

ฉบับอบต.

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๓



องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง
อำเภอบุงคล้า จังหวัดบึงกาฬ



ที่ บก ๗๖๙๐๑/๖๕๔

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง
๒๔๑ หมู่ที่ ๑ ถนนบึงกาฬ - นครพนม
อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ ๓๘๐๐๐

๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ

อ้างถึง มติ ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ปรับปรุงครั้งที่ ๓ จำนวน ๑ ฉบับ

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ (ก.อบต.จังหวัด บึงกาฬ) ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕ โดยที่ประชุมเห็นชอบในร่างการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง ได้จัดทำประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ เรียบร้อยแล้ว จึงขอส่งสำเนาประกาศดังกล่าว มาเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ ดำเนินในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายเฉลิม อุดมกันต์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง

สำนักปลัด อบต.โคกกว้าง
โทร/โทรสาร ๐๔๒-๔๙๙๐๐๑
www.khokkwang.go.th

.....	ร.ก.ปลัด อบต.
.....	ร.ก.ท.น.ส.ป.
.....	ร่าง/พิมพ์



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓

.....
ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ มีมติเห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบึงกาฬ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๔ ประกอบกับมติ ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ สำหรับใช้บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายเฉลิม อุดมกันต์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง

รศ. ปลัดอบต.
รศ. ทน. สป.
ร่าง/พิมพ์

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างให้เหมาะสม ทั้งนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวางให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล การจ้างลูกจ้างประจำ และการสรรหาและเลือกสรรพนักงานจ้างประเภทต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภาระค่าใช้จ่ายทำให้ปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง
อำเภอปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล เหตุผลความจำเป็น มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๒๑ ๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๗
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ	๒๗
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๙
๘.๓ การเปรียบเทียบอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง	๓๑
๘.๔ การกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๙.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามตำแหน่ง	๓๔
๙.๒ ตารางการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายและประโยชน์ตอบแทนอื่นทุกตำแหน่ง	๓๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๐
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๗
๑๔. ภาคผนวก	๕๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน ตลอดทั้ง การอัตรากำลังที่เหมาะสมกับลักษณะอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน สอดคล้องกับแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจและโครงการถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวางจึงต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ เพื่อให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและเหตุผล ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบกฎหมาย ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใดให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นโดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวางจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ และแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริหารสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องงานบริหารงานบุคคลในส่วนต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลโคกกวาง

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลโคกกวาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ที่ตั้ง ตำบลโคกกวาง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงใต้ ของที่ตั้งว่าการอำเภอบุงคล้า โดยที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง ตั้งอยู่ เลขที่ ๒๔๑ หมู่ที่ ๑ บ้านโคกกวาง ตำบลโคกกวาง อำเภอบุงคล้า จังหวัดบึงกาฬ ริมถนนสาย ๒๑๒ ช่วง กม.ที่ ๑๘๕ - ๑๙๐ ห่างจากตัวอำเภอบุงคล้า ๑๒ กม. และห่างจากตัวจังหวัดบึงกาฬเป็นระยะทาง ๕๘ กม. ใช้ระยะเวลาการเดินทางเข้าสู่จังหวัด ๑ ชั่วโมง

เนื้อที่ทั้งหมด ประมาณ ๑๑๑ ตารางกิโลเมตร และมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลและอำเภอใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ	จด แม่น้ำโขง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
ทิศตะวันออก	จด เขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าดอกคำ อำเภอบึงโขงหลง
ทิศใต้	จด เขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าภูวัว
ทิศตะวันตก	จด เขตองค์การบริหารส่วนตำบลบุงคล้า

ขนาดพื้นที่และการปกครอง ตำบลโคกกวาง มีพื้นที่รวมประมาณ ๑๑๑ ตารางกิโลเมตร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๙ หมู่บ้าน ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านโคกกวาง
- หมู่ที่ ๒ บ้านหนองบ่อ
- หมู่ที่ ๓ บ้านหาดแฮ
- หมู่ที่ ๔ บ้านท่าส้มโฮง
- หมู่ที่ ๕ บ้านโนนไพศาล
- หมู่ที่ ๖ บ้านดอนใหญ่
- หมู่ที่ ๗ บ้านท่าศิริจันทร์
- หมู่ที่ ๘ บ้านสมพร
- หมู่ที่ ๙ บ้านบึงสำราญ

ลักษณะภูมิประเทศ มีพื้นที่ทั้งหมด	๗๑,๐๘๒	ไร่
พื้นที่ราบ	๑๗,๕๓๒	ไร่ ร้อยละ ๒๕
ภูเขา	๔๖,๗๓๙	ไร่ ร้อยละ ๖๖
พื้นน้ำ	๔,๓๙๓	ไร่ ร้อยละ ๖
อื่น ๆ	๒,๔๑๘	ไร่ ร้อยละ ๓

สภาพภูมิอากาศ ตำบลโคกกวาง มีฤดูกาล ๓ ฤดู ได้แก่ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว โดยฤดูฝน ฝนจะเริ่มตกในเดือนเมษายน โดยฝนจะตกหนักในช่วงเดือน มิถุนายน - กันยายน โดยมีเกณฑ์เฉลี่ยดังนี้

ฤดูร้อน ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน มีนาคม - พฤษภาคม อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๙ องศา ปริมาณน้ำฝน ๖๐ ม.ม.

ฤดูฝน ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน มิถุนายน - กันยายน อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๗ องศา ปริมาณน้ำฝน ๙๓ ม.ม.

ฤดูหนาว ช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือน ตุลาคม - กุมภาพันธ์ อุณหภูมิเฉลี่ย ๒๕ องศา ปริมาณน้ำฝน ๓๗ ม.ม.

ประชากรปัจจุบัน (ปี ๒๕๖๔) ตำบลโคกกว้างมีประชากรรวมทั้งสิ้น ๕,๐๑๑ คน เป็นชาย ๒,๕๑๘ คน เป็นหญิง ๒,๔๙๓ คน จำนวนครัวเรือน ๑,๔๐๑ ครัวเรือน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านโคกกว้าง	๓๘๐	๓๙๔	๗๗๔	๒๓๐
๒	บ้านหนองบ่อ	๒๕๒	๒๔๓	๔๙๕	๑๓๐
๓	บ้านหาดแด้	๔๖๙	๔๕๘	๙๒๗	๒๔๙
๔	บ้านท่าส้มโฮง	๑๐๖	๑๑๓	๒๑๙	๖๕
๕	บ้านโนนไพศาล	๔๓๓	๔๔๕	๘๗๘	๒๗๐
๖	บ้านดอนใหญ่	๒๓๑	๒๑๒	๔๔๓	๑๑๕
๗	บ้านท่าศิริจันทร์	๙๙	๖๘	๑๖๗	๔๘
๘	บ้านสมพร	๑๘๐	๑๙๐	๓๗๐	๙๗
๙	บ้านบึงสำราญ	๓๖๘	๓๗๐	๗๓๘	๒๐๒
รวม		๒,๕๑๘	๒,๔๙๓	๕,๐๑๑	๑,๔๐๖

ตารางที่ ๑.๑ แสดงจำนวนหมู่บ้าน ประชากร และครัวเรือน ปี ๒๕๖๔ ตำบลโคกกว้าง

สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพ ส่วนมากราษฎรประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรม ทำนา ทำไร่ ทำสวน และ รับจ้างทั่วไป ผลผลิตที่สำคัญคือ ข้าว มะเขือเทศ ใบบัวบก ยางพารา ราษฎรที่อาศัยอยู่ใกล้แหล่งน้ำก็จะมีอาชีพเสริมทางการประมงน้ำจืด เช่น ราษฎรหมู่ที่ ๓, ๔ มีอาชีพทำการประมง โดยการวางอวนตักปลาตามลำน้ำโขง สภาพทางเศรษฐกิจส่วนใหญ่ ความเจริญทางด้านสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ จะอยู่หมู่ที่ ๑, ๓ เพราะมีร้านค้าต่างๆ มากกว่าหมู่บ้านอื่นๆ นอกจากนั้นก็ยังมีอาชีพรับราชการ รับจ้างทั่วไป ค้าขาย บริการ แหล่งขายแรงงานคือกรุงเทพ ฯ และต่างจังหวัด

กลุ่มประชาชนด้านเศรษฐกิจ

- รวมกลุ่มเพื่อการอาชีพ

ลำดับที่	ชื่อกลุ่มอาชีพ	ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	ปีงบประมาณที่อุดหนุน	จำนวนเงินที่อุดหนุน
๑	กลุ่มทำไม้กวาดดอกหญ้า	บ้านโคกกว้าง	๑	๒๕๖๐	๕๐,๐๐๐
๒	กลุ่มปลูกหญ้าเนเปียเพื่อเลี้ยงสัตว์	บ้านโคกกว้าง	๑	๒๕๖๐	๕๐,๐๐๐
๓	กลุ่มเลี้ยงโค	บ้านหนองบ่อ	๒	๒๕๖๐	๕๐,๐๐๐
๔	กลุ่มเลี้ยงเบ็ดพันธุ์ไข่	บ้านหนองบ่อ	๒	๒๕๖๐	๕๐,๐๐๐
๕	กลุ่มประมงพื้นบ้าน	บ้านหาดแด้	๓	๒๕๖๐	๕๐,๐๐๐
๖	กลุ่มปลูกข้าวโพดหวาน	บ้านหาดแด้	๓	๒๕๖๐	๕๐,๐๐๐
๗	กลุ่มปลูกข้าวโพดหวาน	บ้านท่าส้มโฮง	๔	๒๕๖๐	๑๐๐,๐๐๐
๘	กลุ่มทำสินค้าหัตถกรรม	บ้านโนนไพศาล	๕	๒๕๖๐	๑๐๐,๐๐๐
๙	กลุ่มปลูกข้าวโพดหวาน	บ้านดอนใหญ่	๖	๒๕๖๐	๕๐,๐๐๐
๑๐	กลุ่มเลี้ยงโค - กระบือ	บ้านดอนใหญ่	๖	๒๕๖๐	๕๐,๐๐๐
๑๑	กลุ่มปลูกข้าวโพดหวาน	บ้านท่าศิริจันทร์	๗	๒๕๖๐	๑๐๐,๐๐๐
๑๒	กลุ่มเลี้ยงไก่พันธุ์พื้นเมือง	บ้านสมพร	๘	๒๕๖๐	๓๔,๐๐๐

๑๓	กลุ่มทำผลิตภัณฑ์จากไหมพรม	บ้านสมพร	๘	๒๕๖๐	๓๓,๐๐๐
๑๔	กลุ่มทอผ้าเช็ดเท้า	บ้านสมพร	๘	๒๕๖๐	๓๓,๐๐๐
๑๕	กลุ่มทำไม้กวาดดอกหญ้า	บ้านบึงสำราญ	๙	๒๕๖๐	๕๐,๐๐๐
๑๖	กลุ่มจักสานกระติบข้าว	บ้านบึงสำราญ	๙	๒๕๕๐	๕๐,๐๐๐

หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

- โรงแรม	-	แห่ง
- ร้านค้า	๒๕	แห่ง
- ปั้มน้ำมันหัวจ่าย	๑	แห่ง
- โรงสีขนาดเล็ก	๑๘	แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม	-	แห่ง
- ปั้มน้ำมัน (ปั้มหลอด)	๓	แห่ง
- ร้านจำหน่ายวัสดุก่อสร้าง	๑	แห่ง
- จุดซื้อขายยางพารา	๒	แห่ง
- ตลาดนัดชุมชน	๑	แห่ง (ทุกวันที่ ๑๔ , ๒๗ ของเดือน)
- ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์	๓	แห่ง

สภาพทางสังคม

ประชาชนภายในตำบลโคกกวาง ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ และปฏิบัติตามวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาน รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีดั้งเดิม โดยยึดถือขนบธรรมเนียมทั่วไปเหมือนคนไทยภาคอีสาน คือ ฮีตสิบสองครองสิบสี่ เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต นอกจากนี้ยังมีงานประเพณีต่าง ๆ เช่นบุญเบิกบ้าน บุญกองข้าว บุญประจำปี และประเพณีเกี่ยวกับศาสนาและความเชื่อของราษฎรในตำบล

ลักษณะการตั้งถิ่นฐานการตั้งถิ่นฐานของชุมชน มีลักษณะเกาะกลุ่มไปตามแนวถนนที่ตัดผ่านใกล้แหล่งน้ำ และรวมตัวกันเป็นกลุ่มหนาแน่นใกล้บริเวณวัดและโรงเรียน กระจายอยู่ทั่วพื้นที่ตำบล จึงมีทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๒๑๒ (ถนนสายหนองคาย - นครพนม) ตัดผ่านหมู่บ้าน ได้แก่หมู่ ๕ , ๘ , ๑ , ๙ , ๖ , ๒ ชุมชนที่มีขนาดเล็กที่สุดคือ บ้านท่าศิริจันทร์

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา	๔	แห่ง
- ศ.ร.ช.	๑	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	แห่ง
- ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด	๑	แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	๗	แห่ง

ข้อมูลสถานศึกษาในตำบลโคกกว้าง

- ศูนย์พัฒนาเด็กตำบลโคกกว้าง ๒ แห่ง

ลำดับที่	ศูนย์พัฒนาเด็กตำบลโคกกว้าง	หมู่ที่	จำนวนครู	จำนวนนักเรียน	หมายเหตุ
๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกกว้าง	๑	๒	๗๐	
๒	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนเกณฑ์วัดจันทร์ราษฎร์	๕	๒	๒๑	
	รวม ๒ แห่ง		๔	๙๑	

- โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง และขยายโอกาสถึง ม.๓

ลำดับที่	โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง	หมู่ที่	จำนวนนักเรียน	หมายเหตุ
๑	โรงเรียนประวิตร (หนองบ่อ)	๒	๖๘	
๒	โรงเรียนไทยรัฐวิทยา (๕๑) - ขยายโอกาสถึง ม.๓	๑	๒๓๐	
๓	โรงเรียนบ้านท่าส้มโฮง	๔	๑๔๑	
๔	โรงเรียนบ้านหาดแฮ่	๓	๙๓	
	รวม ๔ แห่ง		๕๓๒	

- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

ลำดับ	ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน	หมู่ที่	จำนวนนักเรียน
	- บ้านโนนไพศาล	๕	๙๑
	- บ้านโคกกว้าง	๑	
	รวม ๒ แห่ง		

- ผู้สูงอายุ/ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ที่ได้รับความช่วยเหลือจากงบประมาณปี ๒๕๖๔

ลำดับที่	ผู้สูงอายุ/ผู้พิการ/ผู้ด้อยโอกาส	จำนวนเงินเดือนละ	จำนวน/ราย	หมายเหตุ
๑	- ผู้สูงอายุ			
	อายุ ๖๐-๖๙ ปี	๖๐๐	๔๐๒	
	อายุ ๗๐-๗๙ ปี	๗๐๐	๑๙๖	
	อายุ ๘๐-๘๙ ปี	๘๐๐	๘๗	
	อายุ ๙๐ ปี ขึ้นไป	๑,๐๐๐	๑๔	
๒	- ผู้พิการ	๘๐๐	๑๕๐	
๓	- ผู้ติดเชื้อเอชไอวี	๕๐๐	๑๒	
	รวม		๘๖๑	

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด ๘ แห่ง
- ศาลเจ้า ๑ แห่ง
- สำนักสงฆ์ ๓ แห่ง

สาธารณสุข

- สถานีอนามัย ๑ แห่ง
- ร้านขายยาแผนปัจจุบัน ๑ แห่ง
- อัตราการมีและการใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐%

จำนวนบุคลากรด้านสาธารณสุข

- เจ้าหน้าที่สาธารณสุข จำนวน ๔ คน
- เจ้าหน้าที่อื่น ๆ จำนวน ๒ คน
- อาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน ๑๕๘ คน

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- สถานีตำรวจ - แห่ง
- ที่พักสายตรวจประจำตำบล ๑ แห่ง
- สถานีดับเพลิง ๑ แห่ง

การบริการพื้นฐาน

การคมนาคม

การคมนาคมขนส่ง ปัจจุบันการคมนาคมและการขนส่งทั้งภายในและระหว่างชุมชนยังขาดการเชื่อมโยงที่เหมาะสม ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวและไม่ปลอดภัยในการเดินทาง การเดินทางระหว่างตำบล การติดต่อกับอำเภอใกล้เคียงใช้ถนนสายหลัก คือ ทางหลวงแผ่นดิน สาย ๒๑๒ (บึงกาฬ - นครพนม) และยังมีถนนเชื่อมระหว่างตำบล ๓ ตำบล ได้แก่ ถนนสายเลียบบึงแม่น้ำโขง ถนนเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านนั้น ไม่สามารถใช้ได้สะดวกในฤดูฝน เนื่องจากเป็นถนนลูกรัง พื้นถนนอ่อน ประกอบกับมีน้ำขัง ทำให้ผิวจราจรชำรุด จึงทำให้การคมนาคมระหว่างชุมชนไม่สะดวกในฤดูแล้งจะมีฝุ่นละอองจากการสัญจรทำให้เกิดอุปสรรคต่อการเดินทางเป็นอย่างมาก

สภาพถนนและเขตทาง ถนนเชื่อมหมู่บ้านส่วนใหญ่ ยังเป็นถนนลูกรัง โดยทั่วไปสภาพชำรุดเสียหาย ซึ่งเกิดจากปัญหาน้ำท่วมขังเป็นเวลานาน และมีขนาดคับแคบ ไม่ได้มาตรฐาน ซึ่งเป็นอุปสรรคอย่างมากต่อการสัญจรไปมาของประชาชน

การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข (อนุญาตเอกชน) ๑ แห่ง
- โทรศัพท์สาธารณะ - แห่ง
- การไฟฟ้า มีไฟฟ้าใช้ครบทั้ง ๙ หมู่บ้าน

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ, ลำห้วย ๕ สาย
- บึง, หนองน้ำและอื่น ๆ ๖ แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๕ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น ๗๕ แห่ง
- บ่อน้ำโยก ๔๖ แห่ง

ข้อมูลอื่น ๆ

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- มีเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่า มีทรัพยากรป่าไม้ และสัตว์ป่า
- มีน้ำตกตาตไฮ สามารถที่จะพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้
- มีบึงหมอเต่าเนื้อที่ประมาณ ๓๐๐ ไร่ สามารถปรับปรุงภูมิทัศน์ริมบึงและแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ และจัดงานประเพณีลอยกระทง,แข่งเรือ
- ชายหาด เกิดขึ้น ณ บ้านท่าศิริจันทร์ หมู่ที่ ๗ สามารถปรับปรุงเป็นแหล่งท่องเที่ยวได้

มวลชนจัดตั้ง

- กลุ่มลูกเสือชาวบ้าน ๒ รุ่น จำนวน ๓๐๐ คน
- กลุ่มแม่บ้าน ๘ หมู่บ้าน จำนวน ๔๐๐ คน
- ไทยอาสาป้องกันชาติ จำนวน ๑๕๐ คน
- กองหนุนเพื่อความมั่นคง จำนวน ๕๐ คน
- กลุ่ม อสม. จำนวน ๑๕๘ คน
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน จำนวน ๑๕๓ คน

ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของท้องถิ่น

ก. ด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑) จำนวนบุคลากร ๔๑ คน

ส่วนราชการ	ข้าราชการ		ข้าราชการฝ่ายการเมือง		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง	
	จำนวนทั้งหมด	จำนวนครอง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนครอง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนครอง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนครอง
บริหาร	๒	๑	-	-	-	-	-	-
สำนักปลัด	๘	๔	๑๓	๑๓	-	-	๖	๖
กองคลัง	๔	๑	-	-	-	-	๒	๑
กองช่าง	๒	๑	-	-	๒	๒	๑	๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๒	-	-	-	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๖	๕	-	-	-	-	๒	๒
หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	-	-	-	-	-	-
รวม	๒๕	๑๓	๑๓	๑๓	๒	๒	๑๑	๙

(๒) ระดับการศึกษาของบุคลากร

- ประถมศึกษา ๑ คน
- มัธยมศึกษา / อาชีวศึกษา ๒๑ คน
- ปริญญาตรี ๗ คน
- ปริญญาโท ๔ คน

ข. ด้านรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๓๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท แยกเป็น
- รายได้ที่ อบต. จัดเก็บเอง	๑,๗๔๖,๐๔๙.๓๕ บาท
- รายได้ที่ส่วนราชการต่าง ๆ จัดเก็บให้	๑๓,๗๙๙,๒๔๔.๓๙ บาท
- เงินอุดหนุนทั่วไป	๖,๘๔๔,๒๗๗.๘๐ บาท
- เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ	๖,๘๘๓,๓๒๙.๓๐ บาท

ค. ด้านกลุ่มอาชีพของชุมชนและพื้นที่

(๑) การรวมกลุ่มของประชาชน

จำนวนกลุ่มทุกประเภท	๒๖ กลุ่ม แยกเป็น
- กลุ่มอาชีพ	๑๖ กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์	๑ กลุ่ม
- กลุ่มอื่น ๆ	๙ กลุ่ม
เครื่องมือเครื่องใช้ในการบริการในพื้นที่	
- รถดับเพลิงอเนกประสงค์	จำนวน ๑ คัน
- รถขยะ	จำนวน ๑ คัน
- รถกู้ชีพ	จำนวน ๑ คัน

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“ ตำบลน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง ”

ยุทธศาสตร์

ประเด็นหลักการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลร่วมกับประชาคมท้องถิ่น ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ รวมทั้งองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง กำหนดประเด็นหลักการพัฒนา ๖ ด้าน ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม อาชีพและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบบริหารจัดการที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านการพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

- พันธกิจ : ปรับปรุงและพัฒนาาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขปลอดภัย

- เป้าประสงค์ : สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : มีเส้นทางที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.การส่งเสริมและพัฒนาระบบสาธารณูปการไฟฟ้า ปรปะปาให้ครบถ้วน	จำนวนการพัฒนา ไฟฟ้า ปรปะปา ที่เพิ่มขึ้น
๒.การส่งเสริมและพัฒนาปรับปรุง ก่อสร้าง ถนน สะพานและทางระบายน้ำ	จำนวนถนน สะพาน สิ่งก่อสร้างและร่องระบายน้ำที่เพิ่มขึ้น
๓.การส่งเสริมและพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำ สาธารณะให้เพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค	จำนวนแหล่งน้ำที่เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านสังคม อาชีพและคุณภาพชีวิต

- พันธกิจ : การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- เป้าประสงค์ : ประชาชนในตำบลสามารถพึ่งตนเองได้ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ :จำนวนโครงการที่ได้รับจัดสรรเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑)การส่งเสริมและพัฒนาด้านสังคมและอาชีพ	จำนวนโครงการที่เพิ่มขึ้น
๒) การพัฒนางานด้านสวัสดิการสังคม	จำนวนโครงการที่เพิ่มขึ้น
๓) การส่งเสริมและพัฒนาทุนวัฒนธรรมจริยธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	จำนวนโครงการที่เพิ่มขึ้น
๔) การส่งเสริมและพัฒนาทุนมนุษย์และการศึกษา	จำนวนทุนที่เพิ่มขึ้น
๕) การส่งเสริมและพัฒนาการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ประชาชนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต	จำนวนโครงการที่เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- พันธกิจ : การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการด้านการท่องเที่ยว
- เป้าประสงค์ : เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี และการพัฒนาที่ยั่งยืน

- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ :จำนวนโครงการที่ได้รับจัดสรรเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริมและพัฒนาการจัดการสิ่งแวดล้อมในด้านขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย	จำนวนแหล่งที่จำกัดขยะมูลฝอย
๒. การส่งเสริมและพัฒนาการด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ดิน น้ำ ป่าไม้) ให้อุดมสมบูรณ์	จำนวนโครงการที่เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

- พันธกิจ : การส่งเสริมด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง
- เป้าประสงค์ : เพื่อการพัฒนาความสงบเรียบร้อยให้กับประชาชน
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ :จำนวนประชาชนที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบสังคม เสริมสร้างการพึ่งพาตนเองของคนในสังคม	จำนวนประชาชนในชุมชนได้รับความรู้ที่เพิ่มขึ้น
๒. การส่งเสริมและพัฒนาด้านการป้องกันอุบัติภัย	จำนวนโครงการพัฒนาที่เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

- พันธกิจ : การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการด้านการท่องเที่ยว และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อพัฒนาที่ยั่งยืน
- เป้าประสงค์ : เพื่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่ยั่งยืน
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ :ประชาชนในตำบลสามารถใช้ประโยชน์เพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และสถาบันการศึกษาในการบริหารด้านการท่องเที่ยวในท้องถิ่น	จำนวนแหล่งท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การพัฒนาด้านระบบบริหารจัดการที่ดี

- พันธกิจ : การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
- เป้าประสงค์ : เพื่อการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานในท้องถิ่น
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์ : ประชาชนที่มารับบริการเพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์ / แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถการทำงานของบุคลากรให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้น
๒. การส่งเสริมและพัฒนาาระบบข้อมูลสารสนเทศและนวัตกรรมในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	มีวัสดุ อุปกรณ์ เพิ่มขึ้น
๓. การส่งเสริมและพัฒนาาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มีการพัฒนาที่เพิ่มมากขึ้น
๔. การส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพระบบการให้บริการที่ทันสมัยอย่างครบวงจร	ประชาชนที่ได้รับบริการเพิ่มมากขึ้น
๕. การส่งเสริมและพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governments) ในอปท.ทุกระดับ	ประชาชนที่ได้รับบริการเพิ่มมากขึ้น
๖. การส่งเสริมและพัฒนาการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน	เจ้าหน้าที่ได้รับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพิ่มมากขึ้น

เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ในการพัฒนา

๑. สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๒. ประชาชนในตำบลสามารถพึ่งตนเองได้ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๓. เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดี และการพัฒนาที่ยั่งยืน

๔. เพื่อการพัฒนาความสงบเรียบร้อยให้กับประชาชน

๕. เพื่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

๖. เพื่อการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานในท้องถิ่น

ตัวชี้วัด

๑) กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คกก.ตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง

๒) กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน	มีเส้นทางที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม อาชีพ และคุณภาพชีวิต	จำนวนโครงการที่ได้รับจัดสรรเพิ่มขึ้น
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จำนวนโครงการที่ได้รับจัดสรรเพิ่มขึ้น
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง	จำนวนประชาชนที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว	ประชาชนในตำบลสามารถใช้ประโยชน์เพิ่มมากขึ้น
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบบริหารจัดการที่ดี	ประชาชนที่มารับบริการเพิ่มมากขึ้น

กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์
๑. การส่งเสริมและพัฒนาระบบสาธารณูปการ ไฟฟ้า ประปาให้ครบถ้วน
๒. การส่งเสริมและพัฒนาปรับปรุง ก่อสร้าง ถนน สะพานและทางระบายน้ำ
๓. การส่งเสริมและพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำสาธารณะ ให้เพียงพอต่อการอุปโภคและบริโภค

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม อาชีพ และคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์
๑) การส่งเสริมและพัฒนาด้านสังคมและอาชีพ
๒) การพัฒนางานด้านสวัสดิการสังคม
๓) การส่งเสริมและพัฒนาทุนวัฒนธรรมจริยธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔) การส่งเสริมและพัฒนาทุนมนุษย์และการศึกษา
๕) การส่งเสริมและพัฒนาการเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ประชาชนทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์
๑. การส่งเสริมและพัฒนากิจการสิ่งแวดล้อมในด้านขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
๒. การส่งเสริมและพัฒนากิจการด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (ดิน น้ำ ป่าไม้) ให้อุดมสมบูรณ์

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

กลยุทธ์
๑. การส่งเสริมและพัฒนากิจการระเบียบสังคม เสริมสร้างการพึ่งพาตนเองของคนในสังคม
๒. การส่งเสริมและพัฒนาด้านการป้องกันอุบัติเหตุ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

กลยุทธ์
การส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่น และสถาบันการศึกษาในการบริหารด้านการท่องเที่ยวในท้องถิ่น

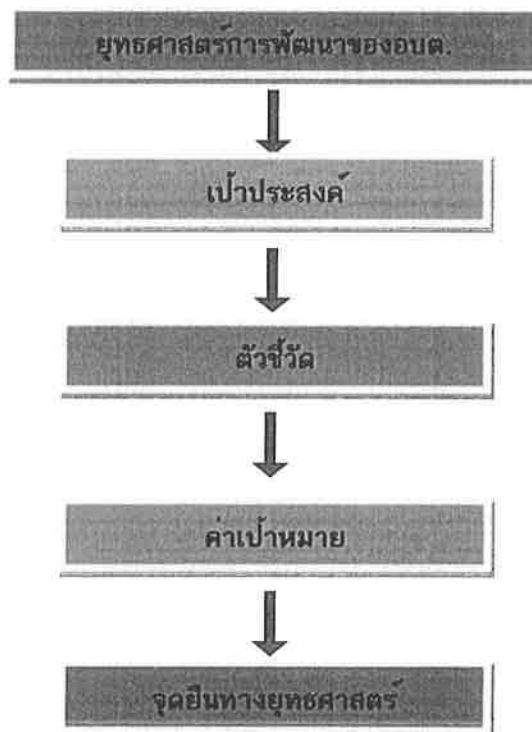
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบบริหารจัดการที่ดี

กลยุทธ์
๑. การส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถการทำงานของบุคลากรให้เกิดกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๒. การส่งเสริมและพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศและนวัตกรรมในการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. การส่งเสริมและพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การส่งเสริมและพัฒนาประสิทธิภาพระบบการให้บริการที่ทันสมัยอย่างครบวงจร
๕. การส่งเสริมและพัฒนากิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governments) ใน อปท. ทุกระดับ
๖. การส่งเสริมและพัฒนากิจการปกครองในระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ ยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกแก้ว จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ เป็นท้องถิ่นน่าอยู่ ควบคู่การศึกษา พัฒนาสินค้าหนึ่งตำบล หนึ่งผลิตภัณฑ์นำพาแหล่งท่องเที่ยว

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม



๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองเต็ง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการบริการแพทย์ฉุกเฉินภายในตำบลโคกกว้าง ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก มาตรา ๖๗ (๑)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ มาตรา ๖๗ (๒)
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๑)
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)
- (๕) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ มาตรา ๖๘ (๑๐)
- (๖) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่น มาตรา ๑๖ (๔)

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และพิการ มาตรา ๖๗ (๖)
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)
- (๓) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)
- (๔) การส่งเสริมกีฬา มาตรา ๖๗ (๕)
- (๕) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- (๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๗) ส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา ๓๘ (๑๒)

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว มาตรา ๓๘ (๑๒)

(๙) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๑๖ (๒๙)

(๒) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
มาตรา ๑๖ (๑๗)

(๓) การจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย มาตรา ๑๖ (๑๙)

(๔) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ มาตรา ๑๖ (๒๑)

(๕) การจัดให้มีการควบคุม การฆ่าสัตว์

(๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

(๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มาตรา ๑๖ (๓)

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)

(๒) การส่งเสริมการฝึก และการประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖(๖)

(๓) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

(๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๑๖ (๖)

(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗(๘)

(๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๑๖ (๒๔)

(๓) การผังเมือง มาตรา ๑๖ (๒๖)

(๔) การดูแลที่สาธารณะ มาตรา ๑๖ (๒๗)

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
มาตรา ๑๖ (๑๒)

(๖) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๑๖(๑๒)

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่
เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
มาตรา ๑๖ (๒๑)

(๒) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน มาตรา ๑๖ (๒๐)

(๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗(๕)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) สนับสนุนและร่วมกับร่วมราชการอื่น ๆ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดตามภารกิจทั้ง ๗ ด้านที่กล่าวข้างต้น องค์กรบริหารส่วนตำบลโคกกวาง สามารถที่จะปฏิบัติตามภารกิจต่าง ๆ เพื่อสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ เนื่องจากมีแผนพัฒนาตำบลแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายผู้บริหาร อบต.

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต. จะดำเนินการ

องการบริหารส่วนตำบลโคกกวาง มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๖. การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ
๗. การสังคมสงเคราะห์ และการสนับสนุนคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๘. การส่งเสริมการศึกษา
๙. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๐. ส่งเสริมการจัดการศึกษา
๑๑. ส่งเสริมงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมการแปรรูปสินค้า

**การวิเคราะห์ศักยภาพของหน่วยงานและเครือข่ายการทำงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง (SWOT)**

วิธีการศึกษาวิเคราะห์องค์กร และเครือข่ายองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง แหล่งข้อมูลจากแผนพัฒนาสามปีองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓
- ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์พัฒนาในปัจจุบัน และโอกาส การพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค Swot Analysis ดังนี้

๑. จุดแข็ง (Strength-S)

ภายใน

๑. มีคำสั่งแบ่งงานโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้างชัดเจน สามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน
๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงานร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น
๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น
๔. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
๕. มีข้อมูลผู้ตั้งงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล
๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ
๗. ผู้บริหารและฝ่ายสภาตำบลมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหา ความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
๘. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเองทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน
๙. มีเครื่องมือใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย

ภายนอก

๑. ตำบลโคกกว้างมีพื้นที่ปลูกยางพารา จำนวน ร้อยละ ๘๐%
๒. ตำบลโคกกว้างมีการปลูกพืชสวน เช่น ปลูกข้าวโพด , ปลูกมะเขือเทศ ฯลฯ
๓. ตำบลโคกกว้างมีบึงหมอเต่าเป็นจุดชมวิวและแหล่งท่องเที่ยว มีทรัพยากรป่าไม้
๔. ตำบลโคกกว้างมีความสะดวกในการติดต่อการค้าขายกับประเทศเพื่อนบ้าน เพราะเป็นพื้นที่ติดกับแนวเขตชายแดน

๒. จุดอ่อน (Weaknesses - W)

ภายใน

๑. บุคลากรยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
๒. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆ จำนวนมากทำให้การปฏิบัติของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
๓. บุคลากรมีการโอน(ย้าย) บ่อย ทำให้เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่อง และประสิทธิภาพในการทำงานน้อย

ภายนอก

๑. การมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนอยู่ในระดับต่ำ
๒. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอ ต่อการพัฒนา ไม่ครอบคลุมทุกด้าน
๓. ความต้องการและความคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการ แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนแต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้น้อย
๔. ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูร้อน
๕. การหลบหนีเข้าเมืองของแรงงานต่างด้าว
๖. การแพร่ระบาดของยาเสพติด เช่น ยาบ้า ยาไอซ์ ฯลฯ
๗. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผน และความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
๘. ลักษณะพื้นที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งง่ายต่อการก่อเกิดปัญหาลักขโมย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีน้อย โดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง

๓. โอกาส (Opportunities - O)

ภายใน

๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ
๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้นตามลำดับแผนกระจายอำนาจฯ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. กฎหมายกระจายอำนาจเอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ภายนอก

๑. มีการค้าขายกับประเทศเพื่อนบ้าน
๒. สามารถหาแรงงานได้ง่าย ราคาถูก จากประเทศเพื่อนบ้าน
๓. มีการปลูกพืช หรือทำการเกษตรหลากหลายชนิด ของประชาชนในตำบล
๔. ประชาชนมีความสมัครสมานสามัคคีกันดี มีความขัดแย้งทางการเมือง ทางความคิดเห็นน้อย
๕. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมศึกษาตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง
๖. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ

๔. อุปสรรค (Threats - T)

ภายใน

๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน
๒. มีเรื่องของผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง ส่งผลให้การทำงานได้ไม่เต็มที่
๓. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น

ภายนอก

๑. การใช้แรงงานต่างด้าว นำมาซึ่งปัญหาของโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก ไข้หวัดนก ไข้มาลาเรีย
๒. น้ำมันมีราคาแพงอย่างต่อเนื่อง
๓. ผลผลิตทางการเกษตรส่วนใหญ่ราคาตกต่ำ
๔. การอพยพแรงงานของคนในพื้นที่ เนื่องจากแหล่งงานรองรับไม่เพียงพอ

การวิเคราะห์ศักยภาพภาคีเครือข่ายการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกวาง SWOT

๑. จุดแข็ง (Strength-S)

- มีหน่วยงานให้การสนับสนุนอยู่ในพื้นที่หลากหลาย เช่น โรงเรียน โรงพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สถานีตำรวจ ฯลฯ ที่คอยให้การสนับสนุนทั้งด้านบุคลากร ด้านความรู้ วัสดุอุปกรณ์ ฯลฯ

๒. จุดอ่อน (Weaknesses - W)

- แต่ละหน่วยงานให้การสนับสนุนได้ไม่เต็มที่ เพราะมีภารกิจหลักต้องดำเนินการอยู่
- ระเบียบ ข้อบังคับ ไม่เอื้อ ทำให้ยุ่งยากในการใช้งบประมาณในบางกรณี
- มีการประชุมสัมมนาเครือข่ายน้อยครั้ง
- ภาคีเครือข่ายเน้นขอรับการสนับสนุนงบประมาณมากกว่าการสนับสนุนกัน

๓. โอกาส (Opportunities - O)

- การทำข้อบันทึกตกลงระหว่างกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานต่างๆ
- การขออนุญาตยกเลิกระเบียบ หรือการขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการกระจายอำนาจฯ

๔. อุปสรรค (Threats - T)

- การเปลี่ยนแปลงคณะผู้บริหาร
- การโยกย้ายบุคลากร เปลี่ยนแปลงหน่วยงานต่างๆ อาจทำให้กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง
- มีการตรวจสอบงานโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ทำให้ไม่กล้าที่จะทำงานบางอย่างที่เสี่ยงต่อการเรียกเงินคืนกลัวผิดวินัย

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแก้ว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง ออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ ๑.สำนักงานปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๘ อัตรา เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับลักษณะอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับแผนชั้นตอนการกระจายอำนาจและโครงการถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแก้ว จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖ ดังนี้

๑) กำหนดเพิ่ม ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินบัญชี (ปง./ชง.) สังกัด กองคลัง จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากเพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับลักษณะอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน ที่เพิ่มมากขึ้น

๒) ปรับปรุงตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สังกัด กองคลัง เป็นตำแหน่งคนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) เนื่องจากเพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมกับลักษณะอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน ที่เพิ่มมากขึ้น

๒) ยุบเลิก ตำแหน่งนักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา เพื่อเป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

<u>ตำแหน่งประเภท</u>	ทั่วไป
<u>ชื่อสายงาน</u>	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
<u>ชื่อตำแหน่งในสายงาน</u>	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
<u>ระดับตำแหน่ง</u>	ระดับปฏิบัติงาน

หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานระดับต้นซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา ปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ตามแนวทาง แบบอย่าง ขั้นตอน และวิธีการที่ชัดเจน ภายใต้ การกำกับ แนะนำ ตรวจสอบ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ

๑.๑ จัดทำและปฏิบัติงานด้านเอกสารทางการเงินและบัญชีในระดับต้น เพื่อให้งาน เป็นไปอย่างถูกต้อง ตามระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการและตามเป้าหมายที่กำหนด

๑.๒ รวบรวมรายละเอียดการจัดทำงบประมาณ เพื่อใช้ประกอบในการทำงานงบประมาณ ประจำปีของหน่วยงาน และจัดทำแผนการเบิกจ่ายเงิน เพื่อให้การเบิกจ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผนการเบิก จ่ายเงิน

๑.๓ ดำเนินการรับ-จ่ายเงินตามหลักฐานการรับจ่ายเงิน เพื่อให้การดำเนินงานด้านการ รับ-จ่ายเงินเป็นไปอย่างสะดวก ถูกต้องและครบถ้วน

๑.๔ รวบรวมและจัดเก็บข้อมูล สถิติ เอกสาร ใบสำคัญ และรายงานทางการเงินและ บัญชีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ง่ายและสะดวกในการค้นหา และเป็นหลักฐานสำคัญในการอ้างอิงการดำเนินการ ต่างๆ ทางการเงินและบัญชี

๑.๕ ตรวจสอบและดูความถูกต้องของเอกสารสำคัญทางการเงิน เพื่อให้เกิดความ ถูกต้องใน การปฏิบัติงาน

๑.๖ ร่างหนังสือโต้ตอบต่างๆ ที่เกี่ยวกับการเงิน การบัญชี และการงบประมาณ เพื่อให้ เกิดความถูกต้องและตรงตามมาตรฐาน และระเบียบที่กำหนดไว้

๑.๗ ศึกษา และติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย และระเบียบต่างๆ ที่ เกี่ยวข้องกับงานการเงินและบัญชี เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒. ด้านการบริการ

๒.๑ ให้คำแนะนำ ตอบปัญหา ชี้แจงเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี แก่เจ้าหน้าที่ระดับ รองลงมา หน่วยงานราชการ เอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อถ่ายทอดความรู้ ความชำนาญแก่ผู้ที่สนใจ

๒.๒ ประสานงานในระดับกลุ่ม กับหน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อ ขอความช่วยเหลือและความร่วมมือในงานการเงินและบัญชี และแลกเปลี่ยนความรู้ความเชี่ยวชาญที่ เป็น ประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงาน

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

มีคุณวุฒิต่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบได้ในระดับเดียวกันในสาขาวิชาหรือทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการ บริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป (เฉพาะทางบริหารธุรกิจ และการจัดการทั่วไป ต้องมีการศึกษาวิชาบัญชีไม่น้อยกว่า ๖ หน่วยกิต) หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๒. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิคหรือเทียบได้ในระดับเดียวกัน ในสาขาวิชาหรือทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการ การบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป สำหรับทางการบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป จะต้องมีการศึกษาวิชาบัญชีไม่น้อยกว่า ๘ หน่วยกิต หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

๓. ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ในสาขาวิชาหรือทางบัญชี พาณิชยการ เลขานุการ การบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป สำหรับทางการบริหารธุรกิจ การจัดการทั่วไป จะต้องมีการศึกษาวิชาบัญชี ไม่น้อยกว่า ๑๕ หน่วยกิต หรือในสาขาวิชาหรือทางอื่นที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

๑. ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ประกอบด้วย

- ๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ) ระดับ ๑
- ๑.๒ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ระดับ ๑
- ๑.๓ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ ระดับ ๑
- ๑.๔ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ) ระดับ ๑
- ๑.๕ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี ระดับ ๒
- ๑.๖ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ ระดับ ๒

๒. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ประกอบด้วย

- ๒.๑ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ระดับ ๑
- ๒.๒ ทักษะการประสานงาน ระดับ ๑
- ๒.๓ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ ระดับ ๑
- ๒.๔ ทักษะการบริหารข้อมูล ระดับ ๑

๓. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ประกอบด้วย

- ๓.๑ สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ
 - ๓.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ระดับ ๑
 - ๓.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ระดับ ๑
 - ๓.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน ระดับ ๑
 - ๓.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ ระดับ ๑
 - ๓.๑.๕ การทำงานเป็นทีม ระดับ ๑
- ๓.๒ สมรรถนะประจำสายงาน
 - ๓.๒.๑ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ ระดับ ๑
 - ๓.๒.๒ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ ระดับ ๑
 - ๓.๒.๓ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน ระดับ ๑

<u>ตำแหน่งประเภท</u>	ทั่วไป
<u>ชื่อสายงาน</u>	ปฏิบัติงานการเงินและบัญชี
<u>ชื่อตำแหน่งในสายงาน</u>	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
<u>ระดับตำแหน่ง</u>	ระดับชำนาญงาน

หน้าที่และความรับผิดชอบหลัก

ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านการเงินและบัญชี ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก และ ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ซึ่งไม่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญงานด้านการเงินและบัญชี ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ค่อนข้างยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านการปฏิบัติการ

๑.๑ ปฏิบัติงานตรวจสอบและควบคุมเอกสารทางการเงินและบัญชีที่ต้องใช้ความชำนาญ เพื่อช่วยให้ ระบบงานเป็นไปอย่างสะดวกและถูกต้อง

๑.๒ ปฏิบัติงาน วางแผน ประเมินผลงาน ด้านการเงินและบัญชี เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์

๑.๓ จัดทำเอกสาร และรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องด้านบัญชี การเงิน และงบประมาณของหน่วยงาน เช่น รายงานทางบัญชี รายงานงบการเงิน รายงานการเบิกจ่าย และรายงานสรุปเกี่ยวกับการตั้งงบประมาณรายจ่ายของแต่ละหน่วยงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้เอกสาร และรายงานที่มีความถูกต้อง และครบถ้วน ในการนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาให้พิจารณาต่อไป

๑.๔ จัดทำทะเบียนคุมต่างๆ เช่น ทะเบียนคุมการใช้จ่ายเงินทั่วไป ทะเบียนคุมการใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความถูกต้องในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๑.๕ พิจารณาตั้งงบประมาณหมวดที่ไม่มีปัญหา เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าล่วงเวลา ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ เป็นต้น เพื่อให้การตั้งงบประมาณเป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดไว้ และแล้วเสร็จตามเวลา

๑.๖ ควบคุม และดูแลการดำเนินการรับ-จ่ายเงิน ตามหลักฐานการรับจ่ายเงิน เพื่อให้การดำเนินงานด้านการรับ-จ่ายเงิน เป็นไปอย่างสะดวก ถูกต้อง และครบถ้วน

๑.๗ ควบคุม และดูแลการจัดเก็บข้อมูล สถิติ เอกสาร ใบสำคัญ และรายงานทางการเงินและบัญชีต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ง่ายและสะดวกในการค้นหา และเป็นหลักฐานสำคัญในการอ้างอิงการดำเนินการต่างๆ ทางการเงินและบัญชี

๑.๘ ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอความคิดเห็น เกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติด้านการเงิน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน

๑.๙ ถ่ายทอดความรู้ด้านการเงินและบัญชี แก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา เช่น ให้คำปรึกษา แนะนำในการปฏิบัติงาน วางโครงการกำหนดหลักสูตรและฝึกอบรม จัดทำคู่มือประจำสำหรับการฝึกอบรม และวิธีใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่ถูกต้อง เป็นต้น เพื่อถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานตาม มาตรฐานและข้อกำหนด ๒

๒. ด้านการกำกับดูแล

๒.๑ ควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๒.๒ วางแผน ประเมินผล และแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ในหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ด้านการบริการ

๓.๑ ให้คำแนะนำ ตอบปัญหา ชี้แจงเกี่ยวกับงานการเงินและบัญชี ที่มีความซับซ้อนแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา หน่วยงานราชการ เอกชน หรือประชาชนทั่วไป เพื่อถ่ายทอดความรู้ ความ ชำนาญ แก่ผู้สนใจ

๓.๒ ประสานงานในระดับกองหรือหน่วยงานที่สูงกว่า กับหน่วยงานราชการ เอกชน หรือ ประชาชนทั่วไป เพื่อขอความช่วยเหลือและความร่วมมือในงานการเงินและบัญชี และแลกเปลี่ยนความรู้ ความเชี่ยวชาญที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของหน่วยงาน

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๑. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน และ
๒. ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงานและปฏิบัติงานการเงินและบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนด มาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ ปี กำหนดเวลา ๖ ปี ให้ลดเป็น ๕ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน ข้อ ๒ และให้ลดเป็น ๔ ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน ข้อ ๓ หรือ ดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่ตามที่ ก.จ., ก.ท. หรือ ก.อบต. เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ โดยจะต้องปฏิบัติงานการเงินและบัญชี หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามระยะเวลาที่กำหนดด้วย

ความรู้ความสามารถที่ต้องการ

๑. ความรู้ที่จำเป็นประจำสายงาน ประกอบด้วย
 - ๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ) ระดับ ๒
 - ๑.๒ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ระดับ ๒
 - ๑.๓ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ ระดับ ๒
 - ๑.๔ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ) ระดับ ๒
 - ๑.๕ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี ระดับ ๓
 - ๑.๖ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ ระดับ ๓

๒.	ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	ประกอบด้วย	
๒.๑	ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์		ระดับ ๒
๒.๒	ทักษะการประสานงาน		ระดับ ๒
๒.๓	ทักษะการเขียนหนังสือราชการ		ระดับ ๒
๒.๔	ทักษะการบริหารข้อมูล		ระดับ ๒
๓.	สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง	ประกอบด้วย	
๓.๑	สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ		
๓.๑.๑	การมุ่งผลสัมฤทธิ์		ระดับ ๒
๓.๑.๒	การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม		ระดับ ๒
๓.๑.๓	ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน		ระดับ ๒
๓.๑.๔	การบริการเป็นเลิศ		ระดับ ๒
๓.๑.๕	การทำงานเป็นทีม		ระดับ ๒
๓.๒	สมรรถนะประจำสายงาน		
๓.๒.๑	การยึดมั่นในหลักเกณฑ์		ระดับ ๒
๓.๒.๒	การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ		ระดับ ๒
๓.๒.๓	ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน		ระดับ ๒

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตราเดิม พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานอำนวยการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานพัฒนารายได้</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานการโยธา</p> <p>๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๓.๕ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>๓.๖ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๔.๕ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายอำนวยการ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเจ้าหน้าที่ - งานอำนวยการ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานกิจการสภา - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานรักษาความสงบ - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานพัฒนารายได้</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานการโยธา</p> <p>๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา</p> <p>๓.๕ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>๓.๖ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๔.๓ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๔.๔ งานป้องกันและควบคุมโรค</p> <p>๔.๕ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม</p>	

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๙...../๖๕.....



<p>โครงสร้างตามแผนอัตราเดิม พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒</p>	<p>โครงสร้างตามแผนอัตราค่าจ้างใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓</p>	<p>หมายเหตุ</p>
<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕.๕ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๕.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๕.๓ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๕.๔ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๕.๕ งานส่งเสริมคุณภาพการศึกษา</p> <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

หมายเหตุ : รายละเอียดการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นไปตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโคกแก้ว เรื่อง กำหนดโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแก้ว (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

ตรวจสอบแล้ว
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ 9/65
[Signature]

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่ดำเนินการในส่วนราชการใน ระยะ ๓ ปี ข้าง ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่ง ประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่าย งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง เป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง อำเภอปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒	ระดับ	จำนวน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	*ว่างเดิม
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	
สํานักปลัด อบต. (๐๑)			สํานักปลัด อบต. (๐๑)			
หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	หัวหน้าสํานักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	*ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	ว่างตามมติ.อบต.ปทุมธานี ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ วันที่ ๒๐ มี.ย. ๖๔
นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	
นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	ว่างตามมติ.อบต.ปทุมธานี ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ วันที่ ๒๖ พ.ค. ๖๕
นักวิชาการท้องถิ่น	ปก./ชก.	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)			
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	
พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)		๑	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)		๑	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)		๑	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)		๑	
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป			
นักการภารโรง (ทั่วไป)		๑	นักการภารโรง (ทั่วไป)		๑	
ยาม (ทั่วไป)		๑	ยาม (ทั่วไป)		๑	
คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)		๑	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)		๑	
กองคลัง (๐๔)			กองคลัง (๐๔)			
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	*ว่างเดิม
นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชก.	๑	ว่างตามมติ.อบต.ปทุมธานี ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ วันที่ ๒๖ พ.ค. ๒๕๖๕
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชก.	๑	ว่างตามมติ.อบต.ปทุมธานี ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ วันที่ ๒๔ มี.ค. ๖๕
			เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชก.	๑	กำหนดตำแหน่งใหม่

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี ครั้งที่/๒๕

๑/๒๕
[ลายเซ็น]

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒	ระดับ	จำนวน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓	ระดับ	จำนวน	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี						
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป			
			คนงาน(ทั่วไป)			ปรับปรุงรอบจาก ตำแหน่งผู้ช่วยการเงิน และบัญชี
กองช่าง (๐๕)			กองช่าง (๐๕)			
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	*ว่างเต็ม
นายช่างโยธา	ปง.	๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑	
ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างประจำ			
พนักงานสูบน้ำ		๒	พนักงานสูบน้ำ		๒	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)			
ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)			กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)			
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	*ว่างเต็ม
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	ว่างตามมติ.อบต.บึงกาฬ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๕ วันที่ ๒๖ พ.ศ. ๖๕
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)			กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)			
ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	*ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโลกกว้าง			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโลกกว้าง			
ครู	ชก.	๒	ครู	ชก.	๒	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์วัดจันทราภรณ์			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจันทราภรณ์			
ครู	ชก.	๒	ครู	ชก.	๒	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)			
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	จ่ายจากเงินอุดหนุน
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)			หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)			
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	
รวม ๓๘ อัตรา			รวม ๓๘ อัตรา			

หมายเหตุ

*ว่างเต็ม เป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้ ก.อบต.สรรหา

**ว่างเต็ม เป็นตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง ร้องขอให้ กสส. ให้ดำเนินการสรรหา อบต.ไม่สามารถดำเนินการสรรหาเองได้
ต้องรับการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชี กสส. เท่านั้น

ตรวจสอบแล้ว
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่/.....
๑/๖๕
[Signature]

๘.๓ การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียงที่มีงบประมาณ และอำนาจหน้าที่ใกล้เคียงกันพ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓

ที่	อปท.	งบประมาณ รายจ่าย ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	กำหนด ส่วน ราชการ	พนักงานส่วนตำบล		ลูกจ้างประจำ			ครู/ครูผู้ดูแลเด็ก(ครู ผู้ช่วย)			ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)			พนักงานจ้างตามภารกิจ/ พนักงานทั่วไป			รวม
				มีค ครอง	ว่า ง	มีค ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีค ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีค ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	มีค ครอง	ว่าง	กำหนด เพิ่ม	
๑	อบต.โคกกว้าง	๓๔,๖๕๔,๐๐๐	๕	มีค ครอง ๘	๑๑	๑	มีค ครอง ๒	-	มีค ครอง ๔	-	มีค ครอง ๒	-	มีค ครอง ๘	๒	-	มีค ครอง ๘	๒	๓๘
๒	อบต.บึงคล้า	๓๔,๔๖๒,๘๘๐	๖	มีค ครอง ๑๓	๓	๒	มีค ครอง ๑	-	มีค ครอง ๔	-	มีค ครอง ๔	-	มีค ครอง ๑๓	๒	-	มีค ครอง ๑๓	๒	๔๒
๓	อบต.หนองเดิน	๓๐,๓๐๘,๐๐๐	๗	มีค ครอง ๑๖	๓	๓	มีค ครอง ๑	-	มีค ครอง ๔	๑	มีค ครอง ๔	๒	มีค ครอง ๓	๑	-	มีค ครอง ๓	๑	๓๘

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑/๒๕




๘.๔ การวิเคราะห์ การกำหนดตำแหน่ง

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

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

ส่วนราชการ	ระดับ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๑๑)									
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างตามтик.อบต.บึงกาฬ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ วันที่ ๒๐ เม.ย. ๖๔
นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างตามтик.อบต.บึงกาฬ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ วันที่ ๒๖ พ.ค. ๖๔
นักวิชาการปกครอง									
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)									
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
นักการภารโรง (ทั่วไป)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม (ทั่วไป)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม สำนักปลัด อบต.		๑๖	๑๖	๑๖	๑๕	-	-	-๑	
กองคลัง (๑๔)									
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเดิม
นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างตามтик.อบต.บึงกาฬ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๔ วันที่ ๒๖ พ.ค. ๖๔
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างตามтик.อบต.บึงกาฬ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ วันที่ ๒๔ มี.ค. ๖๔
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดตำแหน่งใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)									
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี									
พนักงานจ้างทั่วไป									
คนงาน (ทั่วไป)		-	-	-	๑	-	-	+๑	ปรับปรุงจากงบฯนอกแผนผู้ช่วยการเงินและบัญชี
รวม กองคลัง		๖	๖	๖	๗	-	-	+๑	


ตรวจสอบแล้ว
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๙ / ๖๕


ส่วนราชการ	กรออัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเต็ม
นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
พนักงานสูบน้ำ		๒	๒	๒	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑	-	-	-	
รวม กองช่าง		๕	๕	๕	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเต็ม
นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างตามต.ก.อบต.บึงกาฬ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ วันที่ ๒๖ พ.ค. ๖๕
รวม กองสาธารณสุข ฯ		๒	๒	๒	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๑	-	-	-	*ว่างเต็ม
นักวิชาการศึกษา	ปก.	-	-	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกกว้าง								
ครู	ชก.	๒	๒	๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจันทราราษฎร์								
ครู	ชก.	๒	๒	๒	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ)								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑	-	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
รวม กองการศึกษา ฯ		๗	๗	๘	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม หน่วยตรวจสอบภายใน		๑	๑	๑	-	-	-	
รวมกรออัตรากำลังทั้งหมด		๓๘	๓๘	๓๘	-	-	-	

หมายเหตุ

*ว่างเต็ม เป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้ ก.อบต.สรรหา

**ว่างเต็ม เป็นตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง ร้องขอให้ กส. ให้ดำเนินการสรรหา อบต.ไม่สามารถดำเนินการสรรหา
เองได้ ต้องรับการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชี กส. เท่านั้น

ตรวจสอบแล้ว
ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑/๒๕.....


๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๙.๑ การคำนวณภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง อำเภอทุ่งคล้า จังหวัดบึงกาฬ มีแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง (๓)	รวมทั้งปี (๑๒ เดือน) (๑)+(๒)+(๓)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	
นักบริหารงานท้องถิ่น มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ อัตรากำลังนี้										
๑	ปลัด อบต. (เนบ.งานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๕,๖๗๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๕๙,๖๗๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	*ว่างเดิม
๒	รองปลัด อบต. (เนบ.งานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๕,๖๗๐	๗,๐๐๐	-	๖๓,๖๗๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	
สำนักงานปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑๑ อัตรากำลังนี้										
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (เนบ.งานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๓๖,๓๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	*ว่างเดิม
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (เนบ.งานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๑,๕๐๐	-	๓๔,๓๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๐๘๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๓๕,๒๒๐	-	-	๓๕,๒๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๐๘๐	ว่างตามมติของเทศบาลนครศรีสะเกษ วันที่ ๒๐ เม.ย. ๖๔
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๒๕,๖๑๐	-	-	๒๕,๖๑๐	๑๒,๙๖๐	๑๒,๐๐๐	
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑๕,๐๖๐	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑๕,๐๖๐	-	-	๑๕,๐๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๒๒,๐๕๐	-	-	๒๒,๐๕๐	๙,๕๒๐	๙,๕๒๐	ว่างตามมติของเทศบาลนครศรีสะเกษ วันที่ ๒๐ เม.ย. ๖๔
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)										
๑๑	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑๓,๓๓๐	-	-	๑๕,๙๕๐	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	-	๑	๑๔,๕๕๐	-	-	๑๗,๑๗๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	
๑๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	-	๑	๑๓,๑๙๐	-	-	๑๕,๘๑๐	๖,๙๖๐	๖,๙๖๐	
พนักงานจ้างทั่วไป										
๑๔	นักการภารโรง (ทั่วไป)	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐,๘๐๐	-	-	
๑๕	ยาม (ทั่วไป)	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐,๘๐๐	-	-	
๑๖	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	-	๑	๙,๐๐๐	-	-	๑๐,๘๐๐	-	-	

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครึ่งที่ ๑ / ๕
ศิริจิตติออบแก้ว

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนประจำตำแหน่ง (๓)	รวมทั้งปี (๑)+(๒)+(๓)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	
กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้										
๑๗	ผอ.กองคลัง (นบพ.งานการคลัง)	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๓,๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๑๘	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๓๒,๘๐๐	-	-	๓๒,๘๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๓๒,๘๕๐	-	-	๓๒,๘๕๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๒๔,๘๒๕	-	-	๒๔,๘๒๕	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๑๓,๓๒๐
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินบัญชี	ปง./ชง.	๑							๕๐๗,๕๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)										
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๑,๕๐๐	-	-	๕,๕๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป										
๒๓	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑							
กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้										
๒๕	ผอ.กองช่าง (นบพ.งานช่าง)	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๓,๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒๖	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๓๒,๘๐๐	-	-	๓๒,๘๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๕,๕๐๐
ลูกจ้างประจำ										
๒๗	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๒๐,๓๖๐	-	-	๒๐,๓๖๐	๗,๖๘๐	๕,๕๒๐	๗,๘๐๐
๒๘	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๑๘,๘๕๐	-	-	๑๘,๘๕๐	๗,๕๔๐	๗,๕๔๐	๗,๕๔๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)										
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปง.	๑	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๑,๕๐๐	-	-	๕,๕๒๐
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๒ อัตรา ดังนี้										
๓๐	ผอ.สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๓,๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๓๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก	๑	๒๒,๑๕๐	-	-	๒๒,๑๕๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๙,๑๒๐

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑, ๒๕

๑๗/๒๕

ตรวจสอบแล้ว

๑๗/๒๕

๑๗/๒๕

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนประจำตำแหน่ง (๓)	รวมทั้งปี (๑)+(๒)+(๓)	ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	
กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตราถึงปัจจุบัน ๗ อัตรา ดังนี้										
๓๒	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๓,๓๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	*ว่างเต็ม
๓๓	นักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑๙,๘๐๐	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๗,๖๘๐	
๓๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกกว้าง									
๓๕	ครู	๑	๑	๒๔,๑๐๐	-	-	๒๘๙,๓๒๐	๑๘,๔๘๐	๑๗,๕๐๐	อุดหนุนเฉพาะกิจ
๓๕	ครู	๑	๑	๒๒,๘๘๐	-	-	๒๗๔,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๕๖๐	อุดหนุนเฉพาะกิจ
๓๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑๕,๔๓๐	-	-	๑๘๕,๑๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๕๐	อุดหนุนเฉพาะกิจ
๓๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจันทพรราษฎร์									
๓๗	ครู	๑	๑	๒๔,๐๐๐	-	-	๒๘๘,๐๐๐	๑๗,๒๘๐	๑๘,๒๘๐	อุดหนุนเฉพาะกิจ
๓๘	ครู	๑	๑	๒๒,๐๘๐	-	-	๒๖๕,๐๘๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	อุดหนุนเฉพาะกิจ
๓๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)									
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑๕,๕๖๐	-	-	๑๘๖,๓๒๐	๖,๖๐๐	๖,๘๕๐	อุดหนุนเฉพาะกิจ
หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตราถึงปัจจุบัน ๑ อัตรา ดังนี้										
๔๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑๕,๐๖๐	-	-	๑๘๐,๗๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๘,๓๒๐

ตั้งค้างงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๑,๘๕๐,๐๐๐	๓๓,๕๐๐,๐๐๐	๓๔,๖๕๕,๙๐๐

หมายเหตุ

๑. จำนวนการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ = งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
๒. จำนวนการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ = งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕
๓. จำนวนการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ = งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

ก.อบค.จังหวัดบึงกาฬ ครึ่งที่ ๑/๒๕

ตรวจสอบแล้ว

(Signature)

๙.๒ การระดมเงินกู้ยืมและประโยชน์ตอบแทนอื่น ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๖๘ ประจำปีครั้งที่ ๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลคอกวาง อำเภอนู่เต้า จังหวัดบึงกาฬ

ที่	ชื่อสถานงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่ได้อยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าจ้างที่ตกลงกัน (บาท)		อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด		ค่าใช้จ่ยรวม (๑)		หมายเหตุ	การพิจารณา มติ อบ.ก. มติ ก.อบ.ต. แผน ๗ จ.บ.ก.
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕		
๑	ปลัด อบ.ต. (นับวิธีบริหารท้องถิ่น)	กลาง	๑	๕,๕๐๐.๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒	รองปลัด อบ.ต. (นับวิธีบริหารท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔,๕๐๐.๐๐	๕๒,๐๐๐	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓	หัวหน้าสำนักงาน (๓๕)	ต้น	๑	๓,๕๐๐.๐๐	๓๖,๐๐๐	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นับรวมทั่วไป)	ต้น	๑	๓,๕๐๐.๐๐	๓๖,๐๐๐	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓,๕๕๕.๓๒๐	๓๖,๐๐๐	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๖	นักวิชาการชุมชน	ป.ก.	๑	๒,๕๕๕.๓๒๐	๒๖,๐๐๐	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑	๑,๖๐๐.๐๐	๑๖,๐๐๐	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑	๒,๖๕๕.๓๒๐	๒๖,๐๐๐	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๙	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๑	๓,๕๕๕.๓๒๐	๓๖,๐๐๐	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
รวมเงินจ้างรวมตามบัญชี (ผู้บังคับใช้)													
๑๑	พนักงานบริหารงาน (ทักษะ)		๑	๑,๕๕๕.๓๒๐		๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑,๕๕๕.๓๒๐		๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๓	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)		๑	๑,๕๕๕.๓๒๐		๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๔	พนักงานขับรถรับจ้าง		๑	๑,๐๐๐.๐๐		๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๕	ช่าง (ทั่วไป)		๑	๑,๐๐๐.๐๐		๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๖	คนงานรับจ้างรายชม (ทั่วไป)		๑	๑,๐๐๐.๐๐		๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๗	ช่างก่อสร้าง (เฉพาะ)	ต้น	๑	๓,๕๓๐.๐๐	๓๖,๐๐๐	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๘	นักวิชาการคลัง	ช.ก.	๑	๓,๕๕๕.๓๒๐		๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	๒,๕๗๕.๓๒๐		๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้อื่น	ป.ก./ช.ก.	๑	๒,๕๗๕.๓๒๐		๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๑	เจ้าพนักงานบริหารเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๓,๕๗๕.๓๒๐		๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๒	พนักงานบัญชีคอมพิวเตอร์ (ผู้ควบคุม)		๑	๓,๕๗๕.๓๒๐		๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑,๕๗๕.๓๒๐		๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
รวมเงินจ้างรวมทั้งหมด													
๒๔	คนงาน (ทั่วไป)		๑			๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๕	ช่างก่อสร้าง (เฉพาะ)		๑			๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๖	ช่างก่อสร้าง (บนงานช่าง)	ต้น	๑	๓,๕๓๐.๐๐	๓๖,๐๐๐	๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๗	ช่างช่างโยธา	ป.ก.	๑	๓,๕๓๐.๐๐		๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๘	ผู้ช่วยช่าง		๑	๑,๕๗๕.๓๒๐		๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๙	พนักงานขับรถรับจ้าง		๑	๑,๐๐๐.๐๐		๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๐	พนักงานขับรถรับจ้าง		๑	๑,๐๐๐.๐๐		๒๕๖๕	๒๕๖๖	-	-	๒๕๖๕	๒๕๖๖		

ทราวิจตีออปแแล้ว
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑/๒๕


ที่	ชื่อสถานงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	อัตราค่าสิ่งกันเงิน / ลด	ภาระค่าใช้จ่ายที่โครงการเดิม (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	การพิจารณา เมื่อ ๑.ก.ก. หรือ ก.อบ.ค. ตาม ๗ จ.บ.ค.	
				จำนวนคน	เงินเดือน (๑)			เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕			๒๕๖๖
๒๔	หน่วยงานช่างควบคุมการจราจร (ผู้ปฏิบัติงาน)		๓	๑	๑๓๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๕	กองช่างควบคุมการจราจร (ผู้ปฏิบัติงาน)		๓	๑	๑๓๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๖	กองช่างควบคุมการจราจร (ผู้ปฏิบัติงาน)		๓	๑	๑๓๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๗	กองช่างควบคุมการจราจร (ผู้ปฏิบัติงาน)		๓	๑	๑๓๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๘	กองช่างควบคุมการจราจร (ผู้ปฏิบัติงาน)		๓	๑	๑๓๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๙	กองช่างควบคุมการจราจร (ผู้ปฏิบัติงาน)		๓	๑	๑๓๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๐	กองช่างควบคุมการจราจร (ผู้ปฏิบัติงาน)		๓	๑	๑๓๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๑	กองช่างควบคุมการจราจร (ผู้ปฏิบัติงาน)		๓	๑	๑๓๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๒	กองช่างควบคุมการจราจร (ผู้ปฏิบัติงาน)		๓	๑	๑๓๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๓	กองช่างควบคุมการจราจร (ผู้ปฏิบัติงาน)		๓	๑	๑๓๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๔	กองช่างควบคุมการจราจร (ผู้ปฏิบัติงาน)		๓	๑	๑๓๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๕	กองช่างควบคุมการจราจร (ผู้ปฏิบัติงาน)		๓	๑	๑๓๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๖	กองช่างควบคุมการจราจร (ผู้ปฏิบัติงาน)		๓	๑	๑๓๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๗	กองช่างควบคุมการจราจร (ผู้ปฏิบัติงาน)		๓	๑	๑๓๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๘	กองช่างควบคุมการจราจร (ผู้ปฏิบัติงาน)		๓	๑	๑๓๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๓๙	กองช่างควบคุมการจราจร (ผู้ปฏิบัติงาน)		๓	๑	๑๓๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๔๐	กองช่างควบคุมการจราจร (ผู้ปฏิบัติงาน)		๓	๑	๑๓๘,๐๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
(๔)	รวม		๓๘	๒๔	๓,๕๕๑,๒๖๐	๓๗	๓๘	๓๘	๒๗๘,๘๐๐	๒๗๘,๘๐๐	๒๗๘,๘๐๐	๒๗๘,๘๐๐	๒๗๘,๘๐๐	๒๗๘,๘๐๐		
(๕)	ประมาณการประเมินเดือนเพิ่มขึ้น ๑.๕%															
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น															
(๗)	ประมาณการประเมินเดือนเพิ่มขึ้น ๑.๕%															
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของประมาณการจ่ายประจำปี (ไม่รวมเงินอุดหนุน)															

หมายเหตุ

1. "ว่างเต็ม" เป็นตำแหน่งว่างให้ ก.อบ.ค.สรรหา
2. "ว่างเต็ม" เป็นตำแหน่งที่ร้องขอให้ ก.อบ.ค. ไม่ดำเนินการสรรหา อกต. ไม่ดำเนินการดำเนินการสรรหาเองได้ ต้องรอรับการบรรจุแต่งตั้งจากผู้ใช้ สกต. เท่านั้น
3. "ว่างเต็ม" คือ อัตราการค่าใช้จ่ายรวมของแผนอัตรากำลังเดิม
4. "ประเมินเดือนเพิ่มขึ้น ๑.๕%" (พนักงานหรือการบริวารส่วนต้น) คิดจากเงินเดือนจริง ๑๒ และพนักงานจ้างที่ได้รับเงินอุดหนุนคิดจากค่าตอบแทนที่กระจัดกระจายให้ คูณ ๑๒

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ = ๓๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท

๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๓๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท

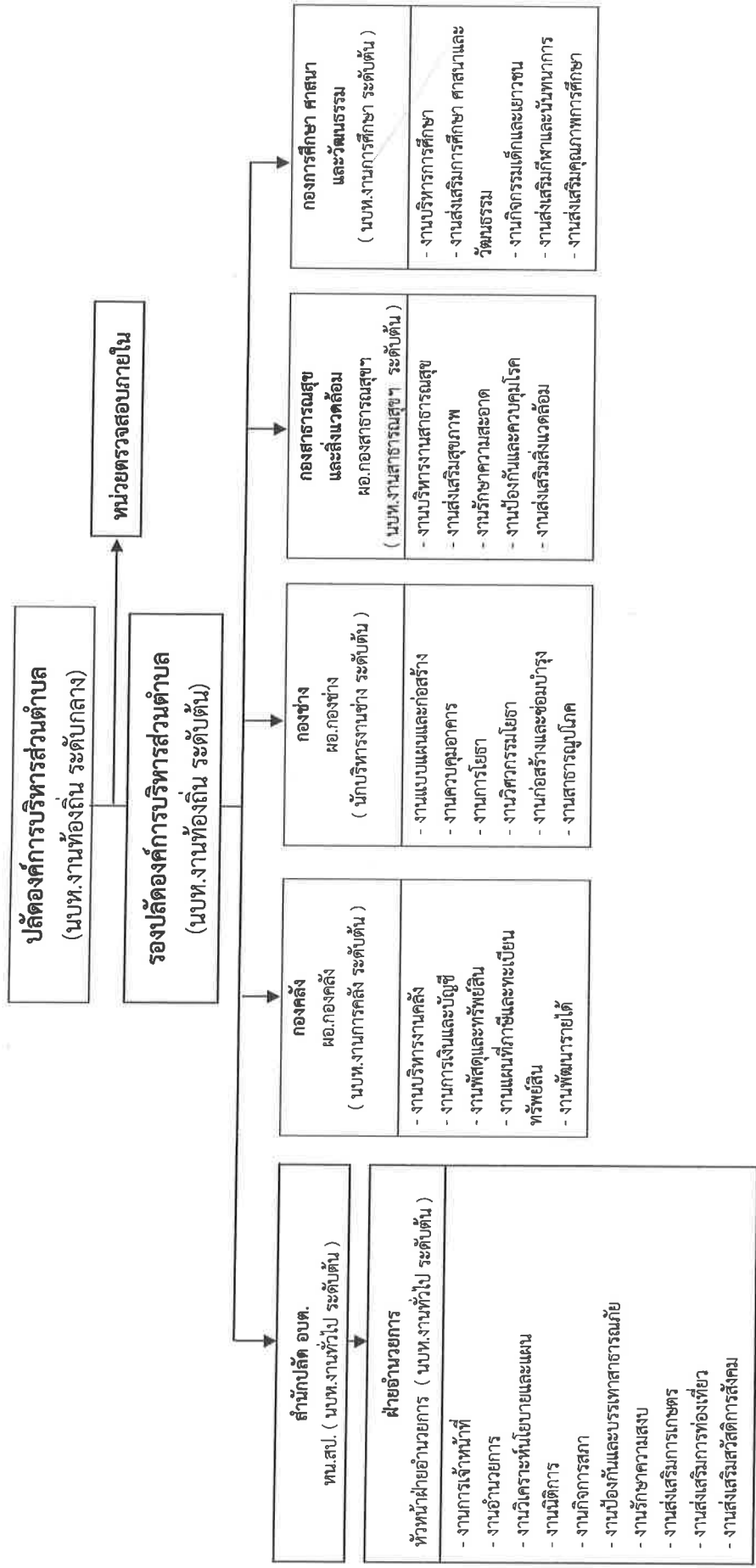
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๓๔,๖๕๕,๕๐๐ บาท

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบ.ค.จังหวัดปทุมธานี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

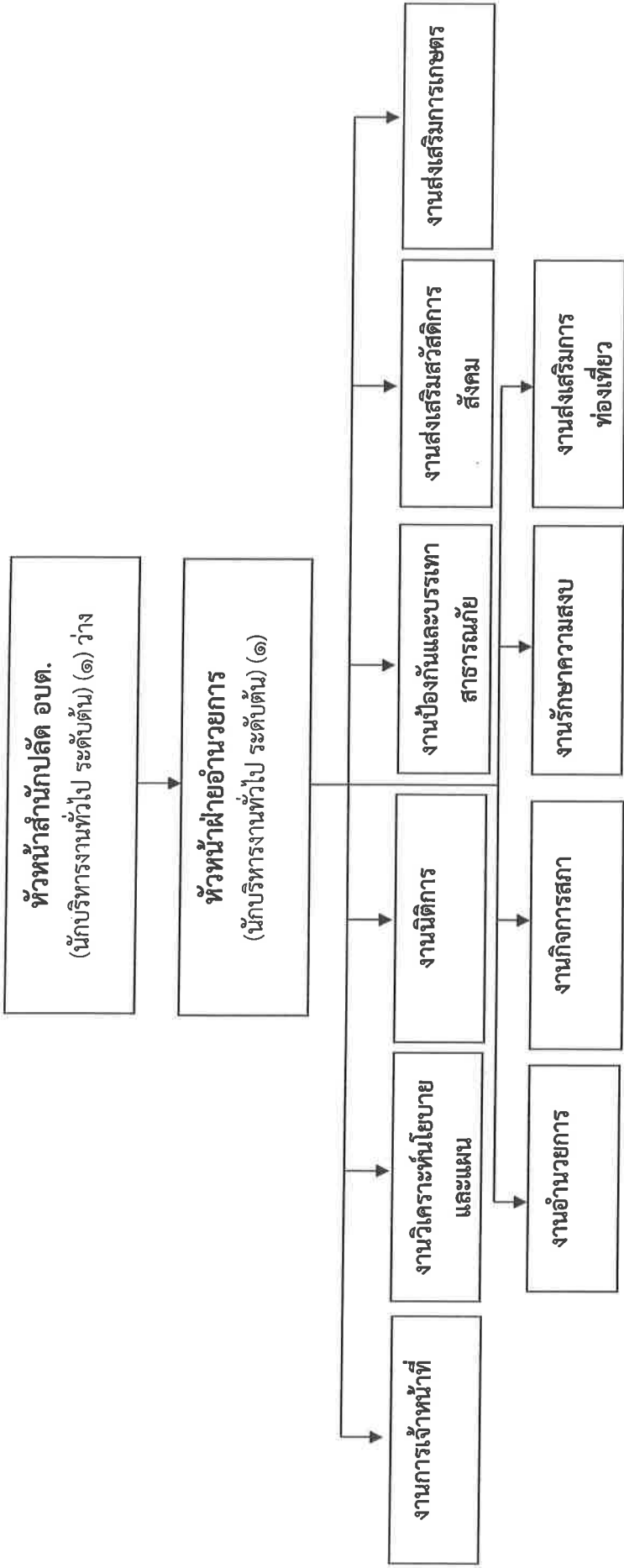
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓
โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกแก้ว ประกอบด้วยส่วนราชการ อัตรากำลัง ดังนี้



จำนวน	ระดับ	บริหารงาน ท้องถิ่น (ระดับ กลาง)	บริหารงาน ท้องถิ่น (ระดับ ต้น)	อำนาจการ ท้องถิ่น (ระดับ ต้น)	วิชาการ (ชำนาญการ)	วิชาการ (ปฏิบัติการ)	ทั่วไป (ชำนาญงาน)	ทั่วไป (ปฏิบัติงาน)	ครู ผศค. (ครูผู้ช่วย)	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
ปัจจุบัน		๑	๑	๒	๒	๗	-	๔	๔	๒	๔	๓	๓๔
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี		๑	๑	๒	๑	๗	-	๕	๔	๒	๗	๔	๓๔

ตรวจสอบแล้ว
๑๖/๕/๒๕๖๔
นาย ธีรศักดิ์

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต. ประกอบด้วย

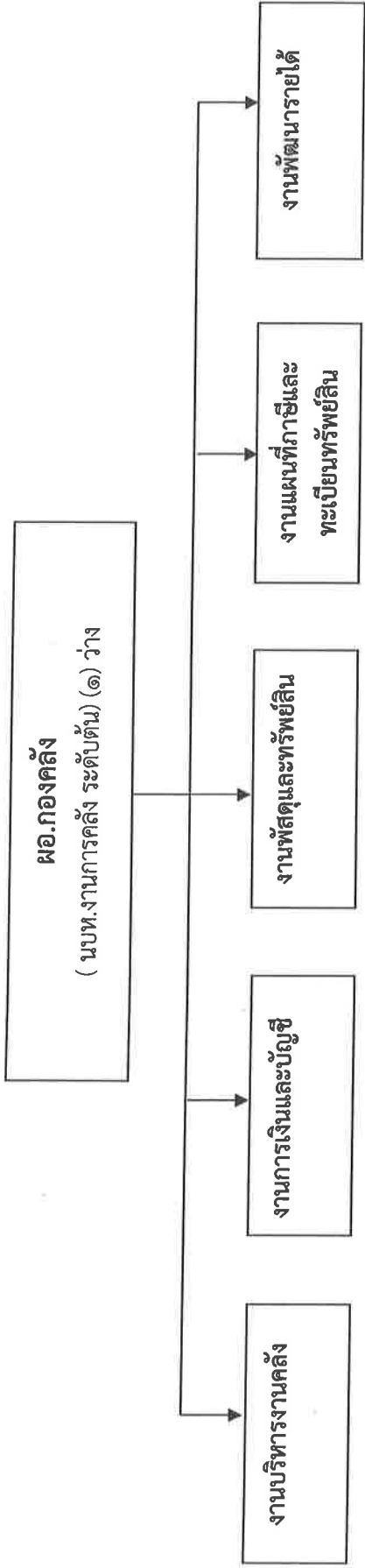


- นักทรัพยากรบุคคล (ป.บ./ช.บ.) (๑)
 - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ป.บ.) (๑)
 - นักวิชาการเกษตร (ป.บ./ช.บ.) (๑)
 - พนักงานขับรถยนต์ (๑)
 - พนักงานขับรถบรรทุก (๑)
 - คนงานประจำรถขยะ (๑)
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ป.บ./ช.บ.) (๑)
 - นักพัฒนาชุมชน (ป.บ.) (๑)
 - เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง.) (๑)
 - พนักงานขับรถขยะ (๑)
 - ยาม (๑)
 - นักการภารโรง (๑)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ตุลาการประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชก.พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน		ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	
จำนวน													
ปัจจุบัน			๒			๑	๔			๑			๑๔
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี			๒			๔				๑			๑๓

ตรวจสอบแล้ว
 ๑๖/๕/๒๕๖๓
 ภาสกร...

โครงสร้างของกองคลัง ประกอบด้วย

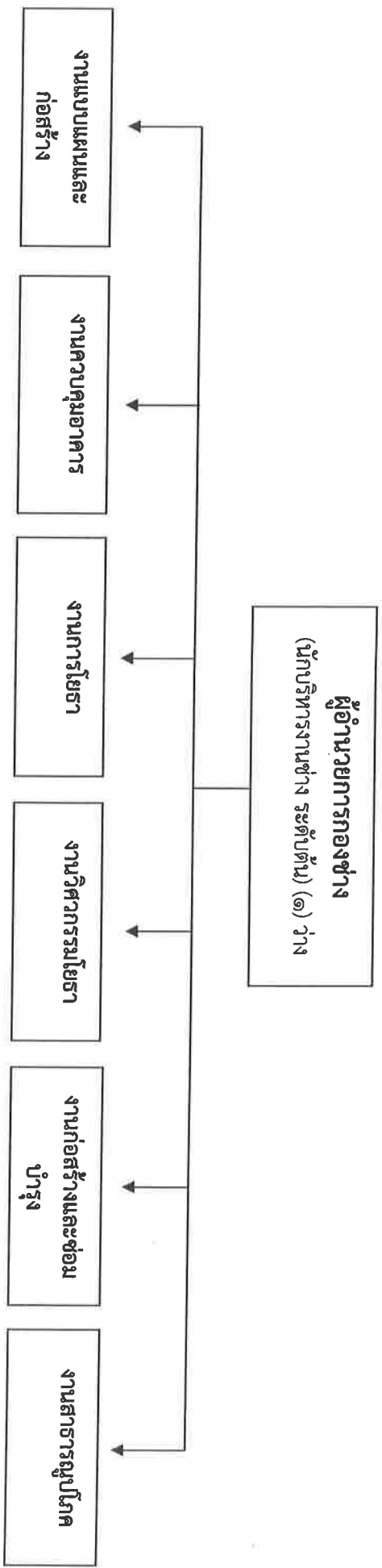


- นักวิชาการคลัง (ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง.) (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง.) (๑)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง.) (+๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (-๑).
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)
- คนงาน (+๑)

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

ตรวจสอบแล้ว
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๙/๒๕
 [Signature]

โครงสร้างของกองช่าง ประกอบด้วย



- นายช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- พนักงานสุบหน้า (ลูกจ้างประจำ) (๒)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ					ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชก.พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	การกิจ	ทั่วไป				
ปัจจุบัน			๑							๑			๒	๑		๕
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี			๑							๑			๒	๑		๕

ตรวจสอบแล้ว
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๑/๖๕

(Handwritten signature)

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแก้วอำเภอหนองเสือ จังหวัดปทุมธานี

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน
๑	-ว่าง-	-	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	*ว่าง
๒	นายพยุหะเพ็ญแก้ว	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	-	-	
สำนักปลัด อบต.(๑๑)													
๓	-ว่าง-	-	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	-	-	*ว่าง
๔	นางสาวสุชาดา จงกลบท	ร.ม. (รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐	-	-	
๕	-ว่าง-	-	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๕	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๓,๓๒๐	-	-	ว่างตามบัญชี ๔/๒๕๖๔ บ.๖ พ.
๖	นายศักดิ์ชาย เคนคักพันธ์	กศ.บ. (เกษตรศาสตร์บัณฑิต)	๒๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๖	๒๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๒๔๑,๔๔๐	-	-	
๗	นายยศธนา สุริยะ	วศ.บ. (วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต)	๒๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๗	๒๖-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	
๘	นางขวัญใจ พิมพ์โคตร	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๘	๒๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๖๔,๖๐๐	-	-	
๙	-ว่าง-	-	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๙	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทั้งหมด)													
๑๑	นายมงคล ทุมประเสน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๐	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๕๙,๙๖๐	-	-	
๑๒	นายพนม ทองเภา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๑	-	พนักงานขับรถขยะ (ทักษะ)	-	๑๗๓,๔๐๐	-	-	
๑๓	นายสมจินต์ ภาโสเม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถทุกหน้า (ทักษะ)	-	๑๒	-	พนักงานขับรถทุกหน้า (ทักษะ)	-	๑๕๘,๒๘๐	-	-	ตรวจสอบแล้ว ๐๙/๖๕ ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี ครั้งนี้ ๐๗/๖๕

(ต่อ)

ที่	ชื่อสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	

พนักงานจ้างทั่วไป													
๑๔	นายเพียร แก้วชัยดี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการภารโรง (ทั่วไป)	-	๑๓	-	นักการภารโรง (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	นายชูชาติ ผ่านลำแดง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ยาม (ทั่วไป)	-	๑๔	-	ยาม (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖	นายบุณพิพัฒน์ จรรย์รัตน์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	-	๑๕	-	คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)													
๑๗	-	-	-	ผอ.กองคลัง	ต้น	๑๖	๒๖-๓๐-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๔๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	*ว่างเต็ม
๑๘	นางสุรีย์รัตน์ ไตรนิคม	บธ.บ. (การบัญชี)	-	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑๗	๒๖-๓๐-๐๕-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๘๘,๕๐๐	-	-	ว่างตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก
๑๙	-	-	-	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๑๘	๒๖-๓๐-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๒๕๗,๘๐๐	-	-	ว่างตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก
๒๐	-	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๑๙	๒๖-๓๐-๐๕-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง.	๒๕๗,๘๐๐	-	-	ว่างตามหลักเกณฑ์การคัดเลือก

๒๑	นางสาวนางถิษา อรรถบุตร	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๑	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๘๐๐	-	-	
----	------------------------	------------------	---	---------------------	---	----	---	---------------------	---	---------	---	---	--

พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๒	-	-	-	คนงาน (ทั่วไป)	-	๒๒	๒๖-๓๐-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	คนงาน (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

ว่าง (๐๕)													
๒๓	-	-	-	ผอ.กองช่าง	ต้น	๒๓	๒๖-๓๐-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-	*ว่างเต็ม

๒๔	นายศุภกิต ธีระอุดม	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	นายช่างโยธา	ปง.	๒๔	๒๖-๓๐-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๓๗,๖๐๐	-	-	ว่างเต็ม
----	--------------------	---------------------	---	-------------	-----	----	-------------------	-------------	-----	---------	---	---	----------

รวมเงินคงเหลือ
๑๕๒,๐๐๐
รวมเงินคงเหลือ
๑๕๒,๐๐๐

วันที่ ๑๕/๐๕/๒๕๖๕
นายช่างโยธา

๑๕/๐๕/๒๕๖๕

(ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินสิ่งอื่น/เงิน
คำสั่งประจำ													
๒๕	นายสกุล คุรุพนิตย์	ประณตศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๒๕	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๒๕๔,๓๒๐	-	-	*ถ้าโยธา
๒๖	นายวันชัย พระราช	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๒๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๒๒๕,๔๘๐	-	-	*ถ้าโยธา
แบ่งงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)													
๒๗	นายพิระพล นรสิงห์	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	พจน.ตามภารกิจ(คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๗	พจน.ตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	
งบอุดหนุนคุณวุฒิและสิ่งเบ็ดเสร็จ (๐๖)													
๒๘	-	-	-	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นบพ.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๘	๒๖-๓-๐๖-๒๑๐๕-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นบพ.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	*ว่างคืน
๒๙	-	-	-	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๙	๒๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างคืน
งบอุดหนุนสถานศึกษาและวัฒนธรรม (๐๘)													
๓๐	-	-	-	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นบพ.งานการศึกษา)	ต้น	๓๐	๒๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นบพ.งานการศึกษา)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	*ว่างคืน
๓๑	นายประภาศิต ไทยราช	ศษ.ม (ศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัย)	๒๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๑	๒๖-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๓๗,๖๐๐	-	-	
นายพัฒนาเดโชเกียรติบ้านโคกแก้ว													
๓๒	นางลำไผ่ สุวรรณพรหม	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๕	ครู	ชก.	๓๒	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๕	ครู	ชก.	๒๘๘,๓๒๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน
๓๓	นางนภกรัตน์ กิตติวงศ์ไศย	ศ.บ. (การศึกษามัธยมศึกษา)	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๕	ครู	ชก.	๓๓	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๗๕	ครู	ชก.	๒๗๕,๕๖๐	-	-	จ่ายจากเงินอุดหนุน

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครังที่ ๙/๖๕

Signature

(ต่อ)

ที่	ชื่อสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ		
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ที่	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงิน ประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ เงิน ค่าตอบแทน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)													
๓๔	นางนิศารัตน์ อุนอุบล	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๔	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔๘,๑๒๐	-	-	จ่ายจาก อุดหนุน
นายพัฒนาดี เกตุรัตน์ ศึกษาระชาญบุรี													
๓๕	นางลัดดา ชัยยุราช	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๓-๐๘- ๖๖๐๐-๑๗๖	ครู	ชก.	๓๕	๒๖-๓-๐๘- ๖๖๐๐-๑๗๖	ครู	ชก.	๒๘๘,๐๐๐	-	-	จ่ายจาก อุดหนุน
๓๖	นางสาวจิตจรุฑย์ ศรีพลตา	ศ.บ. (การศึกษานานาชาติ)	๒๖-๓-๐๘- ๖๖๐๐-๑๗๗	ครู	ชก.	๓๖	๒๖-๓-๐๘- ๖๖๐๐-๑๗๗	ครู	ชก.	๒๗๓,๒๕๐	-	-	จ่ายจาก อุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)													
๓๗	นางกนิษฐ์ โศตรนศรีธอง	ศศ.บ. (ศิลปศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๓๗	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๔๘,๗๒๐	-	-	จ่ายจาก อุดหนุน
นายชรรณวดี สอนภอนัน (๓๗)													
๓๘	นางสาวสรีระชา แพงมพารณ	บ.บ. (การตลาด)	๒๖-๓-๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปจ.	๓๘	๒๖-๓-๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ปจ.	๑๘๐,๗๒๐	-	-	-

ว่างเดิม เป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้ ก.อบต.สรรหา

ว่างเดิม เป็นตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง ร้องขอให้ ก.สถ. ให้ดำเนินการสรรหา อยบต.ไม่สามารถดำเนินการสรรหาเองได้ต้องรับการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชี ก.สถ. เท่านั้น

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่

๑๕

ก.อบต.

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกแก้ว อำเภอป่าคลอก จังหวัดภูเก็ต

ที่	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล	หมายเหตุ		
				ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.					
๑	โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล	๑. ความสำเร็จของการปรับปรุงความรู้ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล	การฝึกอบรม															งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด	
๒	โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๒. ร้อยละของข้าราชการผ่านการทดลองงาน	การฝึกอบรม															งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด	
๓	โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลโคกแก้ว	๓. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๓ วันต่อคนต่อปี	การฝึกอบรม															งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด	
๔	โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานใหม่	๔. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม															งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด	
๕	โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๕. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม															งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด	
๖	โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม	๖. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม															งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด	
๗	โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมสร้างผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ	๗. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม															งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด อบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด	

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง อำเภอปรางค์กู่ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล	หมายเหตุ	
				ค.ค.	พ.ค.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
๘	โครงการเผยแพร่ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง ด้วยจรรยาบรรณเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล	๘. ร้อยละของบุคลากรกรมที่รู้ข้อบังคับ	การฝึกอบรม					↔									งานกร เจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด	
๙	โครงการพัฒนาความสามารถในการบริการและจัดการชุมชน	๙. มีการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อยจำนวน ๓ วันต่อคนต่อปี	การฝึกอบรม														งานกร เจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด	
๑๐	โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑๐. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม														งานกร เจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด	
๑๑	โครงการพัฒนาระบบประเมิน Leadership Competency แบบ ๓๖๐ องศา	๑๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการประเมิน	การฝึกอบรม					↔									งานกร เจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด	
๑๒	โครงการพัฒนากาวะผู้นำ และทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ	๑๒. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม														งานกร เจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด	

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกม่วง อำเภอปรางค์กู่ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล	หมายเหตุ	
				ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ก.ย.					
๑	๑. โครงการปรับปรุงความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล	๑. ความรู้เรื่องของการปรับปรุง ความรู้ความสามารถและทักษะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของ พนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล	การฝึกอบรม														งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักงานติดต่ออบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด	
๒	๒. โครงการพัฒนาข้าราชการที่อยู่ระหว่าง พดลอบปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๒. ร้อยละของข้าราชการที่ผ่านการพดลอบ งาน	การฝึกอบรม														งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักงานติดต่ออบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด	
๓	๓. โครงการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานขององค์กร บริหารส่วนตำบลโคกม่วง	๓. จำนวนวันที่ได้รับการพัฒนา ๓ วันต่อคนต่อปี	การฝึกอบรม														งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักงานติดต่ออบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด	
๔	๔. โครงการฝึกอบรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบ การปฏิบัติงานใหม่	๔. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม														งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักงานติดต่ออบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด	
๕	๕. โครงการพัฒนาบุคลากรโดยการ ฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอก	๕. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม														งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักงานติดต่ออบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด	
๖	๖. โครงการเสริมสร้างคุณธรรมและ จริยธรรม	๖. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ เข้ารับการฝึกอบรมตามเป้าหมาย	การฝึกอบรม														งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักงานติดต่ออบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด	
๗	๗. โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะ การให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมสร้าง ผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ	๗. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม														งานการ เจ้าหน้าที่ สำนักงานติดต่ออบต.	ทดสอบตามแบบที่ กำหนด	




แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕
 องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

ที่	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล	หมายเหตุ	
				ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.				
๘	๘. โครงการเผยแพร่ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง ด้วยจรรยาบรรณพนักงานเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล	๘. ร้อยละของบุคลากรกรมที่รู้ข้อบังคับ	การฝึกอบรม														งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด	
๙	๙. โครงการพัฒนาความสามารถในการบริการและจัดการชุมชน	๙. มีบริการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อยจำนวน ๓ วันต่อคนต่อปี	การฝึกอบรม														งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด	
๑๐	๑๐. โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑๐. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม														งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด	
๑๑	๑๑. โครงการพัฒนาระบบประเมิน Leadership Competency แบบ ๓๖๐ องศา	๑๑. ระดับความเข้าใจในการพัฒนาระบบการประเมิน	การฝึกอบรม														งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด	
๑๒	๑๒. โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมสร้างผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ	๑๒. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม														งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด	

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง อำเภอบึงเตา จังหวัดบึงกาฬ

ที่	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	วิธีการพัฒนา	ระยะเวลาดำเนินการ												ผู้รับผิดชอบ	การประเมินผล	หมายเหตุ		
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.					
๘	โครงการเผยแพร่ข้อบังคับองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสว่าง ด้วยจรรยาบรรณทางเทศบาล/พนักงานส่วนตำบล	ร้อยละของบุคลากรกรมที่รู้ข้อบังคับ	การฝึกอบรม															งานกา เจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด	
๙	โครงการพัฒนาความสามารถในการบริการและจัดการชุมชน	มีการช่วยเหลือชุมชนอย่างน้อยจำนวน ๓ วันต่อคนต่อปี	การฝึกอบรม															งานกา เจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด	
๑๐	โครงการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการปฏิบัติงานตามหลักคุณธรรมและวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี	๑๐. จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม															งานกา เจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด	
๑๑	๑๑. โครงการพัฒนาระบบประเมิน Leadership Competency แบบ ๓๖๐ องศา	๑๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบการประเมิน	การฝึกอบรม															งานกา เจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด	
๑๒	๑๒. โครงการพัฒนาภาวะผู้นำ และทักษะการให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมเพื่อสร้างผู้บังคับบัญชาที่เป็นเลิศ	๑๒. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ	การฝึกอบรม															งานกา เจ้าหน้าที่ สำนักปลัดอบต.	ทดสอบตามแบบที่กำหนด	

ԱԵԴՄԹԼԳ

 ២. គណៈប្រតិភូ
 ៣. មន្ត្រី
 ៤. មន្ត្រីបច្ចេកទេស

២. គណៈប្រតិភូ
 ៣. មន្ត្រី
 (២០២២)

ប្រតិភូគណៈប្រតិភូសម្រាប់ការងារស្រាវជ្រាវស្រាវអង្កេត

៣. គណៈប្រតិភូសម្រាប់ការងារស្រាវជ្រាវស្រាវអង្កេត រយៈពេល ០១ ខែ ចាប់ពី ថ្ងៃចុះហត្ថលេខា ដល់ ០២ ខែ មេសា ២០២២ ដើម្បី
 អនុវត្តការងារស្រាវជ្រាវស្រាវអង្កេត ក្នុងគោលបំណង ឱ្យបានលម្អិតលម្អី លើការងារស្រាវជ្រាវស្រាវអង្កេត
 ក្នុងគោលបំណង ឱ្យបានលម្អិតលម្អី លើការងារស្រាវជ្រាវស្រាវអង្កេត ក្នុងគោលបំណង ឱ្យបានលម្អិតលម្អី

៣. គណៈប្រតិភូសម្រាប់ការងារស្រាវជ្រាវស្រាវអង្កេត រយៈពេល ០១ ខែ ចាប់ពី ថ្ងៃចុះហត្ថលេខា ដល់ ០២ ខែ មេសា ២០២២ ដើម្បី
 អនុវត្តការងារស្រាវជ្រាវស្រាវអង្កេត ក្នុងគោលបំណង ឱ្យបានលម្អិតលម្អី លើការងារស្រាវជ្រាវស្រាវអង្កេត

៣. គណៈប្រតិភូសម្រាប់ការងារស្រាវជ្រាវស្រាវអង្កេត រយៈពេល ០១ ខែ ចាប់ពី ថ្ងៃចុះហត្ថលេខា ដល់ ០២ ខែ មេសា ២០២២ ដើម្បី

៣. គណៈប្រតិភូសម្រាប់ការងារស្រាវជ្រាវស្រាវអង្កេត រយៈពេល ០១ ខែ ចាប់ពី ថ្ងៃចុះហត្ថលេខា ដល់ ០២ ខែ មេសា ២០២២ ដើម្បី
 អនុវត្តការងារស្រាវជ្រាវស្រាវអង្កេត ក្នុងគោលបំណង ឱ្យបានលម្អិតលម្អី លើការងារស្រាវជ្រាវស្រាវអង្កេត

គណៈប្រតិភូសម្រាប់ការងារស្រាវជ្រាវស្រាវអង្កេត



.....
.....

២ កងទ័ព

៥ ក្រសួងយោធពល

.....
.....

នៃលទ្ធផលការងារស្រាវជ្រាវស្រាវហ្វូងស្រាវហ្វូង
៣ ក្រសួងយោធពល (១៩៧៤ - ១៩៧៥ ឆ្នាំ) ឬ ៣ ឆ្នាំស្រាវជ្រាវស្រាវហ្វូងស្រាវហ្វូង

៤ កងទ័ព

៦ ក្រសួងយោធពល

.....
.....

(ប្រធាន) កងទ័ព

៧ ក្រសួងយោធពល

.....
.....

(ប្រធាន) កងទ័ព

៨ ក្រសួងយោធពល

.....
.....

កងទ័ព

៩ ក្រសួងយោធពល


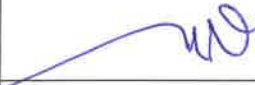


នៃលទ្ធផលការងារស្រាវជ្រាវស្រាវហ្វូងស្រាវហ្វូង ឆ្នាំ

៧ ០០០០ មេ ១៩៧៤ ៧៧៧៧ ៧៧៧៧ ៧៧៧៧ ឆ្នាំ

នៃលទ្ធផលការងារស្រាវជ្រាវស្រាវហ្វូងស្រាវហ្វូង

៣ ក្រសួងយោធពល (១៩៧៤ - ១៩៧៥ ឆ្នាំ) ឬ ៣ ឆ្នាំស្រាវជ្រាវស្រាវហ្វូងស្រាវហ្វូង

កងទ័ព

	ឯកសារដ្ឋានបទប្បញ្ញត្តិ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជាមួយ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា	លេខ ២២ បទប្បញ្ញត្តិ	១
	ឯកសារដ្ឋានបទប្បញ្ញត្តិ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជាមួយ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា	ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	២
	ឯកសារដ្ឋានបទប្បញ្ញត្តិ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា ជាមួយ ព្រះរាជាណាចក្រកម្ពុជា	លេខ ២២ បទប្បញ្ញត្តិ	៣
	ស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាល ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ ជាមួយ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	ស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាល ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	៤
	ស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាល ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ	៥
ច្បាប់	ក្រសួងកសិកម្ម	បទប្បញ្ញត្តិ - ច្បាប់	ក្រសួងកសិកម្ម

ស្ថាប័នបណ្តុះបណ្តាលក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ កម្ពុជា
 លេខ ០០០០១ មេហា ១១១១ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ
 ៣ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ - ១១១១.២.៣ ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ
 ក្រសួងកសិកម្ម រុក្ខាប្រមាញ់ និងនេសាទ

សម្តេចប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុមហ៊ុនស្រូវសីហនុ
(សម្តេចប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល)

រងគំរាមកាត់បន្ថយចំណូលពន្ធដារ
(១៧៧២)

សម្តេចប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុមហ៊ុនស្រូវសីហនុ
ក្រុមហ៊ុនស្រូវសីហនុ មណ្ឌលក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុមហ៊ុនស្រូវសីហនុ
(សម្តេចប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល)

រងគំរាមកាត់បន្ថយចំណូលពន្ធដារ
(១៧៧២)

សម្តេចប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុមហ៊ុនស្រូវសីហនុ
(សម្តេចប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាល)

រងគំរាមកាត់បន្ថយចំណូលពន្ធដារ
(១៧៧២)

ល. ០០.១១

រងគំរាមកាត់បន្ថយ

ផ្សេងៗ -
កម្រិតទាប

កម្រិតទាប

៣ ក្រុមហ៊ុនស្រូវសីហនុ ១៩៩១ - ២០១១ ៧ ៣

សម្តេចប្រធានក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុមហ៊ុនស្រូវសីហនុ មណ្ឌលក្រុមប្រឹក្សាភិបាលក្រុមហ៊ុនស្រូវសីហនុ
ក្រុមហ៊ុនស្រូវសីហនុ

រងគំរាមកាត់បន្ថយ
ចំណូលពន្ធដារ

ស្ថាប័នបង្កើតឡើងដោយរដ្ឋសម្រាប់ប្រជាជន

(សម្រាប់ប្រជាជន)

[Handwritten signature]

..... សម្រាប់ប្រជាជន

សម្រាប់ប្រជាជន

ស្ថាប័នបង្កើតឡើងដោយរដ្ឋសម្រាប់ប្រជាជន

ស្ថាប័នបង្កើតឡើងដោយរដ្ឋសម្រាប់ប្រជាជន

(សម្រាប់ប្រជាជន)

(សម្រាប់)

[Handwritten signature]

.....
សម្រាប់ប្រជាជន

ស្ថាប័នបង្កើតឡើងដោយរដ្ឋសម្រាប់ប្រជាជន

(សម្រាប់ប្រជាជន)

(សម្រាប់)

[Handwritten signature]

.....
សម្រាប់ប្រជាជន

សម្រាប់ប្រជាជន

សម្រាប់ប្រជាជន

(សម្រាប់ប្រជាជន)

[Handwritten signature]

សម្រាប់ប្រជាជន

សម្រាប់ប្រជាជន

សម្រាប់ប្រជាជន

សម្រាប់ប្រជាជន

សម្រាប់ប្រជាជន

សម្រាប់ប្រជាជន

សម្រាប់ប្រជាជន

សម្រាប់ប្រជាជន

សម្រាប់ប្រជាជន

សម្រាប់ប្រជាជន



ស្ថាប័នស្រាវជ្រាវស្រុកស្រែចម្ការស្រុកស្រែចម្ការ
(ស្រុកស្រែចម្ការ ខេត្តស្រែចម្ការ)

.....(ស្រុកស្រែចម្ការ)



.....ស្រុកស្រែចម្ការ ()

ស្រុកស្រែចម្ការស្រុកស្រែចម្ការ ()

ស្រុកស្រែចម្ការ

บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงาน กองคลังเพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลตำบลและพนักงานจ้าง
 กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง ตำบลโคกกว้าง อำเภอป่าซาง จังหวัดบุรีรัมย์

ลำดับ ที่	งานบริหารงานคลัง	ลักษณะการปฏิบัติงาน	เวลาที่ใช้ต่อ เรื่อง (นาที)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาที่ทั้งหมด ต่อปี (นาที)	จำนวน
๑	ค้นหาหนังสือ ร่างหนังสือตอบ ตรวจทาน พิมพ์และคัดนำ		๔๐	๒๕๐	๒๒,๕๐๐	๐.๒๗๒
๒	การจัดตั้งและดูแลศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารทางเว็บไซต์ของ อบต. และช่องทางอื่นๆ		๕๒๐	๑๖	๘,๓๒๐	๐.๑๐๐
๓	งานบันทึกข้อมูลในระบบสารสนเทศและการจัดข้อมูลให้เป็นระบบ		๘๕๐	๗	๕,๘๘๐	๐.๐๗๑
๔	งานประชาสัมพันธ์		๓๐๐	๒๒	๖,๖๐๐	๐.๐๘๐
๕	งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์		๑๒๐	๖	๗๒๐	๐.๐๐๙
๖	งานส่งหนังสือนอกสถานที่		๑๘๐	๓๔	๖,๑๒๐	๐.๐๗๔
๗	งานเดินทางสื่อสารหาหน่วยงานและนอกสถานที่		๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒๒
๘	การจัดเตรียมเอกสาร ข้อมูลเพื่อรับการตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อบต.		๘,๔๐๐	๑	๘,๔๐๐	๐.๑๐๑
๙	งานกำกับดูแลการปฏิบัติตามราชการโดยทั่วไปของกองคลัง		๙๐	๓๐	๒,๗๐๐	๐.๐๓๓
๑๐	งานแก้ไขปัญหาเบื้องต้นจากการปฏิบัติงาน		๔๒๐	๒๕	๑๐,๕๐๐	๐.๑๒๗
๑๑	งานจัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานต่างๆ		๑๒๐	๒๔	๒,๘๘๐	๐.๐๓๕
๑๒	งานกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตรวจสอบความถูกต้อง		๙๐	๑๒๐	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓๐
๑๓	งานศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ๆ กฎหมาย ระเบียบต่างๆ		๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖๗
๑๔	งานปฏิบัติงานสนับสนุนงานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย		๔๒๐	๖	๒,๕๒๐	๐.๐๓๐
๑๕	งานให้คำปรึกษา แนะนำทั้งในเชิงวิชาการ ทักษะเฉพาะด้านและทักษะทั่วไป		๖๐	๓๐	๑,๘๐๐	๐.๐๒๒
๑๖	งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง		๙๐	๘๐๐	๗๒,๐๐๐	๐.๘๗๐
	งานการเงินและบัญชี					
๑	การตรวจสอบการรับจ่าย		๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖๗
๒	การโอนเงินเดือนพนักงานเข้าธนาคาร		๔๒๐	๑๒	๕,๐๔๐	๐.๐๖๑
๓	การรับผูกเบิกจากงานต่างๆ ลงเลขรับผูกฯ วันที่รับเงิน วันที่รับใบเบิกและนำส่งใ้งานควบคุมงบประมาณโดยดงเงินงบ		๙๐	๒๓๐	๒๐,๗๐๐	๐.๒๕๐
๔	การจัดทำผูกเบิกจ่าย		๙๐	๒๓๐	๒๐,๗๐๐	๐.๒๕๐

๕	การจัดทำแผนเบิกจ่ายงบประมาณ	๒,๑๐๐	๓	๖,๓๐๐	๐.๐๗๖
๖	ตรวจสอบเอกสารประกอบฎีกาจ่ายเงิน	๓๐	๕๐๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘๑
๗	การเบิกตัดปีโครงการที่ดำเนินการที่งบประมาณนั้น หรือขออนุมัติจัดทำรายจ่ายค้างจ่ายตามแบบที่กำหนด	๘๕๐	๑	๘๕๐	๐.๐๑๐
๘	การรับเงินรายได้จากงานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ และนำฝากธนาคารทุกวัน	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖๗
๙	การนำส่งเงินภาษีหัก ณ ที่จ่าย เงินประกันสังคม เงินค่าใช้จ้าง ๕% เงินกู้	๑๒๐	๑๒	๑,๔๕๐	๐.๐๑๗
๑๐	การนำส่งเงินสมทบทุน กบท.	๔๒๐	๑	๔๒๐	๐.๐๐๕
๑๑	การจัดรายงานการจัดทำเช็ค	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖๗
๑๒	การจัดเตรียมเอกสาร ข้อมูลเพื่อรับการตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อปท.	๘,๕๐๐	๑	๘,๕๐๐	๐.๑๐๑
๑๓	การดำเนินการเกี่ยวกับการขออนุญาตต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง	๔๒๐	๑	๔๒๐	๐.๐๐๕
๑๔	จัดทำบัญชีเงินสตรับและทะเบียนจิมรายรับ	๑๘๐	๒๓๐	๑๑,๔๐๐	๐.๕๐๐
๑๕	จัดทำรายงานเงินคงเหลือประจำวัน	๑๘๐	๒๓๐	๑๑,๔๐๐	๐.๕๐๐
๑๖	รายงานการรับจ่ายเงินอุดหนุนทั่วไป อุดหนุนเฉพาะกิจ เงินถ่ายโอน	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖๗
๑๗	จัดทำทะเบียนคุมเงินรายรับ - ใช้จ่าย ทะเบียนคุมเงินค่าประกันสัญญา ทะเบียนคุมเงินสะสม	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖๗
๑๘	จัดทำรายงานประจำเดือน ได้แก่ งบกระทบยอด รายงานเงินรับฝาก รายงานกระแสเงินสด งบรับจ่ายเงินสด	๘,๕๐๐	๔	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐๖
๑๙	จัดทำงบแสดงฐานะทางการเงินเมื่อสิ้นปีงบประมาณ ฯลฯ	๑๒,๖๐๐	๑	๑๒,๖๐๐	๐.๑๕๒
๒๐	รายงานการใช้จ่ายเงินเศรษฐกิจชุมชน	๖๐	๑	๖๐	๐.๐๐๑
๒๑	รายงานเงินสะสม	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖๗
๒๒	การจัดทำรายงาน การจัดทำเช็ค	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖๗
๒๒	จัดทำไปผ่านรายการบัญชีทั่วไป	๖๐	๒๓๐	๑๓,๘๐๐	๐.๑๖๗
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้				
๑	จัดเก็บภาษีที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง	๓๐	๒,๕๐๐	๖๕๐	๐.๐๐๘
๒	จัดเก็บภาษีป้าย	๓๐	๕๐๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘๑
๓	จัดเก็บค่าธรรมเนียมขยะมูลฝอย	๓๐	๕๐๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘๑
๔	จัดเก็บค่าธรรมเนียมใบอนุญาตต่างๆ	๓๐	๓๐๐	๙,๐๐๐	๐.๑๐๙
๕	จัดทำทะเบียนและรายการต่างๆ	๖๐	๒๐๐	๑๒,๐๐๐	๐.๑๔๕
๖	ทำหนังสือแจ้งเตือนผู้ค้างชำระภาษี	๓๐	๑,๐๐๐	๓๐,๐๐๐	๐.๓๖๒

๗	จัดทำใบนำส่งเงิน	๓๐	๒๓๐	๖,๙๐๐	๐.๐๘๓
๘	จัดทำแผนการจัดเก็บภาษีต่างๆ	๑๒,๖๐๐	๑	๑๒,๖๐๐	๐.๑๕๒
๙	จัดเตรียมเอกสารใบเสร็จรับเงิน	๖๐	๕	๓๐๐	๐.๐๐๔
๑๐	สำรวจข้อมูลผู้เสียภาษีรายใหม่	๗,๒๐๐	๔	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕๘
๑๑	จัดเก็บภาษีนอกสถานที่	๓๖๐	๑๘	๖,๔๘๐	๐.๐๗๘
๑๒	การจัดเตรียมเอกสาร ข้อมูลเพื่อรับการตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อปท.	๘,๕๐๐	๑	๘,๕๐๐	๐.๑๐๑
งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน					
๑	งานจัดซื้อจัดจ้าง	๑,๐๘๐	๑๒๐	๑๒๙,๖๐๐	๑.๕๖๕
๒	งานจัดทำทะเบียนวัสดุครุภัณฑ์/จำหน่าย	๔๒๐	๑๒	๕,๐๔๐	๐.๐๖๑
๓	งานเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ	๓๐	๑๒	๓๖๐	๐.๐๐๔
๔	งานซ่อมแซมพัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ งานจัดทำแผนจัดหาพัสดุประจำปี และแผนการจัดซื้อจัดจ้าง	๔๒๐	๓	๑,๒๖๐	๐.๐๑๕
๕	งานจัดทำรายงานพัสดุประจำปี และแผนการจัดซื้อจัดจ้าง	๒,๑๐๐	๑	๒,๑๐๐	๐.๐๒๕
๖	งานจัดทำรายงานพัสดุประจำปี	๒,๑๐๐	๑	๒,๑๐๐	๐.๐๒๕
๗	งานตรวจสอบพัสดุประจำปี	๒,๑๐๐	๑	๒,๑๐๐	๐.๐๒๕
๘	การแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ	๓๐	๔๐	๑,๒๐๐	๐.๐๑๔
๙	งานจัดทำทะเบียนที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง/รื้อถอน	๖๐	๑	๖๐	๐.๐๐๑
๑๐	งานจัดทำการรับบริจาคครุภัณฑ์	๓๐	๑	๓๐	๐.๐๐๐
๑๑	งานตรวจสอบรายรับ - จ่ายพัสดุประจำปี	๔๘๐	๑	๔๘๐	๐.๐๐๖
๑๒	งานจัดทำทะเบียนและคลังพัสดุ	๓๐	๑๒	๓๖๐	๐.๐๐๔
๑๒	งานจัดเตรียมเอกสาร ข้อมูลเพื่อรับการตรวจประเมินประสิทธิภาพของ อปท.	๘,๕๐๐	๑	๘,๕๐๐	๐.๑๐๑
รวม					๙,๔๙

(นางสุรีย์รัตน์ ไตรนิคม)

นักวิชาการคลัง รัชชากรเกษม

ผู้อำนวยการกองคลัง

ข้อมูลทั่วไป

	-	-	-	๓๘	๓๘	๓๘	๓๘		ระบบคอมพิวเตอร์
	-	-	-	๑	๑	๑	๑		หน่วยงานคอมพิวเตอร์
นางสาว...	-	-	-	๑	๑	๑	๑	ป.ก./ช.บ.	หน่วยงานคอมพิวเตอร์
	-	๑+	-	๘	๘	๘	๘		๑. เลขานุการ
นางสาว...	-	-	-	๑	๑	๑	๑		(๘คน) บุคลากร
นางสาว...	-	-	-	๑	๑	๑	๑	ช.บ.	(๘คน) บุคลากร
นางสาว...	-	-	-	๑	๑	๑	๑		(๘คน) บุคลากร
นางสาว...	-	-	-	๑	๑	๑	๑	ช.บ.	(๘คน) บุคลากร
นางสาว...	-	๑+	-	๑	๑	-	-	ป.ก./ช.บ.	เลขานุการ
นางสาว...	-	-	-	๑	๑	๑	๑	ที่	(๘คน) บุคลากร
	-	-	-	๑	๑	๑	๑		๑. กอง
นางสาว...	-	-	-	๑	๑	๑	๑	ป.ก.	หน่วยงาน
	-	-	-	๑	๑	๑	๑	ที่	หน่วยงาน
	-	๑-	-	๕	๕	๕	๕		๑. กอง
นางสาว...	-	-	-	๑	๑	๑	๑		หน่วยงาน
นางสาว...	-	-	-	๑	๑	๑	๑		หน่วยงาน
นางสาว...	-	-	-	๑	๑	๑	๑	ป.ก./ช.บ.	หน่วยงาน
นางสาว...	-	-	-	๑	๑	๑	๑	ที่	หน่วยงาน
									(๘คน) บุคลากร
	๑๑๑๑	๑๑๑๑	๑๑๑๑	๑๑๑๑	๑๑๑๑	๑๑๑๑	๑๑๑๑		๑. กอง
	ช.บ. / ที่			ป.ก. / ช.บ.					๑. กอง

๘. การค้าที่ใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๘.๑ การคำนวณการค้าที่ใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒
 ของการบริหารส่วนตำบลโคกวาง อำเภอป่าสัก จังหวัดบึงกาฬ มีแผนอัตรากำลังปัจจุบัน ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน (๓)	รวมทั้งปี (๑)+(๒)+(๓)	การค้าที่ใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
สำนักงานปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้											
๑	ปลัด อบต. (ในท.งานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๔๕,๖๗๐	๗,๐๐๐	-	๗๑๖,๐๔๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	*ว่างเต็ม
๒	รองปลัด อบต. (ในท.งานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๓๔,๑๑๐	๓,๕๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	
สำนักงานปลัด อบต. มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้											
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (ในท.งานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	*ว่างเต็ม
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (ในท.งานทั่วไป)	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	*ว่างเต็ม
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑	๒๑,๕๐๐	-	-	๒๕๘,๐๐๐	๘,๘๘๐	๘,๗๖๐	๘,๐๐๐	
๖	นักพัฒนาระบบงาน	ช.ก.	๑	๒๘,๐๓๐	-	-	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๒๘,๖๑๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	**ว่างเต็ม
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๑	๒๒,๐๕๐	-	-	๒๖๔,๖๐๐	๘,๕๒๐	๘,๑๒๐	๘,๐๐๐	
๙	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๑	๑๘,๘๘๐	-	-	๒๒๖,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	
๑๐	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๑	๑๘,๑๖๐	-	-	๒๒๘,๙๒๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)											
๑๑	พนักงานชั้นรองยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑๒,๗๕๐	-	-	๑๕๓,๐๐๐	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	
๑๒	พนักงานชั้นบริกรขยะ (ทักษะ)	-	๑	๑๓,๗๖๐	-	-	๑๖๕,๑๒๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	
๑๓	พนักงานชั้นบรรณารักษ์ (ทักษะ)	-	๑	๑๒,๗๕๐	-	-	๑๕๓,๐๐๐	๖,๑๒๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	
พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๔	นักการภารโรง (ทั่วไป)	-	๑	๘,๐๐๐	+ 1๕๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๕	ยาม (ทั่วไป)	-	๑	๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	
๑๖	คนงานประจํารถขยะ (ทั่วไป)	-	๑	๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	

(Handwritten signature and stamp)

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน ประจำตำแหน่ง (๓)	รวมทั้งสิ้น (๑)+(๒)+(๓)	การคำนวณค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้											
๑๗	ผอ.กองคลัง (นบพ.งานการคลัง)	ที่น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๓๖,๓๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	*ว่างเต็ม
๑๘	นักวิชาการคลัง	ชก.	๑	๓๐,๗๕๐	-	-	๓๐,๗๕๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๙๒๐	
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.๒	๑	๑๘,๗๒๐	-	-	๒๓๖,๖๕๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	
๒๐	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.๒	๑	๑๒,๒๒๐	-	-	๑๕๖,๖๕๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	
กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้											
๒๓	ผอ.กองช่าง (นบพ.งานช่าง)	ที่น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๓๖,๓๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	*ว่างเต็ม
๒๔	นายช่างโยธา	ป.๒/ช.๒	๑	๒๔,๘๒๕	-	-	๒๘๗,๙๐๐	๘,๗๒๐	๘,๙๒๐	๙,๑๒๐	**ว่างเต็ม
ลูกจ้างประจำ											
๒๖	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๒๐,๓๖๐	-	-	๒๔๔,๓๒๐	๗,๖๘๐	๕,๕๒๐	๘,๘๘๐	ว่างให้ยุบเลิก
๒๗	พนักงานสูบน้ำ	-	๑	๑๘,๗๘๐	-	-	๒๒๕,๕๘๐	๗,๕๕๐	๗,๕๕๐	๗,๖๘๐	ว่างให้ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)											
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	ว่างเต็ม
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีอัตรากำลังปัจจุบัน ๒ อัตรา ดังนี้											
๒๙	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ที่น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๓๖,๓๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	*ว่างเต็ม
๓๐	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๑	๓๒,๘๐๐	-	-	๓๘๓,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	


ผู้อำนวยการ
 (เทศบาลนครขอนแก่น)

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนประจำตำแหน่ง (๓)	รวมทั้งปี (๑)+(๒)+(๓)	การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี			หมายเหตุ
								๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีอัตราตั้งปัจจุบัน ๕ อัตรา ดังนี้											
๓๓๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ต้น	๑	๓๒,๘๐๐	๓,๕๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	*ว่างเต็ม
๓๓๒	นักวิชาการศึกษา		๑					๓๕๕,๓๒๐	๓๒,๐๐๐		กำหนดตำแหน่งใหม่
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกแก้ว										
๓๓๓	ครู	ชก.	๑	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	อุดหนุนเฉพาะกิจ
๓๓๔	ครู	ชก.	๑	๒๒,๗๗๐	-	-	๒๗๓,๒๔๐	๑๖,๔๕๐	๑๗,๕๐๐	๑๘,๔๕๐	อุดหนุนเฉพาะกิจ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)										
๓๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๐	-	-	๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	อุดหนุนเฉพาะกิจ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดจันทราวราษฏร์										
๓๓๖	ครู	ชก.	๑	๐	-	-	๐	๐	๐	๐	อุดหนุนเฉพาะกิจ
๓๓๗	ครู	ชก.	๑	๒๒,๖๖๐	-	-	๒๗๑,๘๒๐	๑๖,๓๒๐	๑๗,๔๐๐	๑๘,๓๖๐	อุดหนุนเฉพาะกิจ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)										
๓๓๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๐	-	-	๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	อุดหนุนเฉพาะกิจ
	หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตราตั้งปัจจุบัน ๑ อัตรา ดังนี้										
๓๓๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	ว่างเต็ม

ตั้งค่างบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๓,๙๙๐,๐๐๐	๓๓,๕๐๐,๐๐๐	๓๕,๑๗๕,๐๐๐

หมายเหตุ

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

นางอภิญญา ต่อสูง
 (นางอภิญญา ต่อสูง)
 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ
 (นางอภิญญา ต่อสูง)

ชื่อผลงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนคน	เงินเดือน (อ.)	จำนวนที่อยู่ที่		อัตราตำแหน่งที่จ่ายค่า	อัตราจ้าง						การจ่ายค่าจ้างที่คิดการเพิ่ม (ข)	ค่าจ้างรวม (อ.)	หมายเหตุ
					ปีงบประมาณ	เงินประจำ		งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน	งบดำเนินงาน			
งบดำเนินงานจ้างตามภารกิจ (ผู้ช่วยครู)																
ผู้ช่วยช่างไม้		๑	-	๑๓๑,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
กวดวิชาตามศูนย์และสิ้นเขตอื่น (๖ข)																
ผอ.ศูนย์ฯ		๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
(ในหน่วยงานราชการและสิ้นเขตอื่น)																
นักวิชาการสาขาวิชา		๑	๑	๒๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๖ข)																
ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและ		๑	-	๓๕๓,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วัฒนธรรม (ในหน่วยงานการศึกษา)																
นักวิชาการสาขาวิชา		๑	๑	๒๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกขี้เหล็ก																
ผู้ดูแลเด็ก (กักขัง)		๑	๑	๑๘๖,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกขี้เหล็ก																
ผู้ดูแลเด็ก (กักขัง)		๑	๑	๑๘๖,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้พิมพ์)																
พิมพ์งานจ้างตามภารกิจ (ผู้พิมพ์)		๑	๑	๑๐๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๑	๑	๒๒๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม		๑๘	๑๘	๕,๙๕๕,๕๐๐	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวมงบกลางร้อยละยี่สิบยกเว้น ๕%																
รวมงบกลางร้อยละยี่สิบยกเว้น ๕%																
รวมงบกลางร้อยละยี่สิบยกเว้น ๕%																
รวมงบกลางร้อยละยี่สิบยกเว้น ๕%																
รวมงบกลางร้อยละยี่สิบยกเว้น ๕%																
รวมงบกลางร้อยละยี่สิบยกเว้น ๕%																
รวมงบกลางร้อยละยี่สิบยกเว้น ๕%																
รวมงบกลางร้อยละยี่สิบยกเว้น ๕%																
รวมงบกลางร้อยละยี่สิบยกเว้น ๕%																
รวมงบกลางร้อยละยี่สิบยกเว้น ๕%																
รวมงบกลางร้อยละยี่สิบยกเว้น ๕%																

หมายเหตุ

๑. *ว่างเต็ม เป็นตำแหน่งว่างที่ ๗ ก.อบต.สรรหา
๒. *ว่างเต็ม เป็นตำแหน่งที่รอรายชื่อ ก.อบ. ให้ดำเนินการสรรหา อบต.ไม่สามารถดำเนินการสรรหาเองได้ ต้องรอรับการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชี สภ.เท่านั้น
๓. *ว่างเต็ม เป็นตำแหน่งที่รอรายชื่อ ก.อบ. ให้ดำเนินการสรรหา อบต.ไม่สามารถดำเนินการสรรหาเองได้ ต้องรอรับการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชี สภ.เท่านั้น
๔. *ว่างเต็ม เป็นตำแหน่งที่รอรายชื่อ ก.อบ. ให้ดำเนินการสรรหา อบต.ไม่สามารถดำเนินการสรรหาเองได้ ต้องรอรับการบรรจุแต่งตั้งจากบัญชี สภ.เท่านั้น



๑๑. มีบัญชีแสดงภาระรับผิดชอบผู้ตำแหน่งและภาระกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒
องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้างอำเภอปรางค์กู่ จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินที่เพิ่มขึ้น/เงิน
๑	-ว่าง-	-	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๕๐	๕๔,๐๐๐	๕๘๒,๐๕๐	*ว่างเดิม
๒	นางสาวอรสา นาศิลาเกษ พ.ศ.๒๕๖๑/แก้ว	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒	๒๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๘,๓๒๐	-	๔๐๘,๓๒๐	-
๓	-ว่าง-	-	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	-	๓๘๓,๖๐๐	*ว่างเดิม
๔	นางสาวอรุณทิพย์ คำมุงชุม พ.ศ.๒๕๖๑/จ	-	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔	๒๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๓,๖๐๐	-	๓๘๓,๖๐๐	*ว่างเดิม
๕	นายมนตรี หงษ์พิทักษ์	ร.บ.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๕	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๕๓,๖๘๐	-	๒๕๓,๖๘๐	-
๖	นางสาวอรุณทิพย์ คำมุงชุม พ.ศ.๒๕๖๑/จ	ร.บ.ม. (ศึกษาศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๖	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ช.ก.	๓๓๖,๓๖๐	-	๓๓๖,๓๖๐	-
๗	นางขวัญใจ พิมพ์โคตร	-	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๗	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	-
๘	นายเอกพล วงษ์ศรีนิยม พ.ศ.๒๕๖๑/จ	ร.บ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๘	๒๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๖๕,๖๐๐	-	๒๖๕,๖๐๐	-
๙	นายเอกพล วงษ์ศรีนิยม พ.ศ.๒๕๖๑/จ	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๙	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๒๒,๒๔๐	-	๒๒๒,๒๔๐	-
๑๐	นายสุวิทย์ชัย แสนศรีพันธ์	กษ.บ. (การจัดการการผลิตสัตว์)	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๑๐	๒๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก.	๒๒๙,๙๒๐	-	๒๒๙,๙๒๐	-

นายก อบจ.บุรีรัมย์ (ช.กษ.)
นายมงคล หุมประเสน
นายพนม ทองเภา
นายสมจินต์ ภาโลม

มีเรียนศึกษาต่อขอเรียนโดย
มีเรียนศึกษาต่อขอเรียนโดย
มีเรียนศึกษาต่อขอเรียนโดย
(นางสาวสุชาดา จงกลบท)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	การขออัตรากำลังเดิม			การขออัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือนประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงิน	
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๔	นายเพียร แก้วชัยดี	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักรการโรง (ทั่วไป)	-	๑๔	-	นักรการโรง (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๑๕	นายชชาติ ผ่านสำแดง	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ยาม (ทั่วไป)	-	๑๕	-	ยาม (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
๑๖	นายสุนพิพัฒน์ จริยรัตน์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑๖	-	คนงานประจำรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-
กองคลัง (๐๕)												
๑๗	-ว่าง-	-	๒๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักรบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๗	๒๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักรบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-
๑๘	นางสร้อยรัตน์ ไตรนิคม	บธ.บ. (การบัญชี)	๒๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักรวิชาการคลัง	ชก.	๑๘	๒๖-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักรวิชาการคลัง	ชก.	๓๒๙,๕๘๐	-	-
๑๙	นางสาวกรุณี เสมียนสิงห์	ป.ส. (การบัญชี)	๒๖-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้านักงานพัสดุ	ป.ง.	๑๙	๒๖-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้านักงานพัสดุ	ป.ง.	๒๓๖,๖๕๐	-	-
๒๐	นางสาวสร้อยเพชร ชวลีอ้อยไทย	ป.ส. (การบัญชี)	๒๖-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๒๐	๒๖-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้านักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง.	๑๕๖,๖๕๐	-	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)												
๒๑	นางสาวงามลักษณ์ อัครบุตร	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผช.เจ้านักงานพัสดุ	-	๒๑	-	ผช.เจ้านักงานพัสดุ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-
๒๒	-	-	-	ผช.เจ้านักงานการเงิน และบัญชี	-	๒๒	-	ผช.เจ้านักงานการเงิน และบัญชี	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-
กองช่าง (๐๕)												
๒๓	-ว่าง-	-	๒๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักรบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๓	๒๖-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักรบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	-
๒๔	-ว่าง-	-	๒๖-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๔	๒๖-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐	-	-

สำเนาถูกต้อง

(นางสาวสุชาติ จงกลบท)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

(ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ
ผู้จ้างประจำ										
๒๖	นายสกุล คุรุณินิตย์	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๒๕	-	-	-	*ถ่ายโอน
๒๗	นายวันชัย พระราช	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๒๖	-	-	-	*ถ่ายโอน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)										
๒๘	-ว่าง-	-	พนักงาน	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๒๗	พนักงานโยธา	๑๒,๘๐๐	-	ว่างเดิม
ของสภามหาวิทยาลัยและสิ่งแวดล้อม (๑๖)										
๒๙	-ว่าง-	-	๒๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นบพ.งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๒๘	๒๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	๓๙๓,๖๐๐	-	*ว่างเดิม
๓๐	นางสาวณัฐยา ศรีเสนาะ	ส.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	๒๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๒๙	๒๖-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	๒๒๖,๐๘๐	-	
ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (๑๕)										
๓๑	-ว่าง-	-	๒๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นบพ.งานการศึกษา)	ต้น	๓๐	๒๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	
๓๒	-ว่าง-	-	๒๖-๓-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๑	๒๖-๓-๐๘-๓๑๐๓-๐๐๑	๓๕๕,๓๒๐	-	กำหนดค่าตอบแทนใหม่
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโคกกว้าง										
๓๒	นางลำไย สุวรรณพรม	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๕	ครู	ต้น	๓๒	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๕	-	-	จ่ายค่าเงินอุดหนุน
๓๓	นางนภกรัตน์ กิตติวงศ์ไถ่	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๕	ครู	ต้น	๓๓	๒๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๕	-	-	จ่ายค่าเงินอุดหนุน

สำเนาถูกต้อง

นางลำไย สุวรรณพรม (เจ้าพนักงาน)

หัวหน้าฝ่ายบริหาร

(ต่อ)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตราเก่าถึงใหม่		เงินเดือน		หมายเหตุ			
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ที่	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)												
๓๔	นางนิตารัตน์ สุนอุบล	ปวส. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓๔	-	-	-	-	-	-	จ่ายจาก อุดหนุน
นายพัฒนาเด็กเล็กวัดจันทราราษฎร์												
๓๕	นางลัดดา ชัยยุราช	ศษ.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๒๖-๓๐-๐๘- ๖๖๐๐-๑๗๖	ครู	๓๕	๒๖-๓๐-๐๘- ๖๖๐๐-๑๗๖	ครู	ชก	-	-	-	จ่ายจาก อุดหนุน
๓๖	นางสาวจิตราพิย ศรีพลลา	ค.บ. (การศึกษาระดับมัธยม)	๒๖-๓๐-๐๘- ๖๖๐๐-๑๗๗	ครู	๓๖	๒๖-๓๐-๐๘- ๖๖๐๐-๑๗๗	ครู	ชก	-	-	-	จ่ายจาก อุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)												
๓๗	นางกนิรี โคตรเครื่อง	ศษ.บ (ศิลปศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓๗	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	จ่ายจาก อุดหนุน
นายตรวจสอนภายใน (๑๒)												
๓๘	-ว่าง-	-	๒๖-๓๐-๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	๓๘	๒๖-๓๐-๑๒- ๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	ป.ก./ ชก.	ป.ก./ชก.	-	-	ว่าง
๓๙	๙๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

*ว่างเดิม เป็นตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง ให้ ก.อบต.สรรหา

**ว่างเดิม เป็นตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ว่าง ร้องขอให้ กสธ. ให้ดำเนินการสรรหา อบรม.ไม่สามารถดำเนินการสรรหาเองได้ตั้งจากบัญชี กสธ. เท่านั้น

สำเนาถูกต้อง

 (นางสาวสุชาดา จงกลบท)
 หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

คำแถลงงบประมาณ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง

อำเภอป่าสัก จังหวัดบึงกาฬ

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2564	ประมาณการ ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	42,689.14	35,000.00	170,000.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และใบอนุญาต	283,900.10	799,500.00	439,500.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	208,648.84	305,000.00	215,000.00
หมวดรายได้จากสาธารณูปโภค และกิจการพาณิชย์	1,128,064.00	1,100,000.00	1,100,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	138,831.91	123,500.00	78,000.00
หมวดรายได้จากทุน	390.00	5,500.00	3,500.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	1,802,523.99	2,368,500.00	2,006,000.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	15,824,035.45	14,506,000.00	15,254,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15,824,035.45	14,506,000.00	15,254,000.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	15,558,903.24	16,625,500.00	17,394,900.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15,558,903.24	16,625,500.00	17,394,900.00
รวม	33,185,462.68	33,500,000.00	34,654,900.00

สำเนาถูกต้อง


(นางสาวสุชาดา จงกลบท)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกกว้าง

อำเภอบึงคล้า จังหวัดบึงกาฬ

2. รายจ่าย

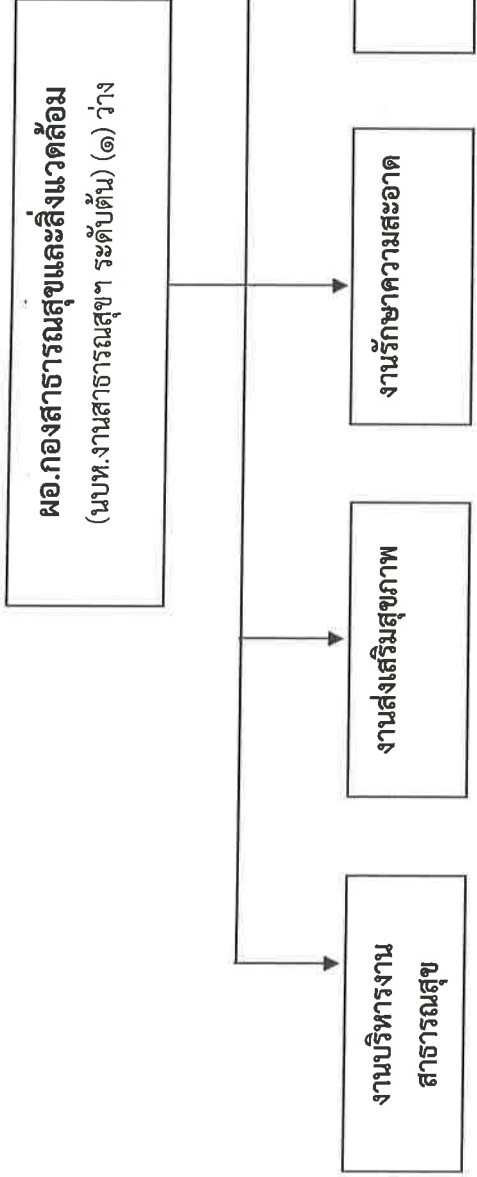
รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2564	ประมาณการ ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	7,416,362.33	8,258,530.00	8,642,580.00
งบบุคลากร	7,003,594.00	10,159,670.00	11,103,300.00
งบดำเนินงาน	6,017,887.44	8,712,000.00	8,606,520.00
งบลงทุน	2,827,598.89	3,608,200.00	3,656,500.00
งบเงินอุดหนุน	2,339,320.00	2,746,600.00	2,631,000.00
งบรายจ่ายอื่น	0.00	15,000.00	15,000.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	25,604,762.66	33,500,000.00	34,654,900.00

สำเนาถูกต้อง



(นางสาวสุชาดา จงกลบท)
หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

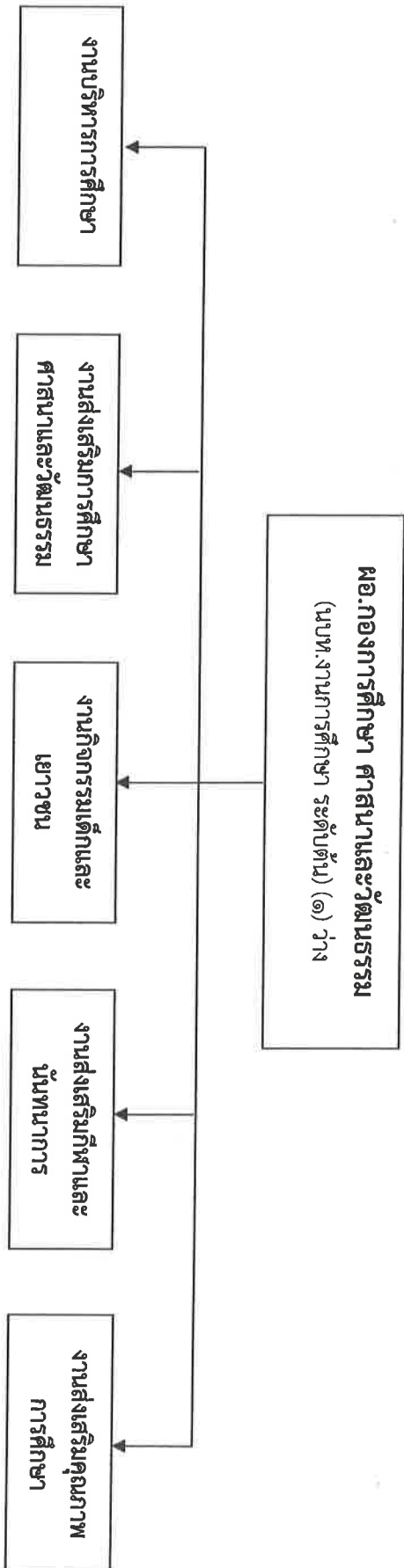


- นักวิชาการสาธารณสุข (ป.ก./ชก.) (๑)

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

ตรวจสอบแล้ว
 ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครั้งที่ ๙/๖๕
 ๗๒๗

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ประกอบด้วย



- นักวิชาการศึกษา(ปก.) (๑)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (ครู) (๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (๒)

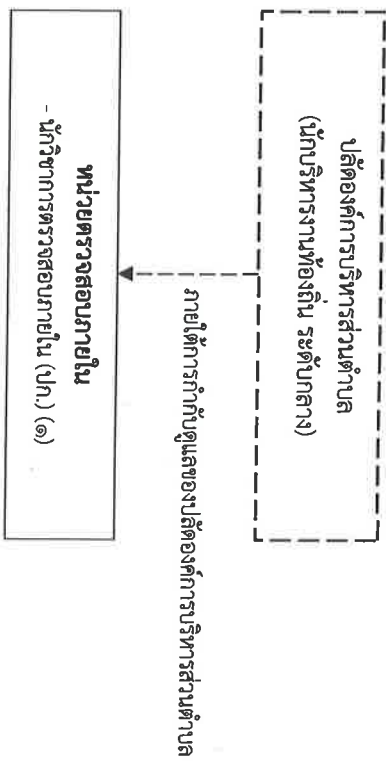
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป		ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) อัตราส่วนเฉพาะ กิจ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชก.พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		ภารกิจการ เฉพาะ (กิจ)	ทั่วไป	
ปัจจุบัน			๑				๑					๒		๒
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี			๑				๑					๒		๒

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดบึงกาฬ ครึ่งที่

๑/๒๕
T.M.W.

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชก.พิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน		ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	
ปัจจุบัน							๑						๑
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี							๑						๑

ตรวจสอบแล้ว

ก.อบต.จังหวัดปทุมธานี ครั้งที่

๙/๖๕

