



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ได้มีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร จึงได้มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การจ้างลูกจ้างประจำ และการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างประเภทต่างๆ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภาระค่าใช้จ่ายทำให้ปฏิบัติการงานสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร	๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรจะดำเนินการ	๓๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง	๕๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง	๕๔

### ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผน
- ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
- แผนอัตรากำลังเดิม(๘,๒,๘,๔,๙,๒,๑๑)

แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี  
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้าง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงการปฏิบัติงานที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ตลอดจนภาระที่ภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลโดยให้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ข้อ ๓๓ ได้กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล ถือปฏิบัติในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบและในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๔ ในระหว่างการใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี หากองค์กรปกครองท้องถิ่นมีเหตุผลและความจำเป็นในการดำเนินการในเรื่องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ยุบเลิกตำแหน่งหรือปรับปรุงตำแหน่ง จะต้องทำการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) โดยต้องมีเหตุผลและเหตุผลและความจำเป็นที่จะขออนุมัตินอกเหนือจากกรอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี



๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร จึงได้ปรับปรุงแผน  
อัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่  
เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราค่าจ้าง  
โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล  
และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน  
และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนด  
ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราค่าจ้าง การพัฒนาบุคลากรของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง การจัดสรร  
งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความ  
คุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติ  
ภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร สามารถควบคุมการระค่าใช้จ่ายด้านการ  
บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ซึ่งมีนายก  
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรเป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือ  
พนักงานส่วนท้องถิ่น ๓ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมใน  
เรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร  
ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนด  
แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้  
สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา  
ตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลชุมภูพร เพื่อให้การดำเนินการของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตราค่าจ้าง ตามหน่วยงาน  
ต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุ่งมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการ  
อยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็  
ต้องมีการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วน  
ไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการ  
เตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชิงภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ (๔๐%) ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่างงานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าที่จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ ซึ่งการวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร สามารถปรับตัวให้เข้ากับ



สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงทีทำให้การจัดการการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๔.๓. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป้องกันการสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๔.๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๔.๓. การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๔.๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๔.๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร โดยรวม

๓.๔.๒. การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๔.๒. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ประเมินต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกือบหรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมากรวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน



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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มขึ้น/ลดลง

๓.๓ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๓.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

๓.๓.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกาฬ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๓.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๓.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๓.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ

๓.๓.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๓.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### ๑.สภาพทั่วไป

##### ๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง

ตำบลชุมภูพรเป็นหนึ่งในจำนวน ๕ ตำบลของอำเภอสรีวิไล ห่างจากอำเภอ ๕ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัด ๓๕ กิโลเมตร

##### ๑.๒ เนื้อที่

ตำบลชุมภูพรมีเนื้อที่ประมาณ ๘๔.๕๓๔ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๕๒,๘๓๔ ไร่

##### ๑.๓ ภูมิประเทศ

##### ทิศเหนือ

- ติดเขตตำบลศรีวิไล อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬและตำบลคำนาดี อำเภอบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

##### ทิศใต้

- ติดเขตตำบลป่าแฝก อำเภอพริหารเจริญ จังหวัดบึงกาฬ

##### ทิศตะวันออก

- ติดเขตตำบลนาสะแบง อำเภอสรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

##### ทิศตะวันตก

- ติดเขตตำบลศรีสำราญ อำเภอพริหารเจริญ จังหวัดบึงกาฬ

๑.๓.๑ ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศของตำบลชุมภูพรพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นลูกคลื่นลอนลาดที่อยู่ทางด้านทิศตะวันตก และลาดเทลงสู่ที่ราบสู่ที่ราบลุ่มทางด้านทิศตะวันออกมีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญคือ ห้วยทราย ห้วยลึก ห้วยฮี โดยเฉพาะห้วยฮีเป็นเขตแดนของตำบลตั้งแตทางด้านทิศเหนือจนถึงทางด้านทิศตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งเป็นเขตแดนกันระหว่างตำบลศรีวิไล ตำบลนาสะแบงกับตำบลชุมภูพร ความสูงของพื้นที่อยู่ระหว่าง ๑๖๐ - ๑๙๐ เมตร จากระดับน้ำทะเล

๑.๓.๒ สภาพภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศของตำบลชุมภูพร อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ จัดอยู่ในลักษณะภูมิอากาศแบบมรสุมเขตร้อน (Tropical monsoon) ซึ่งแบ่งได้ ๓ ฤดู คือฤดูฝนจะเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้พัดผ่านทะเลและมหาสมุทร ทำให้มีอากาศชุ่มชื้นและฝนตกชุก และยังได้รับอิทธิพลความชุ่มชื้นแถบบริเวณลุ่มแม่น้ำโขงอีกด้วย ส่วนฤดูหนาวจะเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนกุมภาพันธ์ โดยได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งจะพัดเอาความหนาวเย็นและความแห้งแล้งมา สำหรับฤดูร้อนจะเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึงเดือนเมษายนจะมีอากาศร้อนและอบอ้าวจากสถิติภูมิอากาศของสถานีตรวจอากาศของศูนย์วิจัยยางพารา จังหวัดหนองคาย ลักษณะภูมิอากาศในพื้นที่ตำบลชุมภูพร อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ สรุปได้ดังนี้

๑.๓.๓ ปริมาณน้ำฝน

มีปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยทั้งปี ๒,๒๓๑.๒ มิลลิเมตร จำนวนวันฝนตกประมาณ ๓๘ วัน เดือนกรกฎาคมจะมีปริมาณน้ำฝนมากที่สุด ๔๖๘.๙ มิลลิเมตร และเดือนธันวาคมจะมีปริมาณน้ำฝนน้อยที่สุด ๕.๔ มิลลิเมตร

๑.๓.๔ ความชื้นสัมพัทธ์มีความชื้นสัมพัทธ์เฉลี่ยทั้งปี ๗๘.๗ เปอร์เซ็นต์ เดือนสิงหาคมจะมีความชื้นสัมพัทธ์เฉลี่ยสูงสุด ๘๙.๔ เปอร์เซ็นต์ และเดือนมีนาคมจะมีความชื้นสัมพัทธ์เฉลี่ยต่ำสุด ๖๗.๕ เปอร์เซ็นต์ จำนวนหมู่บ้าน ๑๓ หมู่บ้าน เป็นหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมพื้นที่ทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน ได้แก่

- |                               |                                  |
|-------------------------------|----------------------------------|
| หมู่ที่ ๑ บ้านชุมภูพร         | หมู่ที่ ๘ บ้านโคกสำราญสามัคคี    |
| หมู่ที่ ๒ บ้านโลกคาม          | 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

การประกอบอาชีพของราษฎรตำบลชุมภูพร ส่วนใหญ่ทำการเกษตรเป็นหลัก ได้แก่ การปลูกยางพารา ทำนาข้าว ปลูกมันสำปะหลัง การเลี้ยงสัตว์

อาชีพรองของราษฎร คือ การทำการเกษตรผสมผสาน การค้าขาย การรับจ้าง พืชเศรษฐกิจที่สำคัญของตำบลชุมภูพร ได้แก่ ยางพารา ข้าว มันสำปะหลัง การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของเกษตรกร

๒.๑. กลุ่มวิสาหกิจชุมชน

- กลุ่มแปรรูปปศุสัตว์บ้านห้วยลึก หมู่ ๓
- กลุ่มกองทุนหมู่บ้านพรสวรรค์

๒.๒. กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรในตำบลชุมภูพร

- กลุ่มแม่บ้านเกษตรกรแปรรูปผลไม้ตากการเกษตร หมู่ ๑ (กลุ่มน้ำพริก , กลุ่มปลาซึ่ม)
- กลุ่มเย็บผ้า หมู่ ๒,๘
- กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์ ตำบลชุมภูพร

๒.๓. หน่วยธุรกิจในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล คือ

- |                      |    |      |
|----------------------|----|------|
| - ธนาคาร             | -  | แห่ง |
| - โรงแรม             | -  | แห่ง |
| - บิมน้ำเย็นขนาดกลาง | ๗  | แห่ง |
| - โรงงานอุตสาหกรรม   | -  | แห่ง |
| - โรงเรียน           | ๑๒ | แห่ง |
| - ร้านค้า            | ๔๕ | แห่ง |
| - ร้านจำหน่ายน้ำแข็ง | ๑  | แห่ง |

๓. สภาพทางสังคม

๓.๑. การศึกษา

- |  |    |      |                    |
|--|----|------|--------------------|
| - ศูนย์เด็กก่อนวัยเรียน                  | ๒  | แห่ง |                    |
| - โรงเรียนประถมศึกษา                     | ๔  | แห่ง | (ขยายโอกาส ๒ แห่ง) |
| - โรงเรียนมัธยมศึกษา                     | -  | แห่ง |                    |
| - โรงเรียนอาชีวศึกษา                     | -  | แห่ง |                    |
| - โรงเรียน/สถาบันชั้นสูง                 | -  | แห่ง |                    |
| - โรงเรียนปริยัติธรรม                    | ๓  | แห่ง |                    |
| - ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน       | -  | แห่ง |                    |
| - หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน              | ๑๓ | แห่ง |                    |
| - ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน                  | ๑  | แห่ง |                    |
| - ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรประจำตำบล | ๑  | แห่ง |                    |

๓.๒. สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- |                   |    |      |
|-------------------|----|------|
| - วัด / สำนักสงฆ์ | ๑๓ | แห่ง |
| - มัสยิด          | -  | แห่ง |
| - ศาลเจ้า         | -  | แห่ง |
| - โบสถ์           | -  | แห่ง |

๓.๓. การสาธารณสุข

- |                                     |     |      |
|-------------------------------------|-----|------|
| - โรงพยาบาลของรัฐขนาด(เตียง)        | -   | แห่ง |
| - สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน     | ๑   | แห่ง |
| - สถานพยาบาลเอกชน                   | ๒   | แห่ง |
| - อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ | ๑๐๐ | แห่ง |
| - มีการจัดตั้ง อ.ส.ม. ทุกหมู่บ้าน   |     |      |

๓.๔. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- |                       |   |      |
|-----------------------|---|------|
| - สถานีตำรวจชุมชนตำบล | - | แห่ง |
|-----------------------|---|------|



- สถานีดับเพลิง

แห่ง

## ๔. การบริการพื้นฐาน

## ๔.๑ การคมนาคม

- มีถนนลาดยาง - สาย ยาว - กิโลเมตร
- มีถนนลูกรังระหว่างหมู่บ้าน ๓ สาย ยาว ๒,๓๐๐ เมตร
- ถนนภายในหมู่บ้านบางส่วนเป็นถนนลูกรัง และส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีต

## ๔.๒ การโทรคมนาคม

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

## ๔.๓ การไฟฟ้า

- |                         |     |    |          |
|-------------------------|-----|----|----------|
| - มีไฟฟ้าใช้ทุกหมู่บ้าน | รวม | ๓๓ | หมู่บ้าน |
|-------------------------|-----|----|----------|

## ๔.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

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

## ๔.๕ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

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

## ๔.๖ การสูบน้ำด้วยไฟฟ้า

- แห่ง

## ๕.ทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๑ ทรัพยากรน้ำ แหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญคือ ห้วยบ้าน ห้วยลึก ห้วยทราย และห้วยอี

๕.๒ ทรัพยากรป่าไม้ จากการสำรวจของส่วนวิเคราะห์สภาพการใช้ที่ดินในเขตตำบลชุมภูพรของกรมพัฒนาที่ดิน ปี พ.ศ. ๒๕๔๙ พบว่าตำบลชุมภูพร มีพื้นที่ที่มีสภาพเน้นป่าไม้อยู่ ๕๙ ไร่ คิดเป็นร้อยละ ๐.๑๙ ของพื้นที่

๕.๓ ทรัพยากรที่ดิน สภาพการใช้ที่ดินในปัจจุบันของตำบลชุมภูพรพบว่าตำบลชุมภูพรพื้นที่ส่วนใหญ่ มีการใช้ที่ดินในการปลูกยางพารามากที่สุดคิดเป็น ๓๐,๓๒๐ ไร่หรือร้อยละ ๕๗.๓๙ ของพื้นที่ รองลงมาคือพื้นที่ทำนา จำนวน ๑๖,๒๐๐ ไร่ หรือร้อยละ ๓๐.๖๖ ของพื้นที่ตำบล และแนวโน้มในการใช้ประโยชน์ที่ดินเพื่อปลูกยางพารามีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นข้อมูลจากการสำรวจของกรมพัฒนาที่ดิน ปี ๒๕๖๑ สามารถแยกสภาพการใช้ที่ดินในปัจจุบันของตำบลชุมภูพร ตามกลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

- ๑) พื้นที่อยู่อาศัย มีเนื้อที่ประมาณ ๑,๘๗๐ ไร่ หรือร้อยละ ๓.๕๕
- ๒) พื้นที่เกษตรกรรม มีเนื้อที่ประมาณ ๔๗,๖๕๐ ไร่ หรือร้อยละ ๙๐.๑๙
- ๓) พื้นที่ป่าไม่มีเนื้อที่ประมาณ ๕๙ ไร่ หรือร้อยละ ๐.๑๙
- ๔) พื้นที่แหล่งน้ำมีเนื้อที่ประมาณ ๘๙๐ ไร่ หรือร้อยละ ๑.๖๘

๕) พื้นที่อื่น ๆ มีเนื้อที่ประมาณ ๒,๑๒๒ ไร่ หรือร้อยละ ๔๓.๙

### 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 กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุ
- 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

๕.๔ ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก

๕.๕ สถานที่รองรับการบริการประชาชนรวมถึงใช้สำหรับปฏิบัติงานไม่เป็นสัดส่วน ไม่เพียงพอและยังไม่มีความปลอดภัย ด้านข้อมูลและทรัพย์สินของ อบต.

#### ๕. ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว และการกีฬา

๕.๑ สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติในพื้นที่ซึ่งไม่ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่รู้จัก

๕.๒ ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัวในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ

#### ๖. ด้านการศึกษา ศาสนา ชนบทธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และภูมิปัญญาของท้องถิ่น

๖.๑ การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน

๖.๒ การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียนยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการ และเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้

๖.๓ ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลังไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง

๖.๔ การเสื่อมศีลธรรมทางศาสนาของคนทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา

๖.๕ วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหายเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจจากเยาวชนรุ่นหลัง

#### ๗. ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗.๑ พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู

๗.๒ พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจากการบุกรุกถางป่า

๗.๓ ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบทหากไม่มีการวางแผนที่ดีจะเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข

๗.๔ ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง

๗.๕ เกิดอุบัติเหตุจำนวนมากในช่วงเทศกาลวันหยุด ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

#### ๘. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจจอาชีพและรายได้

๘.๑ ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี

๘.๒ ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูการทำเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน

๘.๓ การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ที่ยั่งยืนซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน



๔.๔ การขาดเงินทุนประกอบอาชีพประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์

๓. ความต้องการด้านการสาธารณสุข ทวีพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๓.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเฝ้าระวังด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๓ จัดทำแนวเขตกั้นหนองน้ำสาธารณะ

๓.๔ รณรงค์และปลูกจิตสำนึกให้ประชาชนได้มีจิตสำนึกมีความรัก และดูแลทรัพยากรธรรมชาติ

#### ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุน ให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของอบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๖ ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤตมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา แผนพัฒนาจังหวัดบึงกาฬประกอบด้วย ๒ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตอย่างพาราเพื่อเพิ่มมูลค่าและ

การแปรรูปให้เกิดผลิตภัณฑ์ในเชิงอุตสาหกรรมโดยใช้วิทยาศาสตร์ 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 แผนพัฒนาอำเภอสรีวิไล ประกอบด้วยคือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจให้มีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม และชุมชนเข้มแข็ง ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานควบคู่กับการบริหารจัดการและดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาสังคมให้สงบสุขและพึงปรารถนา ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี แผนพัฒนาตำบล ประกอบด้วย ๗ ด้าน คือ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนานโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๓๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))



- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๔))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓)) รักษา ความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๔))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความ จำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๔) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหา ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมชนฯ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ



ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

### การวิเคราะห์สภาพการณ์ของหน่วยงานตามหลัก SWOT Analysis

เป็นการวิเคราะห์จากสภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกของหน่วยงานในปัจจุบัน ซึ่งการวิเคราะห์สภาพการณ์เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อให้รู้ตนเอง (รู้เรา) รู้จักสภาพแวดล้อม (รู้เขา) ชัดเจน และวิเคราะห์โอกาส-อุปสรรค การวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในหน่วยงาน หรือสิ่งนี้อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต 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 มีแหล่งน้ำธรรมชาติ สำห้วย หนอง คลอง บึง เหมาะกับการทำการเกษตร เช่น ทำนา ปลูกยางพารา พืช ผักต่าง ๆ แหล่งน้ำสำคัญเช่น ห้วยทราย ห้วยลึก ห้วยสี อย่างเก็บน้ำบ้านห้วยลึก กุดปลากแตก หนองใหญ่ หนองเป็ด หนองสิม ฯลฯ

๑.๒. พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร อยู่ติดกับอำเภอศรีวิไล มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกในการเดินทางเนื่องจากมีถนนสายหลักเชื่อมต่ออำเภอและจังหวัด คือทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๒๒ ทำให้ประชาชนมีการคมนาคมสะดวกทั้งในการสัญจรและการขนส่งผลิตผลทางการเกษตรสู่ตลาดได้สะดวกรวดเร็ว

๑.๓. ประชาชนมีการรวมกลุ่มทางการเกษตรเพื่อลดต้นทุนการผลิต โดยเฉพาะกลุ่มผลิตปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพซึ่งมีอยู่ทุกหมู่บ้านทั้ง ๑๓ หมู่บ้าน ทำให้เกษตรกรสามารถลดรายจ่ายในครัวเรือนได้

๑.๔. ประชาชนมีการพึ่งพาอาศัยกัน มีความรักสามัคคีกันในชุมชน ย่อมส่งผลให้ชุมชนมีความเข้มแข็งต่อไป

๑.๕. มีชนบวรรมนิยมประเพณีท้องถิ่นอันดีงามที่สืบทอดกันมาช้านาน เช่น ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีบุญมหาชาติ บุญตรุษ ประเพณีเข้าพรรษา ฯลฯ

๑.๖. มีสถานบันการศึกษากระจายอยู่ทุกชุมชน มีโรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง โรงเรียนขยายโอกาสการศึกษา ๒ แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่ ๒ แห่ง โรงเรียนปริยัติธรรม ๑ แห่ง ทำให้เกิดความสะดวกในการศึกษาของคนในชุมชน และสามารถพัฒนาการศึกษาได้มีประสิทธิภาพ

๓.๗. มีแหล่งท่องเที่ยวทางศาสนาวัฒนธรรม คือ วัดเวฬุวัน ซึ่งเหมาะแก่การศึกษาค้นคว้า ประวัติศาสตร์วัฒนธรรม โดยแต่ละปีมีพุทธศาสนิกชนและประชาชนได้เข้าเยี่ยมชม และมีส่วนร่วมในการจัด กิจกรรมประเพณีท้องถิ่นต่าง ๆ รวมถึงการบริจาคทรัพย์สนับสนุน เพื่อทำนุบำรุง ศาสนสถาน และส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ชนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น

## ๒. จุดอ่อน (Weaknesses)

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

๒.๒. การให้บริการด้านสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ยังไม่ทั่วถึงทุกพื้นที่ เนื่องจากปัจจุบัน ประชาชนในพื้นที่ได้ขยายครัวเรือนไปตามพื้นที่การเกษตร ทำให้ขาดไฟฟ้าในครัวเรือนและการเกษตร

๒.๓. พื้นที่บางส่วนยังประสบภัยแล้งในช่วงฤดูแล้ง เช่น บ้านโนนม่วง บ้านโนนไทยประสิทธิ์ ซึ่งเป็นหมู่บ้านที่มีพื้นที่ค่อนข้างสูงขาดแคลนน้ำประปาในช่วงฤดูแล้ง

๒.๔. เกษตรกรยังทำการเกษตรโดยใช้สารเคมีจำนวนมาก ทำให้มีผลกระทบต่อระบบนิเวศน์

๒.๕. เขตพื้นที่ยังประสบปัญหาน้ำท่วมขังในหมู่บ้านเนื่องจากเป็นพื้นที่ลุ่ม เช่น บ้านห้วยลึก

๒.๖. การรวมกลุ่มเพื่อการผลิตและสร้างรายได้ของประชาชนยังเป็นการรวมกลุ่มที่ไม่มีความมั่นคง 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 ลำห้วยอี ลำห้วยลึก อ่างเก็บน้ำห้วยลึก อ่างเก็บน้ำหนองบัวงาม หนองใหญ่ หากมีการพัฒนาแหล่งน้ำ เช่นการขุดลอก ก่อสร้างฝายกักเก็บน้ำ หรือทำแก้มลิง จะสามารถให้เกษตรกรสามารถใช้น้ำในการทำ การเกษตรได้ตลอดปี จะช่วยเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรและสร้างรายได้แก่เกษตรกรได้

๓.๒. รัฐบาลมีนโยบายในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาแหล่งน้ำในท้องถิ่นเพื่อให้เกษตรกรสามารถนำไปใช้อุปโภคบริโภคและการเกษตร

๓.๓. รัฐบาลหน่วยภาครัฐมนตรีมีนโยบายการปราบปรามยาเสพติด การทุจริตคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่อง ทำให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปราม ซึ่งจะส่งผลให้ชุมชนเกิดความอบอุ่น เข้มแข็ง สังคมมีความปลอดภัย

๓.๔. พื้นที่ตำบลชุมภูพรเป็นพื้นที่ติดถนนสายหลักทำให้มีการคมนาคมสะดวก การขนส่ง ผลผลิตทางการเกษตรมีความรวดเร็วประหยัดงบประมาณในการขนส่ง

๓.๕. สินค้าภาคการเกษตรและอาหารมีแนวโน้มที่มีความต้องการมากขึ้น ทั้งตลอดในท้องถิ่น และต่างประเทศทำให้ส่งผลต่อผลผลิตทางการเกษตร

๓.๖. การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในปี ๒๕๕๘ จะส่งผลให้มีการค้าขายผลผลิตทางการเกษตรมากขึ้น กำไรการขายจะมีมากขึ้น

## ๔. อุปสรรค/ภัยคุกคาม (Threats)



๔.๑. เส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านบางส่วนและพื้นที่เกษตรยังมีถนนลูกรัง ทำให้การคมนาคมยังลำบาก การขนส่งผลผลิตการเกษตรไม่สะดวก

๔.๒. สินค้าอุปโภคบริโภค น้ำมัน และสินค้าที่จำเป็นอื่น ๆ มีราคาสูงขึ้น ทำให้ประชาชนผู้มีรายได้น้อยมีปัญหาในการดำรงชีพและการใช้จ่าย

๔.๓. สภาพภูมิอากาศที่ไม่แน่นอน ส่งผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ เช่น ปัญหาภัยธรรมชาติต่าง ๆ เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง วัชพืช ทำให้ผลผลิตการเกษตรของเกษตรกรเสียหาย และส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่

๔.๔. การหลั่งไหลของกระแสวัฒนธรรมตะวันตก การบริโภควัตถุดิบของประชาชน รวมทั้งการบริโภคสื่อและเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสม ส่งผลกระทบต่อชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน

๔.๕. ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นน้อย เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจที่ปัจจุบันมีการแข่งขันสูง

๔.๖. เกษตรกรถูกเอาเปรียบด้านราคาจากพ่อค้าราคาจากพ่อค้าคนกลาง ส่งผลกระทบต่อราคาพืชผลทางการเกษตรทำราคาผลผลิตไม่เป็นไปตามกลไกของตลาด

๔.๗. การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนปี ๒๕๕๘ จะมีการแข่งขันทางการตลาดสูง สินค้าจากกลุ่มอาเซียนอาจมีส่วนแบ่งทางการตลาดและจะส่งผลกระทบต่อราคาผลผลิตการเกษตร

### วิสัยทัศน์การพัฒนา

“สิ่งแวดล้อมไร้มลพิษ คุณภาพชีวิตสดใส เกษตรอย่างพารารุ่งเรือง พู่เฟื่องภูมิปัญญา พัฒนาความรู้ด้านการศึกษา รักษาขนบธรรมเนียมประเพณี มีการคมนาคมสะดวก ผนวกกำลังชุมชนเข้มแข็ง”

### พันธกิจ(Mission)

๑. พัฒนาพื้นที่สุขภาพการธรรมชาติสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์
๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความอบอุ่นเข้มแข็ง ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและป้องกันยาเสพติด
๓. พัฒนาระบบสาธารณสุข ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ป้องกัน ระวังโรคติดต่อ
๔. ส่งเสริมพัฒนาการศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย
๕. ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่คู่ชุมชน
๖. ส่งเสริมการเพาะปลูกอย่างพาราพิช ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ พัฒนาความรู้เกษตรกรให้มีความรู้การประกอบอาชีพเพื่อเพิ่มผลผลิตและรายได้ของชุมชนให้ชุมชนมีรายได้ สามารถพัฒนาครอบครัวมีความเข้มแข็ง
๗. พัฒนาระบบสาธารณูปโภค เส้นทางคมนาคมขนส่งให้มีความสะดวกทั่วถึง
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. ประชาชนมีรายได้จากการเกษตรอย่างพาราและการประกอบอาชีพเกษตรกร มีความรู้ในการประกอบอาชีพมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ
๗. การคมนาคมและสาธารณูปโภคต่าง ๆ ได้มาตรฐานเพียงพอกับความต้องการประชาชน
๘. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น
๙. เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส ผู้ทุพพลภาพ ผู้พิการได้รับการช่วยเหลือดูแลทั่วถึง
๑๐. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการอย่างต่อเนื่องเกิดความประทับใจประชาชนผู้รับบริการ

**๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ  
ภารกิจหลัก**

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๗. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว

**ภารกิจรอง**

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

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง ปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๔๔ อัตรากำลัง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่

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

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ขอขยับเลิกตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากเดิมกำหนดตำแหน่งดังกล่าวเพื่อรองรับการจัดสรรอัตราตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แต่การกำหนดตำแหน่ง ดังกล่าวไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ข้อ ๒ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๘ ซึ่งตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ ซึ่งปัจจุบัน ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดสว่างสามัคคี มีเด็กปฐมวัย จำนวน ๔๗ คน มีพนักงานครู จำนวน ๔ อัตราว่าง ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๒ อัตราว่าง ๑ อัตรา เมื่อเทียบอัตราส่วนสามารถมีพนักงานครู ได้จำนวน ๔ คน จึงขอขยับเลิกตำแหน่งดังกล่าว และเพื่อให้การปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร สอดคล้องกับสภาพการณ์ทางสังคมปัจจุบันและปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น อันจะทำให้การปฏิบัติราชการประสบผลสัมฤทธิ์ และมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุด องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร จึงมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาของส่วนราชการ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง อำนาจหน้าที่ และปริมาณงาน รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ โดยได้กำหนดตำแหน่ง หน่วยงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภารกิจตามที่ได้วิเคราะห์ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	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> <li>องค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>-งานบริหารวิชาการ</li> </ul>	<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> <li>องค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>-งานบริหารวิชาการ</li> </ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.สำนักงานปลัด อบต.(ต่อ)</b></p> <p><b>๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานนิเทศการศึกษา</li> <li>-งานเทคโนโลยีทางการศึกษา</li> <li>-งานกิจการศาสนา</li> <li>-งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม</li> <li>-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>-งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>-งานจัดการศึกษา</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี</li> <li>-งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช</li> <li>-งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช</li> <li>-งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี</li> <li>-งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี</li> <li>-งานส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์</li> <li>-งานป้องกันรักษาโรค</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการบัญชี</li> <li>-งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>-งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>-งานพัฒนารายได้</li> <li>-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>-งานพัสดุ</li> <li>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul>	<p><b>๑.สำนักงานปลัด อบต.(ต่อ)</b></p> <p><b>๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานนิเทศการศึกษา</li> <li>-งานเทคโนโลยีทางการศึกษา</li> <li>-งานกิจการศาสนา</li> <li>-งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม</li> <li>-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>-งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> <li>-งานจัดการศึกษา</li> </ul> <p><b>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี</li> <li>-งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช</li> <li>-งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช</li> <li>-งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี</li> <li>-งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี</li> <li>-งานส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์</li> <li>-งานป้องกันรักษาโรค</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>๒.๑ งานการเงิน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๒ งานบัญชี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการบัญชี</li> <li>-งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>-งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>-งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><b>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>-งานพัฒนารายได้</li> <li>-งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>-งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><b>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>-งานพัสดุ</li> <li>-งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>-งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประเมินราคา</li> <li>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>-งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>-งานออกแบบ</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประสานสาธารณูปโภคและกิจกรรมประปา</li> <li>-งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>-งานสุขาภิบาลโรงเรียน</li> <li>-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>-งานอาชีพอนามัย</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานอนามัยชุมชน</li> <li>-งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>-งานสุขศึกษา</li> <li>-งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li> <li>-งานป้องกันยาเสพติด</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>-งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li> <li>-งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><b>๓.๑ งานก่อสร้าง</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>-งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ</li> <li>-งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> </ul> <p><b>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประเมินราคา</li> <li>-งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>-งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>-งานออกแบบ</li> </ul> <p><b>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานประสานสาธารณูปโภคและกิจกรรมประปา</li> <li>-งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><b>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <p><b>๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>-งานสุขาภิบาลโรงเรียน</li> <li>-งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</li> <li>-งานอาชีพอนามัย</li> </ul> <p><b>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานอนามัยชุมชน</li> <li>-งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>-งานสุขศึกษา</li> <li>-งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ</li> <li>-งานป้องกันยาเสพติด</li> </ul> <p><b>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานควบคุมสิ่งปฏิกูล</li> <li>-งานรักษาความสะอาดและขนถ่ายสิ่งปฏิกูล</li> <li>-งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>-งานควบคุมมลพิษ</li> <li>-งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบ</li> <li>-งานติดตามตรวจสอบ</li> </ul> <p><b>๔.๕ งานควบคุมโรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการเฝ้าระวัง</li> <li>-งานระบาดวิทยา</li> <li>-งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</li> <li>-งานโรคเอดส์</li> </ul> <p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสวัสดิการสังคม</li> <li>-งานสุสานและฌาปนสถาน</li> <li>-งานพัฒนาชุมชน</li> <li>-งานจัดระเบียบชุมชน</li> <li>-งานการกีฬาและันทนาการ</li> </ul> <p><b>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสังคมสงเคราะห์ ผู้ด้อยโอกาส</li> <li>-งานพิทักษ์เด็กและสตรี</li> <li>-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>	<p><b>๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานส่งเสริมและเผยแพร่</li> <li>-งานควบคุมมลพิษ</li> <li>-งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบ</li> <li>-งานติดตามตรวจสอบ</li> </ul> <p><b>๔.๕ งานควบคุมโรค</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานการเฝ้าระวัง</li> <li>-งานระบาดวิทยา</li> <li>-งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค</li> <li>-งานโรคเอดส์</li> </ul> <p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p><b>๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสวัสดิการสังคม</li> <li>-งานสุสานและฌาปนสถาน</li> <li>-งานพัฒนาชุมชน</li> <li>-งานจัดระเบียบชุมชน</li> <li>-งานการกีฬาและันทนาการ</li> </ul> <p><b>๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-งานสังคมสงเคราะห์ ผู้ด้อยโอกาส</li> <li>-งานพิทักษ์เด็กและสตรี</li> <li>-งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> </ul>	



## ๘.๒ การวิเคราะห์กรอบอัตรากำลัง

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	ระดับ	จำนวน อัตรา	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ระดับ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต.	กลาง	๑	๑	ปลัด อบต.	กลาง	๑	
๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๑	๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๑	
					<b>สำนักงานปลัด อบต.(๑๑) (๑๙ อัตรา)</b>			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	ต้น	๑	๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	ต้น	๑	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	
๖	นิติกร	ป.ก.	๑	๖	นิติกร	ป.ก.	๑	
๗	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๑	๗	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ชก.	๑	ว่าง
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ก./ชง.)	ชง.	๑	
					<b>งบเงินอุดหนุน</b>			
๓๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยลึกอินทรมิตร	ครู ชก.	๑	๓๐	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยลึกอินทรมิตร	ครู ชก.	๑	
๓๑	ครู	-	๑	๓๑	ครู	-	๑	
					<b>งบเงินอุดหนุน</b>			
๓๒	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดสว่างสามัคคี	ครู ชก.	๑	๓๒	ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดสว่างสามัคคี	ครู ชก.	๑	
๓๓	ครู	-	๑	๓๓	ครู	-	๑	
๓๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๓๔	ครู	-	๑	
๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๓๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	ยุบเลิก
๓๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	-	๑	๓๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	-	๑	ว่าง
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๓๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๓๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	
					<b>งบเงินอุดหนุน</b>			
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	๑	๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	-	๑	
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	
๓๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๓๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	ว่าง
๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๓๙	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	
๓๙	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	-	๑	๓๙	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	-	๑	
๓๙	พนักงานขับรถยนต์(กู้ชีพ)	-	๑	๓๙	พนักงานขับรถยนต์(กู้ชีพ)	-	๑	
๓๙	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๓๙	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	
					<b>งบคลัง(๑๔) (๑๒ อัตรา)</b>			
๓๙	ผ.ส.คลัง	ต้น	๑	๓๙	ผ.ส.คลัง	ต้น	๑	
๓๙	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๓๙	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	
๓๙	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๑	๓๙	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	๑	ว่าง
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.	๑	๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.จ.	๑	
๓๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๓๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	
๓๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.จ.	๑	๓๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.จ.	๑	
๓๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.จ.	๑	๓๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.จ.	๑	เจ้าที่ว่างของ ยุบเลิก
๓๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.จ.	๑	๓๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.จ.	๑	

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑๐ / ๒๕๖๑  
๑๖ ก.ย. ๖๐

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

## ๔.๒ การวิเคราะห์กรอบอัตราค่าจ้าง (ต่อ)

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างเดิม (๒๕๖๔ - ๒๕๖๓)	ระดับ	จำนวน อัตรา	ที่	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	ระดับ	จำนวน อัตรา	หมายเหตุ
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๓	๓๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๓	ว่าง
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓	๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๓	ว่าง
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓	๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๓	ว่าง
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓	ว่าง
กองช่าง (๑๕) (๗ อัตรา)				กองช่าง (๑๕) (๗ อัตรา)				
๓๕	ผอ.กองช่าง	ต้น	๑	๓๔	ผอ.กองช่าง	ต้น	๑	ว่าง
๓๖	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๓๕	นายช่างโยธา	ปง.	๑	
๓๗	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๓๖	นายช่างโยธา	ปง.	๑	
๓๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๓๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	ว่าง
๓๙	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๓๘	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๓๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	
๔๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๔๐	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖) (๖ อัตรา)				กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖) (๖ อัตรา)				
๔๒	ผอ.กองสาธารณสุข	ต้น	๑	๔๓	ผอ.กองสาธารณสุข	ต้น	๑	ว่าง
๔๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๔๒	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	
๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๔๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	
๔๕	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๔๔	พนักงานจ้างทั่วไป พนักงานขับรถขยะ	-	๑	ว่าง
๔๖	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	๔๕	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	
๔๗	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	๔๖	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	
กองสวัสดิการสังคม(๑๑) (๒ อัตรา)				กองสวัสดิการสังคม(๑๑) (๒ อัตรา)				
๔๘	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	๔๗	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ต้น	๑	
๔๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๔๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	
รวม			๔๙	รวม			๔๘	

## หมายเหตุ

๑. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดสว่างสามัคคี ชุมเล็ก จำนวน ๑ อัตรา

๒. ตำแหน่งสายอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) และตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นบพ.สาธารณสุข ระดับต้น) เป็นตำแหน่งที่ว่างและร้องขอให้ กสธ. สอบแทน ตำแหน่งสายงานวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ขอใช้บัญชีสอบแข่งขันของ กสธ.

๓. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง. จะยุบเลิกเมื่อเข้าสู่ตำแหน่งว่าง

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑๐ / ๖๑  
๑๖ ก.ย. ๖๓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๘.๓ การเปรียบเทียบตำแหน่ง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียงที่มีงบประมาณ และอำนาจหน้าที่ใกล้เคียงกัน

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณ	พนักงานส่วนตำบล			ลูกจ้างประจำ			ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก			พนักงานจ้างตามภารกิจ			รวม			
				มีคนครอง	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	มีคนครอง	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	มีคนครอง	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	มีคนครอง	ว่าง	กำหนดเพิ่ม				
๑	อบต.ชุมภูพร	๕	๔๖,๐๐๐,๐๐๐	๒๓	๔	-	-	-	-	๕	-	-	๓	๓	-	๔	๗	-	๔๘
๒	อบต.นาสะแบง	๕	๔๔,๕๗๓,๕๐๐	๑๕	๗	-	-	-	-	๘	-	-	๗	-	-	๓๘	-	-	๕๖
๓	อบต.นาสิงห์	๖	๔๓,๓๓๘,๓๓๐	๑๕	๕	-	-	-	-	๘	-	-	๑	-	-	๔	๖	-	๓๙



๘.๔ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต.	กลาง	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	<b>สำนักงานปลัด อบต.(๐๓)</b>									
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	ต้น	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๔	นักบริหารบุคคล	ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	บก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๖	นิติกร	บก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๗	นักวิชาการศึกษา	บก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	บก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งบเงินอุดหนุน ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยลึกอินทรมนิตร</b>									
๑๐	ครู	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ครู	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>๒. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดสว่างสามัคคี</b>									
๑๒	ครู	ชก.	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๓	ครู	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๔	ครู	-	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</b>									
๑๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</b>									
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</b>									
๑๙	พนักงานรับรถยนต์	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๒๐	พนักงานรับรถยนต์(ส่วนกลาง)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	พนักงานรับรถยนต์(กู้ชีพ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>									
๒๓	ผ.อ.กองคลัง	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	บก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
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	๑	๑	-	-	-	เจ้าผู้แทนกอง ยุบเลิก
๓๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑๐ / ๒๓  
๑๖ ก.ย. ๖๓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

## ๘.๕. การกำหนดกรอบอัตราจ้าง (ต่อ)

ที่	ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบ อัตราจ้างเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง (๑๔) (ต่อ)</b>										
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</b>										
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>กองช่าง (๑๕)</b>										
๓๕	ผอ.กองช่าง	ทัน	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๖	นายช่างโยธา	ปจ.	๑	๑	๑	-	-	-		
๓๗	นายช่างโยธา	ปจ.	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</b>										
๓๘	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
๓๙	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๐	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)</b>										
๔๒	ผอ.กองสาธารณสุขฯ	ทัน	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
๔๓	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>										
๔๕	พนักงานขับรถขยะ	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง	
๔๖	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๗	พนักงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>กองสวัสดิการสังคม (๑๑)</b>										
๔๘	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	ทัน	๑	๑	๑	-	-	-		
๔๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑	-	-	-		
<b>รวม</b>			<b>๔๙</b>	<b>๔๙</b>	<b>๔๙</b>	<b>๑๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>		

**หมายเหตุ**

๑. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดสว่างสามัคคี ยุบเลิก จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งสายอำนาจการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) และ ตำแหน่งผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (บพ.สาธารณสุขฯ ระดับต้น) เป็นตำแหน่งที่ว่างและร้องขอให้ กสด. สอบแทน ตำแหน่งสายงานวิชาการ ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ปก./ชก. ขอใช้บัญชีสอบแข่งขันของ กสด.
๓. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปจ./ชง. จะยุบเลิกเมื่อเข้าสู่ตำแหน่ง

ตรวจสอบแล้ว  
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ วันที่ ๑๐ / ๒๓.  
๑๖๑.๑.๕๓

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนประโชชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ การคำนวณการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโชชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมพวง มีอัตราค่าจ้างปีปัจจุบัน จำนวน ๑๙ อัตรา ที่จะใช้คำนวณการใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโชชน์ตอบแทนอื่น ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต./อบต./งานท้องถิ่น ระดับกลาง	๓	๔๓,๒๕๐	๓,๐๐๐	๓,๐๐๐	๖๒๓,๐๐๐	๑๖,๔๕๐	๑๘,๒๖๐	๑๙,๐๖๐	
๒	รองปลัด อบต./อบต./งานท้องถิ่น ระดับ ต่ำ	๓	๓๑,๘๘๐	๓,๕๐๐	-	๔๖๕,๕๖๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๑๖๐	
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๖</b>	<b>๗๕,๑๓๐</b>	<b>๑๐,๕๐๐</b>	<b>๓,๐๐๐</b>	<b>๑,๐๘๘,๕๖๐</b>	<b>๒๙,๘๕๐</b>	<b>๓๓,๘๘๐</b>	<b>๓๕,๒๖๐</b>	

สำนักงานปลัด (๑๑) มีอัตราค่าจ้างปีปัจจุบันจำนวน ๒๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)×๑๒เดือน (๔)	การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	พ.น.สำนักงานปลัด (น.บ.ท.งานทั่วไป ระดับ ต่ำ)	๑	๒๘,๐๓๐	๓,๕๐๐	-	๓๓๘,๒๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๓,๒๖๐	๑๓,๔๕๐	
๒	นักทรัพยากรบุคคล (น.บ./ช.ก.)	๑	๒๘,๖๖๐	-	-	๓๕๖,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๕๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(น.บ./ช.ก.)	๑	๓๘,๘๓๐	-	-	๒๒๖,๐๘๐	๓,๖๘๐	๓,๖๘๐	๓,๘๐๐	
๔	นิติกร(น.บ./ช.ก.)	๑	๑๖,๒๖๐	-	-	๑๙๘,๖๕๐	๘,๖๕๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	
๕	นักวิชาการศึกษา(น.บ./ช.ก.)	๑	๒๘,๖๓๐	-	-	๓๕๕,๓๖๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	ว่าง
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๕</b>	<b>๑๒๖,๓๑๐</b>	<b>๓,๕๐๐</b>	<b>-</b>	<b>๑,๕๒๐,๕๖๐</b>	<b>๕๘,๖๐๐</b>	<b>๕๓,๖๕๐</b>	<b>๕๘,๒๕๐</b>	



สำนักงานปลัด (๑๑) มีอัตราจ้างปัจจุบันจำนวน ๒๐ อัตรา ดังนี้ (ต่อ)

ที่	ตำแหน่ง	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)+๑๒๕๕๕๕๕๕	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ป.ก./พ.ก.)	๑	๒๘,๕๖๐	-	-	๓๑๔,๖๑๐	๑๐,๕๖๐	๓,๘๐๐	๑๓,๓๖๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ(ป.ง./พ.ง.)	๑	๑๑,๕๖๐	-	-	๑๒๔,๕๖๐	๑,๖๖๐	๑,๖๖๐	๓,๓๒๐	
	<b>๑. ศูนย์พัฒนาเด็กบ้านหัวอึ่งอีกอินทรมิตร</b>									
๘	ครู(ครูชำนาญการ)	๑								เงินอุดหนุน
๙	ครู	๑								เงินอุดหนุน
	<b>๒. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สง่างามสี่</b>									
๑๐	ครู(ครูชำนาญการ)	๑								เงินอุดหนุน
๑๑	ครู	๑								เงินอุดหนุน
๑๒	ครู	๑								เงินอุดหนุน
๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑								ว่าง
	<b>พนักงานส่วนราชการ (พิเศษ)</b>									
๑๔	ผู้ดูแลเด็ก(พิเศษ)	๑								เงินอุดหนุน
๑๕	ผู้ดูแลเด็ก(พิเศษ)	๑								เงินอุดหนุน
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ(ตามคุณวุฒิ)</b>									
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑								ว่าง
	<b>พนักงานจ้างภารกิจ(พิเศษ)</b>									
๑๗	พนักงานขับรถยนต์	๑	๕,๕๐๐	-	-	๑๒๖,๕๐๐	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	ว่าง
	<b>รวม</b>	<b>๑๒</b>	<b>๕๖,๕๖๐</b>	<b>๑,๕๐๐</b>	<b>-</b>	<b>๖๒๕,๑๕๐</b>	<b>๑๖,๖๖๐</b>	<b>๑๒,๓๒๐</b>	<b>๒๙,๙๘๐</b>	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

สำนักงานเขต (๐๓) มีอัตราจ้างปัจจุบันจำนวน ๒๐ อัตรา ดังนี้ (ต่อ)

ที่	ตำแหน่ง	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำ ตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)>๑๓เดือน (๔)	การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๘	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	๓	๕,๐๐๐	-	-	๑๕,๐๐๐	-	-	-	
๑๙	พนักงานขับรถยนต์(พิเศษ)	๓	๕,๐๐๐	-	-	๑๕,๐๐๐	-	-	-	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์ทุกท่า	๑	๕,๐๐๐	-	-	๑๕,๐๐๐	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๑๕,๐๐๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๔๕,๐๐๐</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๒๐</b>	<b>๒๐๕,๓๐๐</b>	<b>๓,๕๐๐</b>	<b>-</b>	<b>๒,๕๒๖,๒๐๐</b>	<b>๖๓,๕๖๐</b>	<b>๑๕๕,๓๖๐</b>	<b>๘๒๔,๖๕๐</b>	

ก.อบค.จังหวัดบึงกาฬ

กองคลัง (๐๔) มีอัตรากำลังป้องกันจำนวน ๑๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)+๑๒๕๖๕ (๔)	การค่าใช้จ้างที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๑๒๕๖๕	๑๒๕๖๕	๑๒๕๖๖	
๑	กองคลัง/หัวหน้างานการคลัง ระดับ ต้น	๑	๒๔,๐๐๐	๓,๕๐๐	-	๓๓,๕๐๐	๑๒,๕๖๐	๑๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	
๒	นักวิชาการคลัง(ปก./ชก.)	๑	๓๐,๒๒๐	-	-	๓๐,๒๒๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	๓๓,๕๖๐	
๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๒๙,๖๕๐	-	-	๒๙,๖๕๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	ว่าง
๔	เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปก./ชก.)	๑	๒๐,๐๕๐	-	-	๒๐,๐๕๐	๓,๘๐๐	๓,๘๐๐	๓,๘๐๐	
๕	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๒๐,๙๒๐	-	-	๒๐,๙๒๐	๓๐,๐๖๐	๓๐,๐๖๐	๓๐,๐๖๐	
๖	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๓๓,๕๓๐	-	-	๓๓,๕๓๐	๕,๕๖๐	๖,๕๖๐	๖,๐๐๐	
๗	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๓๓,๒๕๐	-	-	๓๓,๒๕๐	๓,๒๖๐	๓,๒๖๐	๓,๒๖๐	อุปการะมีอัตราพนักงาน
๘	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บภาษี(ปก./ชก.)	๑	๓๓,๒๐๐	-	-	๓๓,๒๐๐	๖,๒๖๐	๖,๒๖๐	๖,๒๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป(ตามคุณสมบัติ)									
๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๓๓,๕๐๐	-	-	๓๓,๕๐๐	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	ว่าง
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บภาษีได้	๑	๓๓,๕๐๐	-	-	๓๓,๕๐๐	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	ว่าง
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	๑	๓๓,๕๐๐	-	-	๓๓,๕๐๐	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	ว่าง
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑	๓๓,๕๐๐	-	-	๓๓,๕๐๐	-	๕,๕๖๐	๕,๕๖๐	ว่าง
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๑๒</b>	<b>๒๑๖,๖๕๐</b>	<b>๓,๕๐๐</b>	<b>-</b>	<b>๒,๒๑๐,๒๕๐</b>	<b>๓๕,๓๖๐</b>	<b>๓๕,๓๖๐</b>	<b>๓๐๐,๕๖๐</b>	

ก.อบล.จังหวัดบึงกาฬ



กองช่าง (๑๕) มีอัตราค่าจ้างขุดบ่อจำนวน ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)รวมเดือน (๔)	การค่าใช้จายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๖๕	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	คส.กองช่างนบ.ท.งานช่าง ระดับ ต้น)	๓	๓๓,๕๐๐	๓,๕๐๐	-	๓๗,๐๐๐	๓๗,๐๐๐	๓๗,๐๐๐	๓๗,๐๐๐	718
๒	นายช่างโยธา(นบ.ท.)	๑	๓๓,๕๐๐	-	-	๓๓,๕๐๐	๕,๕๐๐	๖,๑๖๐	๖,๐๐๐	
๓	นายช่างโยธา(นบ.ท.)	๑	๓๓,๕๐๐	-	-	๓๓,๕๐๐	๕,๕๐๐	๖,๑๖๐	๖,๐๐๐	
พนักงานจ้างภารกิจ(รวมศูนย์)										
๔	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑๓,๕๐๐	-	-	๑๓,๕๐๐	-	๕,๕๐๐	๕,๕๐๐	718
๕	ผู้ช่วยช่างโยธา	๓	๑๖,๓๐๐	-	-	๑๖,๓๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๕๐๐	
๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๓	๑๖,๓๐๐	-	-	๑๖,๓๐๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๕๐๐	
๗	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๓	๑๓,๕๐๐	-	-	๑๓,๕๐๐	๕,๖๐๐	๕,๘๖๐	๖,๑๐๐	
รวมทั้งสิ้น		๗	๑๑๓,๖๐๐	๓,๕๐๐	-	๑๑๗,๑๐๐	๕๖,๐๐๐	๕๖,๗๖๐	๕๖,๕๐๐	

ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖) มีอัตรากำลังข้งปัจจุบันจำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนประจำตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓) (๔)	การค่าใช้จ้างที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นอ.สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับ ต้น)	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๓๖,๓๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	ว่าง
๒	นักวิชาการสาธารณสุข(ป.ชก.)	๑	๒๕,๓๐๐	-	-	๒๕,๓๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	๓๓,๕๐๐	
๓	เจ้าพนักงานสุรการ(ป.ง./ช.ง.)	๓	๑๕,๕๐๐	-	-	๑๕,๕๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	๓๖,๐๐๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป									
๔	พนักงานขับรถ	๓	๕,๐๐๐	-	-	๕,๐๐๐	-	-	-	ว่าง
๕	พนักงานประจำขยะ	๓	๕,๐๐๐	-	-	๕,๐๐๐	-	-	-	
๖	พนักงานประจำขยะ	๓	๕,๐๐๐	-	-	๕,๐๐๐	-	-	-	
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๖</b>	<b>๑๐๕,๓๕๐</b>	<b>๓,๕๐๐</b>	<b>-</b>	<b>๑๑๓,๘๕๐</b>	<b>๓๕,๖๐๐</b>	<b>๓๕,๕๐๐</b>	<b>๓๕,๓๐๐</b>	

ก.อบค.จังหวัดปทุมธานี

กองสวัสดิการสังคม (๑๑) มีอัตราจ้างปฏิบัติงาน ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำ ตำแหน่ง (๓)	รวม (๑)+(๒)+(๓)+๑๒ เดือน (๔)	การค่าจ้างที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
							๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๖	
๑	คณ.กองสวัสดิการสังคม (ในข.งานสวัสดิการสังคม ระดับ ตำบล)	๑	๓๓,๐๐๐	๓,๕๐๐	-	๓๖,๕๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	
๒	นักพัฒนาชุมชน(ป.ก./ช.ก.)	๑	๒๓,๕๐๐	-	-	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	๒๓,๕๐๐	
รวมทั้งสิ้น		๒	๕๖,๕๐๐	๓,๕๐๐	-	๖๐,๐๐๐	๕๗,๑๐๐	๕๗,๑๐๐	๕๗,๑๐๐	

ก.ย.นค.จังหวัดปทุมธานี





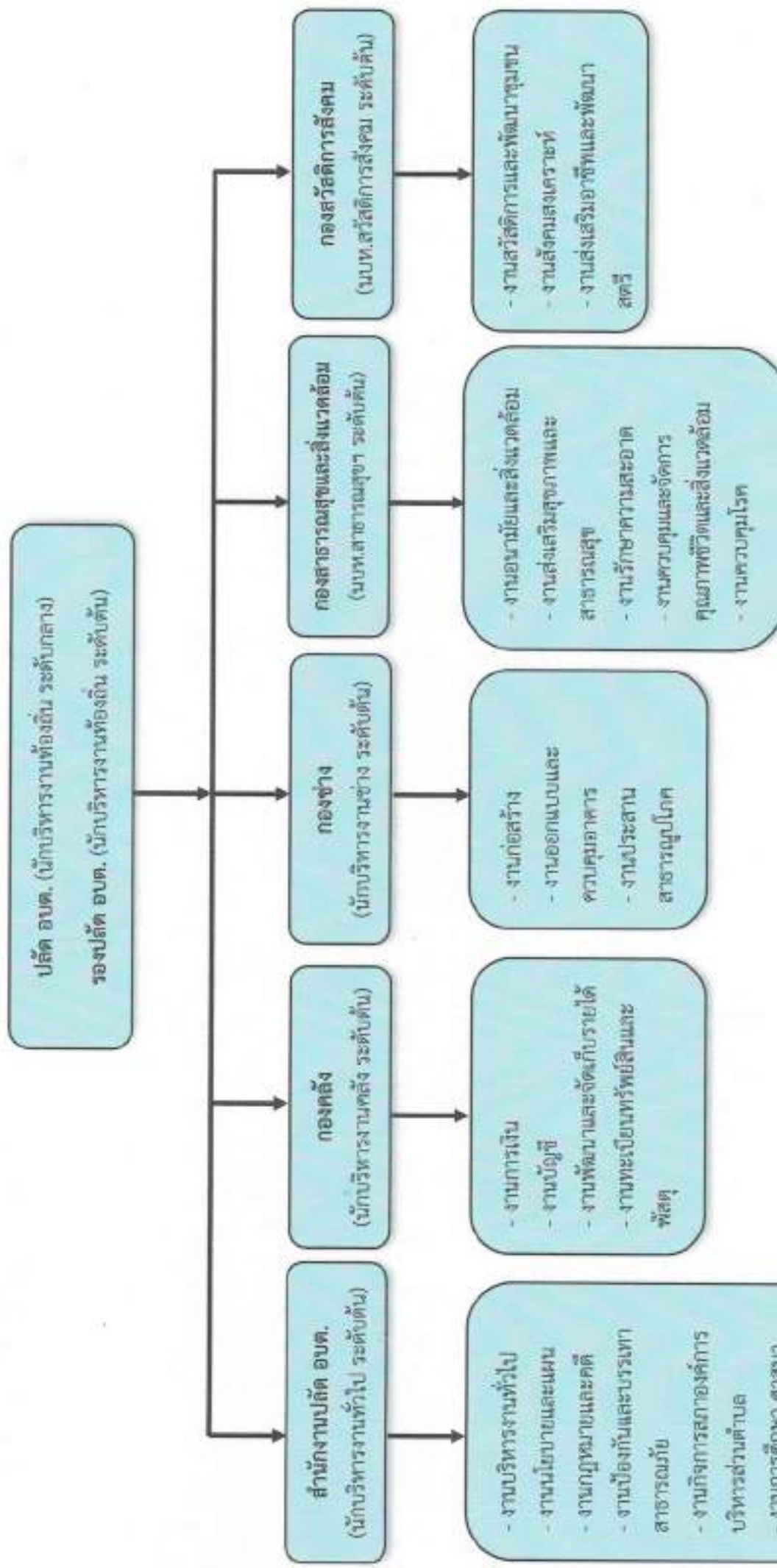








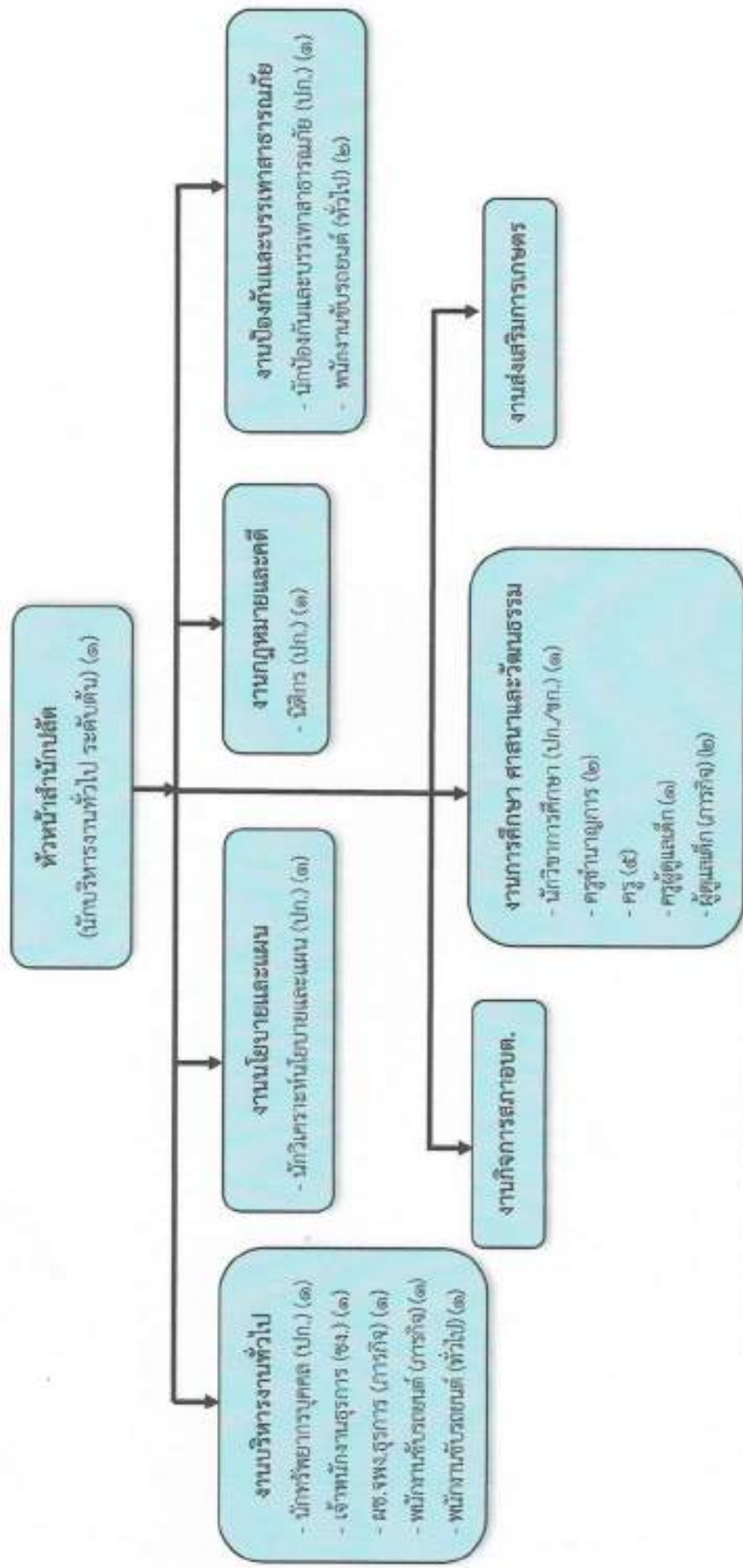
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ระดับ	จำนวน		สูง	กลาง	บริหาร ต้น	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ป.ง.	พนักงานครู ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ปัจจุบัน	ปีงบประมาณใน ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)											
กรอบพัฒนาภายใน ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)	-	-	-	๑	๑	๑	๕	๖	๒	๗	๖	๖	๕๘
	-	-	-	๑	๑	๕	๓	๖	๒	๗	๑๒	๖	๕๙

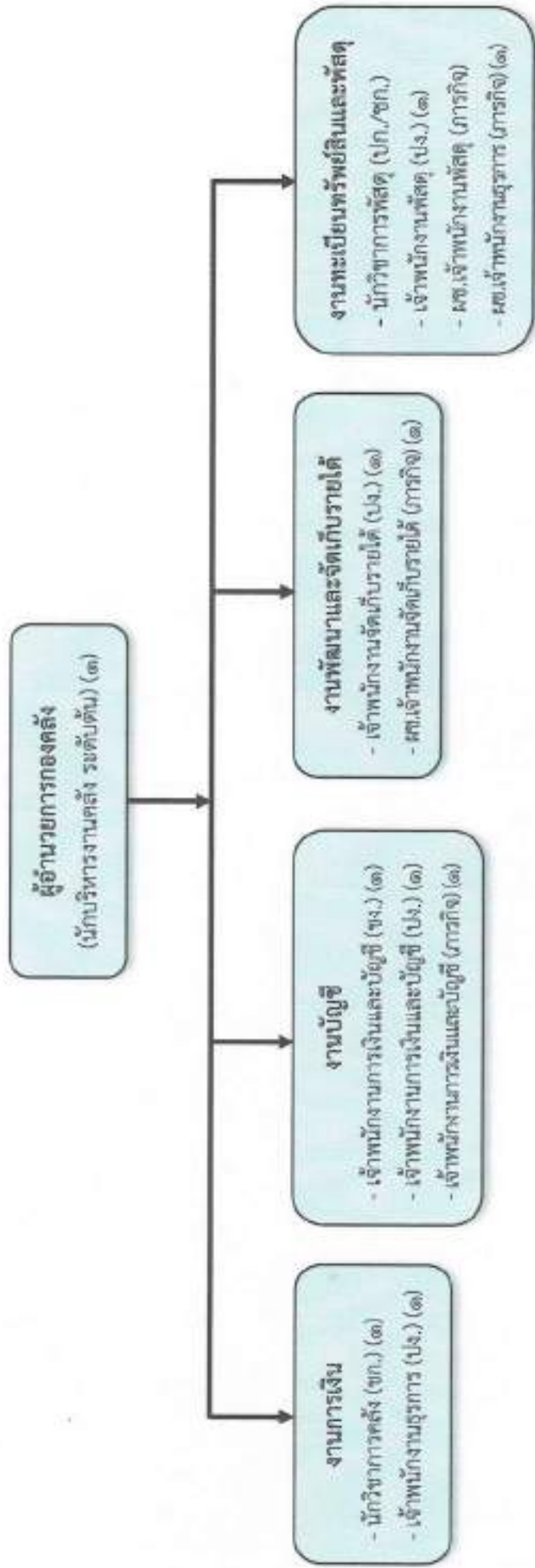
ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี

โครงสร้างของสำนักงานปลัด ประกอบด้วย



ระดับ	จำนวน										รวม	
	สูง	กลาง	ต้น	ขก.	ปก.	ขง.	ปจ.	พนักงานครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป		
ปัจจุบัน	-	-	๑	๑	๔	๑	-	๖	๓	๓	๓	๓๙
กรอบนโยบายใน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	-	-	๑	๑	๔	๑	-	๕	๓	๓	๓	๓๘

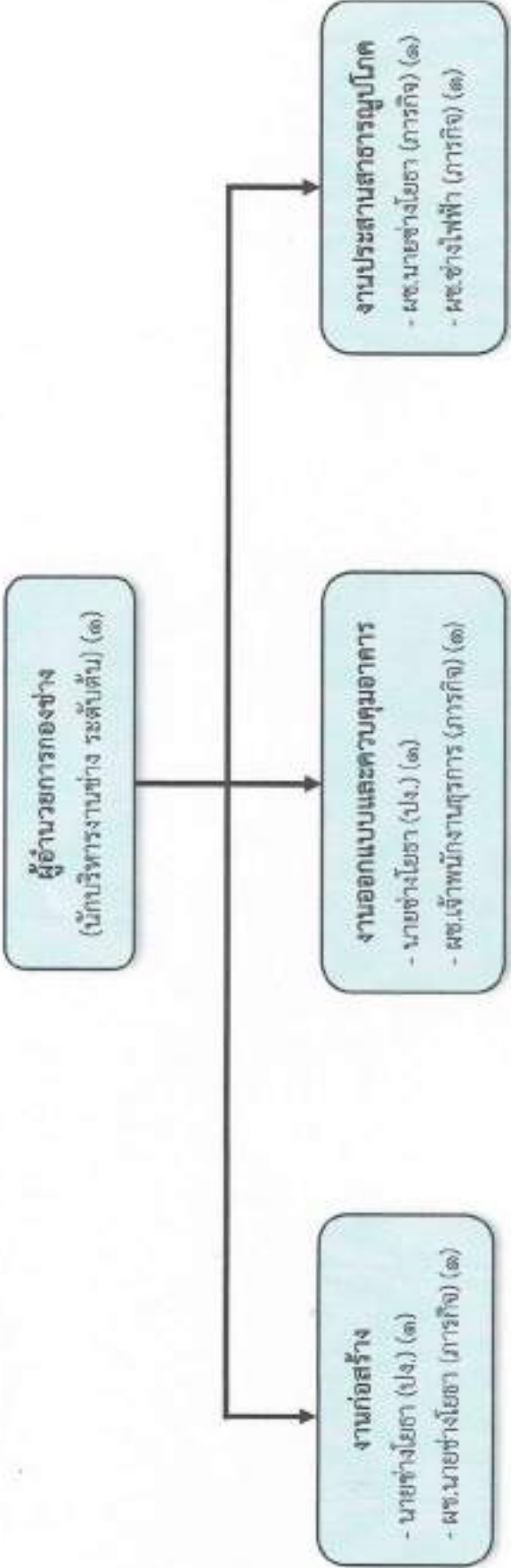
โครงสร้างของกองคลัง ประกอบด้วย



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชก.	ปท.	ขง.	ปง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	-	-	๓	๓	๓	๓	๔	๔	-	๓๒
	-	-	๓	๓	๓	๓	๔	๔	-	๓๒

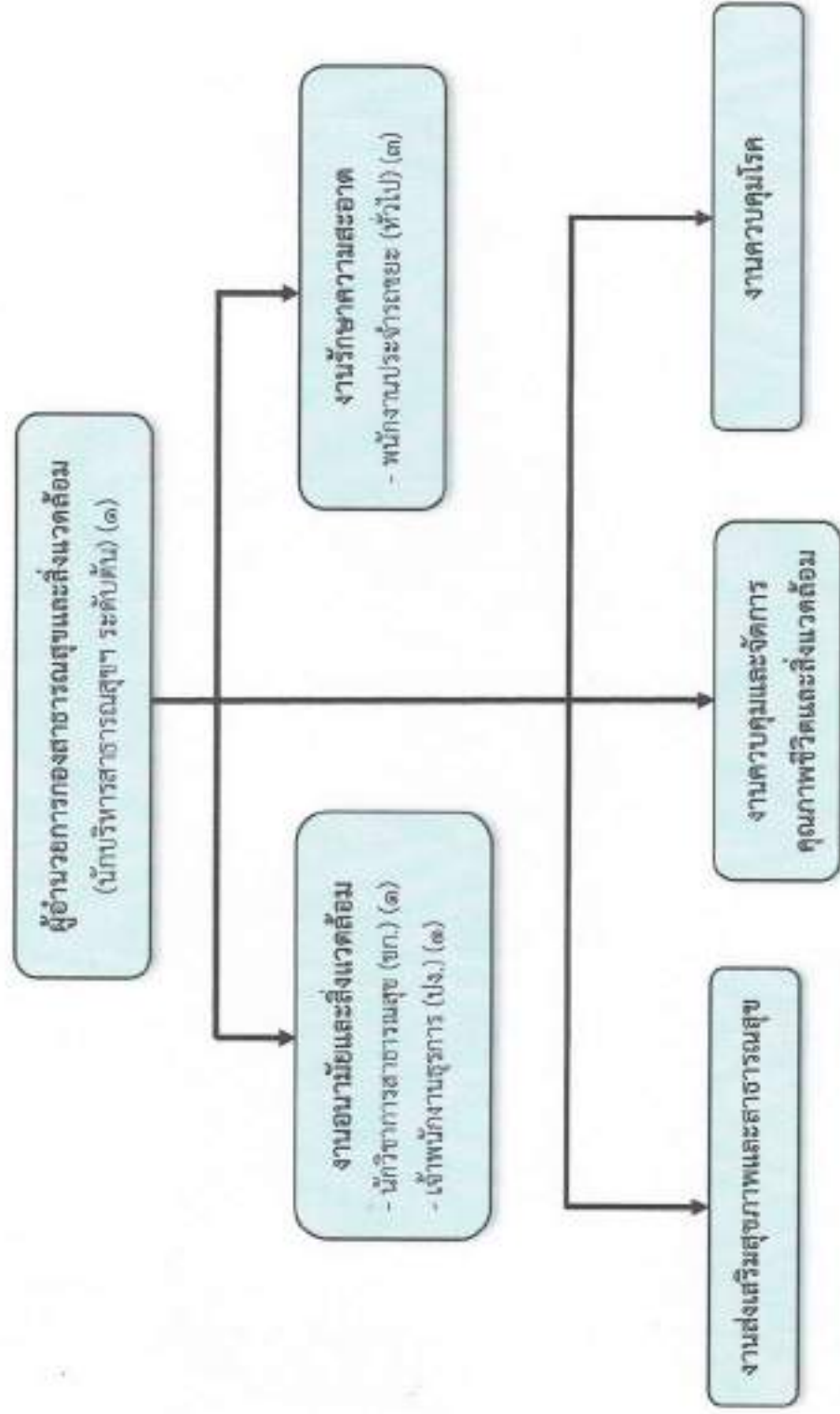


โครงสร้างของกองช่าง ประกอบด้วย



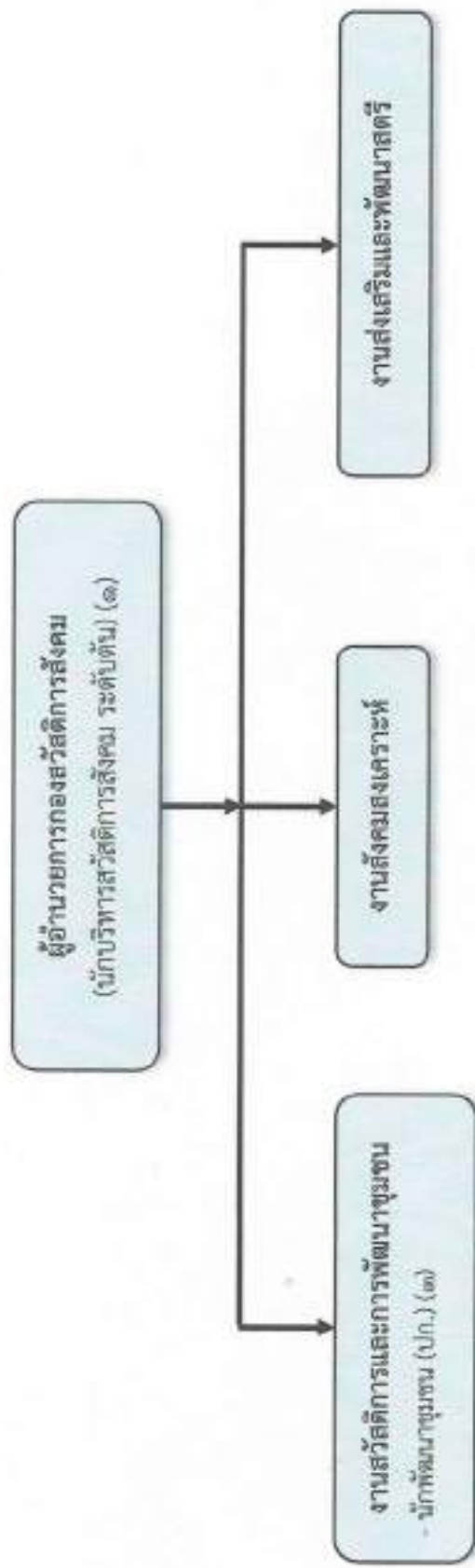
ระดับ	จำนวน										รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	พง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป		
ปัจจุบัน	-	-	๑	-	-	-	๒	๔	-	๗	
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๖)	-	-	๑	-	-	-	๒	๔	-	๗	

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย



ระดับ	จำนวน	สูง	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน		-	-	๑	๑	-	-	๑	-	๓	๖
กรอบโหลมาขึ้น ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๖)		-	-	๑	๑	-	-	๑	-	๓	๖

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม ประกอบด้วย



ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
จำนวน ปัจจุบัน	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๒
กรอบไตรมาสใน ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	-	-	๑	-	๑	-	-	-	-	๒



๑๑.บัญชีแสดงจัดสรรของคู่ส่วนแบ่งและการกำหนดเลขที่ส่วนแบ่งในส่วนรวมการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	บุคคล การถือ	กรรมสิทธิ์ทางสังคม			กรรมสิทธิ์ทางที่ดิน			เงินที่รับ	เงินที่จ่าย		หมายเหตุ
			เลขที่ส่วนแบ่ง	จำนวน	ระดับ	เลขที่ส่วนแบ่ง	จำนวน	ระดับ		เงินที่รับ จำนวน	เงินที่จ่าย (ในค่าตอบแทน)	
๑	นางสาวฉวีวรรณ ขาวใจ	ค.บ. (คู่สมรส)	๒๖-๑๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๑๕๕,๐๐๐ (๒๖,๒๖๐ x ๕๕)	๑๕,๐๐๐ (๒,๖๐๐ x ๕๕)	๒๖,๐๐๐	
๒	นางสาวสุภาวดี ขาวใจ	ค.บ. (คู่สมรส)	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๑๕๕,๐๐๐ (๒๖,๒๖๐ x ๕๕)	๑๕,๐๐๐ (๒,๖๐๐ x ๕๕)	๑๕,๕๐๐	
เป็นจำนวนปี ๒๒๓ (๒๖)												
๓	นางสาวฉวีวรรณ ไชย	ค.บ. (คู่สมรส)	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๑๕๕,๐๐๐ (๒๖,๒๖๐ x ๕๕)	๑๕,๐๐๐ (๒,๖๐๐ x ๕๕)	๑๕,๕๐๐	
๔	นางฉวีวรรณ ขาวใจ	ค.บ. (คู่สมรส)	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๑๕๕,๐๐๐ (๒๖,๒๖๐ x ๕๕)	๑๕,๐๐๐ (๒,๖๐๐ x ๕๕)	๑๕,๕๐๐	
๕	นางสาวสุภาวดี ขาวใจ	ค.บ. (คู่สมรส)	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๑๕๕,๐๐๐ (๒๖,๒๖๐ x ๕๕)	๑๕,๐๐๐ (๒,๖๐๐ x ๕๕)	๑๕,๕๐๐	
๖	นางฉวีวรรณ ขาวใจ	ค.บ. (คู่สมรส)	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๑๕๕,๐๐๐ (๒๖,๒๖๐ x ๕๕)	๑๕,๐๐๐ (๒,๖๐๐ x ๕๕)	๑๕,๕๐๐	
๗		ค.บ. (คู่สมรส)	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๑๕๕,๐๐๐ (๒๖,๒๖๐ x ๕๕)	๑๕,๐๐๐ (๒,๖๐๐ x ๕๕)	๑๕,๕๐๐	
๘	นางสาวสุภาวดี ขาวใจ	ค.บ. (คู่สมรส)	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๑๕๕,๐๐๐ (๒๖,๒๖๐ x ๕๕)	๑๕,๐๐๐ (๒,๖๐๐ x ๕๕)	๑๕,๕๐๐	
๙	นางสาวสุภาวดี ขาวใจ	ค.บ. (คู่สมรส)	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๑๕๕,๐๐๐ (๒๖,๒๖๐ x ๕๕)	๑๕,๐๐๐ (๒,๖๐๐ x ๕๕)	๑๕,๕๐๐	
รวมทั้งหมด												
๑๐	นางสาวสุภาวดี ขาวใจ	ค.บ. (คู่สมรส)	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๑๕๕,๐๐๐ (๒๖,๒๖๐ x ๕๕)	๑๕,๐๐๐ (๒,๖๐๐ x ๕๕)	๑๕,๕๐๐	
๑๑	นางสาวสุภาวดี ขาวใจ	ค.บ. (คู่สมรส)	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๑๕๕,๐๐๐ (๒๖,๒๖๐ x ๕๕)	๑๕,๐๐๐ (๒,๖๐๐ x ๕๕)	๑๕,๕๐๐	
รวมทั้งหมด												
๑๒	นางสาวสุภาวดี ขาวใจ	ค.บ. (คู่สมรส)	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๑๕๕,๐๐๐ (๒๖,๒๖๐ x ๕๕)	๑๕,๐๐๐ (๒,๖๐๐ x ๕๕)	๑๕,๕๐๐	
๑๓	นางสาวสุภาวดี ขาวใจ	ค.บ. (คู่สมรส)	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๑๕๕,๐๐๐ (๒๖,๒๖๐ x ๕๕)	๑๕,๐๐๐ (๒,๖๐๐ x ๕๕)	๑๕,๕๐๐	
๑๔	นางสาวสุภาวดี ขาวใจ	ค.บ. (คู่สมรส)	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๑๕๕,๐๐๐ (๒๖,๒๖๐ x ๕๕)	๑๕,๐๐๐ (๒,๖๐๐ x ๕๕)	๑๕,๕๐๐	
๑๕		ค.บ. (คู่สมรส)	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๒๖-๑๐๐-๒๕๐๘-๐๐๘	๒๒๓	ค.บ.	๑๕๕,๐๐๐ (๒๖,๒๖๐ x ๕๕)	๑๕,๐๐๐ (๒,๖๐๐ x ๕๕)	๑๕,๕๐๐	

ตรวจลงนามแล้ว

ค.อบต.จังหวัดบึงกาฬ วันที่ ๑๐ / ๒๒๓  
๑๖ ค.ว. ๒๒๓

ค.อบต.จังหวัดบึงกาฬ





ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	จุดวุฒิ การศึกษา	กรมศึกษาที่เดิม		กรมศึกษาที่ใหม่		ตำแหน่ง	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			สายชั้นเดิม	ตำแหน่งเดิม	สายชั้นใหม่	ตำแหน่งใหม่			เงินประจำตำแหน่งเดิม	เงินประจำตำแหน่งใหม่		
พนักงานโอบรบและนักเรียน (ครูวุฒิ)												
๓๕	-	ปวช./ปวส.	พนักงานจ้างการศึกษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโอบรบ	พนักงานจ้างการศึกษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโอบรบ	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	-	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	
๓๖	-	ปวช./ปวส.	พนักงานจ้างการศึกษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโอบรบ	พนักงานจ้างการศึกษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโอบรบ	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	-	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	
๓๗	-	ปวช./ปวส.	พนักงานจ้างการศึกษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโอบรบ	พนักงานจ้างการศึกษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโอบรบ	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	-	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	
๓๘	-	ปวช./ปวส.	พนักงานจ้างการศึกษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโอบรบ	พนักงานจ้างการศึกษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโอบรบ	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	-	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	
พนักงานโอบรบและนักเรียน (ครูวุฒิ)												
๓๙	-	ตามหลักฐานการสอบ	๒๖-๑๐๕-๒๕๐๓-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโอบรบ	๒๖-๑๐๕-๒๕๐๓-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโอบรบ	กัม	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	๓๖,๕๐๐ (๓๙,๔๐๐ x ๙๕)	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	
๔๐	นายประเสริฐ อภิบาล	ปวช. (จ้าง)	๒๖-๑๐๕-๒๕๐๓-๐๐๔	นายช่างโอบรบ	๒๖-๑๐๕-๒๕๐๓-๐๐๔	นายช่างโอบรบ	ป.๕	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	-	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	
๔๑	นายวิเชียร วัฒนสุภา	ปวช. (จ้างชั่วคราว)	๒๖-๑๐๕-๒๕๐๓-๐๐๔	นายช่างโอบรบ	๒๖-๑๐๕-๒๕๐๓-๐๐๔	นายช่างโอบรบ	ป.๕	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	-	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	
พนักงานโอบรบและนักเรียน (ครูวุฒิ)												
๔๒	-	ปวช./ปวส.	พนักงานจ้างการศึกษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโอบรบ	พนักงานจ้างการศึกษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโอบรบ	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	-	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	
๔๓	นายประจักษ์ อภิบาล	ปวช. (จ้าง)	พนักงานจ้างการศึกษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโอบรบ	พนักงานจ้างการศึกษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโอบรบ	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	-	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	
๔๔	นางสาวดวง สวัสดิ์	ปวช. (บัญชี)	พนักงานจ้างการศึกษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโอบรบ	พนักงานจ้างการศึกษา	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโอบรบ	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	-	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	
๔๕	นายสุวิทย์ วัฒนสุภา	ปวช. (ไฟฟ้า)	พนักงานจ้างการศึกษา	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างการศึกษา	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	-	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	
พนักงานโอบรบและนักเรียน (ครูวุฒิ)												
๔๖	-	ตามหลักฐานการสอบ	๒๖-๑๐๕-๒๕๐๓-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโอบรบ	๒๖-๑๐๕-๒๕๐๓-๐๐๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานโอบรบ	กัม	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	๓๖,๕๐๐ (๓๙,๔๐๐ x ๙๕)	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	
๔๗	พันเอกหญิง อภิบาล	ท.๑. (ทหาร)	๒๖-๑๐๕-๒๕๐๓-๐๐๔	นายช่างโอบรบ	๒๖-๑๐๕-๒๕๐๓-๐๐๔	นายช่างโอบรบ	ท.๓	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	-	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	
๔๘	นายสุวิทย์ วัฒนสุภา	ท.๑. วิทยากรสอนนักเรียน	๒๖-๑๐๕-๒๕๐๓-๐๐๔	นายช่างโอบรบ	๒๖-๑๐๕-๒๕๐๓-๐๐๔	นายช่างโอบรบ	ป.๕	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	-	-	๓๓,๖๐๐ (๓๖,๕๐๐ x ๙๕)	
พนักงานโอบรบและนักเรียน												
๔๙	-	ตามบัญชี	พนักงานจ้างศึกษา	พนักงานโอบรบ	พนักงานจ้างศึกษา	พนักงานโอบรบ	-	๓๓,๖๐๐	๓๖,๕๐๐	-	๓๓,๖๐๐	

**กรมศึกษาธิการ**  
**จังหวัดนนทบุรี**  
**สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนนทบุรี**  
**นางสาว อภิบาล สวัสดิ์**  
**ผู้อำนวยการ**



ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ญาติ ที่ปรึกษา	ครอบครัวที่ปรึกษา			ตัวชี้วัด	ครอบครัวที่ปรึกษา			เงินต้น	เงินประจำงวด		หมายเหตุ
			เลขที่บัญชี	จำนวน	ระดับ		เลขที่บัญชี	จำนวน	ระดับ		เงินประจำ งวด	เงินที่เชิญ (เงินฝากต้นงวด)	
๔๖	นายวิชาญชัย เวียงทอง	นางสาววิชาญชัย น	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานประจำกรม	๓๕	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานประจำกรม	-	(๕,๐๐๐ x ๓๖)	-	-	(1% x ๓๖)	
๔๗	นายวิชาญชัย เวียงทอง	นางสาววิชาญชัย น	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานประจำกรม	๔๖	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานประจำกรม	-	(๕,๐๐๐ x ๓๖)	-	-	(๑๐๕,๐๐๐)	
กรมวิสาหกิจชุมชน (๓๓)													
๔๘	นางสาวอัญญา ชื่นคันดา	นายอ. (รัฐวิสาหกิจ)	ผู้ดำเนินการของวิสาหกิจชุมชน (นักบริหารงานวิสาหกิจชุมชน)	ผู้ดำเนินการของวิสาหกิจชุมชน (นักบริหารงานวิสาหกิจชุมชน)	๕๗	๒๖-๓-๕๕-๒๐๐๕-๐๐๕	๒๖-๓-๕๕-๒๐๐๕-๐๐๕	๓๖	๒๖๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	-	๒๖๕,๐๐๐	
๔๙	นางสาวอัญญา ชื่นคันดา	นายอ. (การวิสาหกิจทั่วไป)	นักบริหารงาน	นักบริหารงาน	๕๘	๒๖-๓-๕๕-๒๐๐๕-๐๐๕	๒๖-๓-๕๕-๒๐๐๕-๐๐๕	๓๖	๒๖๕,๐๐๐	๒๖๕,๐๐๐	-	๒๖๕,๐๐๐	

25/๖๐  
ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ กิ่งที่ ๒๐ / ๒๐  
๑๖ ก.ค. ๒๐

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

## **๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ซื่อสัตย์สุจริต โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนเป็นสำคัญอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำ แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ –๒๕๖๖ และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมพิเศษ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนการรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรให้ผู้บริหารทราบ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

## **๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล**

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม
๒. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ
๓. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกีดกันแก่งัดกัน
๔. พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ยินดีต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้การบริการที่ดี ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์ แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

# ภาคผนวก

- คำสั่งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ
- สำเนาแผนอัตรากำลังเดิม ข้อ ๘.๒,๘.๔,๙.๒,๑๑
- การวิเคราะห์อัตรากำลังคนตามบัญชีค่าตอบแทนปริมาณงาน

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ





## ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

### เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้วยคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้ประกาศเปลี่ยนแปลงโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล จากเดิม ให้เป็นไปตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลคือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แก้อไขให้เป็นไปตามประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล 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 งานการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
  - 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

- 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



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร  
เรื่อง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร  
\*\*\*\*\*

ตามที่ ก.ณ. และ ก.อบต. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแห่ง  
จึงสมควรแก้ไขปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพรให้สอดคล้องกับระบบ  
จำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ  
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติ ก.อบต. จังหวัดบึงกาฬเมื่อคราวประชุมครั้งที่ ๑๒ /๒๕๕๘  
เมื่อวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ ที่เห็นชอบบัญชีรายชื่อการจัดข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภท  
ตำแหน่ง(ระบบแห่ง)ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ประกอบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.  
ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๓๗ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ เรื่อง แนวทางการปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี  
ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่(ระบบแห่ง)จึงได้แก้ไขปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบลชุมภูพร โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙ เป็นต้นไป ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การ  
บริหารส่วนตำบลชุมภูพรโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหาร  
ส่วนตำบลชุมภูพรให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภู  
พร งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๑.๑ งานบริหารทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานสารบรรณ งานอำนวยความสะดวกและ  
ข้อมูลข่าวสาร งานบริหารงานบุคคล งานเลือกตั้ง

๑.๒ งานนโยบายและแผน ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานนโยบายและแผน งานวิชาการ  
งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานงบประมาณ

๑.๓ งานกฎหมายและคดี ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานกฎหมายและนิติกรรม งานการ  
ดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานระเบียบงานคลัง งานข้อบัญญัติ  
องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานป้องกัน  
ช่วยเหลือฟื้นฟู งานกู้ภัย

๑.๕ งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานระเบียบ  
ข้อบังคับการประชุมสภา งานการประชุม

๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานนิเทศการศึกษา  
งานเทคโนโลยีทางการศึกษา งานกิจการศาสนา งานส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรม งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก  
งานกิจการเด็กและเยาวชน งานจัดการศึกษา

สำเนาถูกต้อง

นายก อบต. บึงกาฬ

สมวิทย์ ขุนสุวรรณ  
ปลัด อบต. บึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



๓.๗ งานส่งเสริมเกษตร ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี งานส่งเสริมปรับปรุงขยายพันธุ์พืช งานป้องกันและรักษาโรคและศัตรูพืช งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี งานส่งเสริมปรับปรุงและขยายพันธุ์สัตว์ งานป้องกันรักษาโรค

๒. กองการคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานเก็บรักษาเงิน

๒.๒. งานการบัญชี ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานการบัญชี งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน งานงบการเงินและงบทดลอง งานงบแสดงฐานะทางการเงิน

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานทะเบียนพาณิชย์

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมและเครื่องกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีการแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานก่อสร้างบурณะถนน งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงสร้างพิเศษ งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานออกแบบและควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ และงานออกแบบ

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา งานระบายน้ำ

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานควบคุมและป้องกันระงับโรคติดต่อ การสุขาภิบาลตามแผนการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล การเฝ้าระวัง การให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการสาธารณสุข การคุ้มครองดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ และที่ดินสาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล การจัดการสิ่งแวดล้อม สร้างเครือข่ายเยาวชน รักรักษ์สิ่งแวดล้อม งานด้านการส่งเสริมกลุ่มเกษตรและกิจการสหกรณ์ ส่งเสริมด้านปศุสัตว์ และด้านเทคโนโลยีทางการเกษตร ประสานงานหน่วยงานของรัฐบาลในการช่วยเหลือเกษตรกร เป็นศูนย์รวมข้อมูลข่าวสาร ทางด้านการเกษตร ศึกษาค้นคว้าและวิจัยเพื่อพัฒนาด้านการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ การควบคุม

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ  
หน้า  
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

หน้า  
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

หน้า  
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

การฆ่าสัตว์ จำหน่ายเนื้อสัตว์ ตลอดจนควบคุมโรคระบาดที่เกิดแก่พืช และสัตว์ ควบคุมและตรวจสอบมาตรฐานนม โรงเรียน การป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย โดยมีการแบ่งงานภายใน เป็นดังนี้

๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานสุขาภิบาลทั่วไป งานสุขาภิบาลอาหาร และงานอาชีวอนามัย

๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานอนามัยชุมชน งานสาธารณสุขมูลฐาน งานสุขศึกษา งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และงานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ

๔.๓ งานรักษาความสะอาด ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานควบคุมสิ่งปฏิกูล งานรักษาความสะอาด ขนถ่ายสิ่งปฏิกูล งานกำจัดขยะมูลฝอยและน้ำเสีย

๔.๔ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานส่งเสริมและเผยแพร่ งานควบคุมมลพิษ งานศึกษาและวิเคราะห์ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และงานติดตามตรวจสอบ

๔.๕ งานควบคุมโรค ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานเฝ้าระวัง งานระบาดวิทยา งานควบคุมและระงับโรคติดต่อ งานโรคเอดส์

๔.๖ งานบริการสาธารณสุข ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานรักษาพยาบาล งานเภสัชกรรม งานทันตกรรม งานสัตวแพทย์และกิจการโรงฆ่าสัตว์

๕. กองสวัสดิการสังคม มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการศึกษา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา งานห้องสมุด งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง แบ่งส่วน

ราชการภายในออกเป็น ๓ งานคือ

๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านสวัสดิการสังคม ด้านพัฒนาชุมชน ด้านจัดระเบียบชุมชน ด้านการ กีฬาและสันทนาการ

๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านสังคมสงเคราะห์ ด้านพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี

๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านส่งเสริมอาชีพ และข้อมูลแรงงาน ด้านพัฒนาสตรีและเยาวชน ด้านสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี

ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙



(นายศรีเทพ สุวรรณไตร)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

สำเนาถูกต้อง  
นาย...  
(๑๑๒๖ ชุมภูพร)  
สภ.ท.น.น.น.น.น.

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

ที่ ๓๔๖ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงสร้างการแบ่งงาน และระบบงานที่เหมาะสมใช้เป็นแนวทางดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง การจัดหาบุคลากร พัฒนาและใช้บุคลากรได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ ตลอดจนการใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพสูงสุดสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ปรับลดตำแหน่งที่มีลักษณะงานซ้ำซ้อนและไม่จำเป็นลง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. นายศรีเทพ สุวรรณไตร	นายก อบต.ชุมภูพร	ประธานกรรมการ
๒. น.ส.มณีวรรณ ชาวไร่	ปลัด อบต.ชุมภูพร	กรรมการ
๓. นางลลิตการ ยลยุบล	รองปลัด อบต.ชุมภูพร	กรรมการ
๔. นางบังอร วุฒิสังข์	ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕. น.ส.สุโรชา ชัยโคตร	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. พ.จ.อ.(ญ.)ภัทราดี สวนสระน้อย	นักวิชาการสาธารณสุข รักษาราชการแทน ผอ.กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. น.ส.นวลจันทร์ ไชยรบ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘. พ.จ.อ.อนวัช บุญบุญมย์	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีหน้าที่วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความอยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ตลอดจนจนภาวะค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายศรีเทพ สุวรรณไตร)




นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



**บันทึกการประชุม**  
**คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖**  
**วันที่ ๑๙ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓**  
**ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร**

**ผู้เข้าร่วมประชุม**

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายศิริเทพ สุวรรณไตร	นายก อบต.ชุมภูพร		ประธานกรรมการ
๒	น.ส.มณีวรรณ ชาวไร่	ปลัด อบต.ชุมภูพร		กรรมการ
๓	นางสสิการ ชลขุบล	รองปลัด อบต.ชุมภูพร		กรรมการ
๔	นางบังอร วุฒิสงษ์	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	น.ส.สโรชา ชัยโคตร	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
๖	พ.จ.อ.(อ.)ภัทรวดี สวนสนน้อย	นักวิชาการสาธารณสุข รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม		กรรมการ
๗	น.ส.นวลจันทร์ ไชยรบ	หัวหน้าสำนักปลัด		กรรมการ/เลขานุการ
๘	พ.จ.อ.อนวัช บุญบูรณ์	นักทรัพยากรบุคคล		พ.ช.เลขานุการ

ผู้ไม่มาร่วมประชุม

- ๒/มี -

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายศิริเทพ สุวรรณไตร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ได้กล่าวเปิดประชุมและทำหน้าที่ประธานการประชุม ได้ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้  
**ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**

- เรื่องพิจารณาเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

**ที่ประชุม** - รับทราบ

**เลขานุการ**

- แจ้งคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ที่ ๓๕๖/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๗ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

**สำเนาถูกต้อง**  
**MCO. Baat**  
**(อนวัช บุญบูรณ์)**  
**นักทรัพยากรบุคคล**

.....จังหวัดปีงาฬ

/๓. นายศิริเทพ...

๑. นายศรีเทพ สุวรรณไตร	นายก อบต.ชุมภูพร	ประธานกรรมการ
๒. น.ส.มณีวรรณ ชาวไร่	ปลัด อบต.ชุมภูพร	กรรมการ
๓. นางลลิตา ยธยุบล	รองปลัด อบต.ชุมภูพร	กรรมการ
๔. นางบังอร วุฒิสังข์	ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕. น.ส.สโรชา ชัยโคตร	ผอ.กองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๖. พ.จ.อ.(ญ)ภัทรวดี สวนสระน้อย	นักวิชาการสาธารณสุข รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	กรรมการ
๗. น.ส.นวลจันทร์ ไชยรบ	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๘. พ.จ.อ.อนวัช สุท่าบ่อ	นักทรัพยากรบุคคล	ผ.ล.เลขานุการ

มีหน้าที่ คณะกรรมการมีหน้าที่วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงานในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารงานบุคคล จะต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง ที่ประชุมรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว  
(ไม่มี)

ที่ประชุม

- รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง เสนอเพื่อพิจารณา

นายก อบต.(ประธาน)

- การพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอธิบายให้ที่ประชุมทราบต่อไป

ปลัด อบต. (กรรมการ)

- ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร จะสิ้นสุดในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร ที่ ๓๔๖/๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จึงได้ประชุมคณะกรรมการฯในวันนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนออกกำลังในรอบต่อไป (พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖) ได้ทัน จึงขอให้คณะกรรมการได้ช่วยกันพิจารณาร่วมกัน อนึ่งในการจัดทำแผนรอบนี้ ขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็น การประหยัดงบประมาณและคุณภาพของงาน

นักทรัพยากร

- ฝ่ายเลขานุการได้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เหตุผลความจำเป็นและรายละเอียดต่าง ๆ ตามที่ท่านปลัด ได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว รายละเอียดกรอบอัตรากำลังตามที่ได้แจกให้ทุกท่านไปแล้วครับ

ที่ประชุม

- รับทราบ

อำนาจถูกต้อง  


.....บต.จังหวัดบึงกาฬ

Chai Chumprad นายก อบต...  
นักทรัพยากรบุคคล


- นายก อบต.ประจักษ์ - มีกรรมการท่านใดจะสอบถามหรือเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่
- ที่ประชุม - ไม่มีใครเสนออะไรเพิ่มเติม
- นายก อบต.ประจักษ์ - ขอมติเห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- มติที่ประชุม - เห็นชอบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- นายก อบต.ประจักษ์ - เมื่อที่ประชุมเห็นชอบร่างแผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นที่เรียบร้อยแล้วขอมอบหมายให้นักทรัพยากรฯ ดำเนินการดังนี้
๑. จัดพิมพ์และตรวจสอบความถูกต้องของแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
  ๒. นำเสนอร่างแผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อให้เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดตรวจสอบความถูกต้อง ในวันที่ ๒๕ สิงหาคม ๒๕๖๓
  ๓. เมื่อตรวจสอบถูกต้องครบถ้วนแล้วเสนอให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อลงนาม ประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ต่อไป และรายงานให้ ก.อบต.จังหวัด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่นๆ  
-ไม่มี

ปิดประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

(ลงชื่อ) พ.จ.อ.  ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(อนวัช บุญนรมย์)  
ผช.เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นางสาวนวลจันทร์ ไชยรบ)  
กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายศรีเทพ สุวรรณไตร)  
ประธานกรรมการ

สำเนาถูกต้อง  
No. 

(อนวัช บุญนรมย์)  
นักทรัพยากรบุคคล

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



๘.๒ การวิเคราะห์กรอบอัตราค่าจ้าง

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างเดิม (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑	จำนวน อัตรา	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๒	จำนวน	หมายเหตุ
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	
๓	<b>ส่วนงานปลัด อบต.(๑๑)</b> (๒๑ อัตรา)		<b>ส่วนงานปลัด อบต.(๑๑)</b> (๒๐ อัตรา)		
๔	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	
๕	นักวิชาการบุคคล (ป.บ./ช.บ.)	๑	นักวิชาการบุคคล (ป.บ./ช.บ.)	๑	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.บ./ช.บ.)	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.บ./ช.บ.)	๑	
๖	นิติกร (ป.บ./ช.บ.)	๑	นิติกร (ป.บ./ช.บ.)	๑	
๗	นักวิชาการศึกษา (ป.บ./ช.บ.)	๑	นักวิชาการศึกษา (ป.บ./ช.บ.)	๑	
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.บ./ช.บ.)	๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.บ./ช.บ.)	๑	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.บ./ช.บ.)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.บ./ช.บ.)	๑	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.บ./ช.บ.)	๑	-	-	มติ ก อบต. ๑๗/๐๑
<b>เงินเดือนอุดหนุน</b>			<b>เงินเดือนอุดหนุน</b>		
๑๑	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยลึกอินทรมนิตร</b>		<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยลึกอินทรมนิตร</b>		
๑๑	ครู (ศศ.๑)	๑	ครู (ศศ.๑)	๑	เงินเดือนอุดหนุน
๑๒	ครู(ศศ.๑)	๑	ครู(ศศ.๑)	๑	เงินเดือนอุดหนุน
<b>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดสว่างสามัคคี</b>			<b>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดสว่างสามัคคี</b>		
๑๓	ครู (ศศ.๑)	๑	ครู (ศศ.๑)	๑	เงินเดือนอุดหนุน
๑๔	ครู(ศศ.๑)	๑	ครู(ศศ.๑)	๑	เงินเดือนอุดหนุน
๑๕	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	ครู(ศศ.๑)	๑	เงินเดือนอุดหนุน
๑๖	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	ครู(ศศ.๑)	๑	เงินเดือนอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทั้งหมด)</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทั้งหมด)</b>		
๑๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทั้งหมด)	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทั้งหมด)	๑	จ้าง
๑๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทั้งหมด)	๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทั้งหมด)	๑	จ้าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (กลุ่มวุฒิ)</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (กลุ่มวุฒิ)</b>		
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทั้งหมด)</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทั้งหมด)</b>		
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	จ้าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
๒๑	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	๑	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	๑	
๒๒	พนักงานขับรถยนต์(ผู้พิศ)	๑	พนักงานขับรถยนต์(ผู้พิศ)	๑	
๒๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	
<b>กองคลัง(๑๔)</b> (๑๑ อัตรา)			<b>กองคลัง(๑๔)</b> (๑๒ อัตรา)		
๒๔	ปลัดกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	ปลัดกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	
๒๕	นักวิชาการคลัง (ป.บ./ช.บ.)	๑	นักวิชาการคลัง (ป.บ./ช.บ.)	๑	
๒๖	-	-	นักวิชาการพัสดุ (ป.บ./ช.บ.)	๑	กำหนดเพิ่ม
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.บ./ช.บ.)	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ป.บ./ช.บ.)	๑	จ้าง
๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.บ./ช.บ.)	๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.บ./ช.บ.)	๑	
๒๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ป.บ./ช.บ.)	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ป.บ./ช.บ.)	๑	
๓๐	เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.บ./ช.บ.)	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.บ./ช.บ.)	๑	
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.บ./ช.บ.)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.บ./ช.บ.)	๑	

นาย. **จังหวัดปทุมธานี**

สำเนาถูกต้อง  
นาย. **ธนวิธ มุขมนตรี**  
นักบริหารการบุคคล

นาย. **จังหวัดปทุมธานี**

๘.๒ การวิเคราะห์กรอบอัตราค่าจ้าง (ต่อ)

ที่	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้าง(เดิม) (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๑	จำนวน อัตรา	โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้าง(ใหม่) (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ปรับปรุงครั้งที่ ๒	จำนวน	หมายเหตุ
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</b>		<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</b>		
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	714
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	714
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	714
	<b>กองช่าง (๑๕)</b> (๗ อัตรา)		<b>กองช่าง (๑๕)</b> (๗ อัตรา)		
๓๖	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๗	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๗	714
๓๗	นายช่างโยธา (ป.บ./ช.บ.)	๑	นายช่างโยธา (ป.บ./ช.บ.)	๑	714
๓๘	นายช่างโยธา (ป.บ./ช.บ.)	๑	นายช่างโยธา (ป.บ./ช.บ.)	๑	714
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</b>		<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</b>		
๓๙	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	
๔๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)</b> (๗ อัตรา)		<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๖)</b> (๖ อัตรา)		
๔๒	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นพ.สาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นพ.สาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	714
๔๓	นักวิชาการสาธารณสุข (ป.บ./ช.บ.)	๗	นักวิชาการสาธารณสุข (ป.บ./ช.บ.)	๑	
๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.บ./ช.บ.)	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.บ./ช.บ.)	๑	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
๔๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	714
๔๖	พนักงานประจำรถขยะ	๑	พนักงานประจำรถขยะ	๑	
๔๗	พนักงานประจำรถขยะ	๑	พนักงานประจำรถขยะ	๑	
	<b>กองสวัสดิการสังคม(๑๑)</b> (๒ อัตรา)		<b>กองสวัสดิการสังคม(๑๑)</b> (๒ อัตรา)		
๔๘	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นพ.สวัสดิการสังคม ระดับต้น )	๑	ผอ.กองสวัสดิการสังคม(นพ.สวัสดิการสังคม ระดับต้น )	๑	714
๔๙	นักพัฒนาชุมชน (ป.บ./ช.บ.)	๑	นักพัฒนาชุมชน (ป.บ./ช.บ.)	๑	
	<b>รวม</b>	<b>๔๗</b>	<b>รวม</b>	<b>๔๕</b>	

หมายเหตุ ๑. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก(ครูผู้ช่วย) ที่ว่าง จะดำเนินการสรรหาและบรรจุใหม่เมื่อได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งและเงินเดือนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเท่านั้น สำหรับตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ที่มีอยู่ในแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หากได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งและเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ก็จะขยับเลือกตามจำนวนอัตราตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรฯ ของแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒. ตำแหน่งสายอำนาจการ ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นพ.สาธารณสุขฯ ระดับต้น) ตำแหน่ง หน่วยงานวิชาการ ตำแหน่ง สาธารณทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.บ./ช.บ.) ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ป.บ./ช.บ.) จำนวน ๒ อัตรา เป็นตำแหน่งว่างที่ไม่มีการร้องขอให้ ก.อบต.เปิดสอบแทน

๓. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ป.บ./ช.บ. จะขยับเลือกเมื่อตำแหน่งว่าง ตามมติ ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๓ ส.ค. ๖๑

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

ตำแหน่งถูกต้อง  
 ผอ.   
 ๒๐๓๖ ๖๖๖๖๖๖  
 ผอ.ก.อบต.บึงกาฬ

## ๘.๔ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒

องค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องผู้ใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๓	๒๕๖๒	๒๕๖๑	
ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารบุคคล (ป.บ./ช.บ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.บ./ช.บ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นิติกร (ป.บ./ช.บ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ป.บ./ช.บ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.บ./ช.บ.)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	นศ ๑๑/๖๓
เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.บ./ช.บ.)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	นศ ๑๑/๖๓
เจ้าพนักงานธุรการ (ป.บ./ช.บ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งบเงินอุดหนุน</b>								
<b>๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสี่วันสี่คืนอินทนิมิตร</b>								
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>๒. ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดสว่างสามัคคี</b>								
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน/ สมทบ
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)</b>								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ผู้ขับ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๑๔)</b>								
เอกอัครราชทูต (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ป.บ./ช.บ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ป.บ./ช.บ.)	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดจัด
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.บ./ช.บ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.บ./ช.บ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ให้นำถูกต้อง  
 ทศ. *[ลายเซ็น]*  
 (๑๖/๖๓ ๖/๓๖๖๖)  
 นักบริหารบุคคล

อบต.จังหวัดบึงกาฬ



## ๔.๔. การกำหนดกรอบอัตราจ้าง (ต่อ)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราจ้างเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราจ้างคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
<b>กองคลัง (๐๔) (ต่อ)</b>								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชจ.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชจ.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ยุบเลิกเมื่อ สิ้นแผนงาน
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชจ.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผอ.กองช่างนักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปจ./ชจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปจ./ชจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)</b>								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)</b>								
ผอ.กองสาธารณสุขฯ (นบพ.สาธารณสุขฯ ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข (ปจ./ชจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (กึ่งวุฒิ)</b>								
พนักงานขับรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม (๐๗)</b>								
ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นบพ.สวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปจ./ชจ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๗</b>	<b>๔๗</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>+๘</b>	

หมายเหตุ ๑. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) ที่ว่าง จะดำเนินการสรรหาและบรรจุต่อไปเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราตำแหน่งและเงินเดือนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเท่านั้น สำหรับตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ที่มีอยู่ในแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก หากได้รับจัดสรรอัตราตำแหน่งและเงินเดือนพนักงานส่วนท้องถิ่น ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็จะยุบเลิกตามจำนวนอัตราตำแหน่งที่ได้รับจัดสรรฯ ของแต่ละศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๒. ตำแหน่งสายอำนาจการ ได้แก่ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง นบพ. งานช่าง ระดับต้น ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นบพ.สาธารณสุขฯ ระดับต้น) ตำแหน่ง สายงานทั่วไป ได้แก่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชจ.) ตำแหน่ง นายช่างโยธา (ปจ./ชจ.) จำนวน ๒ อัตรา เป็นตำแหน่งว่างที่ได้มีการร้องขอไว้ กสอ.เปิดสอนแล้ว

๓. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ ปจ./ชจ. จะยุบเลิกเมื่อตำแหน่งว่าง ตามมติ ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ ต.ค.๖๒

ถ้าหากถูกต้อง

กสอ.บึงกาฬ

นาย กฤษณ์ สุขบุญคง  
นักพัฒนากอง อบต.

กสอ.บึงกาฬ













รหัสนิติบุคคล	ชื่อบุคคล	การขอถ่ายสำเนาบัตรประชาชน			การขอถ่ายสำเนาบัตร			การขอถ่ายสำเนาบัตร			จำนวนเงิน (บาท)	วันที่รับเงิน/ (รับชำระเงิน)	หมายเหตุ
		สถานที่รับถ่าย	สำเนาบัตรประชาชน	จำนวน	สถานที่รับถ่าย	สำเนาบัตรประชาชน	จำนวน	สถานที่รับถ่าย	สำเนาบัตรประชาชน	จำนวน			
๑๕๕	นางสาวสุวิมล นามสกุล	บ้านเลขที่ ๑๒๓ หมู่ ๕ ต.บ้านใหม่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	บ้านเลขที่ ๑๒๓ หมู่ ๕ ต.บ้านใหม่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	๑๐	บ้านเลขที่ ๑๒๓ หมู่ ๕ ต.บ้านใหม่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	๑๐	บ้านเลขที่ ๑๒๓ หมู่ ๕ ต.บ้านใหม่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	๑๐	บ้านเลขที่ ๑๒๓ หมู่ ๕ ต.บ้านใหม่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	๑๐	๒๕๖๕-๐๕-๑๕	นางสาวสุวิมล นามสกุล	
๑๕๖	นายสมชาย นามสกุล	บ้านเลขที่ ๔๕๖ หมู่ ๓ ต.สวนใหญ่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	บ้านเลขที่ ๔๕๖ หมู่ ๓ ต.สวนใหญ่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	๒๐	บ้านเลขที่ ๔๕๖ หมู่ ๓ ต.สวนใหญ่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	๒๐	บ้านเลขที่ ๔๕๖ หมู่ ๓ ต.สวนใหญ่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	๒๐	บ้านเลขที่ ๔๕๖ หมู่ ๓ ต.สวนใหญ่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	๒๐	๒๕๖๕-๐๕-๒๐	นายสมชาย นามสกุล	
๑๕๗	นางสาวกัญญา นามสกุล	บ้านเลขที่ ๗๘๙ หมู่ ๑ ต.บางพลีใหญ่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	บ้านเลขที่ ๗๘๙ หมู่ ๑ ต.บางพลีใหญ่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	๑๕	บ้านเลขที่ ๗๘๙ หมู่ ๑ ต.บางพลีใหญ่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	๑๕	บ้านเลขที่ ๗๘๙ หมู่ ๑ ต.บางพลีใหญ่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	๑๕	บ้านเลขที่ ๗๘๙ หมู่ ๑ ต.บางพลีใหญ่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	๑๕	๒๕๖๕-๐๖-๐๑	นางสาวกัญญา นามสกุล	
๑๕๘	นายวิวัฒน์ นามสกุล	บ้านเลขที่ ๑๐๑ หมู่ ๒ ต.บางบัวทอง อ.เมือง จ.นนทบุรี	บ้านเลขที่ ๑๐๑ หมู่ ๒ ต.บางบัวทอง อ.เมือง จ.นนทบุรี	๓๐	บ้านเลขที่ ๑๐๑ หมู่ ๒ ต.บางบัวทอง อ.เมือง จ.นนทบุรี	๓๐	บ้านเลขที่ ๑๐๑ หมู่ ๒ ต.บางบัวทอง อ.เมือง จ.นนทบุรี	๓๐	บ้านเลขที่ ๑๐๑ หมู่ ๒ ต.บางบัวทอง อ.เมือง จ.นนทบุรี	๓๐	๒๕๖๕-๐๖-๑๕	นายวิวัฒน์ นามสกุล	
๑๕๙	นางสาวอรุณ นามสกุล	บ้านเลขที่ ๒๒๒ หมู่ ๔ ต.บางพลี อ.เมือง จ.นนทบุรี	บ้านเลขที่ ๒๒๒ หมู่ ๔ ต.บางพลี อ.เมือง จ.นนทบุรี	๑๐	บ้านเลขที่ ๒๒๒ หมู่ ๔ ต.บางพลี อ.เมือง จ.นนทบุรี	๑๐	บ้านเลขที่ ๒๒๒ หมู่ ๔ ต.บางพลี อ.เมือง จ.นนทบุรี	๑๐	บ้านเลขที่ ๒๒๒ หมู่ ๔ ต.บางพลี อ.เมือง จ.นนทบุรี	๑๐	๒๕๖๕-๐๖-๒๐	นางสาวอรุณ นามสกุล	
๑๖๐	นายสุวิทย์ นามสกุล	บ้านเลขที่ ๓๓๓ หมู่ ๖ ต.บางพลีใหญ่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	บ้านเลขที่ ๓๓๓ หมู่ ๖ ต.บางพลีใหญ่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	๒๐	บ้านเลขที่ ๓๓๓ หมู่ ๖ ต.บางพลีใหญ่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	๒๐	บ้านเลขที่ ๓๓๓ หมู่ ๖ ต.บางพลีใหญ่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	๒๐	บ้านเลขที่ ๓๓๓ หมู่ ๖ ต.บางพลีใหญ่ อ.เมือง จ.นนทบุรี	๒๐	๒๕๖๕-๐๗-๐๕	นายสุวิทย์ นามสกุล	

๓๐๐.  **ตำแหน่งถูกต้อง**  
**(นาย ก. นามสกุล)**  
**นักพัฒนาบุคคล**

ก.อบค.จังหวัดนนทบุรี

ก.อบค.จังหวัดนนทบุรี





ที่	ชื่อราย	ชื่อผลิตภัณฑ์	คุณสมบัติทั่วไป			คุณสมบัติพิเศษ			ข้อมูล			หมายเหตุ
			เลขที่สารบัญ	ชื่อ	ชนิด	เลขที่สารบัญ	ชื่อ	ชนิด	เลขที่สารบัญ	ชื่อ	ชนิด	
<b>กลุ่มผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร</b> ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร												
๑๖			ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร
๑๗			ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร
๑๘			ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร	ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร
<b>กลุ่มผลิตภัณฑ์ยา</b> ผลิตภัณฑ์ยา												
๑๙			ผลิตภัณฑ์ยา	ผลิตภัณฑ์ยา	ผลิตภัณฑ์ยา	ผลิตภัณฑ์ยา	ผลิตภัณฑ์ยา	ผลิตภัณฑ์ยา	ผลิตภัณฑ์ยา	ผลิตภัณฑ์ยา	ผลิตภัณฑ์ยา	ผลิตภัณฑ์ยา
๒๐			ผลิตภัณฑ์ยา	ผลิตภัณฑ์ยา	ผลิตภัณฑ์ยา	ผลิตภัณฑ์ยา	ผลิตภัณฑ์ยา	ผลิตภัณฑ์ยา	ผลิตภัณฑ์ยา	ผลิตภัณฑ์ยา	ผลิตภัณฑ์ยา	ผลิตภัณฑ์ยา

ทำเนาถูกต้อง  
 นอ. *Q*  
 (๑๖/๘ ๒๑/๒๕๖๓)  
 นักบริหารงานยา

(Signature)  
 (Date)

ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี

**การวิเคราะห์อัตรากำลังคนตามบัญชีคำนวณปริมาณงาน  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร**

จากการวิเคราะห์ทำงานและปริมาณงานเพื่อคำนวณหาจำนวนอัตรากำลังเพื่อกำหนดในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ทำให้ทราบถึงความต้องการจำนวนอัตรากำลังคน และตำแหน่งที่ต้องการ ว่าเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร มากน้อยเพียงใดจากการคำนวณ เป็นดังนี้

ที่	ประเภท/ระดับตำแหน่ง	จำนวน อัตรากำลังที่ ต้องการ	จำนวน อัตรากำลัง ที่คำนวณได้	หมายเหตุ
๑	บริหารท้องถิ่น			
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๒.๖๗	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑		
	<b>ส่วนงานปลัด อบต.(๑๑) (๒๐ อัตรา)</b>			
๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑		
๒	นักบริหารงานบุคคล (บ.บ./ช.บ.)	๑		
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (บ.บ./ช.บ.)	๑		
๔	นิติกร (บ.บ./ช.บ.)	๑		
๕	นักวิชาการศึกษา (บ.บ./ช.บ.)	๑		
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (บ.บ./ช.บ.)	๑		
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (บ.บ./ช.บ.)	๑		
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ (กลุ่มวุฒิ)	๑	๗๖.๓๓	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	๑		
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑		
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป	๑		
๑๓	พนักงานขับรถยนต์(ส่วนกลาง)	๑		
๑๔	พนักงานขับรถยนต์(กู้ชีพ)	๑		
๑๕	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑		
	<b>พนักงานดูแลควบคุมดูแลรักษาการศึกษา</b>			
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกลางวันด้วยสิทธิสตรีนิสิต			
๑	ครู (ศ.๑)	๑		
๒	ครู(ศ.๑)	๑		
	<b>ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดสว่างสามัคคี</b>			
๓	ครู (ศ.๑)	๑		
๔	ครู(ศ.๑)	๑		
๕	ครู(ศ.๑)	๑		
๖	ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑		
๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	๑		
๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑		
๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑		


ถ้าหากถูกต้อง  
พ.ศ. 

ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี

(๒๓๖๖ ๗/๒๕๖๖)  
นายก อบต.ชุมภูพร



ที่	ประเภท/ระดับตำแหน่ง	จำนวน อัตราว่างที่ ต้องการ	จำนวน อัตราว่าง ที่มีจำนวนได้	หมายเหตุ
	<b>กองคลัง(๑๑)</b> (๑๒ อัตรา)			
๑	ผ.ก.อ.คลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑		
๒	นักวิชาการคลัง (ป.ก./ช.ก.)	๑		
๓	นักวิชาการพัสดุ (ป.ก./ช.ก.)	๑		
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ร./ช.ร.)	๑		
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ร./ช.ร.)	๑		
๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ร./ช.ร.)	๑	๑๐๐%	
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ป.ร./ช.ร.)	๑		
๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ป.ร./ช.ร.)	๑		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (สุณวุฒิ)</b>			
๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑		
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		
	<b>กองช่าง(๑๘)</b> (๗ อัตรา)			
๑	ผ.ก.อ.ช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑		
๒	นายช่างโยธา (ป.ร./ช.ร.)	๑		
๓	นายช่างโยธา (ป.ร./ช.ร.)	๑		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (สุณวุฒิ)</b>			
๔	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๘๐%	
๕	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑		
๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑		
๗	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑		
	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม(๑๒)</b> (๖ อัตรา)			
๑	ผ.ก.อ.สาธารณสุข (น.บ.สาธารณสุข ระดับต้น)	๑		
๒	นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ร./ช.ร.)	๑		
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ร./ช.ร.)	๑		
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			
๔	พนักงานขับรถขยะ	๑	๑๕%	
๕	พนักงานประจำรถขยะ	๑		
๖	พนักงานประจำรถขยะ	๑		
	<b>กองสวัสดิการสังคม(๑๑)</b> (๒ อัตรา)			
๑	ผ.ก.อ.สวัสดิการสังคม (น.บ.สวัสดิการสังคม ระดับต้น )	๑	๑๐๐	
๒	นักพัฒนาชุมชน (ป.ก./ช.ก.)	๑		

กำหนดถูกต้อง  
 ผอ.   
 (๑๓๖๕ สุฤทธิคุณ)  
 ผอ.ท.น.ย.น.ร.น.น.น.น.น.

ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี

บัญชีการวิเคราะห์เพื่อคำนวณหาจำนวนอัตรากำลังเพื่อกำหนดในแผนอัตราค่าถึง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร  
งานด้านบริหารงานท้องถิ่น

๓ คน

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ส่งงาน/ราย (นาที)	ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/ราย)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานบริหารกำกับดูแลการปฏิบัติราชการโดยทั่วไปขององค์กร	๕๕๐.๐๐	๓๕๐.๐๐	๓๖,๐๐๐.๐๐	๐.๘๗
๒	งานกำกับดูแลและควบคุมงบประมาณและตามข้อบัญญัติ	๓๖๐.๐๐	๓๖๐.๐๐	๕๓,๖๐๐.๐๐	๐.๕๖
๓	งานกำกับดูแลบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่องค์กร	๕๕๐.๐๐	๓๖๐.๐๐	๕๗,๖๐๐.๐๐	๐.๗๐
๔	งานแก้ไขปัญหาเบื้องต้นจากการปฏิบัติงาน	๑๒๐.๐๐	๓๖๐.๐๐	๓๐,๘๐๐.๐๐	๐.๓๓
๕	งานจัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานต่าง ๆ	๓๐.๐๐	๓๕๐.๐๐	๑๐,๕๐๐.๐๐	๐.๑๕
๖	งานกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตรวจสอบความถูกต้อง	๖๐.๐๐	๓๕๐.๐๐	๒๑,๐๐๐.๐๐	๐.๓๑
๗	งานศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ ภายนอก ระเบียบต่าง ๆ	๖๐.๐๐	๘๐.๐๐	๕,๘๐๐.๐๐	๐.๐๖
๘	งานปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๐.๐๐	๓๕๐.๐๐	๑๐,๕๐๐.๐๐	๐.๑๕
๙	งานให้คำปรึกษา แนะนำทั้งในเชิงวิชาการ ทั้งระดับเจ้าหน้าที่และทักษะทั่วไป	๖๐.๐๐	๓๐๐.๐๐	๒,๐๐๐.๐๐	๐.๐๒
๑๐	งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๖๐.๐๐	๓๕๐.๐๐	๒,๐๐๐.๐๐	๐.๒๓
					๓.๖๗

๓๐.

อำนาจถูกต้อง

(๐๓๓ ชุมภูพร,  
ผอ.ท.พ.ว.ท.พ.ท.๓๐)

(ลงชื่อ) 

ผู้รับรองข้อมูล

( นางสาวเยาวรรณ ขาวไร่ )  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

บัญชีการวิเคราะห์เพื่อคำนวณหาจำนวนอัตราภาษีเพื่อกำหนดในแผนอัตราภาษี ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร  
สำนักงานปลัด

๑๓ ต้น

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อหน่วย (บาท)	ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/วัน)	เวลาที่ทั้งหมดปี (บาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานกำกับดูแลการปฏิบัติงานโดยทั่วไปของสำนักงานปลัดฯ	๒๖๐.๐๐	๕๖๐.๐๐	๒๐๓,๖๐๐.๐๐	๒.๕๓
๒	งานแม่ข่ายปัญหาเบื้องต้นจากกรปฏิบัติงาน	๓๒๐.๐๐	๓๐๐.๐๐	๙๖,๐๐๐.๐๐	๐.๕๓
๓	งานให้คำปรึกษา แนะนำทั้งในเชิงวิชาการ ทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป	๖๐.๐๐	๒๕๐.๐๐	๑๕,๐๐๐.๐๐	๐.๒๘
๔	งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๖๐.๐๐	๘๐.๐๐	๔,๘๐๐.๐๐	๐.๐๖
๕	งานการจัดทำแผนอัตราภาษี ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๘,๐๐๐.๐๐	๑.๐๐	๓๘,๐๐๐.๐๐	๐.๒๒
๖	งานการเลื่อนระดับของเจ้าหน้าที่ในสังกัด	๓๘,๐๐๐.๐๐	๑.๐๐	๓๘,๐๐๐.๐๐	๐.๒๒
๗	งานการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัด	๑,๘๐๐.๐๐	๔๓.๐๐	๗,๘๐๐.๐๐	๐.๔๓
๘	งานการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ในสังกัด	๓,๖๐๐.๐๐	๑.๐๐	๓,๖๐๐.๐๐	๐.๐๔
๙	งานการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ในสังกัด	๓,๖๐๐.๐๐	๓.๐๐	๑๐,๘๐๐.๐๐	๐.๐๔
๑๐	งานการสรรหาเจ้าหน้าที่ในสังกัดในตำแหน่งที่ว่างตามแผนอัตราภาษี	๖๐.๐๐	๕๕๐.๐๐	๓๓,๐๐๐.๐๐	๐.๓๓
๑๑	งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่เจ้าหน้าที่ในสังกัด	๓๒๐.๐๐	๕๕๐.๐๐	๑๖๘,๐๐๐.๐๐	๐.๒๒
๑๒	งานการรับโอน โอนย้าย สายของเจ้าหน้าที่ในสังกัด	๓๓๐.๐๐	๓๕๐.๐๐	๑๑๕,๐๐๐.๐๐	๐.๒๒
๑๓	งานจัดทำแผนพัฒนาทั้ง ๓ ปีขององค์กร	๑๒๐.๐๐	๑๐.๐๐	๑,๒๐๐.๐๐	๐.๑๓
๑๔	งานประชาสัมพันธ์การจัดทำแผนระดับชุมชน	๑๒๐.๐๐	๒๒๐.๐๐	๒๖,๔๐๐.๐๐	๐.๓๓
๑๕	งานประชาชนที่ออกจัดทำแผนระดับตำบล	๑๒๐.๐๐	๖๐.๐๐	๗,๒๐๐.๐๐	๐.๐๔
๑๖	งานตรวจสอบติดตามประเมินผลการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กร	๑๒๐.๐๐	๓๕๐.๐๐	๓๘,๐๐๐.๐๐	๐.๒๒
๑๗	งานการจัดทำและตรงของโครงการที่จะดำเนินการขององค์กร	๑๒๐.๐๐	๓๕๐.๐๐	๓๘,๐๐๐.๐๐	๐.๒๒
๑๘	งานจัดทำข้อบัญญัติประจำปีงบประมาณขององค์กร	๓๘,๐๐๐.๐๐	๑.๐๐	๓๘,๐๐๐.๐๐	๐.๒๒
๑๙	งานแม่ข่ายปัญหาเบื้องต้นจากกรปฏิบัติงาน	๑๒๐.๐๐	๕๕๐.๐๐	๖๖,๐๐๐.๐๐	๐.๖๕
๒๐	งานรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์	๓๒๐.๐๐	๒๐.๐๐	๖,๔๐๐.๐๐	๐.๐๓

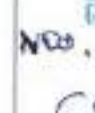
ก.อบต.จังหวัดกำแพงเพชร

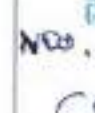
ทำเนียบผู้ต้อง  
  
 นายวิชาญ ชุมภูพร  
 ปลัดอำเภอ



ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ง่างาน/ราย (นาที)	ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/ราย)	เวลาที่งบบคชย (บาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๒๑	งานแก้ปัญหาข้อร้องเรียน รื้อทุกข์	๓๐.๐๐	๒๐.๐๐	๓,๘๐๐.๐๐	๐.๐๒
๒๒	คดีความขององค์กร	๓,๖๐๐.๐๐	๒.๐๐	๗,๒๐๐.๐๐	๐.๐๑
๒๓	งานบริหารความเสี่ยง ก้าวร้าวข้อบัญญัติ กฎหมายขององค์กร	๑๘๐.๐๐	๕.๐๐	๙๐๐.๐๐	๐.๐๑
๒๔	งานรณรงค์ป้องกันภัยสาธารณะ	๓๖๐.๐๐	๑๕๐.๐๐	๕๔,๐๐๐.๐๐	๐.๖๕
๒๕	งานฝึกอบรมพัฒนาทักษะการให้ป้องกันภัยสาธารณะ	๓๖๐.๐๐	๑๕๐.๐๐	๕๔,๐๐๐.๐๐	๐.๖๕
๒๖	งานฟื้นฟูผู้ประสบภัยสาธารณะ	๒๒๐.๐๐	๑๕๐.๐๐	๓๓,๐๐๐.๐๐	๐.๒๒
๒๗	งานบริหารและควบคุมกำลังคนในกิจกรรมที่ต่อเนื่องปฏิบัติการนอกเวลาและสถานที่ราชการ	๑๒๐.๐๐	๑๕๐.๐๐	๑๘,๐๐๐.๐๐	๐.๒๒
๒๘	งานการจัดทำแผนการศึกษาขององค์กร	๑๘,๐๐๐.๐๐	๑.๐๐	๑๘,๐๐๐.๐๐	๐.๒๒
๒๙	งานส่งเสริมการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง ๒ ศูนย์	๓,๖๐๐.๐๐	๒๕.๐๐	๙๐,๐๐๐.๐๐	๓.๐๙
๓๐	งานประเมินผลวิทยากร	๑๘,๐๐๐.๐๐	๑.๐๐	๑๘,๐๐๐.๐๐	๐.๒๒
๓๑	งานประเมินผลกรรมการ	๑๘,๐๐๐.๐๐	๑.๐๐	๑๘,๐๐๐.๐๐	๐.๒๒
๓๒	การสนับสนุนและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรแก่ชุมชน	๓,๒๕๐.๐๐	๕.๐๐	๑๖,๒๕๐.๐๐	๐.๓๕
๓๓	การสนับสนุนพันธุ์พืช และสัตว์ที่ใช้ในการเกษตรแก่ชุมชน	๓,๒๕๐.๐๐	๕.๐๐	๑๖,๒๕๐.๐๐	๐.๓๕
๓๔	การแก้ปัญหาโรคที่เฝ้าระวังกับพืชผลทางการเกษตร	๓,๕๐๐.๐๐	๕๐.๐๐	๑๗๕,๐๐๐.๐๐	๑.๐๔
๓๕	งานสารบรรณ และงานธุรการของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐.๐๐	๓,๕๐๐.๐๐	๓๕,๐๐๐.๐๐	๐.๑๘
๓๖	งานจัดเก็บ รักษาหนังสือราชการ	๕.๐๐	๑,๕๐๐.๐๐	๗,๕๐๐.๐๐	๐.๐๙
๓๗	งานร่าง โต้ตอบหนังสือราชการ	๓๐.๐๐	๕๐๐.๐๐	๑๕,๐๐๐.๐๐	๐.๐๒
รวม					๑๒.๕๕

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล  
 (นางสาวณัฐวรรณ ขาวใจ)  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล  
 (นางสาวนวลจันทร์ ไขขอบ)  
 หัวหน้าสำนักงานปลัด

ท่านนายกต้อง  
  
 นาย นงนุช  
 ปลัด อบต.บ้านนาหว้า

ก.อบต.บ้านนาหว้า

บัญชีการวิเคราะห์เพื่อคำนวณหาจำนวนอัตราภาษีเพื่อกำหนดใบแนบอัตราภาษี ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

งานด้านการเรียนการสอน (ตำแหน่งครู / ครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ดูแลเด็ก)

๘ คน

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน	เวลาที่ใช้ต่องานราย (บาท)	ปริมาณงานต่อปี (เดือน/ราย)	เวลาที่ทั้งหมดปี (บาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานจัดทำแผนการเรียนการสอน	๔๕๐.๐๐	๑๕๐.๐๐	๖๗,๕๐๐.๐๐	๐.๐๕๗
๒	งานการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กทั้งทักษะ ประสาทฯ ไหวพริบ สติปัญญา	๔๕๐.๐๐	๓๐๐.๐๐	๑๓๕,๐๐๐.๐๐	๑.๓๕๔
๓	งานส่งเสริมวิชาการแก่ผู้เรียน	๔๕๐.๐๐	๓๕๐.๐๐	๑๕๗,๕๐๐.๐๐	๐.๐๕๗
๔	งานเยี่ยมบ้านนักเรียน	๖๐.๐๐	๑๕๐.๐๐	๙,๐๐๐.๐๐	๐.๐๙๑
๕	งานติดตามความร่วมมือกับ อบต. ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	๓๖๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๖,๐๐๐.๐๐	๐.๓๖๓
๖	งานแก้ไขปัญหาเบื้องต้นจากกรณีปฏิบัติงาน	๔๕๐.๐๐	๓๒๐.๐๐	๑๓๘,๐๐๐.๐๐	๐.๑๓๐
๗	งานจัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานต่าง ๆ	๑๒๐.๐๐	๒๐๐.๐๐	๒๔,๐๐๐.๐๐	๐.๒๔๔
๘	งานกำกับต้นแบบการปฏิบัติงานและตรวจสอบความถูกต้อง	๔๕๐.๐๐	๑๒๐.๐๐	๕๔,๐๐๐.๐๐	๐.๕๔๐
๙	งานศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ	๔๕๐.๐๐	๑๒๐.๐๐	๕๔,๐๐๐.๐๐	๐.๕๔๐
๑๐	งานปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๕๐.๐๐	๓๕๐.๐๐	๑๒๒,๕๐๐.๐๐	๐.๑๒๓
๑๑	งานไม่เข้าปรึกษา และนำทั้งในเชิงวิชาการ ที่เกี่ยวข้องประสานและถ่ายทอดไป	๓๒๐.๐๐	๓๕๐.๐๐	๑๑๒,๐๐๐.๐๐	๐.๑๑๔
๑๒	งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๑๒๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๒,๐๐๐.๐๐	๐.๑๒๔
รวม					๑๑.๖๑๑

๗๐๐ **คำนำถูกต้อง**  
 (๐๓๖๒ ๒๓๕๖๖๖)  
 ๓๑๐๓๒๓๓๕๓๑๐๓

(ลงชื่อ) **KS**  
 (นางสาวนวลจันทร์ ไชยธน)  
 หัวหน้าสำนักงาน

(ลงชื่อ) **ด.มอ**  
 ผู้รับมอบอำนาจ  
 (นางสาวเน็ววรรณ ชาวไร่)  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

บัญชีการวิเคราะห์เพื่อคำนวณหาจำนวนหนี้ตรากำกับเพื่อกำหนดใบแนบอัตราทำถึง 3 ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

กองคลัง

13 คน

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่จัดสรร/ราย (นาที)	ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/ราย)	เวลาที่หมดสติ (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่พิจารณา
1	งานกำกับดูแลการปฏิบัติตามระเบียบของกองคลัง	280.00	580.00	162,400.00	1.96
2	งานเกี่ยวกับการเงิน/เบิกจ่ายเงิน/เก็บรักษาเงิน	120.00	250.00	30,000.00	0.36
3	งานเกี่ยวกับการจัดทำบัญชี	120.00	540.00	64,800.00	0.78
4	การรายงานสรุปรายรับจ่ายในรอบเดือน/รอบปี	300.00	12.00	3,600.00	0.04
5	การตรวจสอบการเงิน-บัญชี	180.00	540.00	97,200.00	1.17
6	งานตรวจสอบการเบิกจ่าย/ปฏิบัติการเงิน	60.00	200.00	12,000.00	0.14
7	งานกำกับเร่งการส่งเงินตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ	120.00	12.00	1,440.00	0.02
8	งานจัดทำแผนที่ภาษี	5,400.00	1.00	5,400.00	0.07
9	งานการจัดเก็บข้อมูลผู้เข้าข่ายต้องชำระภาษี	180.00	150.00	27,000.00	0.33
10	งานด้านการลงข้อมูลทะเบียนฐานที่อยู่ของผู้เสียภาษี	30.00	560.00	16,800.00	0.20
11	งานเร่งรัดการจัดเก็บรายได้	120.00	560.00	67,200.00	0.81
12	งานรณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้ของรัฐ	120.00	200.00	24,000.00	0.29
13	งานส่งพื้นที่เพื่อระบุพื้นที่ของบ้านเรือนที่เข้าข่ายต้องชำระภาษี	120.00	150.00	18,000.00	0.22
14	งานการซื้อจัดจ้าง	480.00	560.00	268,800.00	3.25
15	งานการจัดทำประกาศจัดซื้อจัดจ้าง	30.00	560.00	16,800.00	0.20
16	งานตรวจสอบพัสดุประจำปี	3,600.00	12.00	43,200.00	0.52
17	งานการจัดทำพัสดุ ควบคุมพัสดุสำนักงานประจำองค์กร	1,080.00	150.00	162,000.00	1.96
18	งานการควบคุมการเบิกจ่ายน้ำมันรถยนต์ส่วนกลาง	120.00	450.00	54,000.00	0.65

100  
 (นายวิมล) <sup>ต้นเนาถูกต้อง</sup>  
 ผอ.ทส.น.ก.ว.ร.พ.ค.

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ



ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ทำงาน/ราย (นาที)	ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/ราย)	เวลาที่หมดต่อปี (นาที)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
19	งานสำรวจ และงานธุรการของกองคลัง	20.00	650.00	13,000.00	0.16
20	งานจัดเก็บ รักษาหนังสือราชการ	10.00	650.00	6,500.00	0.08
21	งานร่าง โต้ตอบหนังสือราชการ	10.00	450.00	4,500.00	0.05
22	งานแก้ไขปัญหาเบื้องต้นจากงานปฏิบัติงาน	60.00	200.00	12,000.00	0.14
23	งานจัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานต่าง ๆ	10.00	500.00	5,000.00	0.06
<b>รวม</b>					<b>13.47</b>

(ลงชื่อ)  (นางบงกช ทุติสังข์)  
ผู้อำนวยการกองคลัง

ผู้กรอกข้อมูล

(ลงชื่อ)  ผู้รับรองข้อมูล  
(นางสาวบงกช ทุติสังข์)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ถ้าเนาถูกต้อง  
  
(นางบงกช ทุติสังข์)  
ผู้อำนวยการกองคลัง

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

บัญชีการวิเคราะห์เพื่อคำนวณหาจำนวนอัตราค่าจ้างเพื่อกำหนดในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร

กองช่าง

8 คน

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ให้ออกหมาย (บาท)	ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/วัน)	เวลาที่สมควรต่อปี (บาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๓.	งานกำกับดูแลการปฏิบัติราชการโดยทั่วไปของกองช่าง	๔๘๐.๐๐	๒๕๐.๐๐	๓๒๐,๐๐๐.๐๐	๓.๔๕๕
๒	งานแก้ไขปัญหาเบื้องต้นจากกรปฏิบัติงาน	๔๘๐.๐๐	๑๕๐.๐๐	๓๒,๐๐๐.๐๐	๐.๔๗๗
๓.	งานจัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานต่าง ๆ	๓๐.๐๐	๑๕๐.๐๐	๔,๕๐๐.๐๐	๐.๐๕๕
๔.	งานออกแบบก่อสร้างขององค์การพาณิชย์อุตสาหกรรม	๓,๘๘๐.๐๐	๓๒๐.๐๐	๑๑๒,๘๘๐.๐๐	๒.๐๓๕
๕.	งานควบคุมการก่อสร้างสามเหลี่ยมวิทยาคาร	๕,๕๐๐.๐๐	๒๐.๐๐	๑๐๘,๕๐๐.๐๐	๑.๓๓๐
๖.	งานคำนวณและตรวจออกแบบประมาณแบบแปลนก่อสร้าง	๓,๕๕๐.๐๐	๑๒๐.๐๐	๑๑๗,๘๕๐.๐๐	๒.๐๔๕
๗.	งานสารบรรณ และงานธุรการของกองช่าง	๑๐.๐๐	๕๖๐.๐๐	๕,๖๐๐.๐๐	๐.๐๗๗
๘.	งานจัดเก็บ ภาษีอากรหนึ่งสี่ราชการ	๕.๐๐	๕๐๐.๐๐	๒,๕๐๐.๐๐	๐.๐๒๖
๙.	งานร่าง โต้ตอบหนังสือราชการ	๓๐.๐๐	๓๕๐.๐๐	๓,๕๐๐.๐๐	๐.๐๒๖
๑๐.	งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๖๐.๐๐	๒๕๐.๐๐	๑๕,๐๐๐.๐๐	๐.๑๙๘
รวม					๘.๓๕๕

(ลงชื่อ)  ( นายปิณฑุ์ สว่างแสง )  
นายกช่างโยธา

ผู้ออกข้อมูล

หัวหน้ากองช่าง

( นายสามมีวรรณ ชาวไร่ )  
นำส่งองค์การบริหารส่วนตำบล

(ลงชื่อ)  ผู้รับส่งข้อมูล

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ

บัญชีการวิเคราะห์เพื่อคำนวณหาจำนวนอัตรากำลังเพื่อกำหนดในแผนอัตราค่าถึง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร  
 กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๗ ๗๗

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้งบประมาณราย (บาท)	ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/ราย)	เวลาที่พิมพ์ต่อปี (บาท)	จำนวนตำแหน่งที่จ้าง
๑	งานบรรณกิจโรคติดต่อ และไม่ติดต่อ (ไข้เลือดออก)	๕๕๐.๐๐	๓๒.๐๐	๖,๕๕๐.๐๐	๐.๐๘
๒	งานควบคุมเสถียรภาพของชุมชน/ตำบล (การเก็บขยะ/สิ่งปฏิกูล)	๕๕๐.๐๐	๓๒.๐๐	๖,๕๕๐.๐๐	๐.๐๘
๓	งานการรณรงค์การคัดแยกขยะของชุมชน/ตำบล	๖๐.๐๐	๓๒๐.๐๐	๗,๒๐๐.๐๐	๐.๐๙
๔	งานสาธารณสุขชุมชน	๑๕๐.๐๐	๓๒๐.๐๐	๒๓,๖๐๐.๐๐	๐.๒๖
๕	งานสุขอนามัยของชุมชน/ตำบล	๑๕๐.๐๐	๓๒๐.๐๐	๒๓,๖๐๐.๐๐	๐.๒๖
๖	งานดูแล เก็บขยะขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร	๓,๐๕๐.๐๐	๓๖๕.๐๐	๓๙๕,๕๐๐.๐๐	๕.๗๖
๗	งานดูแลตรวจสุขภาพประจำปีขององค์กร	๑๒๐.๐๐	๓๐๐.๐๐	๓๖,๐๐๐.๐๐	๐.๓๔
๘	งานสารบรรณ และงานธุรการของสำนักงานบริหารส่วนตำบล	๓๐.๐๐	๕๐๐.๐๐	๕,๐๐๐.๐๐	๐.๐๖
๙	งานจัดเก็บ รักษาหนังสือราชการ	๕.๐๐	๕๕๐.๐๐	๒,๗๕๐.๐๐	๐.๐๓
๑๐	งานร่าง ได้ตอบหนังสือราชการ	๑๐.๐๐	๒๕๐.๐๐	๒,๕๐๐.๐๐	๐.๐๓
๑๑	งาน อ.ส.ม.	๕๐.๐๐	๑๕๐.๐๐	๓๗,๕๐๐.๐๐	๐.๓๖
๑๒	งาน ส.ป.ส.ช.	๕๐.๐๐	๑๕๐.๐๐	๓๗,๕๐๐.๐๐	๐.๓๖
๑๓	งานแก้ไขปัญหาระเบิดจากการบิน	๖๐.๐๐	๓๕๐.๐๐	๔,๐๐๐.๐๐	๐.๐๓
๑๔	งานจัดเตรียมคดีหรือรายงานในชุมชน/ตำบล และติดต่อราชการอื่น ๆ	๒๐.๐๐	๓๕๐.๐๐	๗,๐๐๐.๐๐	๐.๐๓
๑๕	งานให้คำปรึกษา และนำทั้งในเชิงวิชาการ ที่เหมาะสมตามระดับและทักษะทั่วไป	๒๐.๐๐	๓๕๐.๐๐	๗,๐๐๐.๐๐	๐.๐๓
๑๖	งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๒๐.๐๐	๓๕๐.๐๐	๗,๐๐๐.๐๐	๐.๐๓
รวม					๖.๕๕

(ลงชื่อ) *นางสาว น. น.* ผู้บังคับบัญชา  
 ( ภัทรวดี สอนสงวน้อย )  
 นักวิชาการสาธารณสุข วิทยากรแผนก  
 ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(ลงชื่อ) *Shom* ผู้บริหารชั้นสูง  
 ( นางสาวเอวีวรรณ ชาวไร่ )  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ


ทำเนาถูกต้อง  
*neo. Ooi*  
 ( นายโอ ออ )  
 นักวิชาการสาธารณสุข




บัญชีการวิเคราะห์เพื่อคำนวณหาจำนวนอัตราทำสิ่งเพื่อกำหนดในแผนอัตราทำถึง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลชุมภูพร  
กองสวัสดิการสังคม

๓ คน

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย/ราย (บาท)	ปริมาณงานต่อปี (เรื่อง/ราย)	เวลาที่หมดต่อปี (บาท)	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ
๑	งานการจัดทำแผนชุมชนของตำบล	๑๒๐.๐๐	๖๐.๐๐	๗,๒๐๐.๐๐	๐.๐๕
๒	งานพัฒนาอาชีพแก่ชุมชน	๑๘๐.๐๐	๙๐.๐๐	๑๖,๒๐๐.๐๐	๐.๒๐
๓	งานส่งเสริมสงเคราะห์	๑๐๐.๐๐	๙๐.๐๐	๒๗,๐๐๐.๐๐	๐.๓๓
๔	งานพัฒนาทักษะผู้พิการ	๑๘๐.๐๐	๙๐.๐๐	๑๖,๒๐๐.๐๐	๐.๒๐
๕	งานเลี้ยงชีพผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ (เด็ก สตรี ผู้พิการ ผู้สูงอายุ และผู้เปราะบาง)	๑๕๐.๐๐	๑๕๐.๐๐	๒๒,๕๐๐.๐๐	๐.๒๗
๖	งานส่งเสริมการควบคุมด้านสวัสดิการแก่ชุมชน	๑๕๐.๐๐	๑๕๐.๐๐	๑๕,๐๐๐.๐๐	๐.๒๐
๗	งานนโยบายของรัฐและเกี่ยวกับผู้ด้อยโอกาส	๑๘๐.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๘,๐๐๐.๐๐	๐.๒๒
๘	งานแก้ไขปัญหาเบื้องต้นจากการปฏิบัติงาน	๑๒๐.๐๐	๒๐๐.๐๐	๒๔,๐๐๐.๐๐	๐.๒๙
๙	งานจัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานต่าง ๆ	๖๐.๐๐	๒๐๐.๐๐	๑๒,๐๐๐.๐๐	๐.๑๕
๑๐	งานกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตรวจสอบความถูกต้อง	๖๐.๐๐	๑๕๐.๐๐	๙,๐๐๐.๐๐	๐.๑๑
๑๑	งานศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ ภูมิชาย ระเบียบต่าง ๆ	๖๐.๐๐	๑๕๐.๐๐	๙,๐๐๐.๐๐	๐.๑๑
๑๒	งานปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๖๐.๐๐	๑๕๐.๐๐	๙,๐๐๐.๐๐	๐.๑๑
๑๓	งานให้คำปรึกษา และนำทั้งในเชิงวิชาการ ที่เหมาะสมและทันแก่ที่กระทำไป	๑๕๐.๐๐	๑๕๐.๐๐	๑๘,๐๐๐.๐๐	๐.๒๒
๑๔	งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๖๐.๐๐	๑๕๐.๐๐	๙,๐๐๐.๐๐	๐.๑๑
รวม					๒.๖๐

(ลงชื่อ)  ผู้กรอกข้อมูล  
(นางสาวโสภา ชัยโคตร)  
ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม

๓๐๐.  **สำเนาถูกต้อง**  
(นางฉวี มุขมนตรี)  
นายก อบต.ชุมภูพร ๓๑๑๑

(ลงชื่อ)  ผู้รับข้อบัญญัติ  
(นางสาวเน็ชรณ ช่างไร่)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี