



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพร

อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ปรับปรุงครั้งที่ ๑

(รอบเดือนเมษายน ๒๕๖๔)

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรจึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การจ้างลูกจ้างประจำ และการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างประเภทต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภาระค่าใช้จ่ายทำให้ปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรจะดำเนินการ	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๕๐

### ภาคผนวก

- ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๔
- แผนอัตรากำลังเดิม (ข้อ ๘.๒,๘.๔,๙.๒,๑๑)
- สำเนาประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเดิม
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง



**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรอำเภอศรีวิไลจังหวัดบึงกาฬ**  
**ปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**ปรับปรุงครั้งที่ ๑**

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใดอยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ข้อ ๑๓ ได้กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล ถือปฏิบัติในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใดอยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใดโดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบและในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

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

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรจึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปีสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๓๗(แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรมีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรเป็นประธานหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปีโดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๓๗และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลชุมภูพรเพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดบึงกาฬได้อย่างมีประสิทธิภาพ



๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ (๔๐%) ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ ซึ่งการวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบลการกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงท่าทำให้การจัดหาการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๔.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน



ตำบลบึงกาฬสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๔.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร โดยรวม

๓.๔.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๔.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังคนใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด



๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์กำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมากรวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มขึ้น/ลดลง

๓.๙ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๙.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### ๓.๙.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๙.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

๓.๙.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๙.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๙.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๙.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง๓ปีต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ

๓.๙.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๙.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอจังหวัดและส่วนราชการในสังกัด

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### ๑.สภาพทั่วไป

#### ๑.๑ลักษณะที่ตั้ง

ตำบลชุมภูพรเป็นหนึ่งในจำนวน ๕ตำบลของอำเภอศรีวิไลห่างจากอำเภอ๕กิโลเมตร ห่างจากจังหวัด ๓๕ กิโลเมตร

#### ๑.๒เนื้อที่

ตำบลชุมภูพรมีเนื้อที่ประมาณ ๘๔.๕๓๔ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ๕๒,๘๓๔ไร่

#### ๑.๓ภูมิประเทศ

ทิศเหนือ - ติดเขตตำบลศรีวิไลอำเภอศรีวิไลจังหวัดบึงกาฬและตำบลค่านาดีอำเภอบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

ทิศใต้ - ติดเขตตำบลป่าแฝกอำเภอพรเจริญจังหวัดบึงกาฬ

ทิศตะวันออก - ติดเขตตำบลนาสะแบงอำเภอศรีวิไลจังหวัดบึงกาฬ

ทิศตะวันตก - ติดเขตตำบลศรีสำราญอำเภอพรเจริญจังหวัดบึงกาฬ

#### ๑.๓.๑ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของตำบลชุมภูพรพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นลูกคลื่นลอนลาดที่อยู่ทางด้านทิศตะวันตกและลาดเทลงสู่ที่ราบสู่ที่ราบลุ่มทางด้านทิศตะวันออกมีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญคือห้วยทราย ห้วยลึกห้วยฮี้ โดยเฉพาะห้วยฮี้เป็นเขตแดนของตำบลตั้งแต่ทางด้านทิศเหนือจนถึงทางด้านทิศตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งเป็นเขตแดนกั้นระหว่างตำบลศรีวิไลตำบลนาสะแบงกับตำบลชุมภูพรความสูงของพื้นที่อยู่ระหว่าง๑๖๐ - ๑๙๐ เมตรจากระดับน้ำทะเล

#### ๑.๓.๒สภาพภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศของตำบลชุมภูพรอำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ จัดอยู่ในลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน (Tropical monsoon)ซึ่งแบ่งได้ ๓ ฤดูคือฤดูฝนจะเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดผ่านทะเลและมหาสมุทรทำให้มีอากาศชุ่มชื้นและฝน



ตกชุกและยังได้รับอิทธิพลความชุ่มชื้นแถบบริเวณลุ่มแม่น้ำโขงอีกด้วย ส่วนฤดูหนาวจะเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งจะพัดเอาความหนาวเย็นและความแห้งแล้งมาสำหรับฤดูร้อนจะเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายนจะมีอากาศร้อนและอบอ้าวจากสถิติภูมิอากาศของสถานีตรวจอากาศของศูนย์วิจัยวิทยาการจังหวัดหนองคายลักษณะภูมิอากาศในพื้นที่ตำบลชุมภูพรอำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ สรุปได้ดังนี้

#### ๑.๓.๓ ปริมาณน้ำฝน

มีปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยทั้งปี ๒,๒๗๑.๒ มิลลิเมตรจำนวนวันฝนตกประมาณ ๙๘ วันเดือนกรกฎาคมจะมีปริมาณน้ำฝนมากที่สุด ๔๖๘.๙ มิลลิเมตรและเดือนธันวาคมจะมีปริมาณน้ำฝนน้อยที่สุด ๕.๔ มิลลิเมตร

๑.๓.๔ ความชื้นสัมพัทธ์มีความชื้นสัมพัทธ์เฉลี่ยทั้งปี ๗๘.๗ เปอร์เซ็นต์ เดือนสิงหาคมจะมีความชื้นสัมพัทธ์เฉลี่ยสูงสุด ๘๙.๔ เปอร์เซ็นต์และเดือนมีนาคมจะมีความชื้นสัมพัทธ์เฉลี่ยต่ำสุด ๖๗.๕ เปอร์เซ็นต์ จำนวนหมู่บ้าน ๑๓ หมู่บ้าน เป็นหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเต็มพื้นที่ทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านชุมภูพร	หมู่ที่ ๘ บ้านโคกสำราญสามัคคี
หมู่ที่ ๒ บ้านโสกก้าม	หมู่ที่ ๙ บ้านทุ่งสว่าง
หมู่ที่ ๓ บ้านห้วยลึก	หมู่ที่ ๑๐ บ้านห้วยลึกอินทรมิตร
หมู่ที่ ๔ บ้านห้วยลึกสันติสุข	หมู่ที่ ๑๑ บ้านโนนไทยประสิทธิ์
หมู่ที่ ๕ บ้านพรสวรรค์	หมู่ที่ ๑๒ บ้านพรมงคล
หมู่ที่ ๖ บ้านโคกสำราญ	หมู่ที่ ๑๓ บ้านโคกสำราญรุ่งเรือง
หมู่ที่ ๗ บ้านโนนม่วง	

#### ๒.สภาพทางเศรษฐกิจ

การประกอบอาชีพของราษฎรตำบลชุมภูพรส่วนใหญ่ทำการเกษตรเป็นหลักได้แก่การปลูกยางพารา ทำนาข้าว ปลูกมันสำปะหลัง การเลี้ยงสัตว์

อาชีพรองของราษฎร คือ การทำการเกษตรผสมผสานการค้าขาย การรับจ้าง พืชเศรษฐกิจที่สำคัญของตำบลชุมภูพรได้แก่ยางพารา ข้าว มันสำปะหลังการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของเกษตรกร

##### ๒.๑. กลุ่มวิสาหกิจชุมชน

- กลุ่มแปรรูปคัสต์วบ้านห้วยลึกหมู่ ๓
- กลุ่มกองทุนปุ๋ยบ้านพรสวรรค์

##### ๒.๒. กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในตำบลชุมภูพร

- กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรแปรรูปผลผลิตการเกษตร หมู่ ๑ (กลุ่มน้ำพริก , กลุ่มปลาต้ม)
- กลุ่มเย็บผ้า หมู่ ๒,๘
- กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์ ตำบลชุมภูพร

##### ๒.๓ หน่วยธุรกิจในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลคือ

- |                     |    |      |
|---------------------|----|------|
| - ธนาคาร            | -  | แห่ง |
| - โรงแรม            | -  | แห่ง |
| - บิมน้ำมันขนาดกลาง | ๗  | แห่ง |
| - โรงงานอุตสาหกรรม  | -  | แห่ง |
| - โรงเรียน          | ๑๒ | แห่ง |
| - ร้านค้า           | ๔๕ | แห่ง |



- ร้านจำหน่ายน้ำแข็ง	๑	แห่ง	
<b>๓. สภาพทางสังคม</b>			
<b>๓.๑ การศึกษา</b>			
- ศูนย์เด็กก่อนวัยเรียน	๒	แห่ง	
- โรงเรียนประถมศึกษา	๔	แห่ง	(ขยายโอกาส ๒แห่ง)
- โรงเรียนมัธยมศึกษา	-	แห่ง	
- โรงเรียนอาชีวศึกษา	-	แห่ง	
- โรงเรียน/สถาบันชั้นสูง	-	แห่ง	
- โรงเรียนปริยัติธรรม	๑	แห่ง	
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	-	แห่ง	
- หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน	๑๓	แห่ง	
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน	๑	แห่ง	
- ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล	๑	แห่ง	
<b>๓.๒ สถาบันและองค์กรทางศาสนา</b>			
- วัด / สำนักสงฆ์	๑๓	แห่ง	
- มัสยิด	-	แห่ง	
- ศาลเจ้า	-	แห่ง	
- โบสถ์	-	แห่ง	
<b>๓.๓ การสาธารณสุข</b>			
- โรงพยาบาลของรัฐขนาด(เตียง)	-	แห่ง	
- สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน	๑	แห่ง	
- สถานพยาบาลเอกชน	-	๒แห่ง	
- อัตราการมีและใช้ส้วมรดน้ำ ร้อยละ๑๐๐	-	แห่ง	
- มีการจัดตั้ง อ.ส.ม. ทุกหมู่บ้าน	-		
<b>๓.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</b>			
- สถานีตำรวจชุมชนตำบล	-	แห่ง	
- สถานีดับเพลิง	-	แห่ง	

#### ๔. การบริการพื้นฐาน

##### ๔.๑ การคมนาคม

- มีถนนลาดยาง - สาย ยาว - กิโลเมตร
- มีถนนลูกรังระหว่างหมู่บ้าน ๓สาย ยาว ๒,๗๐๐เมตร
- ถนนภายในหมู่บ้านบางส่วนเป็นถนนลูกรัง และส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีต

##### ๔.๒ การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข - แห่ง
- บริการอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง ๑ แห่ง
- เครื่องโทรศัพท์สาธารณะ - เครื่อง

##### ๔.๓ การไฟฟ้า

- มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน รวม ๑๓หมู่บ้าน

## ๔.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ, ลำห้วย ๔สาย
- บึง, หนองอื่น ๆ ๑๓แห่ง

## ๔.๕ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๑๘แห่ง
- บ่อน้ำตื้น ๑,๐๑๘แห่ง
- บ่อโยก ๔๔แห่ง
- ถังเก็บน้ำ ๘๒แห่ง
- บ่อกรมทรัพยากรธรณีวิทยา - แห่ง

## ๔.๖ การสูบน้ำด้วยไฟฟ้า

- แห่ง

## ๕. ทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๑ ทรัพยากรน้ำ แหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญคือ ห้วยบ้านห้วยลึก ห้วยทราย และห้วยฮี

๕.๒ ทรัพยากรป่าไม้ จากการสำรวจของส่วนวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดินในเขตตำบลชุมภูพรของกรมพัฒนาที่ดิน ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ พบว่าตำบลชุมภูพร มีพื้นที่ที่มีสภาพเนินป่าไม้อยู่ ๙๙ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๙ ของพื้นที่

๕.๓ ทรัพยากรที่ดิน สภาพการใช้ที่ดินในปัจจุบันของตำบลชุมภูพรพบว่าตำบลชุมภูพรพื้นที่ส่วนใหญ่มีการใช้ที่ดินในการปลูกยางพารามากที่สุดคิดเป็น ๓๐,๓๒๐ ไร่หรือร้อยละ ๕๗.๓๙ ของพื้นที่ รองลงมาคือพื้นที่ทำนา จำนวน ๑๖,๒๐๐ ไร่ หรือร้อยละ ๓๐.๖๖ ของพื้นที่ตำบล และแนวโน้มในการใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อปลูกยางพารามีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นข้อมูลจากการสำรวจของกรมพัฒนาที่ดิน ปี๒๕๖๑สามารถแยกสภาพการใช้ที่ดินในปัจจุบันของตำบลชุมภูพร ตามกลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

- ๑) พื้นที่อยู่อาศัย มีเนื้อที่ประมาณ ๑,๘๗๐ ไร่ หรือร้อยละ ๓.๕๕
- ๒) พื้นที่เกษตรกรรม มีเนื้อที่ประมาณ ๔๗,๖๕๐ ไร่ หรือร้อยละ ๙๐.๑๙
- ๓) พื้นที่ป่าไม้มีเนื้อที่ประมาณ ๙๙ ไร่ หรือร้อยละ ๐.๑๙
- ๔) พื้นที่แหล่งน้ำมีเนื้อที่ประมาณ ๘๙๐ ไร่ หรือร้อยละ ๑.๖๘
- ๕) พื้นที่อื่น ๆ มีเนื้อที่ประมาณ ๒,๓๒๒ ไร่ หรือร้อยละ ๔.๓๙

ความต้องการของประชาชน

## ๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง,สร้างสะพาน คสล.,วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๔ ขุดลอกแหล่งน้ำและสร้างแหล่งกักเก็บน้ำเพิ่ม
- ๑.๕ ขยายเขตไฟฟ้าให้ครอบคลุมพื้นที่
- ๑.๖ ขยายเขตให้บริการไฟฟ้า
- ๑.๗ ขยายเขตและจำนวนคู่สายโทรศัพท์

## ๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๕ จัดหาแหล่งเงินทุนเพื่อประกอบอาชีพ
- ๒.๖ จัดหาตลาดและแหล่งจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๗ จัดมาตรการเพื่อเพิ่มรายได้และลดการจ่ายของประชาชน
- ๒.๘ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้ประชาชนให้มีรายได้และมีอาชีพเสริม

### ๓. ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขุมขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๓.๕ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๓.๖ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ๓.๗ สนับสนุนส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๓.๘ ส่งเสริมให้มีการเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างประชาชนเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในหมู่ประชาชน
- ๓.๙ จัดงานประเพณีวัฒนธรรมที่ดีของท้องถิ่น

### ๔. ด้านการเมือง การบริหารจัดการที่ดี และการบริการสาธารณะแก่ประชาชน

- ๔.๑ ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้การเมืองการปกครองทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังบกพร่อง
- ๔.๒ ประชาชนยังขาดความเข้าใจในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหาร หรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม
- ๔.๓ ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงานของ อบต. ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อประสานงานอยู่บ่อยครั้ง
- ๔.๔ ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก
- ๔.๕ สถานที่รองรับการบริการประชาชนรวมถึงใช้สำหรับปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วน ไม่เพียงพอและยังไม่มีความปลอดภัย ด้านข้อมูลและทรัพย์สินของ อบต.

### ๕. ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา

- ๕.๑ สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่รู้จัก
- ๕.๒ ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัวในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ

### ๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

- ๖.๑ การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน
- ๖.๒ การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการและเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้
- ๖.๓ ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลังไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง



๖.๔ การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา

๖.๕ วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหายเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากเยาวชนรุ่นหลัง

**๗. ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๗.๑ พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู

๗.๒ พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจากการบุกรุกกลางป่า

๗.๓ ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบทหากไม่มีการวางแผนที่ดีจะเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข

๗.๔ ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น กาเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง

๗.๕ เกิดอุบัติเหตุจำนวนมากในช่วงเทศกาลวันหยุด ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

**๘. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจอาชีพและรายได้**

๘.๑ ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี

๘.๒ ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน

๘.๓ การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ที่ยั่งยืนซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน

๘.๔ การขาดเงินทุนประกอบอาชีพประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจนการลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์

**๙. ความต้องการด้านการสาธารณสุข ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

๙.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๙.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙.๓ จัดทำแนวเขตกั้นหนองน้ำสาธารณะ

๙.๔ รณรงค์และปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนได้มีจิตสำนึกมีความรักและดูแลทรัพยากรธรรมชาติ

**๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมชนนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมชนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลชุมชน จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังจึงองค์การบริหารส่วนตำบลชุมชนยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้

การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.๒๕๓๗และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒และรวบรวมกฎหมายอื่นของอบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไรโดยวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนโอกาสภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๖ ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤตินิยมชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา แผนพัฒนาจังหวัดบึงกาฬประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตยางพาราเพื่อเพิ่มมูลค่าและการแปรรูปให้เกิดผลิตภัณฑ์ในเชิงอุตสาหกรรมโดยใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาขีดความสามารถทางการค้าและการลงทุนทั้งในและต่างประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาภาคการผลิตสินค้าการเกษตรปลอดภัย และเกษตรอินทรีย์เพื่อเพิ่มมูลค่า ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และวิถีอารยธรรมลุ่มน้ำโขง ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมด้านการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างสมดุลและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความสงบ ความมั่นคง และพัฒนาคนสู่สังคมคุณภาพ ภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แผนพัฒนาอำเภอศรีวิไล ประกอบด้วยคือยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และชุมชนเข้มแข็ง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานควบคู่กับการบริหารจัดการและดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมให้สงบสุขและพึงปรารถนา ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แผนพัฒนาตำบลประกอบด้วย ๗ ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านพาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนานโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้านซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ



บริหารส่วนตำบลพ.ศ.๒๕๓๗และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ดังนี้

**๕.๑ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร (มาตรา๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา๑๖ (๕))

**๕.๒ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ (มาตรา๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา๖๘ (๔)) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา๑๖ (๑๐))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา๑๖ (๒))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา๑๖ (๕))
- (๖) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา๑๖ (๑๔))

**๕.๓ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา๑๖ (๒๘))

**๕.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง**

ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา๑๖ (๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา๖๗ (๗))รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา๑๗ (๑๒))



๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา๔๕ (๓))
  - (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา๖๗ (๙))
  - (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา๑๖(๑๖))
- การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา๑๗(๓))
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง๗ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมชนบูรณาการได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**หมายเหตุ :** มาตรา๖๗,๖๘หมายถึงพ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๔๓  
มาตรา๑๖,๑๗และ๔๕หมายถึงพ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ  
ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ. ๒๕๔๒

### การวิเคราะห์สภาพการณ์ของหน่วยงานตามหลัก SWOT Analysis

เป็นการวิเคราะห์จากสภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงานในปัจจุบัน ซึ่งการวิเคราะห์สภาพการณ์เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง(รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม(รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน หรือสิ่งทีอาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต สามารถช่วยให้ผู้บริหารของหน่วยงานทราบถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายนอก รู้จุดอ่อน จุดแข็งและความสามารถด้านต่าง ๆ ที่หน่วยงานมีอยู่ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการกำหนดวิสัยทัศน์ กำหนดกลยุทธ์และการดำเนินการตามกลยุทธ์ของหน่วยงานที่เหมาะสม สามารถบริหารและพัฒนาหน่วยงานที่เหมาะสม สามารถบริหารและพัฒนาหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไปในอนาคต ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### ๑. จุดแข็ง (Strengths)

๑.๑. ตำบลชุมภูพรมีเนื้อที่ ๘๔.๓๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๒,๐๖๕ ไร่ โดยพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นลูกคลื่นลอนลาดอยู่ทางด้านทิศตะวันตก และลาดเทลงสู่ที่ราบลุ่มทางด้านทิศตะวันออก มีแหล่ง

น้ำธรรมชาติ ลำห้วย หนอง คลอง บึง เหมาะกับการทำการเกษตร เช่น ทำนา ปลูกยางพารา พืช ผักต่าง  
ไป แหล่งน้ำสำคัญเช่น ห้วยทราย ห้วยลึก ห้วยฮี อ่างเก็บน้ำบ้านห้วยลึก กุดปลากแตก หนองใหญ่ หนอง  
เป็ด หนองสิม ฯลฯ

๑.๒. พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร อยู่ติดกับอำเภอศรีวิไล มีเส้นทางการ  
คมนาคมที่สะดวกในการเดินทางเนื่องจากมีถนนสายหลักเชื่อมต่ออำเภอและจังหวัด คือทางหลวงแผ่นดิน  
หมายเลข ๒๒๒ ทำให้ประชาชนมีการคมนาคมสะดวกทั้งในการสัญจรและการขนส่งผลิตผลทางการเกษตรสู่  
ตลาดได้สะดวกรวดเร็ว

๑.๓. ประชาชนมีการรวมกลุ่มทางการเกษตรเพื่อลดต้นทุนการผลิต โดยเฉพาะกลุ่มผลิตปุ๋ย  
อินทรีย์ชีวภาพซึ่งมีอยู่ทุกหมู่บ้านทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน ทำให้เกษตรกรสามารถลดรายจ่ายในครัวเรือนได้

๑.๔. ประชาชนมีการพึ่งพาอาศัยกัน มีความรักสามัคคีกันในชุมชน ย่อมส่งผลให้ชุมชนมี  
ความเข้มแข็งต่อไป

๑.๕. มีขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นอันดีงามที่สืบทอดกันมายาวนาน เช่น ประเพณีลอย  
กระทง ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีบุญมหาชาติ บุญกฐิน ประเพณีเข้าพรรษา ฯลฯ

๑.๖. มีสถานบันการศึกษากระจายอยู่ทุกชุมชน มีโรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง โรงเรียน  
ขยายโอกาสการศึกษา ๒ แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่ ๒ แห่ง  
โรงเรียนปริยัติธรรม ๑ แห่ง ทำให้เกิดความสะดวกในการศึกษาของคนในชุมชน และสามารถพัฒนาการศึกษา  
ได้มีประสิทธิภาพ

๑.๗. มีแหล่งท่องเที่ยวทางศาสนาวัฒนธรรม คือ วัดเวฬุวัน ซึ่งเหมาะแก่การศึกษาค้นคว้า  
ประวัติศาสตร์วัฒนธรรม โดยแต่ละปีมีพุทธศาสนิกชนและประชาชนได้เข้าเยี่ยมชม และมีส่วนร่วมในการจัด  
กิจกรรมประเพณีท้องถิ่นต่าง ๆ รวมถึงการบริจาคทรัพย์สิน เพื่อทำนุบำรุง ศาสนสถาน และส่งเสริมอนุรักษ์  
วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

## ๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

๒.๑. เส้นทางคมนาคมสัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้านเขตพื้นที่ตำบลยังยากลำบากโดยเฉพาะ  
ช่วงฤดูฝนเนื่องจากถนนยังเป็นลูกรัง เช่น ถนนสายบ้านชุมภูพร - บ้านโนนม่วง ,บ้านโคกสำราญ - บ้านโนน  
ม่วง

๒.๒. การให้บริการด้านสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ยังไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่ เนื่องจากปัจจุบัน  
ประชาชนในพื้นที่ได้ขยายครัวเรือนไปตามพื้นที่การเกษตร ทำให้ขาดไฟฟ้าในครัวเรือนและการเกษตร

๒.๓. พื้นที่บางส่วนยังประสบภัยแล้วในช่วงฤดูแล้ง เช่น บ้านโนนม่วง บ้านโนนไทยประสิทธิ์  
ซึ่งเป็นหมู่บ้านที่มีพื้นที่ค่อนข้างสูงขาดแคลนน้ำประปาในช่วงฤดูแล้ง

๒.๔. เกษตรกรยังทำการเกษตรโดยใช้สารเคมีจำนวนมาก ทำให้มีผลกระทบต่อระบบนิเวศน์

๒.๕. เขตพื้นที่ยังประสบปัญหาน้ำท่วมขังในหมู่บ้านเนื่องจากเป็นพื้นที่ลุ่ม เช่น บ้านห้วยลึก

๒.๖. การรวมกลุ่มเพื่อการผลิตและสร้างรายได้ของประชาชนยังเป็นการรวมกลุ่มที่ไม่มีความ  
มั่นคง ขาดการบริหารจัดการที่ดี ขาดความรู้และงบประมาณส่งเสริมสนับสนุน

๒.๗. ผู้นำท้องถิ่นยังขาดความรู้ ความเข้าใจและบทบาทในการพัฒนาท้องถิ่น

๒.๘. ประชาชนยังขาดความรู้ในการวางแผนครอบครัวซึ่งทำให้เกิดปัญหาทางสังคมต่าง ๆ  
เช่น ปัญหาเสพติด การทะเลาะวิวาท ฯลฯ

๒.๙. ประชาชนบางส่วนยังมีการมั่วสุมกับอบายมุข สิ่งผิดกฎหมาย เช่น การเล่นการพนัน

๒.๑๐. ประชาชนยังขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ เช่น การผลิต การใช้เทคโนโลยีสมัย

## ๓. โอกาส (Opportunities)



๓.๑. พื้นที่ตำบลชุมภูพรมีแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรหลายแห่ง เช่น ลำห้วยบ้าน ลำห้วยทราย ลำห้วยฮี ลำห้วยลึก อ่างเก็บน้ำห้วยลึก อ่างเก็บน้ำหนองบัวงาม หนองใหญ่ หากมีการพัฒนาแหล่งน้ำ เช่นการขุดลอก ก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำ หรือทำแก้มลิง จะสามารถให้เกษตรกรสามารถใช้น้ำในการทำ การเกษตรได้ตลอดปี จะช่วยเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและสร้างรายได้แก่เกษตรกรได้

๓.๒. รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาแหล่งน้ำในท้องถิ่นเพื่อให้เกษตรกรสามารถนำไปใช้อุปโภคบริโภคและการเกษตร

๓.๓. รัฐบาลหน่วยภาครัฐมีนโยบายการปราบปรามยาเสพติด การทุจริตคอร์ปชั่นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปราม ซึ่งจะส่งผลให้ชุมชนเกิดความอบอุ่น เข้มแข็ง สังคมมีความปลอดภัย

๓.๔. พื้นที่ตำบลชุมภูพรเป็นพื้นที่ติดถนนสายหลักทำให้มีการคมนาคมสะดวก การขนส่ง ผลผลิตทางการเกษตรมีความรวดเร็วประหยัดงบประมาณในการขนส่ง

๓.๕. สินค้าภาคการเกษตรและอาหารมีแนวโน้มที่มีความต้องการมากขึ้น ทั้งตลอดในท้องถิ่น และต่างประเทศทำให้ส่งผลดีต่อผลผลิตทางการเกษตร

๓.๖. การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี ๒๕๕๘ จะส่งผลให้มีการค้าขายผลผลิตทาง การเกษตรมากขึ้น กำลังการซื้อขายจะมีมากขึ้น

#### ๔. อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)

๔.๑. เส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านบางส่วนและพื้นที่เกษตรยังมีถนนลูกรัง ทำให้ การคมนาคมยังลำบาก การขนส่งผลผลิตการเกษตรไม่สะดวก

๔.๒. สินค้าอุปโภค-บริโภค น้ำมัน และสินค้าที่จำเป็นอื่น ๆ มีราคาสูงขึ้น ทำให้ประชาชนผู้ มีรายได้น้อยมีปัญหาในการดำรงชีพและการใช้จ่าย

๔.๓. สภาพภูมิอากาศที่ไม่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนใน พื้นที่ เช่น ปัญหาภัยธรรมชาติต่าง ๆ เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง वादภัย ทำให้ผลผลิตการเกษตรของเกษตรกร เสียหาย และส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่

๔.๔. การหลังไหลของการแสวงวัฒนธรรมตะวันตก การบริโภควัตถุนิยมของประชาชน รวมทั้งการบริโภคสื่อและเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม ส่งผลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน

๔.๕. ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจที่ ปัจจุบันมีการแข่งขันสูง

๔.๖. เกษตรกรถูกเอาเปรียบด้านราคาจากพ่อค้าราคาจากพ่อค้าคนกลาง ส่งผลต่อราคา พืชผลทางการเกษตรทำราคาผลผลิตไม่เป็นไปตามกลไกของตลาด

๔.๗. การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนปี ๒๕๕๘ จะมีการแข่งขันทางการตลาดสูง สินค้าจากกลุ่มอาเซียนอาจมีส่วนแบ่งทางการตลาดและจะส่งผลต่อราคาผลผลิตการเกษตร

#### วิสัยทัศน์การพัฒนา

“สิ่งแวดล้อมไร้มลพิษ คุณภาพชีวิตสดใส เกษตรยางพารารุ่งเรือง พุเพื่อองภูมิปัญญา พัฒนา ความรู้ด้านการศึกษา รักษาขนบธรรมเนียมประเพณี มีการคมนาคมสะดวก ผนวกกำลังชุมชนเข้มแข็ง”

#### พันธกิจ(Mission)

๑. พัฒนาพื้นที่พุทธพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์

๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความอบอุ่นเข้มแข็ง ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและป้องกันยาเสพติด

๓. พัฒนาระบบสาธารณสุข ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ป้องกัน ระวังโรคติดต่อ

๔. ส่งเสริมพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย

๕. ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่ชุมชน

๖. ส่งเสริมการเพาะปลูกยางพาราพืช ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ พัฒนาความรู้เกษตรกรให้มีความรู้ การประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ของชุมชนให้ชุมชนมีรายได้ สามารถพัฒนาครอบครัวมีความเข้มแข็ง

๗. พัฒนาระบบสาธารณสุขโรค เส้นทางการคมนาคมขนส่งให้มีความสะดวกทั่วถึง

๘. ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมเสริมสร้างศักยภาพความเข้มแข็งของชุมชนในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๙. ส่งเสริมพัฒนาสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้ทุพพลภาพ ผู้พิการให้ได้รับการช่วยเหลือดูแลทั่วถึง

๑๐. ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการอย่างต่อเนื่อง เกิดความประทับใจประชาชนผู้รับบริการ

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการพัฒนาที่ยั่งยืนมีความอุดมสมบูรณ์

๒. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินรวมถึงป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓. ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้าทุกเพศ ทุกวัย มีสุขภาพที่แข็งแรง

๔. ยกระดับการศึกษาของประชาชนมีคุณภาพ ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงตลอดจนการรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัยอยู่เสมอ

๕. ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจน มีความตระหนักและร่วมกันอนุรักษ์ภูมิปัญญาชาวบ้านและคุณค่าขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

๖. ประชาชนมีรายได้จากการเกษตรยางพาราและการประกอบอาชีพเกษตรกร มีความรู้ในการประกอบอาชีพมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ

๗. การคมนาคมและสาธารณสุขโรคต่าง ๆ ได้มาตรฐานเพียงพอกับความต้องการประชาชน

๘. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น

๙. เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้ทุพพลภาพ ผู้พิการได้รับการช่วยเหลือดูแลทั่วถึง

๑๐. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการอย่างต่อเนื่องเกิดความประทับใจ

ประชาชนผู้รับบริการ

**๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**  
**ภารกิจหลัก**

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



๙. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว

**ภารกิจรอง**

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๘ อัตรากำลัง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๕. กองสวัสดิการสังคม

ปัจจุบันกรอบอัตรากำลังประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ๒๕ อัตรากำลัง พนักงานครู ๕ อัตรากำลัง และพนักงานจ้าง ๑๘ อัตรากำลัง รวมอัตรากำลังที่มี ๔๘ อัตรากำลัง เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖ ดังนี้

**๑. จัดตั้ง**

- ๑.๒ หน่วยตรวจสอบภายใน
- ๑.๒ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

**๒. กำหนดเพิ่ม**

- ๒.๑ นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน
- ๒.๒ หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (ชพ.) สังกัดสำนักปลัด

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

## ๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสารบรรณ</li> <li>-งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>-งานบริหารงานบุคคล</li> <li>-งานเลือกตั้ง</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>-งานวิชาการ</li> <li>-งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li> <li>-งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>-งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>-งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>-งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>-งานระเบียบงานคลัง</li> <li>-งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานป้องกัน</li> <li>-งานช่วยเหลือฟื้นฟู</li> <li>-งานกู้ภัย</li> </ul> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา</li> <li>-งานการประชุม</li> <li>-งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ</li> <li>-งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด</b></p> <p><b>๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง</li> <li>- งานสรรหาและเลือกสรร</li> <li>- งานบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานสิทธิและสวัสดิการ</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</b></p> <p><b>๑.๓ งานนิติการ</b></p> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <p><b>๑.๖ งานกิจการพาณิชย์</b></p> <p><b>๑.๗ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><b>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p>	<p>จัดตั้งขึ้นตาม โครงสร้างใหม่</p>

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว <sup>๒๖</sup>  
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่...../.....



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑	หมายเหตุ
<p>องค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>-งานบริหารวิชาการ</p> <p><b>๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>-งานนิเทศการศึกษา</p> <p>-งานเทคโนโลยีทางการศึกษา</p> <p>-งานกิจการศาสนา</p> <p>-งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม</p> <p>-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>-งานกิจการเด็กและเยาวชน</p> <p>-งานจัดการศึกษา</p> <p><b>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <p>-งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี</p> <p>-งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช</p> <p>-งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช</p> <p>-งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี</p> <p>-งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี</p> <p>-งานส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์</p> <p>-งานป้องกันรักษาโรค</p>		
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <p>-งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานเก็บรักษาเงิน</p> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <p>-งานการบัญชี</p> <p>-งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</p> <p>-งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>-งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <p>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</p>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</p>	

ตรวจสอบแล้ว

...../.....

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑	หมายเหตุ
-งานพัฒนารายได้ -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้ <b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ		
<b>๓. กองช่าง</b> <b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน -งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ -งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b> -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ -งานออกแบบ <b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b> -งานประสานสาธารณูปโภคและกิจกรรมประปา -งานระบายน้ำ	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๒ งานโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง	
<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> <b>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b> -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลโรงเรียน -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ -งานอาชีวอนามัย <b>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b> -งานอนามัยชุมชน -งานสาธารณสุขมูลฐาน	<b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b> ๔.๑ งานบริการสาธารณสุข ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๔ งานบริการสิ่งแวดล้อม ๔.๕ งานรักษาความสะอาด	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว  
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่...../.....



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑	หมายเหตุ
-งานสุขศึกษา -งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ -งานป้องกันยาเสพติด <b>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</b> -งานควบคุมสิ่งปฏิกูล -งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล -งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย <b>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม</b> -งานส่งเสริมและเผยแพร่ -งานควบคุมมลพิษ -งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบ -งานติดตามตรวจสอบ <b>๔.๕ งานควบคุมโรค</b> -งานการเฝ้าระวัง -งานระบาดวิทยา -งานโรคติดต่อและสัตว์น้ำโรค -งานโรคเอดส์		
<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> <b>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b> -งานสวัสดิการสังคม -งานสุสานและฌาปนสถาน -งานพัฒนาชุมชน -งานการกีฬาและันทนาการ <b>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b> -งานสังคมสงเคราะห์ ผู้ด้อยโอกาส -งานพิทักษ์เด็กและสตรี -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b> ๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๒ งานพัฒนาชุมชน ๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม ๕.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๕.๕ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	
<b>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</b> - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน		

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว <sup>๒๕๖</sup>  
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่...../.....

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑	หมายเหตุ
- งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี - งานสวนสาธารณะ		
	<b>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> - งานตรวจสอบภายใน	จัดตั้งขึ้นตาม โครงสร้างใหม่

หมายเหตุ รายละเอียดการแบ่งส่วนราชการ และการกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๔

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว   
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่...../.....



## ๘.๒ การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ ตำแหน่งประเภทใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่าย งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร และเพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ระดับ	จำนวน อัตรา	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑	ระดับ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	
	สำนักปลัด อบต.(๐๑) (๑๙ อัตรา)				สำนักปลัด อบต.(๐๑) (๑๙ อัตรา)			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
-	-	-	-	๔	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	ขพ.	๑	กำหนดเพิ่มตาม โครงสร้างใหม่
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๑	๕	นักทรัพยากรบุคคล	ขก.	๑	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	
๖	นิติกร	ปก.	๑	๗	นิติกร	ปก.	๑	
๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขก.	๑	๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ขก.	๑	ว่างเดิม
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขก.	๑	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๑	๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	
	<b>งบเงินอุดหนุน</b>				<b>งบเงินอุดหนุน</b>			
	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยลึกอินทรมิตร</u>				<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยลึกอินทรมิตร</u>			
๑๐	ครู	ครู ขก.	๑	๑๑	ครู	ครู ขก.	๑	
๑๑	ครู	ครู ขก.	๑	๑๒	ครู	ครู ขก.	๑	
	<u>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดสว่างสามัคคี</u>				<u>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดสว่างสามัคคี</u>			
๑๒	ครู	ครู ขก.	๑	๑๓	ครู	ครู ขก.	๑	
๑๓	ครู	ครู ขก.	๑	๑๔	ครู	ครู ขก.	๑	
๑๔	ครู	-	๑	๑๕	ครู	-	๑	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)</u>				<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)</u>			
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	ว่างเดิม
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</u>				<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)</u>			
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)</u>				<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)</u>			
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	ว่างเดิม

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔  
๒๕ มิ.ย. ๖๔

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ระดับ	จำนวน อัตรา	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑	ระดับ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑๙	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๒๐	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถยนต์	-	๑	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ	-	๑	๒๑	พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ	-	๑	
๒๑	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๒๒	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	
๒๒	กองคลัง(๐๔) (๑๑ อัตรา)				กองคลัง(๐๔) (๑๑ อัตรา)			
๒๒	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๒๓	ผอ.กองคลัง	ต้น	๑	
๒๓	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๒๔	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๒๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	เข้าสู่ตำแหน่ง มติ ก.อบต. ครั้งที่ ๑๑/๖๓
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง	๑	
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	
๒๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	-	-	-	-	ยุบเลิกเมื่อเข้าสู่ตำแหน่ง มติ ก.อบต.ครั้งที่ ๑๑/๖๓
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	ปง.	๑	๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	ปง.	๑	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๓๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	ว่างเดิม
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	ว่างเดิม
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	ว่างเดิม
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	ว่างเดิม
๓๔	กองช่าง (๐๕) (๗ อัตรา)				กองช่าง (๐๕) (๗ อัตรา)			
๓๔	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๔	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	*ว่างเดิม ให้ ก.อบต.สรรหา
๓๕	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๓๕	นายช่างโยธา	ปง.	๑	
๓๖	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๓๖	นายช่างโยธา	ปง.	๑	
๓๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๓๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	ว่างเดิม
๓๘	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๓๘	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๓๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	
๔๐	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๔๐	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	
๔๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖) (๖ อัตรา)				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖) (๖ อัตรา)			
๔๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๔๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	*ว่างเดิม ให้ ก.อบต.สรรหา
๔๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	๔๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	
๔๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๔๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว  
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๒๕  
๒๐๑๖.๖๔



ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ระดับ	จำนวน อัตรา	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑	ระดับ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๔๔	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๔๔	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถขยะ	-	๑	ว่างเดิม
๔๕	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	๔๕	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	
๔๖	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	๔๖	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	
๔๗	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) (๒ อัตรา) ผอ.กองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการ)	ต้น	๑	๔๗	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) (๒ อัตรา) ผอ.กองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการ)	ต้น	๑	
๔๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๔๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	
					หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) (๑ อัตรา)			จัดตั้งขึ้นตาม โครงสร้างใหม่
				๔๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	กำหนดเพิ่ม
รวมกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น			๔๘	รวมกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น			๔๙	

**หมายเหตุ**

\*ว่างเดิม เป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้ ก.อบต.สรรหา

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว  
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่...../.....  
๒๐๒๓.๐๒

๘.๓ การเปรียบเทียบตำแหน่ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียงที่มีงบประมาณ และอำนาจหน้าที่ใกล้เคียงกัน

ที่	อปท.	กำหนด ส่วนราชการ	งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔	พนักงานส่วนตำบล			ลูกจ้างประจำ			ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก			พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ/ พนักงานจ้างทั่วไป			รวม		
				มีนครอง	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	มีนครอง	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	มีนครอง	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	มีนครอง	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	มีนครอง	ว่าง	กำหนดเพิ่ม			
๑	อบต. ชุมภูพร	๖	๔๖,๘๕๔,๐๐๐	๒๑	๕	-	-	-	-	-	-	๕	-	-	๑	-	-	๙	๗	-	๔๙
๒	อบต.นาสะแบง	๖	๔๔,๕๗๓,๔๐๐	๑๕	๗	-	-	-	-	-	-	๘	-	-	๗	-	-	๑๘	-	-	๕๖
๓	อบต.นาสิงห์	๗	๔๓,๓๑๘,๗๑๐	๑๕	๕	-	-	-	-	-	-	๘	-	-	๑	-	-	๔	๖	-	๓๙

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



## ๘.๔ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

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

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักปลัด อบต.(๐๑) (๑๙ อัตรา)									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	ชพ.	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างใหม่
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งบเงินอุดหนุน									
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยลึกอินทรมิตร									
๑๑	ครู	ครู ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ครู	ครู ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดสว่างสามัคคี									
๑๓	ครู	ครู ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	ครู	ครู ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)									
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)									
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)									
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์คู่ชีพ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว  
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๒๖/๒๖  
 ๒๖/๒๖

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๒	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง(๐๔) (๑๑ อัตรา)									
๒๓	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เข้าสู่ตำแหน่ง มติ ก.อบต.ครั้งที่ ๑๑/๖๓
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิกเมื่อเข้าสู่ตำแหน่ง มติ ก.อบต.ครั้งที่ ๑๑/๖๓
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)									
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	กองช่าง (๐๕) (๗ อัตรา)									
๓๕	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเต็ม ให้ ก.อบต.สรรหา
๓๖	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)									
๓๘	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๓๙	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๐๖)(๖ อัตรา)									
๔๒	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเต็ม ให้ ก.อบต.สรรหา
๔๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๔๕	พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔๖	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว  
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕/๖๔  
๒๐ เม.ย. ๖๔



ที่	ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๔๗	พนักงานประจำรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองสวัสดิการสังคม (๑๑) (๒ อัตรา)									
๔๘	ผอ.กองสวัสดิการสังคม(นักบริหารงานสวัสดิการ	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) (๑ อัตรา)									จัดตั้งขึ้นตาม โครงสร้างใหม่
๕๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม		๔๘	๔๙	๔๙	๔๙	+๑			

### หมายเหตุ

\*ว่างเต็ม เป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้ ก.อบต.สรรหา

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว  
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๔/๒๕  
๒๐ พ.ย. ๖๕

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๒,๖๒๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๖๗๙,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๓๓,๐๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	
	<b>สำนักปลัด อบต.(๑๑)</b>										
๓	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๒๙,๑๑๐	๓,๕๐๐	-	๓๙๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	
๔	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินที่	ชพ.	๑	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้างใหม่
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๐,๗๙๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑๙,๔๘๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	
๗	นิติกร	ปก.	๑	๑๖,๙๔๐	-	-	๒๐๓,๒๘๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	
๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๒๙,๖๑๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเดิม
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๒๙,๖๘๐	-	-	๓๕๖,๑๖๐	๖,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑๑,๙๖๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	
	<b>๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยลึกอินทรมนิมิตร</b>										
๑๑	ครู	ครู ชก.	๑	๒๖,๖๔๐	๓,๕๐๐	-	๓๖๑,๖๘๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	ครู	ครู ชก.	๑	๒๕,๓๙๐	๓,๕๐๐	-	๓๔๖,๖๘๐	-	-	-	เงินอุดหนุน



ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำ ตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	๒. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดสว่างสามัคคี										
๑๓	ครู	ครู ชก.	๑	๒๘,๗๕๐	๓,๕๐๐	-	๓๘๗,๐๐๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	ครู	ครู ชก.	๑	๒๕,๙๗๐	๓,๕๐๐	-	๓๕๓,๖๔๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	ครู	-	๑	๒๐,๙๘๐	-	-	๒๕๑,๗๖๐	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ๒)										
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ๒)	-	๑	๙,๔๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	ว่างเต็ม
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ๒)	-	๑	๑,๖๓๐	-	-	๑๙,๕๖๐	๘๔๐	๘๔๐	๘๖๐	เงินอุดหนุน/สมทบ
	พนักงานจ้างภารกิจ(ตามคุณวุฒิ)										
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๒,๓๑๐	-	-	๑๔๗,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	
	พนักงานจ้างภารกิจ(ทักษะ๒)										
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๙,๔๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๒๑	พนักงานขับรถยนต์กู้ชีพ	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๒๒	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
	กองคลัง (๐๕)										
๒๓	ผ.ก.อ.คลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๒๙,๑๑๐	๓,๕๐๐	-	๓๘๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	
๒๔	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๓๑,๓๔๐	-	-	๓๗๖,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำ ตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑๗,๒๙๐	-	-	๒๐๗,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	เข้าสู่ตำแหน่งตาม มติ ก.อบต. ครั้งที่ ๑๑/๖๓
๒๖	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๒๐,๖๙๐	-	-	๒๔๘,๒๘๐	๘,๐๔๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๒๑,๖๒๐	-	-	๒๕๙,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	
๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชก.)	ปง.	๑	๑๑,๙๖๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑๓,๗๖๐	-	-	๑๖๕,๑๒๐	๖,๖๐๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	-	-	-	-	-	-	ยกเลิกเมื่อเข้าสู่ตำแหน่ง มติ ก.อบต. ครั้งที่ ๑๑/๖๓
<b>พนักงานจ้างภาครัฐ(ตามคุณวุฒิ)</b>											
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	ว่างเต็ม
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	ว่างเต็ม
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	ว่างเต็ม
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	ว่างเต็ม
<b>กองช่าง (๐๕)</b>											
๓๕	ผอ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	*ว่างเต็ม ให้ ก.อบต.สรรหา
๓๖	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑๑,๙๖๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	
๓๗	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑๑,๙๖๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	



ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำ ตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ	
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ(ตามคุณวุฒิ)</b>											
๓๘	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	ว่างเดิม	
๓๙	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑๒,๓๑๐	-	-	๑๔๗,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐		
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑๒,๓๑๐	-	-	๑๔๗,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐		
๔๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๑,๗๓๐	-	-	๑๔,๗๖๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐		
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๒)</b>											
๔๒	ผ.อ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม )	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๓๙๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	*ว่างเดิม ให้ ก.อบต.สรรพยา	
๔๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๓๐,๒๒๐	-	-	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๒,๔๕๐	๑๓,๓๒๐		
๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑๖,๐๓๐	-	-	๑๙๒,๓๖๐	๗,๔๔๐	๑๗,๗๒๐	๑๒,๘๔๐		
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๔๕	พนักงานขับรถยนต์		๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	ว่างเดิม	
๔๖	พนักงานประจำรถขยะ		๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-		
๔๗	พนักงานประจำรถขยะ		๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-		
	<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>											
๔๘	ผ.อ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๓๔,๑๑๐	๓,๕๐๐	-	๔๐๙,๓๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐		
๔๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๒๒,๖๐๐	-	-	๒๗๑,๒๐๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐		

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำ ตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๕๐	นักตรวจสอบภายใน(๑๒)	ปก.	๑	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	จัดตั้งขึ้น ตามโครงสร้างใหม่

## ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปีดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๔๖,๘๕๔,๐๐๐	๔๘,๑๘๖,๗๐๐	๕๑,๖๕๖,๕๓๕

## หมายเหตุ

๑. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ = งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
๒. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
๓. ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



๙.๒ ภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	กรอบอัตรากำลังเดิม	จำนวนคน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตรากำลังคน		ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ	การพิจารณา																		
					เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	จะฟ้องใช้ในวง ๓ ปีข้างหน้า	อัตรากำลังที่คาดว่า	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	มติ อ.ก.ก. แผนฯ	มติ ก.อบต. จ.บ.ก.												
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕,๑๑๑,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖									
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓,๙๖๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
<b>สิ้นปีงบปี (๑๑)</b>																																				
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓,๔๔๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
๔	หัวหน้ากลุ่มงานการเงินที่	ชพ.	๐	-	-	-	๑	๑	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
๕	นักบริหารบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๖๙,๔๘๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๑	๒๓๓,๗๖๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
๗	นิติกร	ป.ก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
๘	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ช.ก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
<b>งบเงินอุดหนุน</b>																																				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยถ้อกึ่งอิมที่มีรถ																																				
๑๑	ครู	ครู ช.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
๑๒	ครู	ครู ช.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดสว่างสามัคคี																																				
๑๓	ครู	ครู ช.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
๑๔	ครู	ครู ช.ก.	๑	๑	-	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
๑๕	ครู	-	๑	๑	-	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																																				
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๙,๕๖๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๐	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)																																				
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๗,๗๒๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)																																				
๑๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๐	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						
พนักงานจ้างทั่วไป																																				
๒๐	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖						

ไม่  
ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕  
๒๐ พ.ย. ๖๕

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	กรอบ อัตรา	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะตั้งใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า		การคาดการณ์เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)		หมายเหตุ	การพิจารณา มติ อ.ก.น. มติ ก.อบต. แผนฯ จ.บ.ก.	
				จำนวน คน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			๒๕๖๔
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	พนักงานขับรถตู้ไฟฟ้า	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
<b>กองคลัง (๑๔)</b>															
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๔๙,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๙๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	
๒๔	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๑	๓๗๖,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๗๖,๐๘๐	
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑	๒๐๗,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๐๗,๔๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๐๗,๔๘๐	เข้าสู่อำเภอ
๒๖	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ป.ง.	๑	๒๔๘,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๔๘,๒๘๐	๒๔๘,๒๘๐	๒๔๘,๒๘๐	
๒๗	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ช.ง.	๑	๒๕๙,๔๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒๕๙,๔๔๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๕๙,๔๔๐	
๒๘	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ป.ง.	๑	๑๕๓,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๓,๕๒๐	๑๕๓,๕๒๐	๑๕๓,๕๒๐	
๒๙	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑	๑๖๕,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๖๕,๑๒๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๖๕,๑๒๐	
๓๐	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ผู้ปฏิบัติงานที่อำเภอ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑๒)</b>															
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่เก็บรายได้	-	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
<b>กองช่าง (๑๕)</b>															
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๔๕,๖๐๐	๔๔๕,๖๐๐	๔๔๕,๖๐๐	*ว่างเต็ม
๓๖	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑๔๓,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	
๓๗	นายช่างโยธา	ป.ง.	๑	๑๔๓,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๓,๕๒๐	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (๑๒)</b>															
๓๘	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	ว่างเต็ม
๓๙	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑๕๓,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐	๑๕๓,๗๒๐	ว่างเต็ม
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑๕๖,๑๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๖,๑๖๐	๑๕๖,๑๖๐	๑๕๖,๑๖๐	
๔๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๕๕,๐๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๕,๐๘๐	๑๕๕,๐๘๐	๑๕๕,๐๘๐	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)</b>															
๔๒	ผอ.กองสาธารณสุข(นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๔๕,๖๐๐	๔๔๕,๖๐๐	๔๔๕,๖๐๐	*ว่างเต็ม
๔๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	๑	๓๖๒,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๖๒,๖๔๐	

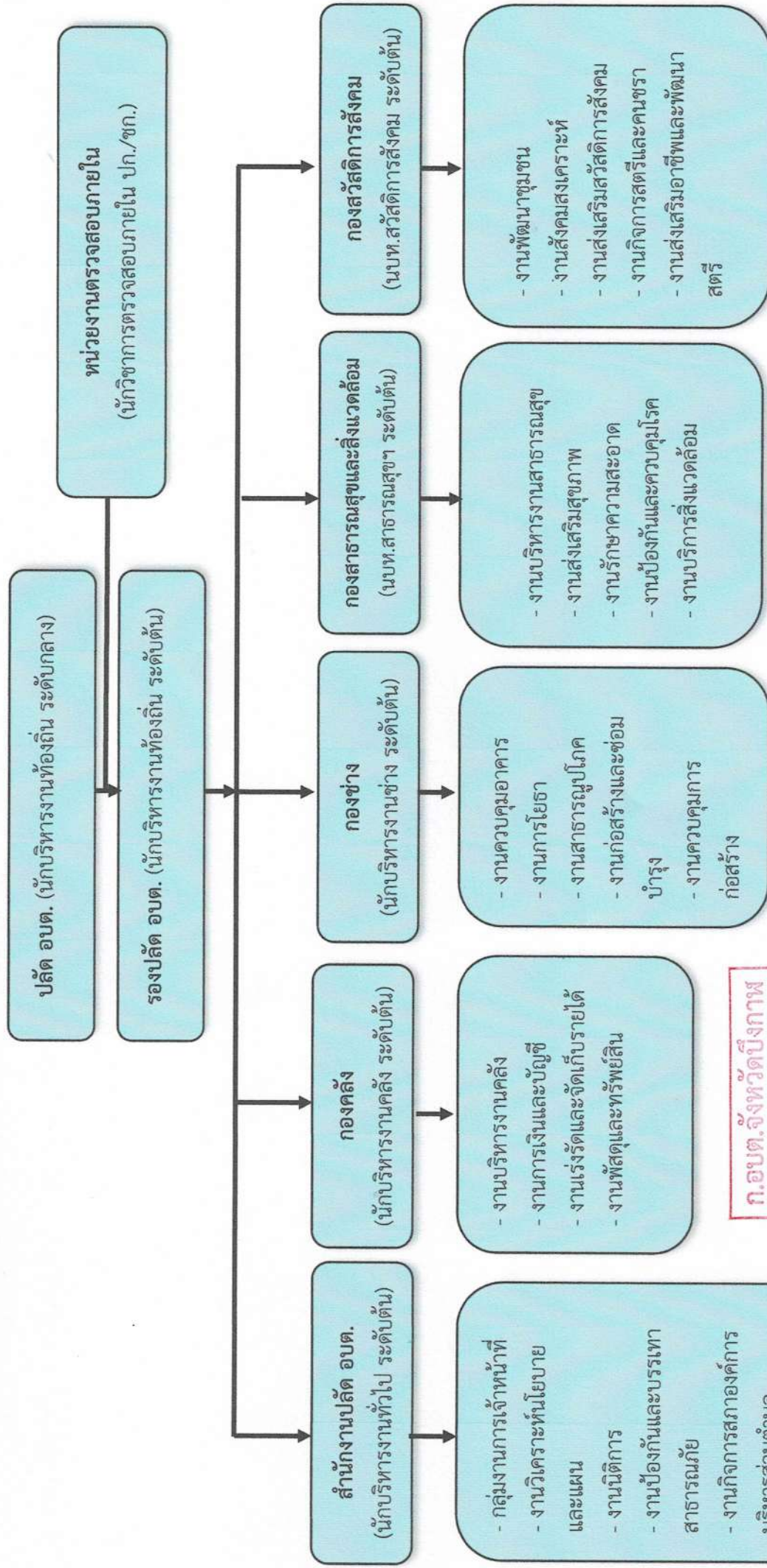
**ตรวจสอบแล้ว**  
**ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕๐๐/๒๕๖๕**

**ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ**





๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

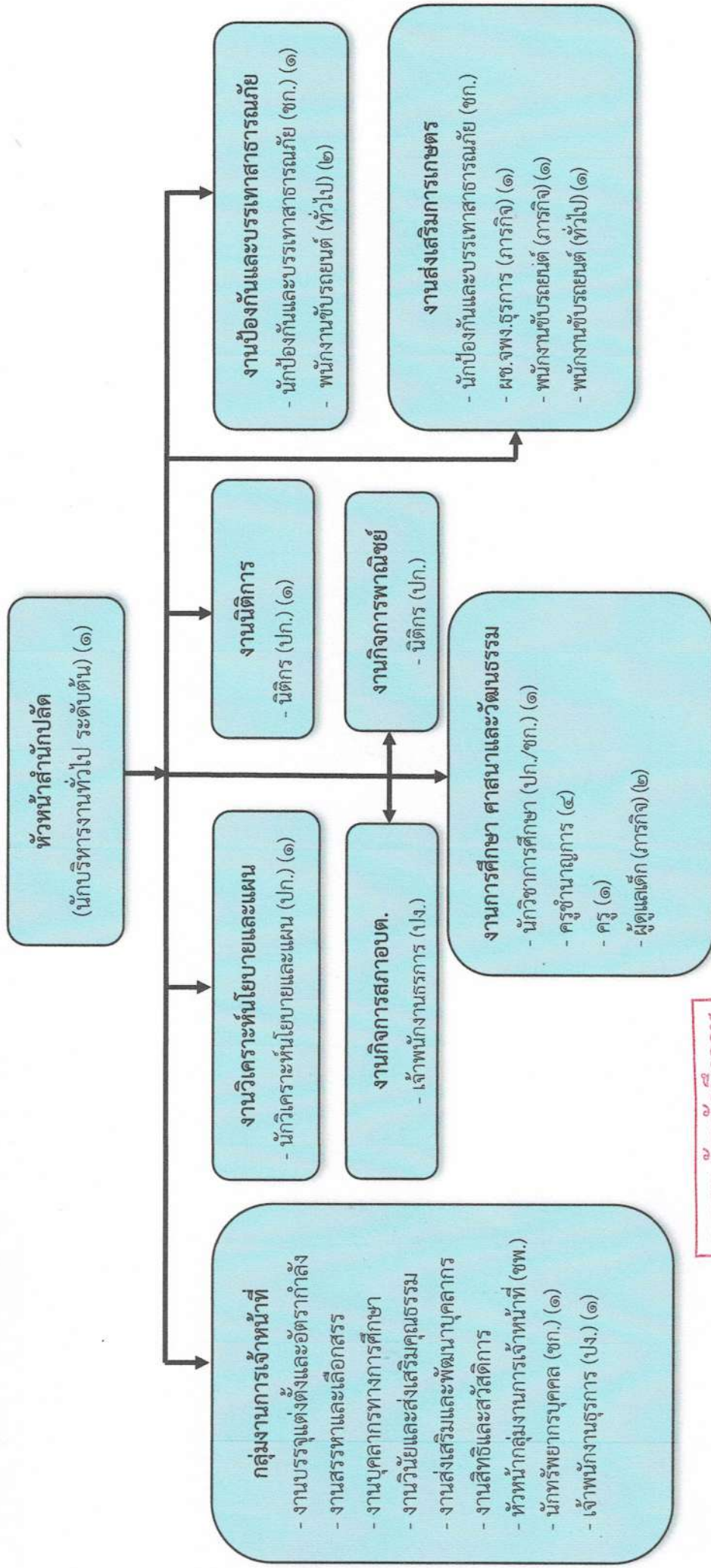


**ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ**

ระดับ	จำนวน	สูง	กลาง	บริหารต้น	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานครูตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	-	-	๑	๑	๕	-	๓	๕	๒	๘	๕	๑๒	๔๘
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	-	-	๑	๑	๕	๑	๓	๖	๒	๗	๕	๑๒	๔๙



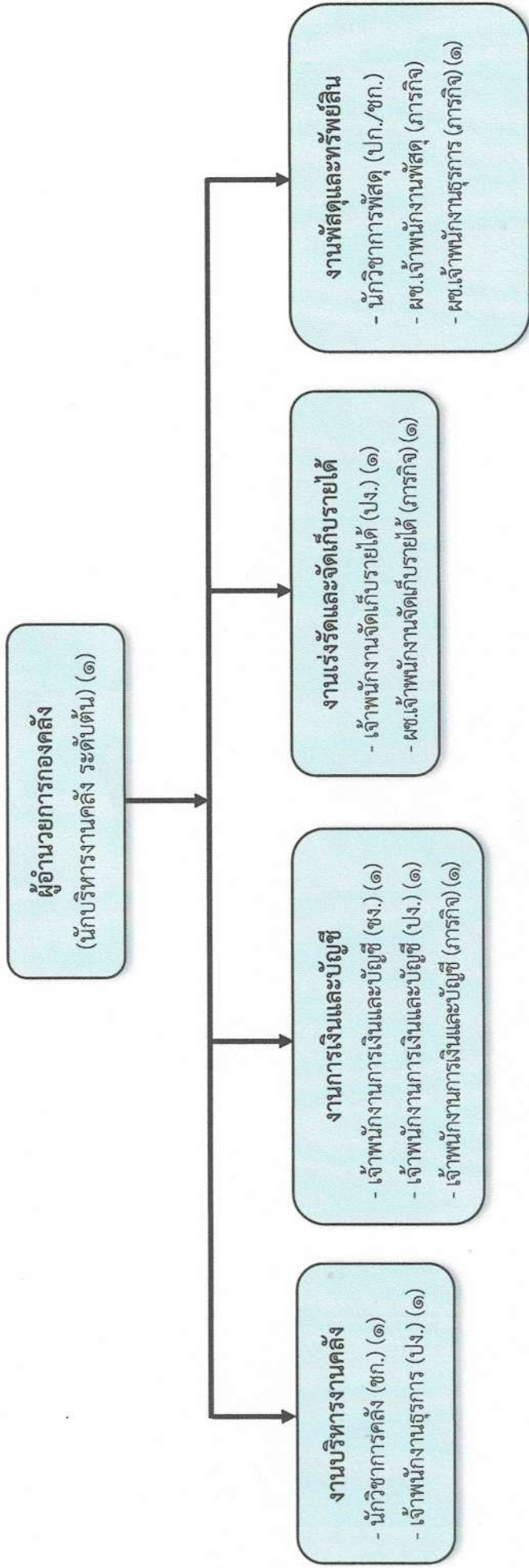
โครงสร้างของสำนักงานปลัด ประกอบด้วย



ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ขพ.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวนปัจจุบัน	-	-	๑	-	๒	๓	-	๑	๕	๔	๓	๑๕
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	-	-	๑	๑	๒	๓	-	๑	๕	๔	๓	๒๐

โครงสร้างของกองคลัง ประกอบด้วย

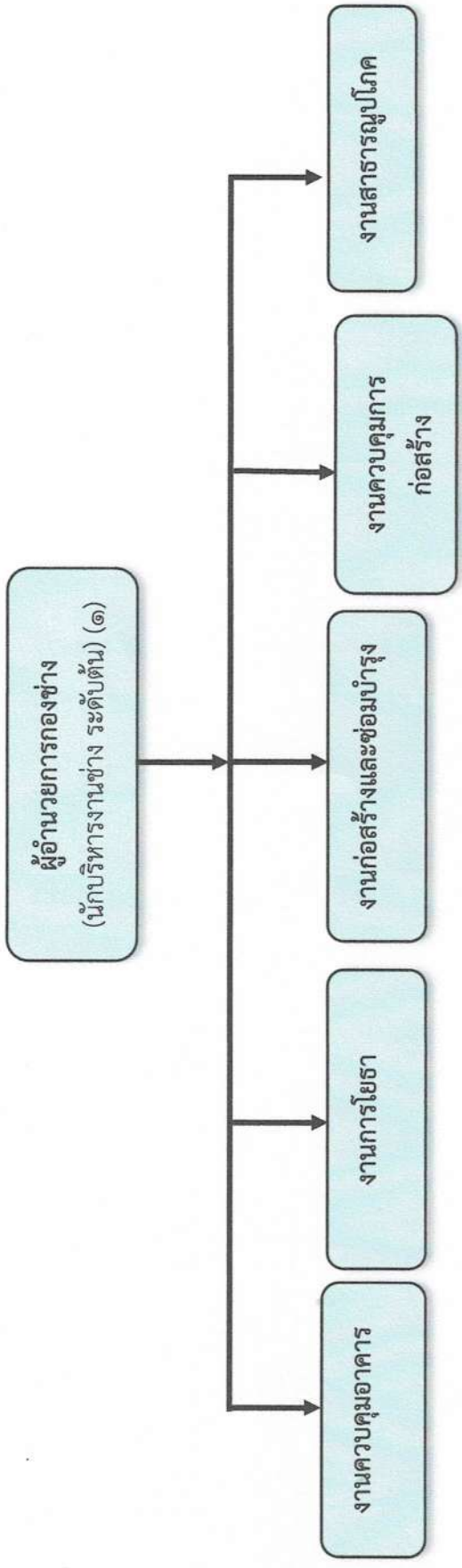


ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ขง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวนปัจจุบัน	-	-	๑	๑	๑	๑	๔	๔	-	๑๒
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	-	-	๑	๑	๑	๑	๓	๔	-	๑๑

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



โครงสร้างของกองช่าง ประกอบด้วย

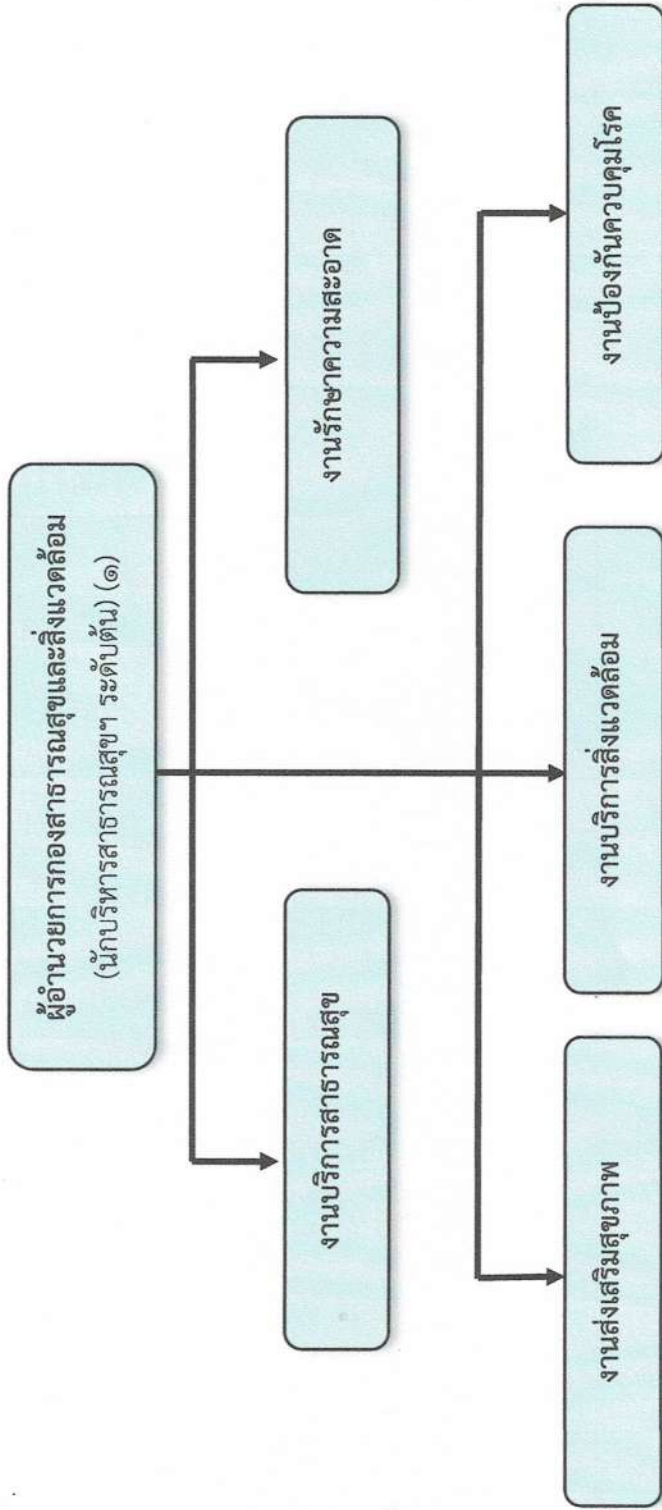


- นายช่างโยธา (ปง.) (๑)
- นายช่างโยธา (ปง.) (๑)
- ผ.ช.ช่างไฟฟ้า (ภารกิจการ) (๑)
- ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ(ภารกิจการ) (๑)
- ผ.ช.นายช่างโยธา (ภารกิจการ) (๑)
- ผ.ช.นายช่างโยธา (ภารกิจการ) (๑)

ระดับ	จำนวน	สูง	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๔	-	๗
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	-	-	-	๑	-	-	-	๒	๔	-	๗

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

โครงสร้างของสถานารณสุขและสิ่งแวดลอม ประกอบบวดย



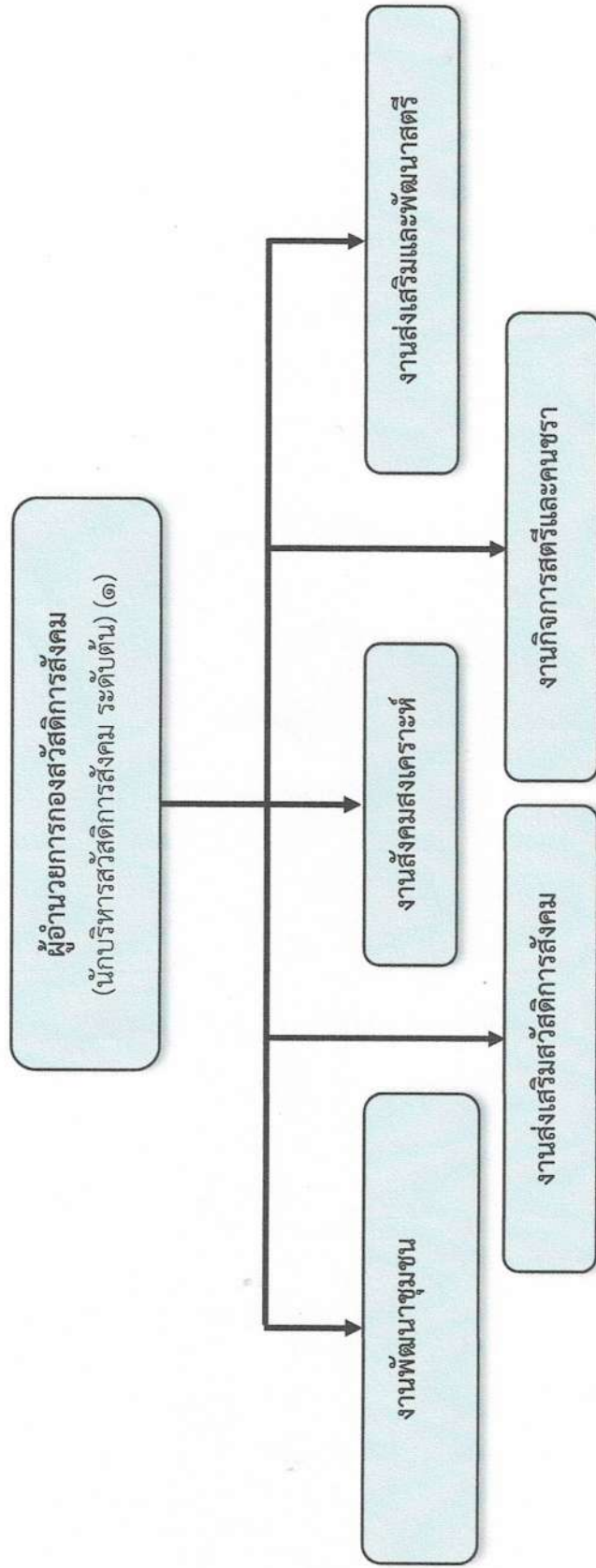
- นักวิชาการสาธารณสุข (ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑)
- พนักงานประจำรถยนต์ (๓)

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
จำนวนปัจจุบัน	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	๓	๖
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	-	-	๑	๑	-	-	๑	-	๓	๖



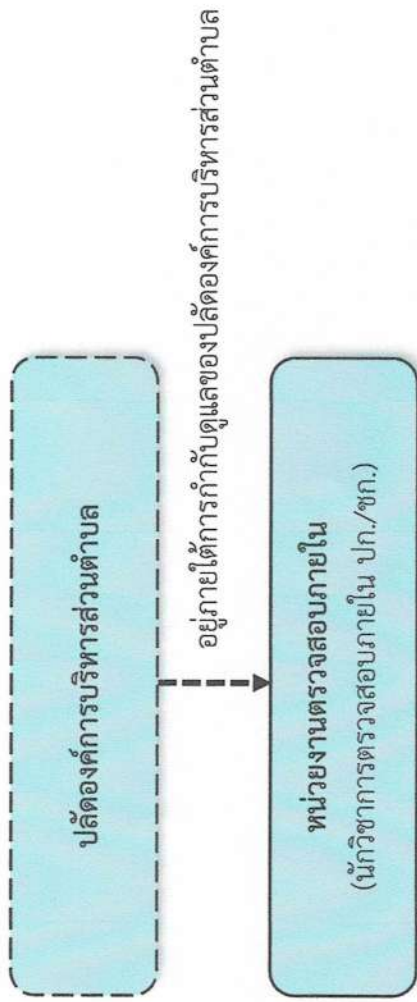
โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย



- นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑)

ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๒
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๒

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย



ระดับ	ชก.	ปก.	รวม
จำนวน			
ปัจจุบัน	-	-	-
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	-	๑	๑

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ลำดับที่	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
๑	นางสาวณิรรม ขาวไร่	ศษ.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๑	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๓๑,๕๕๐ (๕๒,๖๖๐ X ๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๘๘,๐๐๐ (๗,๐๐๐ X ๑๒)	๖๖๓,๐๐๐	
๒	นางลลิตการ ยลสุบล	ร.ป.ม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๒	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๓๙๖,๐๐๐ (๓๗,๐๐๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๒๘,๕๖๐	
<b>สิ้นบัญชีปี ๒๕๖๓ (๑๑)</b>												
๓	นางสาวนวลจันทร์ โพธิ์รบ	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๓	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๓๙๘,๓๒๐ (๒๘,๑๑๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๙๘,๓๒๐	
๔	พ.จ.อ.อนวัช บุญรัมย์	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	๔	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่	-	-	-	กำหนดเพิ่ม ตามโครงการใหม่	
๕	นางสาวขวัญดาว นามวงศ์	ศษ.บ. (ศึกษาศาสตร์)	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	๕	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	นักทรัพยากรบุคคล	๓๖๙,๘๘๐ (๓๐,๘๒๐ X ๑๒)	-	-	๓๖๙,๘๘๐	
๖	นายเฉลิม บุญเฝ้า	น.บ. (นิติศาสตร์)	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๖	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๓๓,๗๖๐ (๑๙,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๓,๗๖๐	
๗	-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	นิติกร	๗	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	นิติกร	๒๐๓,๒๘๐ (๑๖,๙๔๐ X ๑๒)	-	-	๒๐๓,๒๘๐	
๘	จ.อ.สมพร ศิริประกษ	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	๘	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	นักวิชาการศึกษา	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)	
๙	นางสาวสุกัญญา มกจันทร์	ป.ส. (การบัญชี)	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๙	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐	
๑๐	นายสัมพันธ์เล็กเล็กวันห้วยอินทรมิตร	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๐	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐	
๑๑	นางเฉลิมพร ขาวเมือง	ศษ.บ. (บริหารการศึกษา)	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	ครู	๑๑	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	ครู	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๒	นางบัวขาว ทองชำนาญ	ศ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม ๕ ปี)	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	ครู	๑๒	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	ครู	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๓	นางบานเย็น จันทร์	ศษ.ม. (บริหารการศึกษา)	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	ครู	๑๓	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	ครู	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๔	นางเหรียญทอง อิ่มโยธา	ศ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม ๕ ปี)	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	ครู	๑๔	๒๖-๓๐-๑๑๐๑๐๑๐๑๑	ครู	-	-	-	เงินอุดหนุน	

ตรวจสอบแล้ว  
 แยกบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕๕/๒๕๖๓  
 ๒๕ ๒๕ ๖๖๕

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม		ลำดับที่	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน
๑๔	นางรวิญญา รมรินทร์	ค.บ. (การศึกษานุปริญญา ๕ ปี)	๒๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๕๒	ครู	๑๕	๒๖-๓-๐๑-๖๖๐๐-๓๕๒	ครู	-	-	-	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)												
๑๕		ปวช./ปวส.	พนักงานจ้างภารกิจ (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖	นางสาวลักขณา อินธิบาล	ค.บ. (การศึกษานุปริญญา ๕ ปี)	พนักงานจ้างภารกิจ (ทักษะ)	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
๑๗	นางสาวสุสตา รัตนวงษ์	บ.ธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๔๗,๗๒๐ (๑๒,๓๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๗,๗๒๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)												
๑๘		ปวช./ปวส.	พนักงานจ้างภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๙	พนักงานจ้างภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานขับรถยนต์	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๙	นายพนงษ์ รัญญา	ป.ส. (การบัญชี)	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์ ส่วนกลาง	-	๒๐	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์ ส่วนกลาง	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายวรวิทย์ พนิจนเมธี	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์ผู้พิพ	-	๒๑	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์ผู้พิพ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายไพรัตน์ เพ็ชรพา	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๒๒	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง (๑๕)												
๒๒	นางบงอร วุฒิสังข์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบัญชี)	๒๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๒๓	๒๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๓๔๙,๓๒๐ (๒๙,๑๑๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๗๙,๓๒๐
๒๓	นางปรางค์ทอง นันทา	บ.ธ.ม. (บริหารธุรกิจ)	๒๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	๒๔	๒๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	-	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๒๔	นายพีระพงษ์ ดอนชวนชม	บ.ธ.บ. (การจัดการ)	๒๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๒๕	๒๖-๓-๐๔-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	๒๐๗,๕๘๐ (๑๗,๒๙๐ X ๑๒)	-	-	-	๒๐๗,๕๘๐
๒๕	นายวิทยา วรรณศรี	อนุปริญญา (คอมพิวเตอร์)	๒๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๖	๒๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๒๔๘,๒๘๐ (๒๐,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	-	๒๔๘,๒๘๐
๒๖	นางสาววรรณนิการ์ สาขา	ป.ส. (การเงิน - บัญชี)	๒๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๗	๒๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๕๙,๕๘๐ (๒๑,๖๒๐ X ๑๒)	-	-	-	๒๕๙,๕๘๐
๒๗	นางสาววรรณยารัตน์ บุญเรืองจักร	ป.ส. (บัญชี)	๒๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๘	๒๖-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๔๓,๕๒๐

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครังที่ ๒๕/๒๕๖๖-๒๕๖๗

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ลำดับที่	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำ ตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงินค่าตอบแทน			
๒๘	-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๓๐-๔๕๒๐๓๐-๐๐๑	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก มติ ก.อบต. ครั้งที่ ๑๑/๒๓ ๑๖๕,๑๒๐	
๒๙	นายจตุภัทร แก้วภักดิ์	บ.บ.บ. (การบัญชี)	๒๖-๓๐-๔๕๒๐๔๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๒๙	๒๖-๓๐-๔๕๒๐๔๐-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐ X ๑๒)	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
๓๐	-	บวช/ปวส.	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)	
๓๑	-	บวช/ปวส.	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓๑	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)	
๓๒	-	บวช/ปวส.	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๓๒	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)	
๓๓	-	บวช/ปวส.	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓๓	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)	
กองช่าง (๐๕)												
๓๔	-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๓๐-๔๕๒๐๓๐-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๓๔	๒๖-๓๐-๔๕๒๐๓๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๙๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)	
๓๕	นายปิยะพงษ์ สว่างแสน	ป.ส. (ช่างโยธา)	๒๖-๓๐-๔๕๒๐๑๐-๐๐๑	นายช่างโยธา	๓๕	๒๖-๓๐-๔๕๒๐๑๐-๐๐๑	นายช่างโยธา	๑๔๓,๕๖๐ (๑๑,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๖๐	
๓๖	นายเกียรติศักดิ์ วงศ์สุภา	ป.ส. (ช่างก่อสร้าง)	๒๖-๓๐-๔๕๒๐๑๐-๐๐๒	นายช่างโยธา	๓๖	๒๖-๓๐-๔๕๒๐๑๐-๐๐๒	นายช่างโยธา	๑๔๓,๕๖๐ (๑๑,๙๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)												
๓๗	-	บวช/ปวส.	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)	
๓๘	นายอรุณ ยศบุต	ป.ส. (ช่างโยธา)	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑๕๓,๗๖๐ (๑๒,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๓,๗๖๐	
๓๙	นางสาวมร ศรีเวีย	ป.ส. (บัญชี)	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๓๙	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑๕๒,๑๖๐ (๑๒,๖๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๒,๑๖๐	
๔๐	นายศรวรรษ วัชระชาติ	ป.ส. (ไฟฟ้า)	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๔๐	พนักงานจ้างภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑๔๕,๐๘๐ (๑๒,๐๙๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๕,๐๘๐	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)												
๔๑	-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๖-๓๐-๖๒๑๐๔๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๔๑	๒๖-๓๐-๖๒๑๐๔๐-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข)	๓๔๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๓๙๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตรวจสอบแล้ว  
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕๙/๒๕๖๕  
๒๐๒๓.๐๖.๒๕

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			ลำดับที่	กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๔๒	พันจ่าเอกหญิงภัทรวดี สวนสระน้อย	พ.ย.บ. (พยาบาลศาสตร์)	๒๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	๔๒	๒๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ช.ก.	๓๒๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐ X ๑๒)	-	๓๒๒,๖๔๐	
๔๓	นางสาวปรเมื่อง จันทร์เพ็ง	ว.ท.บ. วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๒๖-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๔๓	๒๖-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑๙๕,๓๖๐ (๑๖,๐๓๐ X ๑๒)	-	๑๙๕,๓๖๐	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>													
๔๔	-	ภาคบังคับ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถขยะ	-	๔๔	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐ (ว่างเต็ม)	
๔๕	นายเกินศักดิ์ เชื้อดวงผุย	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถขยะ	-	๔๕	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
๔๖	นายอาทิตย์ อุเทศ	ประถมศึกษาปีที่ ๖	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถขยะ	-	๔๖	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	๑๐๘,๐๐๐	
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>													
๔๗	นางสาวสโรชา ชัยโคตร	ร.น.ม. (รัฐศาสตร์)	๒๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๗	๒๖-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๓	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ X ๑๒)	๕๒,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	
๔๘	นางสาวสุพิศตรา ศรีมันตะ	ศษ.บ. (การจัดการทั่วไป)	๒๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๔๘	๒๖-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๗๓,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐ X ๑๒)	-	๒๗๓,๒๐๐	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๒๒) (กำหนดขึ้นใหม่ตามโครงสร้าง)</b>													
-	-	-	-	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๔๙	๒๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐ กำหนดเพิ่ม	

  
**ตรวจสอบแล้ว**  
**ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๒๕๔**  
 ๒๐ พ.ย. ๖๕

**ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ**



## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ ราชการและให้บริการประชาชนเป็นสำคัญอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖ และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ส่วนตำบลเป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการ พัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลาย วิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนการรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรให้ผู้บริหารทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

## ๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของ พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและ เที่ยงธรรม
๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดุสาหะเอาใจ ใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ
๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ เรียบร้อยรักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๔. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยินดีต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้การบริการที่ดี ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

.....

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

# ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑
- ประกาศการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
- สำเนาประกาศการกำหนดโครงสร้างเดิม
- แผนอัตรากำลังเดิม ข้อ ๘.๒, ๘.๔, ๙.๒, และข้อ ๑๑
- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (รอบเดือนเมษายน ๒๕๖๔)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (รอบเดือนเมษายน ๒๕๖๔) เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๖ วรรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (รอบเดือนเมษายน ๒๕๖๔) ดังนี้

ข้อ ๑ จัดตั้ง

(๑) หน่วยตรวจสอบภายใน

(๒) กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ข้อ ๒ กำหนดเพิ่ม/ยุบเลิกตำแหน่ง

(๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก. สังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน

(๒) หัวหน้ากลุ่มงานการเจ้าหน้าที่ (ชพ.) สังกัดสำนักปลัด

(๓) ยุบเลิกตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุ สังกัดกองคลัง

ข้อ ๓ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ (รอบเดือนเมษายน ๒๕๖๔)

ข้อ ๔ ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ เมษายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๕ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งฉบับนี้แทน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๔

(นายศรีเทพ สุวรรณไตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

ตรวจสอบแล้ว  
น.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔  
๒๕ เม.ย. ๖๔

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ฉบับที่ ๒

พ.ศ.๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขปรับปรุงการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสมกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๘) พ.ศ.๒๕๖๓ และเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒๙) พ.ศ.๒๕๖๓

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

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร เรื่อง การกำหนด โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่ประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร มีส่วนราชการดังนี้

๓.๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๑.๑ กลุ่มงานการเจ้าหน้าที่

- งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง
- งานสรรหาและเลือกสรร
- งานบุคลากรทางการศึกษา
- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม
- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร
- งานสิทธิและสวัสดิการ

๓.๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

๓.๑.๓ งานนิติการ

๓.๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๑.๖ งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร

/๓.๒. กองคลัง...

ตรวจสอบแล้ว

บึงกาฬ ครั้งที่ ๔ / ๒๕๖๔  
๒๐ เมษายน ๒๕๖๔



๓.๒. กองคลัง

- ๓.๒.๑ งานบริหารงานคลัง
- ๓.๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๓.๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๓.๒.๔ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

๓.๓. กองช่าง

- ๓.๓.๑ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๓.๒ งานการโยธา
- ๓.๓.๓ งานสาธารณสุขภิบาล
- ๓.๓.๔ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- ๓.๓.๕ งานควบคุมการก่อสร้าง

๓.๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

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

๓.๕. กองสวัสดิการสังคม

- ๓.๕.๑ งานสังคมสงเคราะห์
- ๓.๕.๒ งานพัฒนาชุมชน
- ๓.๕.๓ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๓.๕.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา
- ๓.๕.๕ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๓.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

ส่วนราชการตาม ๓.๑ - ๓.๕ มีฐานะเป็นกอง และ ๓.๖ เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโดยแต่ละส่วนราชการมีหน้าอำนาจหน้าที่ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลงานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานบริหารงานการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา และส่วนราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตาม

ตรวจสอบแล้ว *มี*

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ *๔* / *๒๔*  
*๒๐* / *๒๔*

/นโยบาย...

นโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

## ๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงินงานตรวจสอบใบสำคัญฎีกาทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงิน บำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับ สถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆงานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุม การเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียน คุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆงานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภทงานบริการ ข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

## ๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำ ทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้างงานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกลงานช่วยเหลือการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียน ควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

## ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงาน ด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพงานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขาภิบาล ในสถานประกอบการ งานสุขาภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้าน สาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทาง วิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติ ครอบครั้ว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยงานบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์ แผนไทย งานกายภาพและอาชีว บำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและ พัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารงานสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งาน สัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การ ประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้าน สิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรม สร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ

ตรวจสอบแล้ว

ร.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๒๔ / ๒๕  
๒๐ ๒๕๖๕

/อากาศ...



อากาศ และเสียง งานฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและอันตรายต่างๆ งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

#### ๕. กงสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคมและด้านสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกันสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็กเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสงเคราะห์เด็ก และเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่รับมอบหมาย

#### ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของ ส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔. ประกาศใดขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ให้ใช้ประกาศฉบับนี้แทน

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ เมษายน ๒๕๖๔

(นายศรีเทพ สุวรรณไตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

ตรวจสอบแล้ว  
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๕/๒๕  
๒๐ ๒๖-๐-๒๕

“สร้างวินัย สร้างบึงกาฬ”



## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

### เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จากเดิม ให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลคือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้อให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล คือ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒

อาศัยอำนาจความตามมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ วรรค ๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ. ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๖ กันยายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ และได้จัดทำโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปตามเงื่อนไข ของประเภทองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญแล้ว ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีการแบ่งส่วนราชการภายใน ๗ งานดังนี้
  - ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
  - ๑.๒ งานนโยบายและแผน
  - ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
  - ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - ๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๑.๖ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
  - ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร
๒. กองคลัง มีการแบ่งส่วนราชการภายใน ออกเป็น ๔ งานดังนี้
  - ๒.๑ งานการเงิน
  - ๒.๒ งานบัญชี
  - ๒.๓ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้
  - ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
๓. กองช่าง มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งานดังนี้
  - ๓.๑ งานก่อสร้าง
  - ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
  - ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้
  - ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

สำเนาถูกต้อง

พ.จ.อ.   
(อนวัช บุญบุรมย์)  
นักทรัพยากรบุคคล

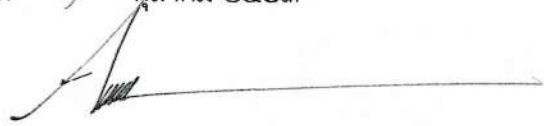
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



- ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- ๔.๓ งานรักษาความสะอาด
- ๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๕ งานควบคุมโรค
- ๕. กองสวัสดิการสังคม มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งานดังนี้
  - ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
  - ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์
  - ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓



(นายศรีเทพ สุวรรณไตร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

**สำเนาถูกต้อง**

ท.จ.อ.   
(อนวัช บุญบุรมย์)  
นักทรัพยากรบุคคล

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

“สร้างวินัย สร้างบึงกาฬ”

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

## คำแถลงงบประมาณ

## ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

\*\*\*\*\*

## ท่านประธานสภา และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

บัดนี้ถึงเวลาที่คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรจะได้เสนอร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรอีกครั้งหนึ่ง ฉะนั้นในโอกาสนี้คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรจึงขอแถลงให้ประธานสภา และสมาชิกทุกท่าน ได้ทราบถึงสถานะการคลังตลอดจนหลักการและนโยบายในการดำเนินงานในปีงบประมาณ พ.ศ.2564 ดังต่อไปนี้

## 1.สถานะการคลัง

## 1.1 งบประมาณรายจ่ายทั่วไป

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2563 ณ วันที่ 30 เดือน มิถุนายน พ.ศ.2563 องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร มีสถานะการเงิน ดังนี้

1.1.1 เงินฝากธนาคารทั้งสิ้น	44,171,724.11 บาท
1.1.2 เงินสะสม	19,400,408.81 บาท
1.1.3 เงินทุนสำรองสะสม	13,416,740.68 บาท

## 2.การบริหารงบประมาณในปีงบประมาณ พ.ศ.2563

## (1) รายรับจริงทั้งสิ้น 32,381,829.60 บาท ประกอบด้วย

หมวดภาษีอากร	จำนวน	3,419.02 บาท
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	จำนวน	43,923.70 บาท
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	จำนวน	178,893.83 บาท
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภคและการพาณิชย์	จำนวน	142,451.00 บาท
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	จำนวน	101,050.00 บาท
หมวดรายได้จากทุน	จำนวน	0.00 บาท
หมวดภาษีจัดสรร	จำนวน	13,824,744.05 บาท
หมวดเงินอุดหนุนทั่วไป	จำนวน	18,057,765.00 บาท
หมวดเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	จำนวน	29,583.00 บาท

## (2) รายจ่ายจริง จำนวน 23,877,038.04 บาท ประกอบด้วย

งบกลาง	จำนวน	8,289,836.00 บาท
งบบุคลากร	จำนวน	9,050,565.00 บาท
งบดำเนินการ	จำนวน	3,922,738.09 บาท
งบลงทุน	จำนวน	1,096,110.00 บาท
งบรายจ่ายอื่นๆ	จำนวน	0.00 บาท
งบเงินอุดหนุน	จำนวน	1,517,788.95 บาท

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตำแหน่ง  
 พ.จ.อ.   
 (อนวัช บุญนุรมย์)  
 นักทรัพยากรบุคคล



รายละเอียด	รหัส	รายรับจริง ปี 2560	รายรับจริง ปี 2561	รายรับจริง ปี 2562	ประมาณการปี 2563	ประมาณการปี 2564
(5)ภาษีสรรพสามิต	42100007	3,849,331.62	6,157,858.27	6,774,574.85	5,500,000.00	7,000,000.00
(6)ค่าภาคหลวงแร่	42100012	46,163.02	52,252.97	53,626.96	50,000.00	50,000.00
(7)ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม	42100013	63,711.70	48,041.07	59,554.82	50,000.00	50,000.00
(8)ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมฯ	42100015	414,556.00	613,074.00	602,816.00	500,000.00	600,000.00
(9)ค่าธรรมเนียมและค่าใช้น้ำบาดาล	42100017	0.00	1,020.00	1,540.00	0.00	0.00
(10)ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์	42100001	175,628.38	280,519.41	287,912.42	300,000.00	300,000.00
ค.รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		20,008,769.00	20,235,132.00	21,383,283.00	25,900,000.00	25,854,000.00
เงินอุดหนุนทั่วไป						
เงินอุดหนุนทั่วไป สำหรับดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจฯ	43100002	20,008,769.00	20,235,132.00	21,383,283.00	25,900,000.00	25,854,000.00
เงินอุดหนุนระบุวัตถุประสงค์/เฉพาะกิจจากกรมส่งเสริมฯ	44100001	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
เงินอุดหนุนระบุวัตถุประสงค์/เฉพาะกิจอื่น ๆ	44100002	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
รวม		38,303,368.45	40,757,445.82	42,588,239.21	46,000,000.00	46,854,000.00

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตำแหน่งถูกต้อง  
 พ.จ.อ. (อนวัช บุญบุรมย์)  
 นักทรัพยากรบุคคล