมุทร สุขุมภา	ร.บ./การปกครองท้องถิ่น	พนักงานจ้างทั่วไป	ช่างปูน	-	๓๓	พนักงานจ้างทั่วไป	ช่างปูน	-	๓๐๘,๐๐๐	-	
๒๗	นางสาวกัญญ์ธนา บุญคำ	ศ.บ./การพัฒนชุมชน	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๓๒	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	
กลุ่มงานศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม												
๒๘	นายอนุชา เจริญญา	ศษ.ม./การบริหารการศึกษา	๒๖-๓-๐๘-๒๓๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔	๒๖-๓-๐๘-๒๓๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๔๘,๕๐๐	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.มะขาม												
๒๙	นางสาวกัญญา จันทศรี	ศษ.ม./การบริหารการศึกษา	๒๖-๓-๐๘-๒๓๐๙-๐๐๑	ครู	ชก.	๓๕	๒๖-๓-๐๘-๒๓๐๙-๐๐๑	ครู	ชก.	๓๑๐,๓๒๐	-	เงินอุดหนุน สด
๓๐	นางสาวกัญญา ก้อนศรี	ศษ.ม./การบริหารการศึกษา	๒๖-๓-๐๘-๒๓๐๙-๐๐๑	ครู	ชก.	๓๖	๒๖-๓-๐๘-๒๓๐๙-๐๐๑	ครู	ชก.	๓๐๒,๗๖๐	-	เงินอุดหนุน สด
๓๑	-	-	๒๖-๓-๐๘-๒๓๐๙-๐๐๑	ครู	-	๓๗	๒๖-๓-๐๘-๒๓๐๙-๐๐๑	ครู	-	-	-	ว่างเดิม ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๓๒	นางนิตยา สุวรรณแสน	ปวศ.บริหารธุรกิจการตลาด	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๓๘	พนักงานจ้างทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก (พี่เลี้ยง)	-	๓๕๖,๘๕๐	-	เงินอุดหนุน สด
๓๓	นายอัครินทร์ คิมธราพร	ปวศ.อิเล็กทรอนิกส์	พนักงานจ้างทั่วไป	นักการภารโรง	-	๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป	นักการภารโรง	-	๓๐๘,๐๐๐	-	
๓๔	-	-	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๔๐	พนักงานจ้างทั่วไป	คนงานทั่วไป	-	๓๐๘,๐๐๐	-	ว่าง
กลุ่มงานอำนวยการ/แผน												
๓๕	-	-	๒๖-๓-๑๑-๒๓๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๑	๒๖-๓-๑๑-๒๓๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	-	ว่าง
๓๖	นางสาวสิริภรณ์ ไชยปัญญา	บร.บ./การบัญชี	๒๖-๓-๑๑-๒๓๐๙-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๒	๒๖-๓-๑๑-๒๓๐๙-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	
๓๗	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	-	-	๔๓	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	๓๐๘,๐๐๐	-	กำหนดเงิน

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตรวจฉีกฉบับแล้ว
๑๖ ก.ย ๖๓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑๐...../๖๓



ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง
เรื่อง ประกาศใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๗๑ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ ประกอบกับระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๑ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๔๓ ข้อ ๓๙ ตามที่คณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลได้จัดทำร่างข้อบัญญัติตำบล เรื่อง งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ และสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง ได้มีมติเห็นชอบให้ตราเป็นข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ แล้วในการประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง สมัยสามัญ สมัยที่ ๓ ครั้งที่ ๓ เมื่อวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓

บัดนี้ นายอำเภอปากคาดได้ลงนามอนุมัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาดง ประกาศใช้ต่อไปตามหนังสือที่ บก ๐๐๒๓.๑๑/๒๓๐๓ ลงวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๓ เรื่อง ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดง ซึ่งคณะผู้บริหารจะได้นำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและสนองตอบกับความต้องการของประชาชน โดยจะปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ และระเบียบกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางสาวอมรรัตน์ สีหามาศย์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาดง

คำสั่งงบประมาณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564
องค์การบริหารส่วนตำบลนาแดง
อ.ปากคาด จ.บึงกาฬ

	รายรับจริง ปี 2562	ประมาณการ ปี 2563	ประมาณการ ปี 2564
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	132,647.99	160,000.00	177,340.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	119,194.80	134,400.00	388,320.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	96,962.89	74,000.00	84,000.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	771,100.00	780,000.00	780,500.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	263,682.00	248,100.00	248,500.00
หมวดรายได้จากทุน	0.00	0.00	3,000.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	1,383,587.68	1,396,500.00	1,681,660.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	14,424,582.11	15,986,300.00	15,990,200.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	14,424,582.11	15,986,300.00	15,990,200.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	11,162,434.00	11,782,900.00	11,783,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	11,162,434.00	11,782,900.00	11,783,000.00
รวม	26,970,603.79	29,165,700.00	29,454,860.00

