



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโคก

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



อำเภอบ้านโคก  
จังหวัดอุดรธานี

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุมให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๓
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้าง	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	๓๓

-----

**แผนอัตรากำลัง**  
**ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม**

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบและในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๑๒/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๑๕๖๓

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างใหม่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลนาขุม

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลนาขุม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง

### ๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

### ๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ ,เด็ก,สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย

### ๔. ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตรในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ

### ๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

### ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า
- ๖.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๓ ปัญหาการเผาป่าช่วงหน้าแล้ง

### ๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

## ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - ๑.๑ ขุดลอกคลอง,สร้างสะพาน คสล.,วางท่อระบายน้ำ
  - ๑.๒ มีโทรศัพท์สาธารณะเพียงพอทุกหมู่บ้าน
  - ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
  - ๑.๔ ซ่อมแซมปรับปรุงถนนเข้าพื้นที่การเกษตร
๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
  - ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
  - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
  - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
  - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
  - ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
  - ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
  - ๓.๑ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
  - ๓.๒ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก,สตรี,และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
๔. ความต้องการน้ำ สำหรับใช้เพื่อการเกษตร
  - ๔.๑ มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
  - ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
  - ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
  - ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
  - ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
  - ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
  - ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ตัดไม้ทำลายป่า
  - ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน
๗. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี,กลุ่มอาสาอื่น ๆ
  - ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลนาขุม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุมจะ สมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจ ในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการ พัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วน ด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดย ส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่น ของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าจะองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไป ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม กำหนดวิธีการ ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

### วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

#### ๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

#### ๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดอุดรธานี

“เมืองแห่งคุณภาพชีวิต ผลผลิตปลอดภัย สืบสานวัฒนธรรมไทย ก้าวไกลสัมพันธ์บ้าน ยั่งยืน”

### พันธกิจ (Mission)

#### ๑. พัฒนาคุณภาพการศึกษา

#### ๒. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

#### ๓. อนุรักษ์ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศาสนา



๔. การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของชีวิต
๕. เพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายและขยายโอกาส
๖. พัฒนาขีดความสามารถในการผลิตและคุณภาพผลผลิต
๗. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่และได้มาตรฐาน
๘. ส่งเสริมและพัฒนากองท่องเที่ยวและภาคบริการ
๙. อนุรักษ์ ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. สร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและชุมชน
๑๑. พัฒนาระบบการบริหารและบริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๑ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและ  
การคุ้มครองทางสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๒ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการน้ำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๓ การบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ การพัฒนาด้านการพัฒนาเมือง  
และชุมชน

### นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

๑. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
  - จัดสร้างห้องสมุดประจำตำบลเพื่อการเรียนรู้
  - ฝึกอบรม ชัดเกล้าจิตใจทางด้านคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม
  - จัดให้มีหอกระจายข่าวและที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
  - จัดซื้อวัสดุ-อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนสำหรับ ศพด.
  - จัดซื้อหนังสือพิมพ์ให้กับที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
  - สนับสนุนอาหารกลางวันให้กับโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลนาชุม
  - สนับสนุนอาหารเสริม (นม) ให้กับโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลนาชุม
  - สนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับครูผู้ดูแลเด็กและผู้ด้อยโอกาส
  - จัดกิจกรรมโครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ
  - จัดกิจกรรมโครงการวันเด็กแห่งชาติ
  - จัดการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติดและกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์

## ๒. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- การจัดตั้งกองทุนเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้าน
- อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย การวางแผนครอบครัว และการสุขภาพพื้นฐาน
- ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับสาธารณสุขมูลฐาน
- จัดซื้อทรายอะเบทเพื่อกำจัดลูกน้ำยุงลาย
- พันหมอกควันเพื่อป้องกันไข้เลือดออก
- ฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการอื่นในการเฝ้าระวังและป้องกันโรคระบาด และโรคติดต่อที่จะเกิดขึ้น
- ฝึกอบรมให้ความรู้ การทำปุ๋ยหมักเพื่อใช้แทนปุ๋ยวิทยาศาสตร์เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพดิน
- รมรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ราษฎรช่วยกันรักษาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ส่งเสริมให้ราษฎรปลูกป่าโดยทางภาครัฐจัดหาพันธุ์ไม้มาให้
- สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดเก็บขยะตามหมู่บ้าน
- ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการอื่นในการเฝ้าระวังไฟป่า

## ๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- รัฐจัดสรรที่ดินทำกินให้แก่ราษฎรที่ยากจนไม่มีที่ทำกิน และออกเอกสารสิทธิ์
- การคมนาคมสะดวกโดยการสร้างถนนลาดยางหรือ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้าน
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะทั่วทุกหมู่บ้าน
- ขุดลอกคลอง ฝายกั้นน้ำ สระน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค ภายในหมู่บ้าน
- ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านและขุดเจาะบ่อนบาดาลให้ทั่วทุกหมู่บ้าน
- ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้าน
- ก่อสร้างและซ่อมแซมถนนลูกรังเข้าสู่พื้นที่การเกษตร
- ปรับปรุงระบบประปา
- ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมที่ได้รับความเสียหายจากสาธารณภัยต่างๆ
- สร้างภาชนะหรือถังเก็บน้ำฝนให้พอเพียงสำหรับ อุปโภค – บริโภค
- ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน เพื่อกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง
- สร้างระบบประปาภายในหมู่บ้าน ชุมชน
- ขุดบ่อนบาดาล ,สร้างฝาย คสล.เพื่อรองรับการขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง

#### ๔. ด้านเศรษฐกิจและสังคม

- เพิ่มพูนทักษะให้แก่เกษตรกรในการประกอบอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิต
- ส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ส่งเสริมความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ
- จัดฝึกอบรมส่งเสริมการแปรรูป และบรรจุผลิตภัณฑ์สินค้าเกษตรกร
- ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
- สนับสนุนเงินทุนให้กับกลุ่มอาชีพ
- สนับสนุนเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ สงเคราะห์ผู้ติดเชื้อเอชไอวี
- จัดการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติดและกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์
- แจกจ่ายน้ำแก๊ซปัญหาภัยแล้ง
- ให้การสงเคราะห์ครัวเรือนที่ประสบภัยต่าง ๆ เช่น ว่างภัย ,อุทกภัย ,ภัยหนาว
- จัดตั้งจุดบริการประชาชนช่วงวันปีใหม่/วันสงกรานต์

#### ๕. ด้านการเมือง การบริหารจัดการ

- การพัฒนาควรพัฒนาทั้งคนและวัตถุไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้เกิดความสมดุล เพิ่มองค์ความรู้
- ฝึกอบรมให้ความรู้แก่สมาชิกสภา อบต. ให้เข้าใจบทบาทหน้าที่ตนเอง
- ประชาสัมพันธ์ลักษณะการทำงานและบทบาทของ อบต.
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- สนับสนุนงบประมาณให้หน่วยงานราชการอื่น
- ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่เข้ามาดำเนินงานในพื้นที่
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปประชาคม
- ทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้

### ด้านการพัฒนาองค์กร

#### ๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล

##### ๑.๑ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และภายนอก (SWOT) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

#### ขององค์กร

ด้วยหลักเกณฑ์ เงื่อนไข และวิธีการกำหนดเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปี สำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ของ อบต. กำหนดให้มีการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และภายนอก (SWOT) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ดังนั้น งานบริหารงานบุคคล จึงเสนอผลการวิเคราะห์ดังกล่าว ให้ผู้บริหาร นำไปเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

#### ขอบเขตการวิเคราะห์ข้อมูล

##### การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT ANALYSIS)

เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร หรือโครงการ ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศ และ ไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบ

การทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT ANALYSIS มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง วิสัยทัศน์ (vision) ในการพัฒนาท้องถิ่น

### ผลการวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยภายใน และภายนอก (SWOT)

#### ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี

การวิเคราะห์ SWOT	ผลการวิเคราะห์	จะบรรลุวิสัยทัศน์ ต้องดำเนินการดังนี้	นโยบายเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลเมื่อเทียบกับพันธกิจที่รับผิดชอบ
จุดแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีมาก</li> <li>- บุคลากรมีทักษะหรือความชำนาญงานมาก</li> <li>- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและมุ่งใจบุคลากรมีมาก</li> <li>- ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>- โครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบแนวตั้ง ทำให้การสั่งการ การบังคับบัญชามีความชัดเจน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรกำหนดนโยบายอัตรากำลังคน เพื่อจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน</li> <li>- ควรมอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น</li> </ul>	ยกเลิกอัตรากำลังคนในพันธกิจที่ไม่จำเป็น แล้วนำอัตรากำลังคนไปใช้ในพันธกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า
จุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างยังรับรู้เรื่องวิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานค่อนข้างน้อย</li> <li>- โครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบแนวตั้ง ตามระบบราชการแบบดั้งเดิม ทำให้การบริหารงานมีขั้นตอนมาก ลำช้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และพันธกิจให้พนักงานจ้างทราบ</li> <li>- ควรมอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น</li> </ul>	กำหนดให้ทุกส่วนราชการมีพันธกิจร่วมกันในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผู้บริหารควรมอบหมายงานตามพันธกิจขององค์กรให้ชัดเจน

การวิเคราะห์ SWOT	ผลการวิเคราะห์	จะบรรลุวิสัยทัศน์ ต้องดำเนินการดังนี้	นโยบายเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เมื่อเทียบกับพันธกิจที่รับผิดชอบ
โอกาส	- มีบุคลากรในการปฏิบัติงานแต่ละด้านเพียงพอและสามารถที่จะปฏิบัติทดแทนกันได้	- ควรกำหนดนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารงาน โดยเน้นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	กำหนดให้ทุกส่วนราชการรับทราบนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารงาน และให้ทุกส่วนถือปฏิบัติเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกส่วนราชการ
ข้อจำกัด	-พรบ.บริหารงานบุคคล กำหนดอำนาจผู้บริหารท้องถิ่นไว้มาก ทำให้บางครั้งบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ยังขาดการศึกษาค่าจ้างปริมาณงานที่เพียงพอ	- ควรกำหนดนโยบายด้านอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลังคนให้ชัดเจน	กำหนดให้ทุกส่วนราชการรับทราบนโยบายด้านอัตรากำลังคนและการบริหารอัตรากำลังคน และให้ทุกส่วนถือปฏิบัติเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกส่วนราชการ

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) กรมสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๘) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา ๑๗ (๑๘))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓

แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

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

### ภารกิจรอง

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

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน/กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความต้องการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งานบริหารทั่วไป</li> <li>๒. งานนโยบายและแผน</li> <li>๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>๔. งานกิจการสภา อบต.</li> <li>๕. งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>๖. งานกฎหมายและคดี</li> <li>๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>๘. งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ol> <p>หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งานบริหารทั่วไป</li> <li>๒. งานนโยบายและแผน</li> <li>๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>๔. งานกิจการสภา อบต.</li> <li>๕. งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>๖. งานกฎหมายและคดี</li> <li>๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> <li>๘. งานส่งเสริมการเกษตร</li> </ol> <p>หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน</p>	
<p>๒. กองคลัง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งานการเงิน</li> <li>๒. งานบัญชี</li> <li>๓. งานธุรการ</li> <li>๔. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>๕. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> </ol>	<p>๒. กองคลัง</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งานการเงิน</li> <li>๒. งานบัญชี</li> <li>๓. งานธุรการ</li> <li>๔. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>๕. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</li> </ol>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งานผังเมือง</li> <li>๒. งานประสานสาธารณูปโภค</li> <li>๓. งานธุรการ</li> <li>๔. งานก่อสร้าง</li> <li>๕. งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> </ol> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งานธุรการ</li> <li>๒. งานแผนและโครงการ</li> <li>๓. งานระบบสารสนเทศ</li> <li>๔. งานงบประมาณ</li> <li>๕. งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>๖. งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>๗. งานกิจการศาสนา</li> <li>๘. งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>๙. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>๑๐. งานการศึกษาปฐมวัย สถานศึกษาในสังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาขุม</li> </ol> <p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>๒. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> <li>๓. งานสร้างเสริมสุขภาวะชุมชน</li> <li>๔. งานองค์กรแห่งการเรียนรู้</li> <li>๕. งานธุรการ</li> <li>๖. งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>๗. งานระบบข้อมูล</li> </ol>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งานผังเมือง</li> <li>๒. งานประสานสาธารณูปโภค</li> <li>๓. งานธุรการ</li> <li>๔. งานก่อสร้าง</li> <li>๕. งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> </ol> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งานธุรการ</li> <li>๒. งานแผนและโครงการ</li> <li>๓. งานระบบสารสนเทศ</li> <li>๔. งานงบประมาณ</li> <li>๕. งานส่งเสริมการศึกษา</li> <li>๖. งานกีฬาและนันทนาการ</li> <li>๗. งานกิจการศาสนา</li> <li>๘. งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม</li> <li>๙. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</li> <li>๑๐. งานการศึกษาปฐมวัย สถานศึกษาในสังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาขุม</li> </ol> <p><b>๕. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</li> <li>๒. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li> <li>๓. งานสร้างเสริมสุขภาวะชุมชน</li> <li>๔. งานองค์กรแห่งการเรียนรู้</li> <li>๕. งานธุรการ</li> <li>๖. งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>๗. งานระบบข้อมูล</li> </ol>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามข้อ ๘.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณ เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง ดั้งเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วน ตำบลนาชุม</b>								
(จำนวนเด็ก ณ ๑๐ มี.ย. ๖๖ จำนวน ๔๖ คน)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
<b>รวม</b>	<b>๔๑</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>๔๕</b>	<b>+๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๑.๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม มีอัตรากำลังปัจจุบัน

จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงิน ประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๐	๕๕๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๑๘,๐๓๐	๑๓,๓๓๐	๑๓,๒๖๐	๖๕๖,๐๗๐	๖๕๕,๓๗๐	๖๕๕,๓๐๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๘๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๙๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๕๓,๓๖๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน										
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัด อบต.	ปก./ชก.	๐	๓๕๕,๒๒๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๗๙,๒๒๐	๓๙๑,๒๒๐
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๕๕,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	๑๓,๔๘๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๘๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๔๔๒,๒๒๐	๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๕๖๐	๔๘๓,๑๒๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๐	๓๕๕,๒๒๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๗๙,๒๒๐	๓๙๑,๒๒๐
๘	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	๒๑๔,๕๖๐	๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐
๙	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปจ./ชง.	๑	๑๖๒,๐๐๐	๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๘๔๐	๑๘๓,๖๘๐
๑๐	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ปจ./ชง.	๑	๑๓๗,๑๒๐	๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐
๑๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	๑๗๒,๒๐๐	๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑	๑๘๑,๕๖๐	๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๘๘๐	๑๙๖,๔๐๐	๒๐๔,๓๖๐
๑๓	ขับรถยนต์	-	๐	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑๒๐,๐๐๐	๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๔,๘๔๐	๑๒๙,๘๘๐	๑๓๕,๑๒๐

๒. กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๒.๑ กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม มีอัตรากำลังปัจจุบัน

จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐	๕๐๑,๙๔๐	๕๒,๐๐๐	๓๐,๑๒๐	๓๐,๑๒๐	๓๐,๑๒๐	๕๓๒,๐๖๐	๕๐๙,๘๘๐	๕๓๗,๓๐๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๐	๓๕๕,๒๒๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๒๒๐	๓๗๙,๒๒๐	๓๙๑,๒๒๐
๓	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๑	๒๘๘,๘๘๐	๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๙๒๐	๒๙๙,๐๔๐	๓๑๑,๐๔๐	๓๒๓,๙๖๐
๔	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปจ./ชง.	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๓๗,๐๐๐	๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๗,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและ บัญชี	-	๑	๑๓๓,๙๔๐	๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๙,๘๘๐	๑๔๕,๘๘๐	๑๕๐,๓๖๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	๑	๑๕๕,๖๐๐	๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๑,๘๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๒๐๐

## ๓. กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

## ๓.๑ กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม มีอัตรากำลังปัจจุบัน

จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง )	ต้น	๑	๔๖๘,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๕๘๘	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐
๒	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๐	๒๕๗,๕๐๐	๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๖,๙๔๐	๓๒๕,๖๖๐
๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑๔๒,๙๒๐	๐	๕,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๘๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๕,๖๘๐	๑๖๐,๙๖๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๖,๒๘๐	๖,๕๘๐	๖,๘๘๐	๑๖๑,๘๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๒๐๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๒๐,๘๘๐	๐	๔,๙๒๐	๕,๒๐๐	๕,๕๐๐	๑๒๕,๗๖๐	๑๓๒,๕๖๐	๑๓๙,๕๒๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๓๖,๘๘๐	๐	๕,๘๘๐	๖,๑๖๐	๖,๔๖๐	๑๔๒,๗๖๐	๑๕๐,๘๘๐	๑๖๐,๒๘๐

## ๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

## ๔.๑ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔๐๑,๕๔๐	๕๒,๐๐๐	๓๐,๑๒๐	๓๐,๑๒๐	๓๐,๑๒๐	๔๓๑,๖๖๐	๔๕๐,๑๘๐	๔๖๙,๓๐๐
๒	นักวิชาการศึกษา	ปฎ./ขก.	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๔,๖๐๐	๔,๖๔๐	๕,๕๐๐	๑๘๙,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๘๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม											
๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔	ครู	คศ.๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕	ครู	คศ.๒	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๖	ครู	คศ.๓	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๗	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

## ๕. กองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

## ๕.๑ กองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๔๐๑,๕๔๐	๕๒,๐๐๐	๓๐,๑๒๐	๓๐,๑๒๐	๓๐,๑๒๐	๔๓๑,๖๖๐	๔๕๐,๑๘๐	๔๖๙,๓๐๐
๒	นักพัฒนาชุมชน	ปฎ./ขก.	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๔,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐
๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ขง.	๐	๐	๐	๒๔๗,๕๐๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๒๕๒,๒๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ขง.	๐	๐	๐	๒๔๗,๕๐๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๒๕๒,๒๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๐	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๐๐	๑๘๗,๕๐๐	๑๙๕,๒๐๐	๒๐๒,๗๐๐

## ๖. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๓๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๓๓,๐๗๕,๐๐๐ บาท	๓๔,๗๒๘,๗๕๐ บาท

**หมายเหตุ** การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลตาม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนเงินที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่คำนวณได้ต่อวงบประมาณ		อัตรากำลังคน		การค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม(4)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	ในชวงระยะ 3 ปีข้างหน้า	เพิ่ม / ลด	เพิ่ม	ลด	เพิ่ม	ลด	เพิ่ม	ลด	เพิ่ม		ลด	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	1	-	548,040	84,000	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2568	2569	645,300 (ว่างเต็ม)
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	1	1	483,120	42,000	1	1	1	1	1	1	15,480	16,080	16,680	556,680	573,360	(40,260)
3	นักวิชาการตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัด	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	991,320 (ว่างเต็ม)
4	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ	1	1	455,520	42,000	1	1	1	1	1	1	13,440	14,160	15,480	510,960	525,120	540,600 (37,960)
5	นักวิทยากรบุคคล และแผน	ป.ก./ช.ก.	1	1	442,320	0	1	1	1	1	1	1	13,200	13,440	14,160	455,520	468,960	483,120 (36,860)
6	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ป.ก./ช.ก.	1	1	288,120	0	1	1	1	1	1	1	11,520	12,000	12,120	299,640	311,640	323,760 (24,010)
7	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	1	-	355,320	0	1	1	1	1	1	1	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320 (ว่างเต็ม)
8	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	1	1	214,560	0	1	1	1	1	1	1	7,680	7,680	7,680	222,240	229,920	237,600 (17,880)
9	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ส./ช.ก.	1	1	162,000	0	1	1	1	1	1	1	6,360	6,480	6,840	168,360	174,840	181,680 (13,500)
10	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ส./ช.ก.	1	1	178,200	0	1	1	1	1	1	1	7,080	7,080	7,440	185,280	192,360	199,800 (14,850)
11	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ส./ช.ก.	1	1	138,120	0	1	1	1	1	1	1	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640 (11,510)



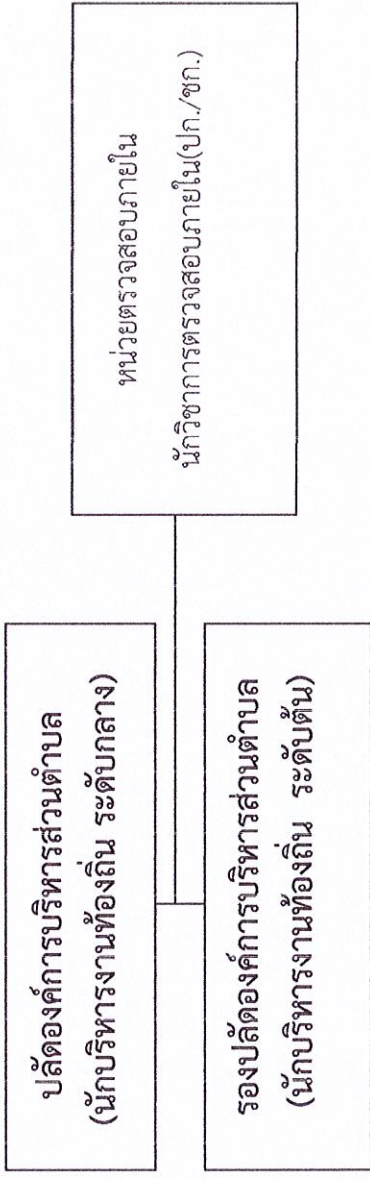
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนเงินที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนเงินคงค้างของต่อรายได้			อัตราส่วนถึงคน			การกระจาย			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	(1)	จำนวนเงิน	เงินประจำ	จำนวน	เพิ่ม / ลด	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน	จำนวน		จำนวน	
	พนักงานจ้าง																			
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	181,560	0	1	1	1	-	-	7,320	7,560	2567	2568	2569	188,880	196,440	204,360	(15,130)
13	ข้าราชการ		1	-	112,800	0	1	1	1	-	-	0	4,560	2567	2568	2569	112,800	117,360	122,160	(ว่างเต็ม)
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ และบรรเทาสาธารณภัย		1	1	120,000	0	1	1	1	-	-	4,800	5,040	2567	2568	2569	124,800	129,840	135,120	(10,000)
	กองคลัง																			
15	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการ	1	-	401,940	42,000	1	1	1	-	-	30,120	30,120	2567	2568	2569	474,060	504,180	534,300	(ว่างเต็ม)
	(นักบริหารงานการคลัง)	ห้องถิ่นระดับต้น																		
16	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	1	-	355,320	0	1	1	1	-	-	12,000	12,000	2567	2568	2569	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)
17	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	1	1	288,840	0	1	1	1	-	-	11,040	11,160	2567	2568	2569	299,880	311,040	321,960	(24,270)
18	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ชง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	9,720	9,720	2567	2568	2569	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้าง																			
19	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	-	138,000	0	1	1	1	-	-	0	5,520	2567	2568	2569	138,000	143,520	149,280	(ว่างเต็ม)
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		1	1	133,440	0	1	1	1	-	-	5,400	5,640	2567	2568	2569	138,840	144,480	150,360	(11,120)
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	155,640	0	1	1	1	-	-	6,240	6,480	2567	2568	2569	161,880	168,360	175,200	(12,970)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนเงินที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่จะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง		ค่าใช้จายรวม(๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	จำนวน 2567	จำนวน 2568	จำนวน 2569	เพิ่ม / ลด	2567	2568	2569	2567		2568	2569
	กองช่าง																
22	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	1	468,960	42,000	1	1	1	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	(39,080)	
23	นายช่างโยธา พนักงานจ้าง	ปจ./ชง.	1	297,900	0	1	1	1	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)	
24	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		1	142,920	0	1	1	1	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	(11,910)	
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	155,640	0	1	1	1	-	6,240	6,480	6,840	161,880	168,360	175,200	(12,970)	
26	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	120,840	0	1	1	1	-	4,920	7,200	7,560	125,760	132,960	140,520	(10,070)	
27	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	146,880	0	1	1	1	-	5,880	6,120	6,360	152,760	158,880	165,240	(12,240)	
	กองการศึกษา																
28	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	1	401,940	42,000	1	1	1	-	30,120	30,120	30,120	474,060	504,180	534,300	(ว่างเต็ม)	
29	นักวิชาการศึกษา	ปจ./ชก.	1	185,040	0	1	1	1	-	9,600	8,640	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การ																
	บริหารส่วนตำบลหนอง																
30	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0	0	1	1	1	+1	0	0	0	0	0	0	0	ใช้เงินอุดหนุน
31	ครู	คศ.3	1	0	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	0	0	ใช้เงินอุดหนุน
32	ครู	คศ.2	1	0	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	0	0	ใช้เงินอุดหนุน
33	ครู	คศ.1	1	0	0	1	1	1	-	0	0	0	0	0	0	0	ใช้เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																
34	ผู้ดูแลเด็ก		7	0	0	7	7	7	-	0	0	0	0	0	0	0	ใช้เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนเงินที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่ควรวางต้องให้ ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน		ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (1)	จำนวน (คน)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	เพิ่ม / ลด	2567	2568	2569	2567		2568
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>																
35	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการ	1	401,940	42,000	1	1	1	-	-	30,120	30,120	474,060	504,180	534,300	(ว่างเต็ม)	
36	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	1	448,920	0	1	1	1	-	-	13,320	13,320	462,240	475,560	490,800	(37,410)	
37	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	1	0	0	1	1	1	+1	-	297,900	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดใหม่	
38	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	0	0	1	1	1	+1	-	297,900	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดใหม่	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																
39	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	0	0	1	1	1	+1	-	138,000	5,520	138,000	143,520	149,040	กำหนดใหม่	
รวม			45	8,577,060	336,000	45	45	45	+4	-	1,068,470	376,330	9,981,530	10,343,830	10,714,200		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ 15%																
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																
													1,497,230	1,551,575	1,607,130		
													11,478,760	11,895,405	12,321,330		
													36.44	35.96	35.48		

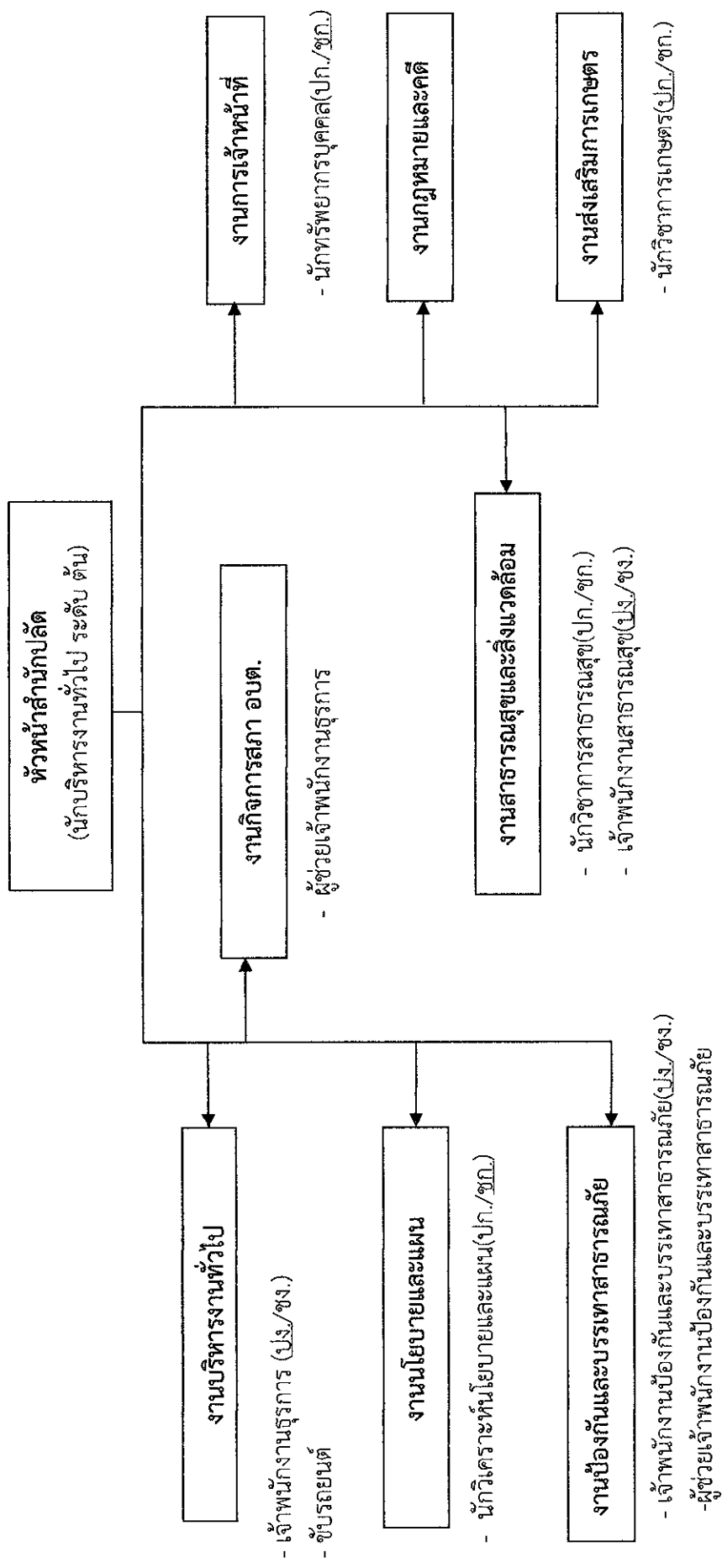
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(ตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแห่ง)

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล



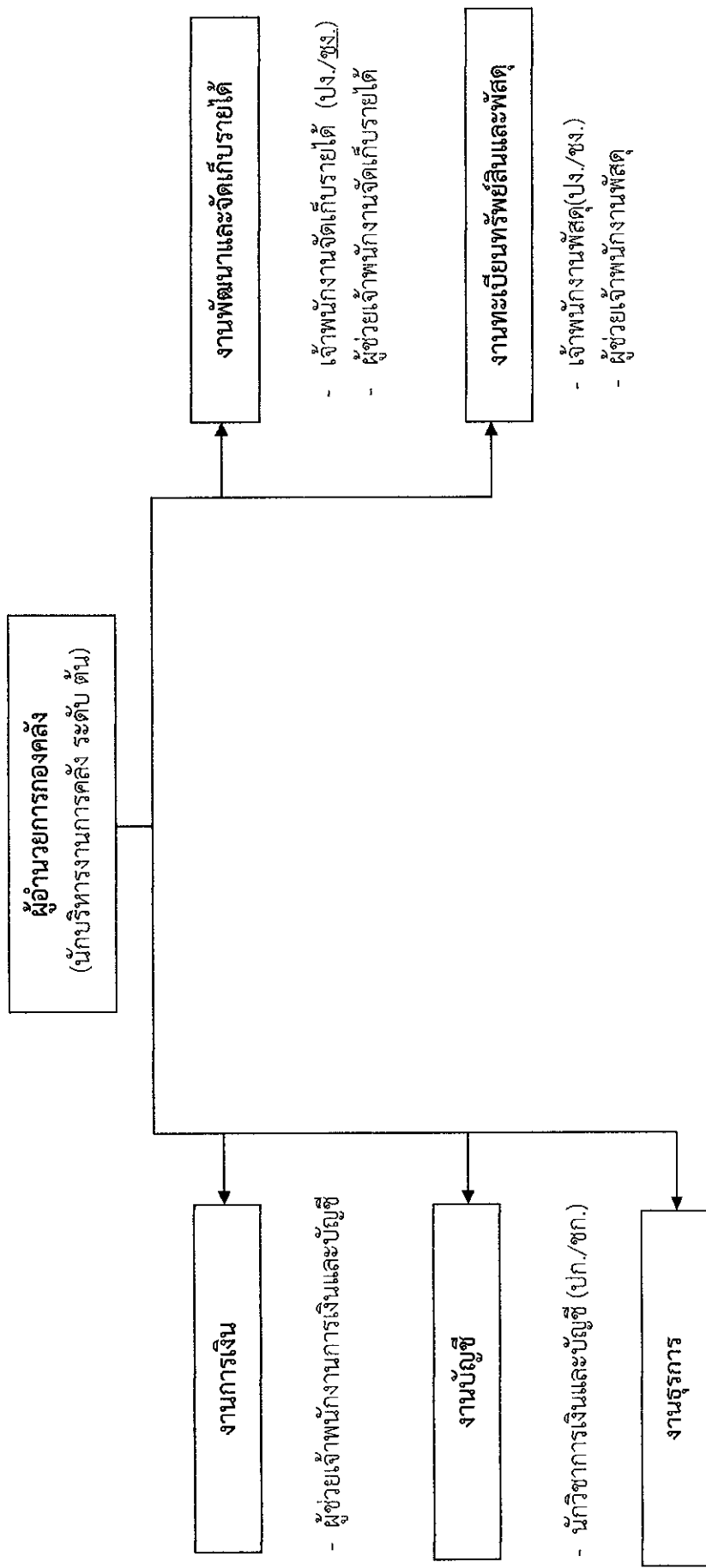
สำนักงานปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กองสวัสดิการสังคม
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)
๑. งานบริหารงานทั่วไป ๒. งานนโยบายและแผน ๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔. งานกิจการสภา อบต. ๕. งานการเจ้าหน้าที่ ๖. งานกฎหมายและคดี ๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๘. งานส่งเสริมการเกษตร	๑. งานการเงิน ๒. งานบัญชี ๓. งานธุรการ ๔. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๕. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑. งานผังเมือง ๒. งานประสานสาธารณูปโภค ๓. งานธุรการ ๔. งานก่อสร้าง ๕. งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๑. งานธุรการ ๒. งานแผนงานและโครงการ ๓. งานระบบสารสนเทศ ๔. งานงบประมาณ ๕. งานส่งเสริมการศึกษา ๖. งานกีฬาและสันทนาการ ๗. งานกิจการศาสนา ๘. งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม ๙. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๑๐. งานการศึกษาปฐมวัย - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม	๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๒. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๓. งานสร้างเสริมสุขภาพชุมชน ๔. งานองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๕. งานธุรการ ๖. งานสังคมสงเคราะห์ ๗. งานระบบข้อมูล

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



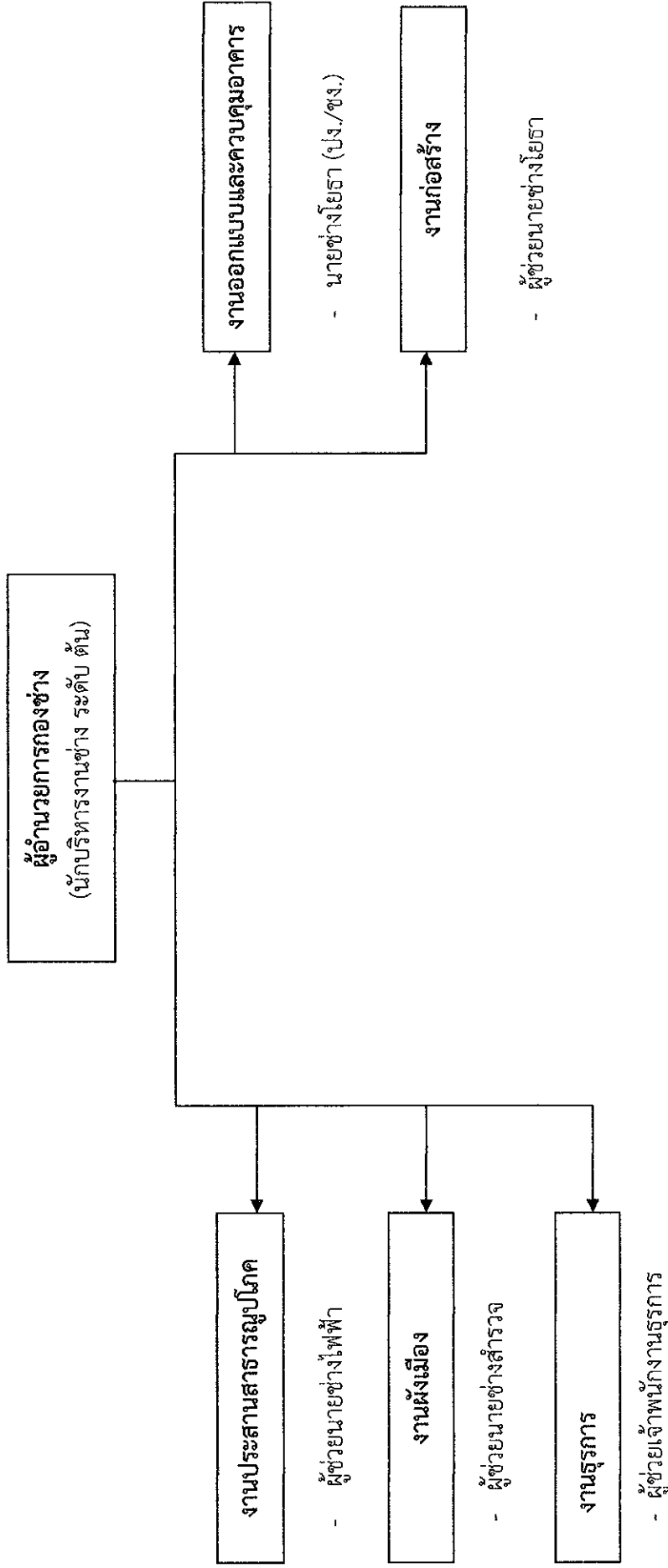
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน				ชำนาญงาน
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	๓	-	-	๔	๑๒

## โครงสร้างของกองคลัง



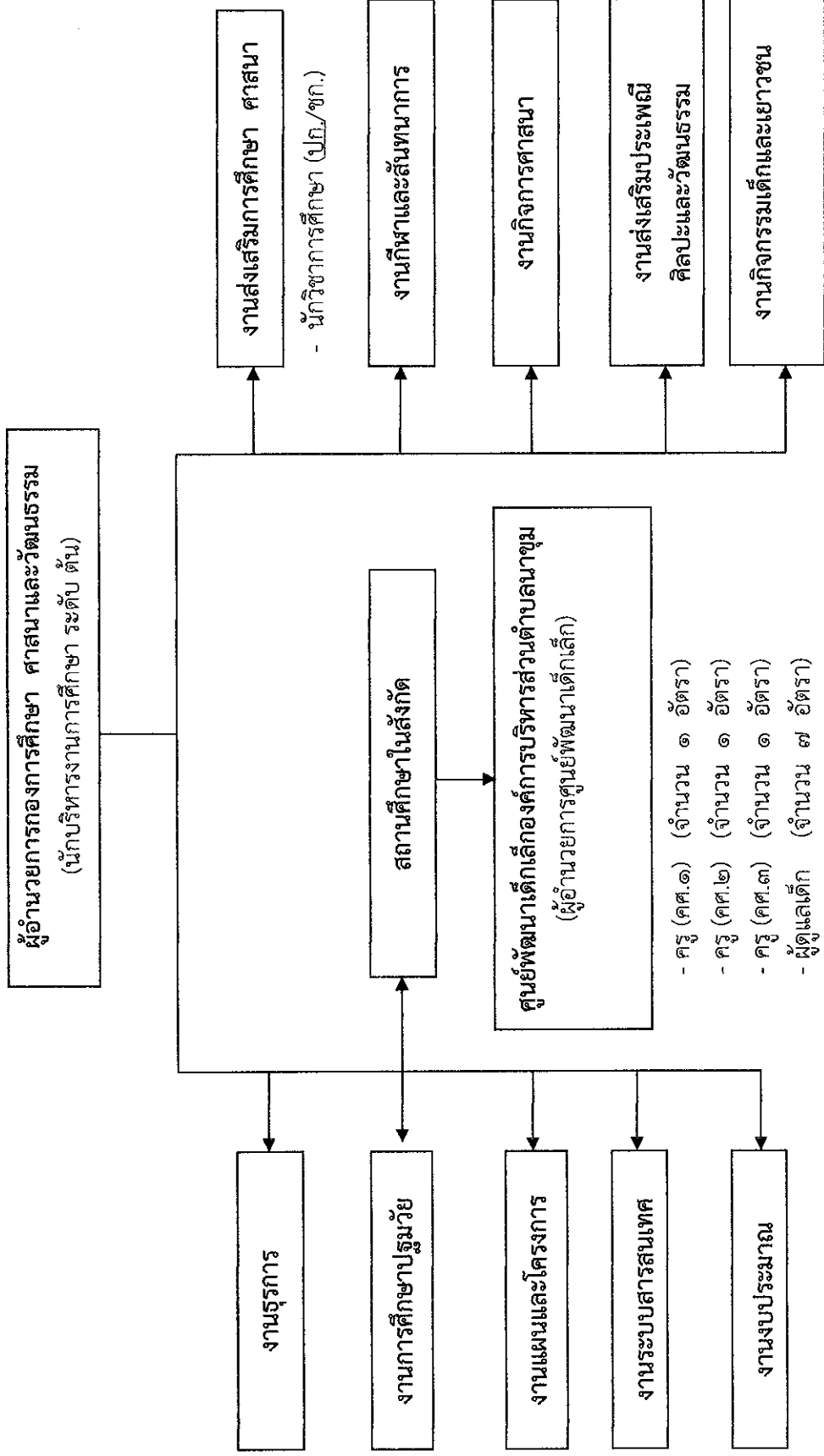
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๓	๗

## โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๔	๖

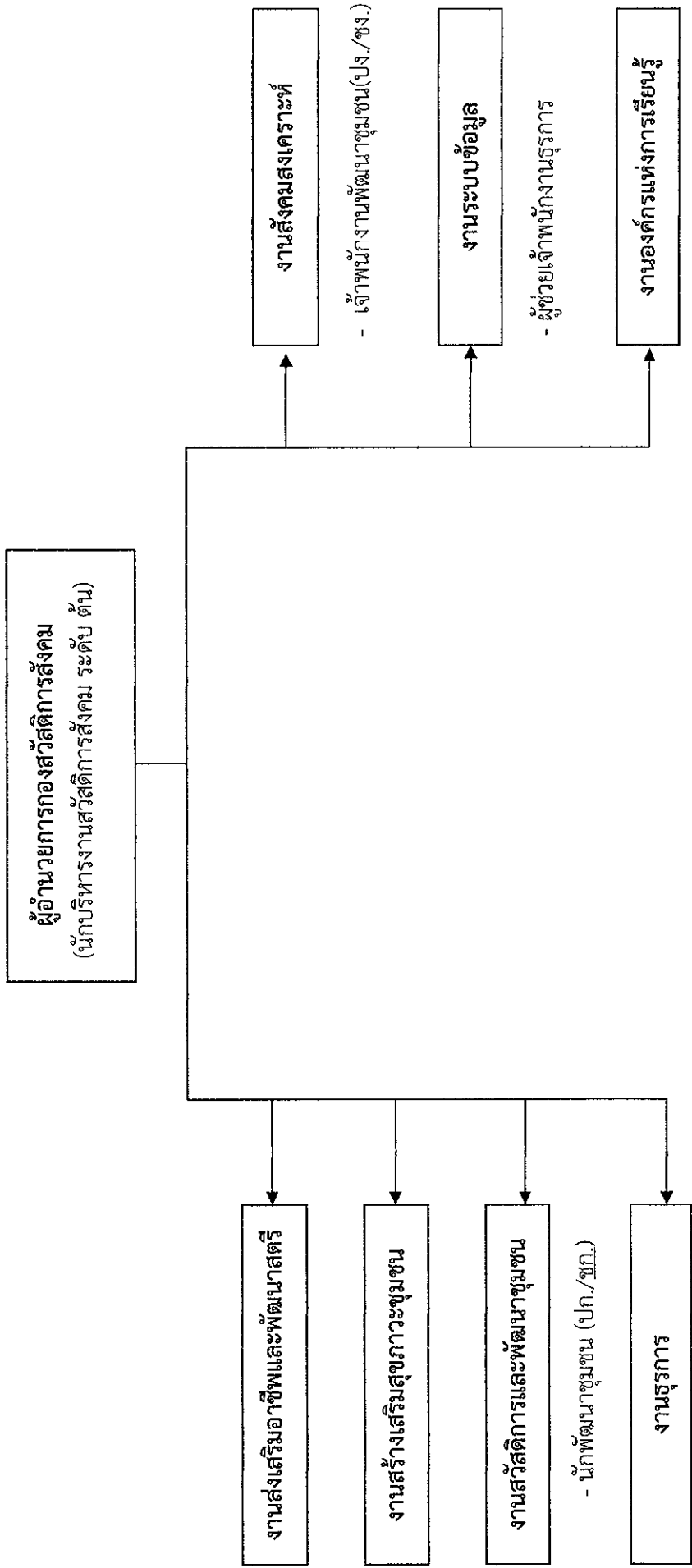
# โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนการ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	จำนวนงาน	อาวุโส			
ระดับ	ต้น	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
จำนวน	2	-	2	1	1	1	1	1	1	1	13



โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



- เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน			
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๑	๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการทำงานคนลงสู่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด อบต.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน			
๑	พนักงานสืบค้นข้อมูล (ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๔-๓๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๔-๓๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐.-	๘๔,๐๐๐.-	-	๕๔๘,๐๔๐.- (ว่างเดิม)		
๒	พ.จ.อ.พงศธร รัตนโชติคุณ หน่วยตรวจสอบภายใน	ปริญญาโท(ร.ม.)	๗๔-๓๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๔-๓๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐.-	๘๒,๐๐๐.-	-	๔๘๓,๑๒๐.- (ว่างเดิม)		
๓	สำนักปลัด อบต.	ปริญญาตรี	๗๔-๓๐๑-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๗๔-๓๐๑-๒๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐		
๔	นายอิทธิพร อ่อนนงษ์	ปริญญาตรี	๗๔-๓๐๑-๒๒๐๕-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๔-๓๐๑-๒๒๐๕-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐.-	๘๒,๐๐๐.-	-	๔๕๕,๕๒๐.-		
๕	นางสาวกัญญาภัทร กองเขียว	ปริญญาตรี	๗๔-๓๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๗๔-๓๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๒๘๘,๑๒๐.-	-	-	๒๘๘,๑๒๐.-		
๖	นางวิลาสิวี ตวงจันทร์	ปริญญาโท(ร.ม.)	๗๔-๓๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๗๔-๓๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๔๕๒,๓๒๐.-	-	-	๔๕๒,๓๒๐.-		
๗	(ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๔-๓๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๗๔-๓๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐.-	-	-	๓๕๕,๓๒๐.-		
๘	นางสาวพวงศิภา จอมหงษ์	ปริญญาตรี	๗๔-๓๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๗๔-๓๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๒๑๔,๕๒๐.-	-	-	๒๑๔,๕๒๐.-		
๙	นายกิตติพงษ์ คำปลั่ง	ปริญญาตรี	๗๔-๓๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๗๔-๓๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑๓๘,๑๒๐.-	-	-	๑๓๘,๑๒๐		
๑๐	สืบเอกสิทธิ์ภัทร จารุพรรณ	ปริญญาตรี(ร.ค.บ)	๗๔-๓๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๗๔-๓๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑๗๘,๒๐๐.-	-	-	๑๗๘,๒๐๐.-		
๑๑	สืบเอกนัฐพงษ์ เส็งถ้ำ	ปริญญาตรี	๗๔-๓๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๗๔-๓๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑๖๒,๗๐๐.-	-	-	๑๖๒,๗๐๐.-		
๑๒	พนักงานช่าง นางปวีณา เกษมจิระ นายอนุวุฒิ ตู้ปลั่ง	ปริญญาตรี(ร.ค.บ) ปวช.(ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑๘๑,๕๒๐.- ๑๒๐,๐๐๐.-	-	-	๑๘๑,๕๒๐.- ๑๒๐,๐๐๐.-		
๑๓	(ว่าง)	มีประสบการณ์ ๕ ปี	-	ข้าราชการ	-	-	ข้าราชการ	-	๑๑๒,๘๐๐.-	-	-	๑๑๒,๘๐๐.- (ว่างเดิม)		

**กองคลัง**

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่ (ระบบแรง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล (ว่าง)	ปริญญาตรี	๑๕-๓๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี	ต้น	๑๕-๓๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี	ต้น	๕๒,๐๐๐.-	-	-	๕๕๓,๕๕๐.- (ว่างเต็ม) ๓๕๕,๓๒๐.- (ว่างเต็ม) ๒๘๘,๘๕๐.- (ว่างเต็ม) ๒๘๗,๕๐๐.- (ว่างเต็ม)
๒	นางจิรภา กาแก้ว (ว่าง)	ปริญญาตรี	๑๕-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑๕-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	-	-	๑๓๓,๕๕๐.-
๓	นางจิรภา กาแก้ว (ว่าง)	ปวช.(บัญชี)	๑๕-๓๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑๕-๓๐๕-๒๑๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๘,๘๕๐.-	-	-	๑๕๕,๖๕๐.-
๔	นางจิรภา กาแก้ว (ว่าง)	ปวช.	๑๕-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๑๕-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๕๐๐.-	-	-	๑๓๕,๐๐๐.- (ว่างเต็ม)
๕	พนักงานจ้าง บุตรที่ นางสาวพรพิมล บุตรที่	ปวช.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	-	-	-	-	๑๓๓,๕๕๐.-
๖	นางสาวศศิวิมล รุณลา (ว่าง)	ปริญญาตรี(บ.บ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	๑๕๕,๖๕๐.-
๗	นางสาวศศิวิมล รุณลา (ว่าง)	ปวช./ปวส./ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	๑๓๕,๐๐๐.- (ว่างเต็ม)

**กองช่าง**

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	นายอิตติวุฒิชัย พุฒลา (ว่าง)	ปริญญาตรี(วท.บ.)	๑๕-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายช่างโยธา	ต้น	๑๕-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายช่างโยธา	ต้น	๕๒,๐๐๐.-	-	-	๕๑๐,๕๒๐.- ๒๘๗,๕๐๐.- (ว่างเต็ม)
๒	พนักงานจ้าง บุตรที่ นายอิตติวุฒิชัย พุฒลา (ว่าง)	ปวช./ปวท./ปวส.	๑๕-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๑๕-๓๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๕๐๐.-	-	-	๑๕๕,๖๕๐.-
๓	นายอริยวิมล มิตตา	ปวส.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	-	-	๑๕๒,๕๒๐.-
๔	นางสาวสุพรรณณี แก้วรังอ้อ	ปริญญาตรี (ศ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	๑๕๕,๖๕๐.-
๕	นายวิฑูรณ์ บุตรที่	ปวช.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	-	๑๒๐,๕๕๐.-
๖	นายเป็ญรัฐ องงกุลนะ	ปวส.(ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	๑๕๖,๕๕๐.-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล (ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๔-๓๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๗๔-๓๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๔๐๑,๓๔๐.-	๔๒,๐๐๐.-	-	๔๔๓,๓๔๐.- (ว่างเดิม)
๒	นายเกษียร ธีระวงศ์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลบางชุม (ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๔-๓๐๘-๓๕๐๓๐-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา	ป.๒/ชก.	๗๔-๓๐๘-๓๕๐๓๐-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา	ป.๒/ชก.	๑๕๕,๐๔๐.-	-	-	๑๕๕,๐๔๐.-
๓	พนักงานจ้าง	ปริญญาตรี(คป.)	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดใหม่ (ใช้เงินอุดหนุน)
๔	นางขวัญตา คำวงศา	ปริญญาตรี(คป.)	๗๔-๓๐๘-๒๑๑๗-๒๑๖	ครู	คพ.๒	๗๔-๓๐๘-๒๑๑๗-๒๑๑๑	ครู	คพ.๒	๓๔๕,๒๔๐.-	-	-	๓๔๕,๒๔๐.-
๕	นางรัศมีภรณ์ สายคำ	ปริญญาตรี(คป.)	๗๔-๓๐๘-๒๑๑๗-๒๑๗	ครู	คพ.๓	๗๔-๓๐๘-๒๑๑๗-๒๑๑๒	ครู	คพ.๓	๓๕๕,๔๔๐.-	-	-	๓๕๕,๔๔๐.-
๖	นางนงเยาว์พร พรหมภักดิ์	ปริญญาตรี(คป.)	๗๔-๓๐๘-๒๑๑๗-๒๑๘	ครู	คพ.๑	๗๔-๓๐๘-๒๑๑๗-๒๑๑๓	ครู	คพ.๑	๒๗๕,๕๘๐.-	-	-	๒๗๕,๕๘๐.-
๗	นางบุญมี คำสิง	ปริญญาตรี(คป.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๕,๖๔๐.-	-	-	๑๗๕,๖๔๐.-
๘	นางอติพร บุญเป็น	ปริญญาตรี(คป.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๖๐๐.-	-	-	๑๘๐,๖๐๐.-
๙	นางวันรัตน์ พุฒา	ปริญญาตรี(คป.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐.-	-	-	๑๘๐,๐๐๐.-
๑๐	นางแววตา กิยามาน	ปริญญาตรี(คป.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๘,๙๖๐.-	-	-	๑๖๘,๙๖๐.-
๑๑	นางสิริรัตน์ สนิมมนต์	ปริญญาตรี(คป.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๕,๐๐๐.-	-	-	๑๗๕,๐๐๐.-
๑๒	นางอรอุมา อ่อนศรี	ปริญญาตรี(คป.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๔,๐๔๐.-	-	-	๑๖๔,๐๔๐.-
๑๓	พนักงานจ้าง (ว่าง)	ปริญญาตรี(คป.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐.-	-	-	๑๑๒,๘๐๐.-

กองสวัสดิการสังคม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงิน ค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล (ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๔-๓๐๑-๒๑๑๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๗๔-๓๐๑-๒๑๑๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐.-	๔๒,๐๐๐.-	-	๓๗๕,๖๐๐.- (ว่างเดิม)
๒	นายวิระชาติ จันทร์คำ	ปริญญาโท	๗๔-๓๐๑-๓๕๐๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.๒/ชด.	๗๔-๓๐๑-๓๕๐๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.๒/ชด.	๒๑๕,๔๐๐.-	-	-	๒๑๕,๔๐๐.-
๓	-	-	-	-	-	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.๒/ชง.	๒๑๗,๙๐๐.-	-	-	๒๑๗,๙๐๐.- (กำหนดใหม่)
๔	-	-	-	-	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.๒/ชง.	๒๑๗,๙๐๐.-	-	-	๒๑๗,๙๐๐.- (กำหนดใหม่)
๕	พนักงานจ้าง	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๐,๐๐๐.-	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (กำหนดใหม่)

ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๘)

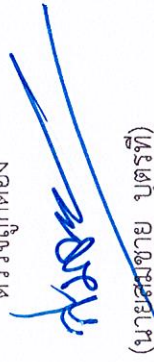
ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี

รับจริง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นเงินรายได้ ๑๖,๔๓๙,๐๐๐ บาท เงินอุดหนุน ๑๒,๓๐๓,๐๒๒.๑๒ บาท รวมเป็นเงิน ๒๘,๗๔๒,๐๒๒.๑๒ บาท

รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙	หมายเหตุ
ประมาณการรายรับ	๓๑,๕๐๐,๐๐๐	๓๓,๐๗๕,๐๐๐	๓๔,๗๒๘,๗๕๐	
ค่าใช้จ่าย ๔๐%	๑๒,๖๐๐,๐๐๐	๑๓,๒๓๐,๐๐๐	๑๓,๘๙๑,๕๐๐	
<u>ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล</u>				
- เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๙,๙๘๑,๕๓๐	๑๐,๓๔๓,๘๓๐	๑๐,๗๔๑,๒๐๐	
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๔๑๗,๒๓๐	๑,๕๕๑,๕๗๕	๑,๖๐๗,๑๓๐	
รวม	๑๑,๔๑๘,๗๖๐	๑๑,๘๙๕,๔๐๕	๑๒,๓๔๘,๓๓๐	
คิดเป็น%	๓๖.๔๔	๓๕.๙๖	๓๕.๔๘	

ตรวจถูกต้อง

  
(นายสมชาย บุตรศรี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

ตรวจถูกต้อง

พ.จ.อ.



(พงศธร รัตนไชยคุณ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

ตรวจถูกต้อง



(นายธิตติธ อ่อนวงศ์)

หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน

ผู้อำนวยการกองคลัง

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการ และระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นไปจุดเดียว และประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้กำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ไว้ดังนี้

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุมได้กำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙ เพื่อพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้ ให้แก่บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาผู้บริหาร/สายงานผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี

๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น

๒. การพัฒนาสมาชิกสภา อบต.

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี

๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น

๓. การพัฒนาความชำนาญการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)

๓.๑ จัดให้พนักงานส่วนตำบล ,ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบล ,ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีความสนใจ ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เพื่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้นให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๓.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๔.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๔.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือนำที่จะเปลี่ยนสายงาน

๔.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล โดยข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

- ข้อเท็จจริง
- (๕) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  - (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  - (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน
- ตรวจสอบได้
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และ
  - (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
  - (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี
- ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน



**ภาคผนวก**



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุตรดิตถ์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมชาย บุตรที)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม  
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน <b>สำนักปลัด</b>	ปก./ชก.	๑	๗๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ระดับต้น	๑	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๗๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑
๘	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	๗๔-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	๗๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง/ชง.	๑	๗๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง.	๑	๗๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑	-
๑๔	ขับรถยนต์ <b>กองคลัง</b>	-	๑	-
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ระดับต้น	๑	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-
<b>กองช่าง</b>				
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ระดับต้น	๑	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
๒๓	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	-
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>				
๒๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	อำนาจการ ระดับต้น	๑	๗๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑
๒๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๗๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กองการบริหาร ส่วนตำบลนาขุม</b>				
๓๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-
๓๑	ครู	คศ.๒	๑	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๑
๓๒	ครู	คศ.๓	๑	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๒
๓๓	ครู	คศ.๑	๑	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๐๓
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก	-	๗	-
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>				
๓๕	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการ ระดับต้น	๑	๗๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑
๓๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๗๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๗๔-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒
๓๘	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	๗๔-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมชาย บุตรที)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม  
เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ดังรายละเอียดตามแนบท้ายนี้

**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานการเจ้าหน้าที่ การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และราชการที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานนโยบายและแผน
๓. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. งานกิจการสภา อบต.
๕. งานการเจ้าหน้าที่
๖. งานกฎหมายและคดี
๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
๘. งานส่งเสริมการเกษตร

## ๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชีงานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะทางการเงิน การคลัง งานจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ และควบคุมการเบิกจ่ายเงินงานทางบดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุมงานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในดังนี้

๑. งานการเงิน
๒. งานบัญชี
๓. งานธุรการ
๔. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๕. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

## ๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพและวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตามควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับงานประปา งานเกี่ยวกับงานช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในดังนี้

๑. งานผังเมือง
๒. งานประสานสาธารณูปโภค
๓. งานธุรการ
๔. งานก่อสร้าง
๕. งานออกแบบและควบคุมอาคาร

#### ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่นการจัด การศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้าน การศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา งานการ ศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและ นันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษาออกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริม สวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการ ศึกษา ลูกจ้างและพนักงานสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในดังนี้

๑. งานธุรการ
  ๒. งานแผนและโครงการ
  ๓. งานระบบสารสนเทศ
  ๔. งานงบประมาณ
  ๕. งานส่งเสริมการศึกษา
  ๖. งานกีฬาและนันทนาการ
  ๗. งานกิจการศาสนา
  ๘. งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม
  ๙. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
  ๑๐. งานการศึกษาปฐมวัย
- สถานศึกษาในสังกัด  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

#### ๕. กองสวัสดิการสังคม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผน งานด้านการพัฒนาสังคม ด้านสวัสดิการสังคม และด้านสังคมสงเคราะห์งานพัฒนาระบบ รูปแบบมาตรการ และวิธีการพัฒนาสังคม การจัดสวัสดิการสังคม และการสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน งานพัฒนาชุมชน งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานส่งเสริมสนับสนุน การจัดสวัสดิการสังคมแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้

ที่พึง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสังเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสังเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพ เด็กและเยาวชนที่ประพฤติน่าไม่เหมาะสมแก่วัย งานสังเคราะห์ครอบครัว ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับ การดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในดังนี้

๑. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
๒. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
๓. งานสร้างเสริมสุขภาพชุมชน
๔. งานองค์กรแห่งการเรียนรู้
๕. งานธุรการ
๖. งานสังคมสงเคราะห์
๗. งานระบบข้อมูล

#### ๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจของผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๑. งานตรวจสอบภายใน
๒. งานติดตามและประเมินผล
๓. งานข้อมูลวิชาการ
๔. งานรายงานการควบคุมภายใน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายสมชาย บุตรที)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

ที่ ๒๖๐/๒๕๖๖

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่งตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน ๒๕ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๒๐ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นต้นไป


สั่ง ณ วันที่ ๒๗ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสมชาย บุตรที)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม


บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ตามประกาศกำหนดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗  
 องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณสมบัติ	เงินเดือน		หมายเหตุ
						เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	(ว่าง)	๗๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	ปริญญาตรี	๗,๐๐๐	-	
๒	พ.จ.อ.พงศธร รัตนโชติคุณ	๗๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	ปริญญาโท(ร.ม.)	๔๐,๒๖๐	-	
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน (ว่าง)	๗๔-๓-๑๒-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	ปริญญาตรี	-	-	
๔	สำนักงานปลัด นายธิตติธร อ่อนวงษ์	๗๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ระดับต้น	ปริญญาตรี(ร.บ.)	๓๗,๙๖๐	-	
๕	นางสาวกัญญาภัทร ทองชีว	๗๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	ปริญญาตรี(บ.บ.)	๒๔,๐๑๐	-	
๖	นางวิไลสินี ดวงจันทร์	๗๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	ปริญญาโท(ร.ม.)	๓๖,๘๖๐	-	

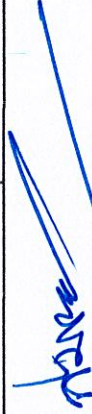
  
 (นายสมชาย บุตรดี)  
 นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ตามประกาศกำหนดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗  
 องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณสมบัติ	เงินเดือน			หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	(ว่าง)	๗๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	ปริญญาตรี	-	๗,๐๐๐	-	
๒	พ.จ.อ.พงศธร รัตนโชติคุณ	๗๔-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	ปริญญาโท(ร.ม.)	-	๓,๕๐๐	-	
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน (ว่าง)	๗๔-๓-๑๒-๒๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	ปริญญาตรี	-	-	-	
๔	สำนักงานปลัด นายธิตติธร อ่อนวงษ์	๗๔-๓-๐๑-๒๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ระดับต้น	ปริญญาตรี(ร.บ.)	๓๗,๙๖๐	๓,๕๐๐	-	
๕	นางสาวกัญญาภัทร ทองชีว	๗๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	ปริญญาตรี(ร.บ.)	๒๔,๐๑๐	-	-	
๖	นางวิไลสินี ดวงจันทร์	๗๔-๓-๐๑-๓๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	ปริญญาโท(ร.ม.)	๓๖,๙๖๐	-	-	

  
 (นายสมชาย บุตรทิ)  
 นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน		หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	
๗	นางสาวพงษ์ศิภา จอมหงษ์ (ว่าง)	๗๔-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	ปริญญาตรี(วท.บ.)	๑๗,๘๘๐	-	
๘	ลิบเอกฉัฐพงษ์ เล็งกล้า	๗๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	ปริญญาตรี	-	-	
๙	ลิบเอกฉัฐพงษ์ เล็งกล้า	๗๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง.	ปริญญาตรี(ทล.บ.)	๑๓,๕๐๐	-	
๑๐	ลิบเอกสิทธิภัทร จารุพรรณ	๗๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง./ชง.	ปริญญาตรี(ร.บ.)	๑๔,๘๕๐	-	
๑๑	นายกิตติพงษ์ คำปล้อง	๗๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข	ปง./ชง.	ปริญญาตรี(วท.บ.)	๑๑,๕๑๐	-	
๑๒	นางปณิสยา เทพจันท์	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	ปริญญาตรี(วท.บ.)	๑๕,๑๓๐	-	
๑๓	นายธนาวุฒิ ตูปล้อง	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานป้องกันบรรเทา สาธารณภัย	-	ปวช.ไฟฟ้า	๑๐,๐๐๐	-	
๑๔	(ว่าง)	-	ข้าราชการ ชั้นประทวน	-	ประสบการณ์ ๕ ปี	-	-	
๑๕	กองคลัง (ว่าง)	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการ ระดับต้น	ปริญญาตรี	-	๓,๕๐๐	
๑๖	(ว่าง)	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ปก./ชก.	ปริญญาตรี	-	-	




(นายสมชาย บุตรดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม


ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณสมบัติ	เงินเดือน			หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑๗	นางจิรภา กาแก้ว	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	ปริญญาตรี(ร.บ.)	๒๔,๒๗๐	-	-	
๑๘	(ว่าง)	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	ปวช./ปวท./ปวส.	-	-	-	
๑๙	นางสาวพรพิมล บุตรทิ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ปวช.(บัญชี)	๑๑,๑๒๐	-	-	
๒๐	นางสาวศศิวิมล รุณลา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ปริญญาตรี(บ.ร.บ.)	๑๒,๙๙๐	-	-	
๒๑	(ว่าง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ปวช./ปวท./ปวส.	-	-	-	
๒๒	กองช่าง								
๒๒	นายธิติวุฒิ ทุฒลา	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการ ระดับ ต้น	ปริญญาตรี(ก่อสร้าง)	๓๙,๐๘๐	๓,๕๐๐	-	
๒๓	(ว่าง)	๗๔-๓-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	ปวช./ปวท./ปวส.	-	-	-	
๒๔	นายธณัฐพล เมตตา	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	ปวส.โยธา	๑๑,๙๑๐	-	-	
๒๕	นางสุพรรณณี แก้วรังอ้อ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ปริญญาตรี(ศ.บ.)	๑๒,๕๘๐	-	-	
๒๖	นายวิวัฒน์ บุตรทิ	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ปวช.ก่อสร้าง	๑๐,๐๗๐	-	-	
๒๗	นายปิยณัฐ องกุลนะ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ปวส.ไฟฟ้า	๑๒,๒๔๐	-	-	

  
 (นายสมชาย บุตรทิ)  
 นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณสมบัติ	เงินเดือน			หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๒๘	กองการศึกษา (ว่าง)	๗๔-๓-๐๘-๒๑๑๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	อำนวยการ ระดับ ต้น	ปริญญาตรี	-	๓,๕๐๐	-	
๒๙	นายมานะชัย วีระวงศ์	๗๔-๓-๐๘-๓๔๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๑๕,๔๒๐	-	-	
๓๐	(ว่าง)	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	-	-	-	
๓๑	นางขวัญตา คำวงศา	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๐๑	ครู	คศ.๒	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๒๙,๐๒๐	๓,๕๐๐	-	
๓๒	นางรัชนีภรณ์ สายคำ	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๐๒	ครู	คศ.๓	ปริญญาโท(ศษ.ม)	๒๙,๖๒๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	
๓๓	นางเบญจพร พรหมภักดี	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๐๓	ครู	คศ.๑	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๒๒,๙๙๐	-	-	
๓๔	นางบุญมี คำปลั่ง	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๑๔,๙๗๐	-	-	
๓๕	นางสิตาพร บุญปิ่น	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๑๕,๐๕๐	-	-	
๓๖	นางปวีรัตน์ พุฒเสา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๑๕,๐๐๐	-	-	
๓๗	นางแววตา กันยานวน	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๑๔,๙๘๐	-	-	

  
 (นายสมชาย บุตรที)  
 นายกองบังคับการบริหารส่วนตำบลนาขุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณสมบัติ	เงินเดือน			หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๓๘	นางสิริรัตน์ คชินนนท์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(คบ.)	๑๔,๕๐๐	-	-	
๓๙	นางอรอุมา อ่อนศรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(คบ.)	๑๓,๖๗๐	-	-	
๔๐	(ว่าง)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี	-	-	-	
๔๑	กองสวัสดิการสังคม (ว่าง)	๗๔-๓๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการ ระดับ ต้น	ปริญญาตรี	-	๓,๕๐๐	-	
๔๒	นายวิระชาติ จันทร์คำ	๗๔-๓๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	ปริญญาโท(ร.ป.ม.)	๓๗,๔๑๐	-	-	
๔๓	(ว่าง)	๗๔-๓๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	ปวช./ปวส./ปวท.	-	-	-	
๔๔	(ว่าง)	๗๔-๓๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	ปวช./ปวส./ปวท.	-	-	-	
๔๕	(ว่าง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ปวช./ปวส./ปวท.	-	-	-	

  
 (นายสมชาย บุตรที)  
 นายกองตรีการบริหารส่วนตำบลนาชุม

ระเบียบวาระการประชุม  
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖

วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว(ถ้ามี)

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- การจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม  
อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -  
๒๕๖๙

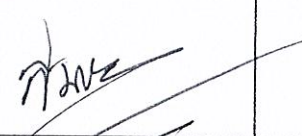
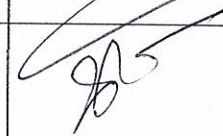
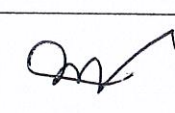

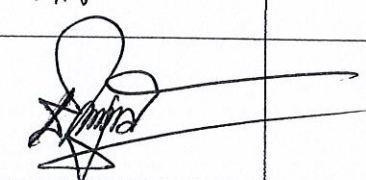
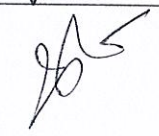
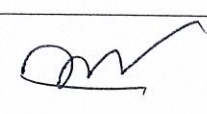

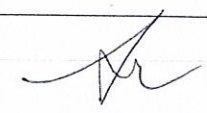
ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

สำเนาถูกต้อง  
  
(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)  
นักทรัพยากรบุคคล



รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม  
 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
 ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖  
 วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖  
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมชาย บุตรที	นายก อบต.นาขุม/ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวนงลักษณ์ จินดาเสน	ปลัด อบต.นาขุม/กรรมการ		
๓	พ.จ.อ.พงศธร รัตนโชติคุณ	รองปลัด อบต.นาขุม/กรรมการ		
๔	นายจิตติธร อ่อนวงษ์	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน ผอ.กองคลัง/กรรมการ		
๕	นายจิตติวุฒิ ภูมลา	ผอ.กองช่าง /กรรมการ		
๖	นางสาวนงลักษณ์ จินดาเสน	ปลัด อบต.รักษาการแทน ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม/กรรมการ		
๗	พ.จ.อ.พงศธร รัตนโชติคุณ	รองปลัด อบต. รักษาการแทน ผอ.กองสวัสดิการสังคม/กรรมการ		
๘	นายจิตติธร อ่อนวงษ์	หัวหน้าสำนักปลัด/กรรมการและ เลขานุการ		
๙	นางวิลาสินี ดวงจันทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ / ผู้ช่วยเลขานุการ		

สำเนาถูกต้อง  
  
 (นางวิลาสินี ดวงจันทร์)  
 นักทรัพยากรบุคคล

บันทึกการประชุม  
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙ - ๒๕๖๙  
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๖  
วันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๖  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

๑. นายสมชาย บุตรี	นายก อบต.นาขุม	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวนงลักษณ์ จินดาเสน	ปลัด อบต.นาขุม	กรรมการ
๓. พ.จ.อ.พงศธร รัตนโชติคุณ	รองปลัด อบต.นาขุม	กรรมการ
๔. นายธิตติธร อ่อนวงษ์	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการแทน ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕. นายธิตติวุฒิวัฒน์ พุฒลา	ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวนงลักษณ์ จินดาเสน	ปลัด อบต. รักษาราชการแทน ผอ.กองการศึกษาฯ	กรรมการ
๗. พ.จ.อ.พงศธร รัตนโชติคุณ	รองปลัด อบต. รักษาราชการแทน ผอ.กองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘. นายธิตติธร อ่อนวงษ์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙. นางวิลาสินี ดวงจันทร์	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม นายสมชาย บุตรี นายก อบต.นาขุม ประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุม  
ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ  
นายสมชาย บุตรี (นายก อบต.) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ที่ ๑๗๗ / ๒๕๖๓๖  
ประธานฯ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ลงวันที่  
๖ กรกฎาคม ๒๕๖๖ ได้กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง  
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้สามารถดำเนินการตาม  
ภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมี  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เป็นไปตามภารกิจ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการ  
ดังต่อไปนี้

๑. นายก อบต.นาขุม	ประธานกรรมการ
๒. ปลัด อบต.นาขุม	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๔. ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕. ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๖. ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	กรรมการ

ประธาน  
  
(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)  
นักทรัพยากรบุคคล

๗. ผอ.กองสวัสดิการสังคม  
 ๘. หัวหน้าสำนักปลัด  
 ๙. นักทรัพยากรบุคคล

กรรมการ  
 กรรมการและเลขานุการ  
 ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรา และจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีพ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไขคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ถ้ามี)  
 -ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓  
 นายสมชาย บุตรทิ  
 (นายก อบต.)  
 ประธานฯ

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ จึงขอให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้เสร็จทันตามกำหนด ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลชี้แจงรายละเอียดหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ต่อไป

นางสาวนงลักษณ์ จินดาเสน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ (ปลัด อบต.)

กรรมการ

มีอัตรากำลังเดิม จำนวน ๓๒ ตำแหน่ง จำนวน ๓๙ อัตรา ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา  
 (นักบริหารท้องถิ่น ระดับ ต้น)

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา  
 (นักบริหารท้องถิ่น ระดับ ต้น)

หน่วยตรวจสอบภายใน

๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

สำนักปลัด อบต.

๔. หัวหน้าสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา  
 (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)

๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๖. นักทรัพยากรบุคคล(ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๗. นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

สำเนาถูกต้อง

(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)  
 นักทรัพยากรบุคคล

- |   |               |
|---|---------------|
| ๘. จพง.ธุรการ (ปง.)                               | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา<br>สาธารณภัย (ปง.) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๐. จพง.สาธารณสุข(ปง.)                            | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                  | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๒. พนักงานขับรถยนต์                          | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๓. ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทา<br>สาธารณภัย | จำนวน ๑ อัตรา |

กองคลัง

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑๔. ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๕. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)                      | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)                        | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๗. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)                            | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- |                                       |               |
|---------------------------------------|---------------|
| ๑๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้   | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ           | จำนวน ๑ อัตรา |

กองช่าง

- |  |               |
|--|---------------|
| ๒๑. ผู้อำนวยการกองช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๒. นายช่างโยธา (ปง./ชง.)                              | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- |                              |               |
|------------------------------|---------------|
| ๒๓. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ      | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า      | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา       | จำนวน ๑ อัตรา |

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- |   |               |
|---|---------------|
| ๒๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ<br>(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒๘. นักวิชาการศึกษา (ปก.)                                       | จำนวน ๑ อัตรา |

สำเนาถูกต้อง

  
(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)  
นักทรัพยากรบุคคล

สถานศึกษาในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

(จำนวนเด็ก ณ ๑๐ มิ.ย. ๖๖

จำนวน ๔๖ คน)

๒๙. ครู

จำนวน ๓ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๐. ผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๗ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม๓๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)

๓๒. นักพัฒนาชุมชน (ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ให้จัดทำโดยถือปฏิบัติตามแนวทางการชักจูงแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ โดยให้คำนึงถึงสาระสำคัญดังนี้

## ๑. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย บัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระดับชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้ง แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยเฉพาะการบูรณาการแผน และงบประมาณในระดับพื้นที่ เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลัง ในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่างเหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพคุ้มค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ โครงการ กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบแห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการคลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๒. ความต้องการกำลังคนเมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่ง บริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และ ประเภททั่วไป ในระดับใดจำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตาม ภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมี

สำเนาถูกต้อง



(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคล

ประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

๓. การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง โดยถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีไม่ได้

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ให้เลขานุการชี้แจง รายละเอียดต่าง ๆ ต่อไป

นายธิตติธร อ่อนวงษ์  
หัวหน้าสำนักปลัด  
กรรมการและเลขานุการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คำนึงถึงยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของ อบต.นาขุม โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของ อบต.นาขุมในระยะเวลา ๓ ปี และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.นาขุม จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการคุ้มครอง  
ทางสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการคุ้มครอง  
ทางสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการน้ำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและชุมชน

จากยุทธศาสตร์ดังกล่าว แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ อบต. ในช่วง  
ระยะเวลา ๓ ปี

๒. การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของ อบต. ในช่วงระยะเวลา ๓  
ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถ  
ปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมี  
ประสิทธิภาพ

สำเนาถูกต้อง



(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคล

๓. การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน กำลังคนที่ขาดอยู่และความต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังเพิ่มขึ้นเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๔. การวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน อบต. ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล
๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน/กอง ดังนี้

๑. สำนักปลัด

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารทั่วไป
- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานกิจการสภา อบต.

๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ

- งานการเจ้าหน้าที่
- งานกฎหมายและคดี
- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมการเกษตร

หน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน

๒. กองคลัง

๑.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานธุรการ

๑.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

ถ้าเนาถูกต้อง

(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคล

## ๓. กองช่าง

## ๑.๑ ฝ่ายควบคุมอาคาร

- งานผังเมือง
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานธุรการ

## ๑.๒ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร

## ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

## ๑.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานงานธุรการ
- งานการศึกษาปฐมวัย
- สถานศึกษาในสังกัด  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม
- งานแผนและโครงการ
- งานระบบสารสนเทศ
- งานงบประมาณ

## ๑.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- งานส่งเสริมการศึกษา
- งานกีฬาและันทนาการ
- งานกิจการศาสนา
- งานส่งเสริมประเพณีศิลปะและวัฒนธรรม
- งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

## ๕. กองสวัสดิการสังคม

## ๑.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม

- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
- งานสร้างเสริมสุขภาวะชุมชน
- งานองค์กรแห่งการเรียนรู้
- งานธุรการ

## ๑.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์

- งานสังคมสงเคราะห์
- งานระบบข้อมูล

สำเนาถูกต้อง  
  
 (นางวิลาสินี ดวงจันทร์)  
 นักทรัพยากรบุคคล



นายสมชาย บุตรที  
(นายก อบต.)  
ประธานฯ

จากโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ อบต.นาขุม ให้คณะกรรมการพิจารณาปริมาณงาน ตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการเพื่อกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพื่อบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ทั้งนี้ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ที่บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น จากเงินรายได้ ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้และเงินอื่นใด จะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ ให้เลขาธิการชี้แจงเกี่ยวกับอัตรากำลังเดิมในแต่ละส่วนราชการที่จะบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

นายธิตติธ อ่อนวงษ์  
หัวหน้าสำนักปลัด  
กรรมการ/เลขานุการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้กำหนดตำแหน่ง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จำนวน ๓๓ ตำแหน่ง ๔๑ อัตรา ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ ต้น)
  ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ ต้น)
- หน่วยตรวจสอบภายใน
๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

#### สำนักปลัด

๔. หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๗. นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ
๘. นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)
๙. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน
๑๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๔. ชีบรรณยนต์

#### กองคลัง

๑๕. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับ ต้น)
๑๖. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๑๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
๑๘. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)
๑๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๒๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

สถานารัฐกิจต้อง  
  
(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)  
นักทรัพยากรบุคคล

## กองช่าง

๒๒. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)
๒๓. นายช่างโยธาชำนาญงาน
๒๔. ผู้ช่วยช่างสำรวจ
๒๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๒๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๒๗. ผู้ช่วยนายช่างโยธา

## กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒๘. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)
๒๙. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)
๓๐. ครู จำนวน ๓ อัตรา
๓๑. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๗ อัตรา

## กองสวัสดิการสังคม

๓๒. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)
๓๓. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

นายสมชาย บุตรที  
(นายก อบต.)  
ประธานกรรมการ

ให้คณะกรรมการฯ พิจารณาการขอกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ในแต่ละส่วนราชการที่จะบรรจุใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยพิจารณาการวิเคราะห์ปริมาณงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจ โดยให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕

นายอิทธิธร อ่อนวงษ์  
หัวหน้าสำนักปลัด  
กรรมการ/เลขานุการ

ในส่วนของสำนักปลัด มีภารกิจตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และภารกิจถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะงานด้านสาธารณสุข ซึ่งในปัจจุบัน อบต.นาขุม กำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ตำแหน่งว่าง) จำนวน ๑ อัตรา และเจ้าพนักงานสาธารณสุข (มีนครอง) จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากมีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น จึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ เพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข (พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ)

สรุป สำนักปลัด ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ส่วนตำแหน่งอื่นยังคงเดิม กรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ในสำนักปลัด

- พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๑ ตำแหน่ง
- พนักงานจ้าง	จำนวน ๔ ตำแหน่ง
	รวม ๑๕ อัตรา

  
 (นางวิลาสินี ควงจันท์)  
 นักทรัพยากรบุคคล

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ ต้น)
  ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ ต้น)
- หน่วยตรวจสอบภายใน
๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)

#### สำนักปลัด

๔. หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)
๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
๖. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๗. นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ
๘. นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)
๙. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน
๑๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุขปฏิบัติงาน
๑๒. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๑๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๕. ชีบรรณยนต์

นายอิทธิธร อ่อนวงษ์  
หัวหน้าสำนักปลัด  
รักษาราชการแทน  
ผอ.กองคลัง  
กรรมการ

กองคลัง ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังตามเดิม จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา  
ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับ ต้น)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

สรุป กองคลังขอกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งคงเดิม

- |                   |                 |
|-------------------|-----------------|
| - พนักงานส่วนตำบล | จำนวน ๔ ตำแหน่ง |
| - พนักงานจ้าง     | จำนวน ๓ ตำแหน่ง |
|                   | รวม ๗ อัตรา     |

นายอิทธิวุฒิมิ พุฒลา  
ผอ.กองช่าง  
กรรมการ

กองช่าง ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังตามเดิม จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา  
ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)
๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน
๓. ผู้ช่วยช่างสำรวจ
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๖. ผู้ช่วยนายช่างโยธา

สำเนาถูกต้อง  
  
(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)  
นักทรัพยากรบุคคล

สรุป กองช่างข้อกำหนดตำแหน่งข้อกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งคงเดิม

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง
- พนักงานจ้าง จำนวน ๔ ตำแหน่ง
- รวม ๖ อัตรา

นางสาวนงลักษณ์ จินดาเสน  
ปลัด อบต.  
รักษาราชการแทน  
ผอ.กองการศึกษาฯ  
กรรมการ

กองการศึกษาฯ ข้อกำหนดกรอบอัตรากำลังตามโครงสร้างส่วนราชการใหม่  
จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

สถานศึกษาในสังกัด

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (จ่ายจากเงินอุดหนุน)

สรุป กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ข้อกำหนดกรอบอัตรากำลังใน  
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑  
ตำแหน่ง ส่วนตำแหน่งอื่นยังคงเดิม กรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ในกอง  
การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา
- ครู จำนวน ๔ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา
- รวม ๑๓ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)

๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)

๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๔. ครู จำนวน ๓ อัตรา

๕. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๗ อัตรา

พ.จ.อ.พงศธร รัตนโชติคุณ  
ผอ.กองช่าง  
รักษาราชการแทน  
ผอ.กองสวัสดิการสังคม  
กรรมการ

กองสวัสดิการสังคม มีปริมาณงานเพิ่ม จึงข้อกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มใหม่

พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

๑. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

๒. เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

สรุป กองสวัสดิการสังคม ข้อกำหนดกรอบอัตรากำลังในกองสวัสดิการ  
สังคม โดยกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ส่วนตำแหน่งอื่น  
ยังคงเดิม กรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ในกองสวัสดิการสังคมดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา
- รวม จำนวน ๕ อัตรา

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม

(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)

๒. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ

๓. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พง./ชง.)

๔. เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

สำเนาถูกต้อง

(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคล

นายธิตติธร อ่อนวงษ์ หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ	การกำหนดกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มีกรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้
	- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๓ อัตรา
	- ครู จำนวน ๔ อัตรา
	- พนักงานจ้าง จำนวน ๑๙ อัตรา
	รวมทั้งสิ้น ๔๖ อัตรา

กำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังเดิม และตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติมใน  
ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ดังนี้

- |  |               |
|--|---------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารท้องถิ่น ระดับ ต้น)    | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารท้องถิ่น ระดับ ต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |

หน่วยตรวจสอบภายใน

- |                                    |               |
|------------------------------------|---------------|
| ๓. นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
|------------------------------------|---------------|

สำนักปลัด อบต.

- |   |               |
|---|---------------|
| ๔. หัวหน้าสำนักปลัด<br>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก.)                      | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. นักทรัพยากรบุคคล(ชก.)                              | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. นักวิชาการเกษตร(ปก.)                               | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๘. นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)                       | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา<br>สาธารณภัย(ปง.)      | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๐. จพง.ธุรการ (ปง.)                                  | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๑. จพง.สาธารณสุข(ปง.)                                | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑๒. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข                | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                  | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๔. ชั้ปรดยนต์                                | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๕. ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทา<br>สาธารณภัย | จำนวน ๑ อัตรา |

สำเนาถูกต้อง  
  
(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)  
นักทรัพยากรบุคคล

กองคลัง

๑๖. ผู้อำนวยการกองคลัง) (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๗. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๘. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๑๙. เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน ๑ อัตรา
๒๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
๒๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

๒๓. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒๔. นายช่างโยธา (ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๕. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	จำนวน ๑ อัตรา
๒๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๒๗. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
๒๘. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒๙. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ) (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๓๐. นักวิชาการศึกษา (ปก.)	จำนวน ๑ อัตรา
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม</u> (จำนวนเด็ก ณ ๑๐ มิ.ย. ๖๖ จำนวน ๔๖ คน)	
๓๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ อัตรา
๓๒. ครู (ศศ.๑)	จำนวน ๑ อัตรา
๓๓. ครู (ศศ.๒)	จำนวน ๑ อัตรา
๓๔. ครู (ศศ.๓)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๓๕. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๗ อัตรา
-----------------	---------------

  
 (นางวิลาสินี ดวงจันทร์)  
 นักทรัพยากรบุคคล

กองสวัสดิการสังคม

๓๖. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม จำนวน ๑ อัตรา  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)
๓๗. นักพัฒนาชุมชน (ปก.) จำนวน ๑ อัตรา
๓๘. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
๓๙. เจ้าพนักงานธุรการ(พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๔๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

รวมอัตรากำลังที่กำหนดในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จำนวน ๓๘ ตำแหน่ง จำนวน ๔๖ อัตรา

นายธิตติธร อ่อนวงษ์  
หัวหน้าสำนักปลัด  
รักษาการแทน  
ผู้อำนวยการคลัง

จากการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง โดยถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๑๑,๖๑๘,๘๔๑ บาท คิดเป็น ๓๖.๘๙ %

นายสมชาย บุตรที  
(นายก อบต.)  
ประธานฯ

มีกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมหรือไม่ หากไม่มีท่านใด เสนอเพิ่มเติม ขอมติที่ประชุมพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

มติที่ประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม โดยเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) จำนวน ๓๘ ตำแหน่ง จำนวน ๔๖ อัตรา โดยเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งเพิ่มในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้  
สำนักปลัด

๑. ผู้ช่วยนักวิชาการสาธารณสุข

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒. ผู้อำนวยการสถานศึกษา(จ่ายจากเงินอุดหนุน)

กองสวัสดิการสังคม

๓. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(พง./ชง.)

๔. เจ้าพนักงานธุรการ(พง./ชง.)

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

สำเนาถูกต้อง

(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคล

นายสมชาย บุตรที  
(นายก อบต.)  
ประธานฯ

ให้เลขาดำเนินการจัดเตรียมเอกสารในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ = ๒๕๖๙ เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์  
พิจารณาพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไปและขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

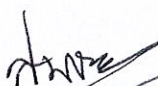
(ลงชื่อ)



(นายธิตติธร อ่อนวงศ์)  
หัวหน้าสำนักปลัด  
กรรมการ/เลขานุการ

ผู้จัดบันทึกการประชุม

(ลงชื่อ)



(นายสมชาย บุตรที)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม  
ประธานคณะกรรมการ

ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

สำเนาถูกต้อง



(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)  
นักทรัพยากรบุคคล





## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

ที่ อต ๗๕๐๐๑/ ๑๓๖๐

วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖

เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

### เรื่องเดิม

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด นั้น

### ข้อเท็จจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ ๒ เรื่องการกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๕๙ เพื่อเสนอ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๖๖ ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และรายงานให้จังหวัดทราบต่อไป

### ข้อพิจารณา

๑. เห็นควรปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นปัจจุบัน
๒. ดำเนินการประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และรายงานให้จังหวัดทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(นายธิตติธร อ่อนวงษ์)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นผู้บังคับบัญชาชั้นถัดไป

ไม่เห็นด้วย

.....

.....

พ.จ.อ.



(พงศธร รัตนโชติคุณ)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาราชการแทน  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ไม่เห็นด้วย

.....

.....



(นายสมชาย บุตรठी)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

