



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม
อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม
อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุมให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๒๔ กันยายน ๒๕๖๗

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุมให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จึงได้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๒๖ กันยายน ๒๕๖๗

แผนอัตรากำลัง
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

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 ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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

แผนอัตรากำลัง
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘
องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

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 ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง.) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๑๕๖๓

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด)สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ส่วนตำบล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม เกิดประโยชน์ต่อ ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการ สาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๒) 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 ว่ามีปัญหาคืออะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง 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 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งยาก
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
 - ๑.๑ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุ่งยากและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
 - ๑.๒ 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 อนุรักษ์ให้ความรู้ในการไม่ตัดไม้ทำลายป่า
 - ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน
๗. ความต้องการด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี,กลุ่มอาสาอื่น ๆ
 - ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุมจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาดงการบรหการส่วนตำบลนาขุม

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

๒. วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดอุดรดิติถ์

“เมืองแห่งคุณภาพชีวิต ผลผลิตปลอดภัย สืบสานวัฒนธรรมไทย ก้าวไกลสัมพันธ์บ้านย้งยืน”

พันธกิจ (Mission)

๑. พัฒนาคคุณภาพการศึกษา
๒. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๓. อนุรักษ์ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศาสนา
๔. การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของชีวิต
๕. เพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายและขยายโอกาส
๖. พัฒนาขีดความสามารถในการผลิตและคุณภาพผลผลิต
๗. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมทั้งพื้นที่และได้มาตรฐาน
๘. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและภาคบริการ
๙. อนุรักษ์ ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. สร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและชุมชน
๑๑. พัฒนาระบบการบริหารและบริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาดงการบรหการส่วนตำบลนาขุม

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา ดงการบรหการส่วนตำบลนาขุม จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการศักยภาพและอำนาจหน้าที่ของดงการบรหการส่วนตำบลนาขุม 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
- พ่นหมอกควันเพื่อป้องกันไข้เลือดออก
- ฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
- ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการอื่นในการเฝ้าระวังและป้องกันโรคระบาด และโรคติดต่อที่จะเกิดขึ้น
- ฝึกอบรมให้ความรู้ การทำปุ๋ยหมักเพื่อใช้แทนปุ๋ยวิทยาศาสตร์เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพดิน
- รมรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ราษฎรช่วยกันรักษาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ส่งเสริมให้ราษฎรปลูกป่าโดยทางภาครัฐจัดหาพันธุ์ไม้มาให้
- สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดเก็บขยะตามหมู่บ้าน
- ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการอื่นในการเฝ้าระวังไฟฟ้า

๓. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- รัฐจัดสรรที่ดินทำกินให้แก่ราษฎรที่ยากจนไม่มีที่ทำกิน และออกเอกสารสิทธิ์
- การคมนาคมสะดวกโดยการสร้างถนนลาดยางหรือ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้าน
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะทั่วทุกหมู่บ้าน
- ขุดลอกคลอง ฝายกั้นน้ำ สระน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค ภายในหมู่บ้าน

- ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านและชุดเจาะบ่อบาดาลให้ทั่วทุกหมู่บ้าน
- ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้าน
- ก่อสร้างและซ่อมแซมถนนลูกรังเข้าสู่พื้นที่การเกษตร
- ปรับปรุงระบบประปา
- ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมที่ได้รับความเสียหายจากสาธารณภัยต่างๆ
- สร้างภาชนะหรือถังเก็บน้ำฝนให้พอเพียงสำหรับ อุปโภค - บริโภค
- ชุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน เพื่อกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง
- สร้างระบบประปาภายในหมู่บ้าน ชุมชน
- ชุดบ่อบาดาล ,สร้างฝาย คสล.เพื่อรองรับการขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง

๔. ด้านเศรษฐกิจและสังคม

- เพิ่มพูนทักษะให้แก่เกษตรกรในการประกอบอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิต
- ส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ส่งเสริมความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ
- จัดฝึกอบรมส่งเสริมการแปรรูป และบรรจุผลิตภัณฑ์สินค้าเกษตรกรรม
- ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
- สนับสนุนเงินทุนให้กับกลุ่มอาชีพ
- สนับสนุนเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ สงเคราะห์ผู้ติดเชื้อเอชไอวี
- จัดการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติดและกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์
- แจกจ่ายน้ำแก๊วปัญหาภัยแล้ง
- 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
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม
- ทัศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้

ด้านการพัฒนาองค์กร

๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และภายนอก (SWOT) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

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

ขอบเขตการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT ANALYSIS)

เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร หรือโครงการ ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT ANALYSIS เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและ ไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบ

การทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม 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 ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยปัจจัยภายใน และภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี

การวิเคราะห์SWOT	ผลการวิเคราะห์	จะบรรลุวิสัยทัศน์ ต้องดำเนินการดังนี้	นโยบายเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลเมื่อเทียบกับพันธกิจที่ได้รับผิดชอบ
จุดแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีมาก - บุคลากรมีทักษะหรือความชำนาญมาก - งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและสนใจบุคลากรมีมาก - ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ - โครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบแนวตั้ง ทำให้การสั่งการ การบังคับบัญชา มีความชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรกำหนดนโยบายอัตรากำลังคน เพื่อจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน - ควรมอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น 	ยกเลิกอัตรากำลังคนในพันธกิจที่ไม่จำเป็น แล้วนำอัตรากำลังคนไปใช้ในพันธกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า
จุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างยังรับรู้เรื่องวิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานค่อนข้างน้อย - โครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบแนวตั้ง ตามระบบราชการแบบดั้งเดิม ทำให้การบริหารงานมีขั้นตอนมากล่าช้า 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และพันธกิจให้พนักงานจ้างทราบ - ควรมอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น 	กำหนดให้ทุกส่วนราชการมีพันธกิจร่วมกันในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผู้บริหารควรมอบหมายงานตามพันธกิจขององค์กรให้ชัดเจน
โอกาส	<ul style="list-style-type: none"> - มีบุคลากรในการปฏิบัติงานแต่ละด้านเพียงพอและสามารถที่จะปฏิบัติทดแทนกันได้ 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรกำหนดนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารงาน โดยเน้นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล 	กำหนดให้ทุกส่วนราชการรับทราบนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารงาน และให้ทุกส่วนถือปฏิบัติเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกส่วนราชการ

การวิเคราะห์ SWOT	ผลการวิเคราะห์	จะบรรลุวิสัยทัศน์ ต้องดำเนินการดังนี้	นโยบายเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เมื่อเทียบกับพันธกิจที่รับผิดชอบ
ข้อจำกัด	-พรบ.บริหารงานบุคคล กำหนดอำนาจผู้บริหารท้องถิ่นไว้มาก ทำให้บางครั้งบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ยังขาดการศึกษาค่างาน ปริมาณงานที่เพียงพอ	- 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) ป้อนกันโรคและระงับโรคติดต่อ (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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๗))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

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

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓
แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒

มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน/กอง ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความต้องการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือ กำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

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

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

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	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในชวงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			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	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> 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	-	-	-	
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	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
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	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ) (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	+๑/-๑	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตราค่า ล่วงเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วน ตำบลนาชุม (จำนวนเด็ก ณ ๑๐ มี.ย. ๖๖ จำนวน ๔๖ คน)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u> ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๕	๔๕	๔๕	๔๕	+๑/-๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

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	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๑๔,๐๓๐	๑๓,๓๓๐	๑๓,๒๖๐	๖๕๖,๐๗๐	๖๔๕,๓๗๐	๖๔๕,๓๐๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๘๓,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๕๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๕๕๗,๓๖๐
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัด อบต.	ปก./ชก.	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๕๕,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๕๐,๖๐๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๔๕๒,๓๒๐	๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	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	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐
๘	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	๒๘๘,๕๖๐	๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑๖๒,๐๐๐	๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๘๑,๖๘๐
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๘๑,๕๖๐	๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๘๘๐	๑๙๖,๔๔๐	๒๐๔,๓๖๐
๑๒	ขับรถยนต์	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑๒๐,๐๐๐	๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๘,๘๐๐	๑๒๙,๘๔๐	๑๓๑,๑๒๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	-	๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐

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	๔๐๑,๙๔๐	๕๒,๐๐๐	๓๐,๑๒๐	๓๐,๑๒๐	๓๐,๑๒๐	๔๗๙,๐๖๐	๕๐๔,๘๘๐	๕๓๕,๓๐๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๒๘๘,๘๘๐	๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๓๒๐	๒๙๙,๐๔๐	๓๑๑,๐๔๐	๓๒๓,๖๖๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๐	๒๘๗,๙๐๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๖๐	๑๕๕,๖๖๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	-	๑	๑๓๓,๔๔๐	๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๘๘๐	๑๔๔,๘๘๐	๑๕๐,๓๖๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๕๕,๖๐๐	๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๑,๘๘๐	๑๖๖,๓๖๐	๑๗๑,๒๐๐

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	๔๒,๐๐๐	๑๕,๑๖๐	๑๕,๕๘	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐
๒	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐
๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑๔๒,๙๒๐	๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๖๘๐	๑๕๔,๖๘๐	๑๖๐,๙๒๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๑๖๑,๘๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๕,๒๐๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๒๐,๘๔๐	๐	๔,๙๒๐	๕,๒๐๐	๕,๕๖๐	๑๒๕,๗๖๐	๑๓๒,๙๖๐	๑๔๐,๕๒๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๖๖,๘๘๐	๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๗๒,๗๖๐	๑๗๙,๘๘๐	๑๘๖,๒๔๐

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	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๓๐,๑๒๐	๓๐,๑๒๐	๓๐,๑๒๐	๔๓๒,๐๖๐	๕๐๔,๑๘๐	๕๓๔,๓๐๐
๒	นักวิชาการศึกษา	ปถ/ชก.	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๑๙๔,๖๔๐	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	๐	๔๐๑,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	๓๐,๑๒๐	๓๐,๑๒๐	๓๐,๑๒๐	๔๓๒,๐๖๐	๕๐๔,๑๘๐	๕๓๔,๓๐๐
๒	นักพัฒนาชุมชน	ปถ/ชก.	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐
๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง/ชง.	๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐
๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๘๐	๖,๐๐๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๕๖,๒๖๐	๑๕๕,๒๖๐

๖. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

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

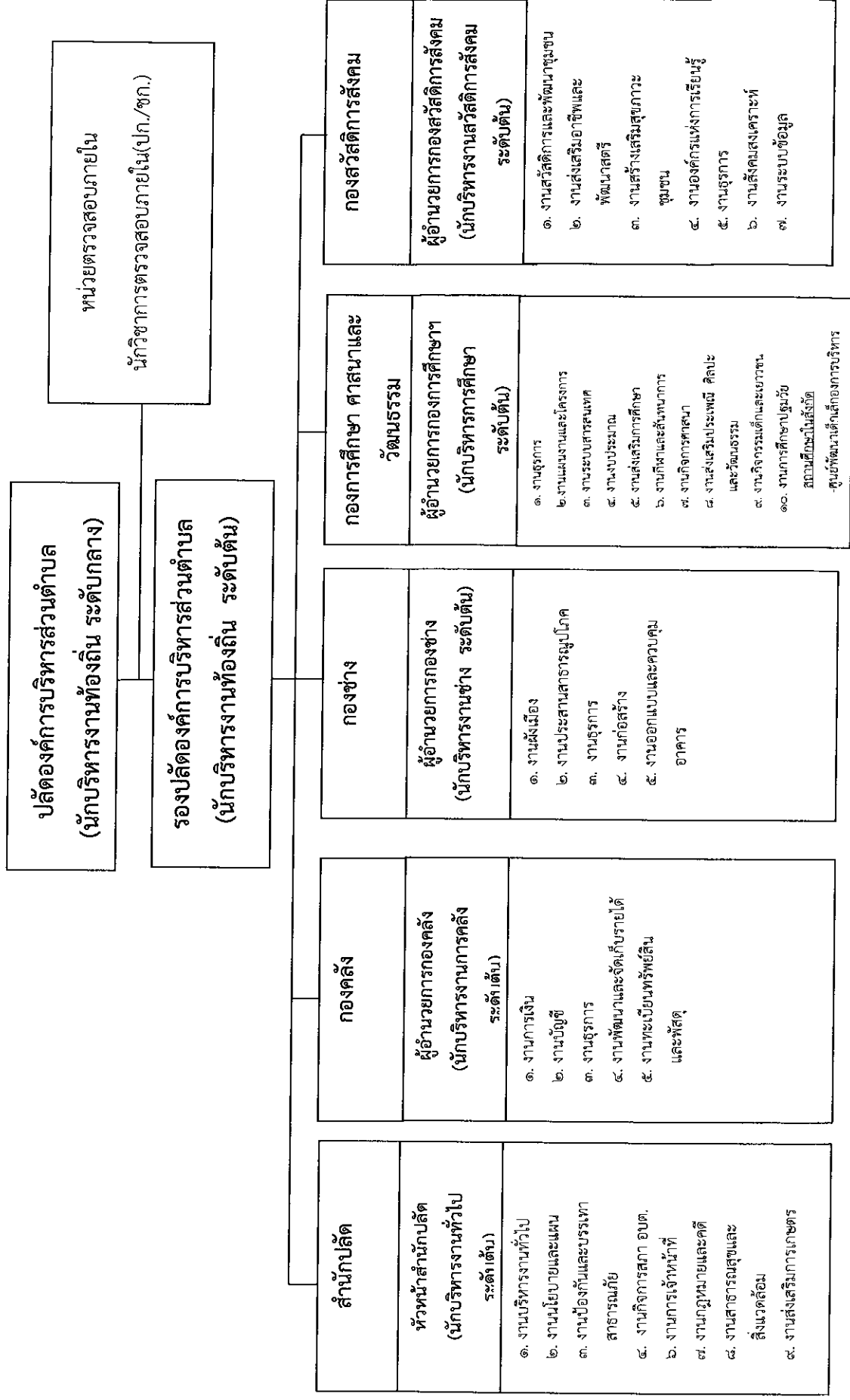
หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนเงินที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			ภาวะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (1)	จำนวน (คน)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567		2568	2569
	พนักงานจ้าง																			
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	181,560	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	7,320	7,560	7,920	188,880	196,440	204,360	(15,130)
13	ขับรถยนต์		1	112,800	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	(9,400)
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย		1	120,000	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	4,800	5,040	5,280	124,800	129,840	135,120	(10,000)
15	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล กองคลัง		1	0	0	1	1	1	1	+1	2567	2568	2569	138,000	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	กำหนดใหม่
16	ผู้อำนวยการกองคลัง (นับบริหารงานการคลัง)	ผู้อำนวยการ	1	401,940	42,000	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	30,120	30,120	30,120	474,060	504,180	534,300	(ว่างเต็ม)
17	นักวิชาการเงินและบัญชี	บก./ชก.	1	355,320	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)
18	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	1	288,840	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	11,040	11,160	10,920	299,880	311,040	321,960	(24,270)
19	เจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้าง	ปง./ชง.	1	297,900	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)
20	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	138,000	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	5,520	5,740	6,000	143,520	149,260	155,260	(11,500)
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		1	133,440	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	5,400	5,640	5,880	138,840	144,480	150,360	(11,120)
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	155,640	0	1	1	1	1	-	2567	2568	2569	6,240	6,480	6,840	161,880	168,360	175,200	(12,970)

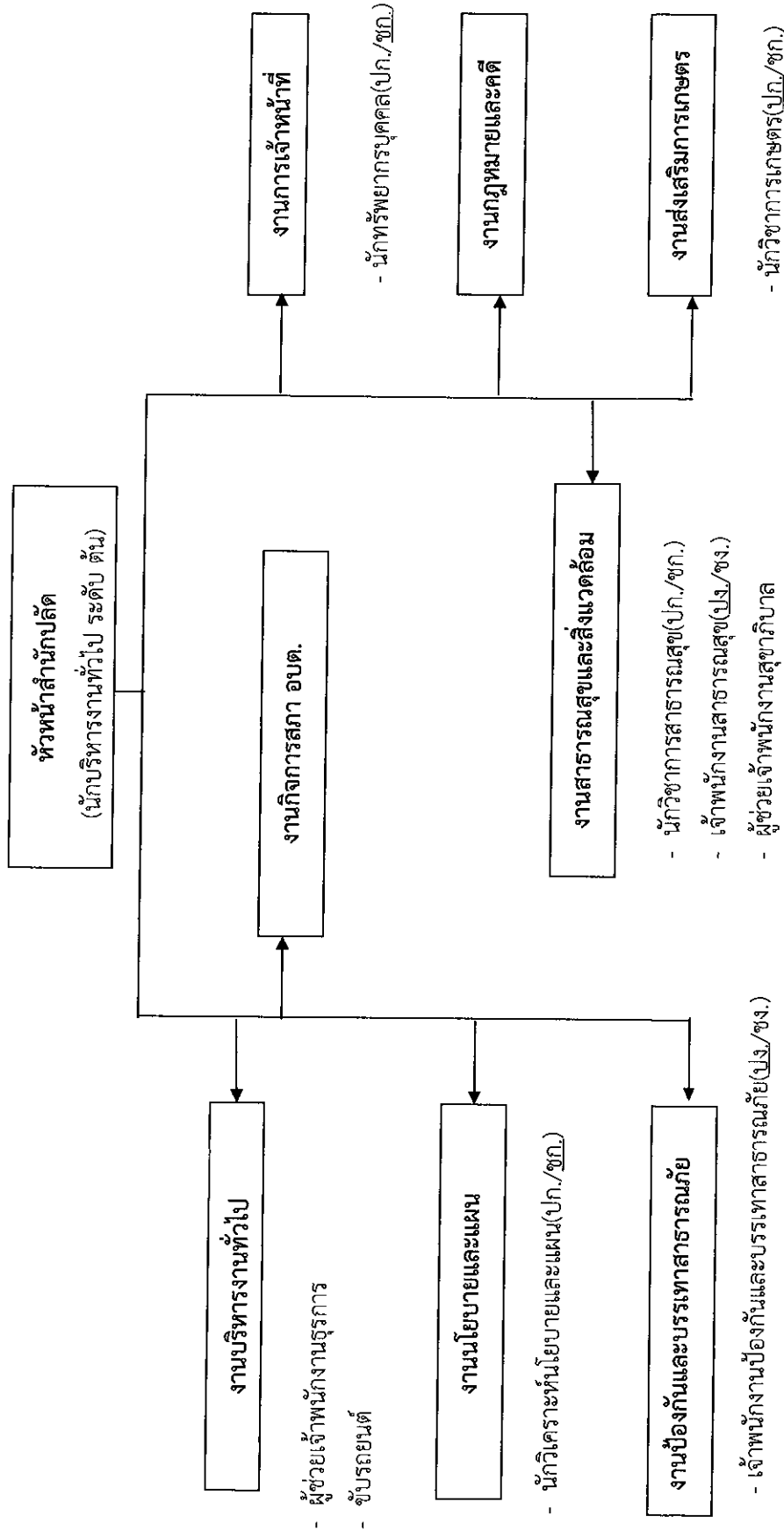
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนเงินที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คงค้างต้องชำระ			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	จำนวน ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	2567	2568	2569	เพิ่ม / ลด	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567		2568
	กองช่าง																			
23	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	1	1	468,960	42,000	1	1	1	-	-	-	14,160	15,480	16,080	525,120	540,600	556,680	(39,080)	
24	นายช่างโยธา พนักงานช่าง	ป.จ./ช.ง.	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(วางเดิม)	
25	ผู้ช่วยช่างสำรวจ		1	1	142,920	0	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	(11,910)	
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	155,640	0	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,840	161,880	168,360	175,200	(12,970)	
27	ผู้ช่วยช่างโยธา		1	1	120,840	0	1	1	1	-	-	-	4,920	7,200	7,560	125,760	132,960	140,520	(10,070)	
28	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		1	1	146,880	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	152,760	158,880	165,240	(12,240)	
	กองการศึกษา																			
29	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	อำนาจการ ท้องถิ่นระดับต้น	1	-	401,940	42,000	1	1	1	-	-	-	30,120	30,120	30,120	474,060	504,180	534,300	(วางเดิม)	
30	นักวิชาการศึกษา	ป.ม./ช.ก.	1	1	185,040	0	1	1	1	-	-	-	9,600	8,610	7,560	194,640	203,280	210,840	(15,420)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองชุม																			
31	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ใช้เงินอุดหนุน
32	ครู	คศ.3	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ใช้เงินอุดหนุน
33	ครู	คศ.2	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ใช้เงินอุดหนุน
34	ครู	คศ.1	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ใช้เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																			
35	ผู้ดูแลเด็ก		7	3	0	0	7	7	7	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ใช้เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนเงินที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องจ่าย ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างตน เพิ่ม / ลด			การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น(2)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569		
	กองสวัสดิการสังคม																			
36	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม	อำนาจการ	1	-	401,940	42,000	1	1	1	-	-	-	30,120	30,120	30,120	474,060	504,180	534,300	(ว่างเต็ม)	
	(ไม่บริหารงานสวัสดิการสังคม)	ท้องถิ่นระดับต้น																		
37	นักพัฒนาชุมชน	ป.ม./ช.ก.	1	1	369,480	0	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	382,560	396,000	409,320	(30,790)	
38	เจ้าหน้าที่งานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	(ว่างเต็ม)	
39	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	(ว่างเต็ม)	
	พนักงานจ้าง																			
40	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	138,000	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,740	6,000	143,520	149,260	155,260	(11,500)	
รวม			46	28	8,457,420	336,000	45	45	45	+1/-1	-	-	1,076,750	375,570	380,940	9,870,170	10,231,710	10,599,320		
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ 15%																1,480,526	1,534,757	1,569,898		
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																11,350,696	11,766,467	12,189,218		
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																36,03	35.58	35.10		

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ตามระบบเจ้าพนักงานตำแหน่ง ในระบบแห่ง)
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

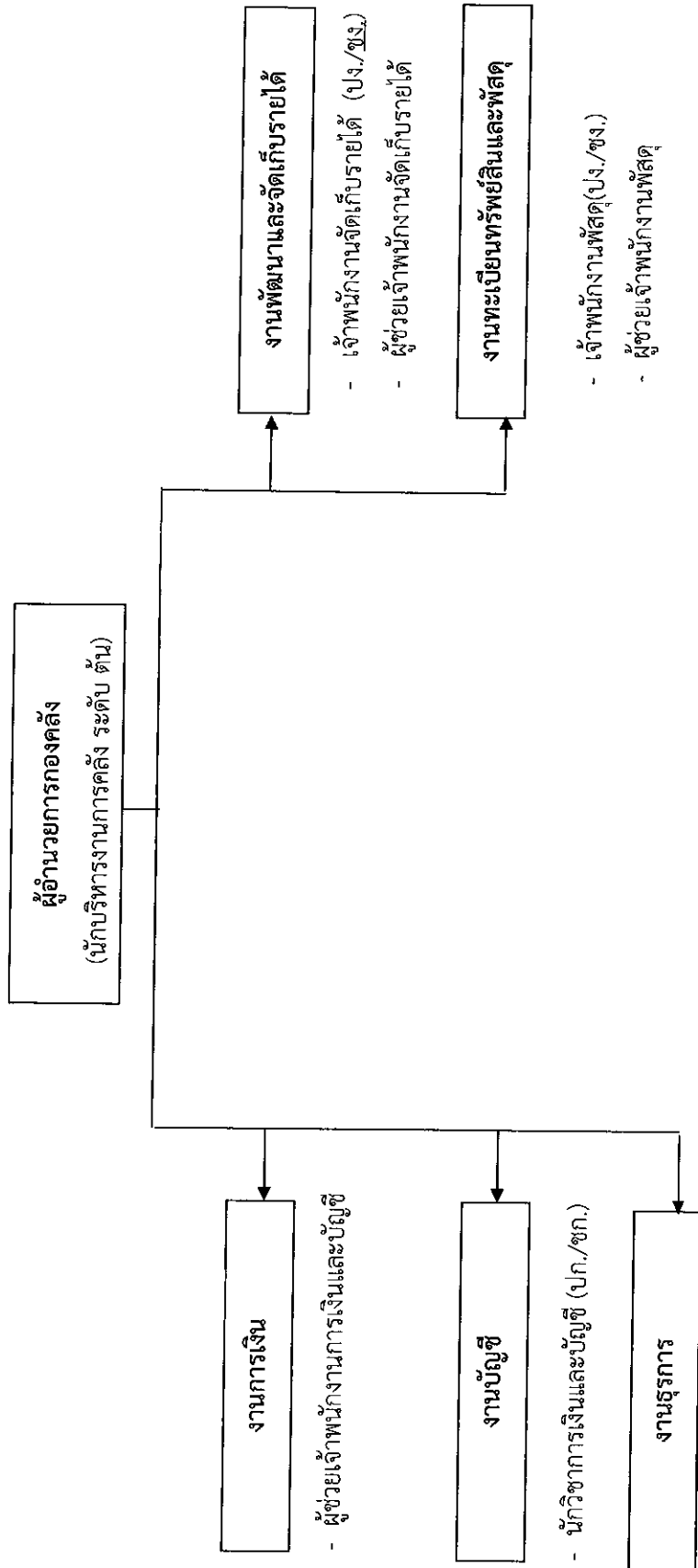


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



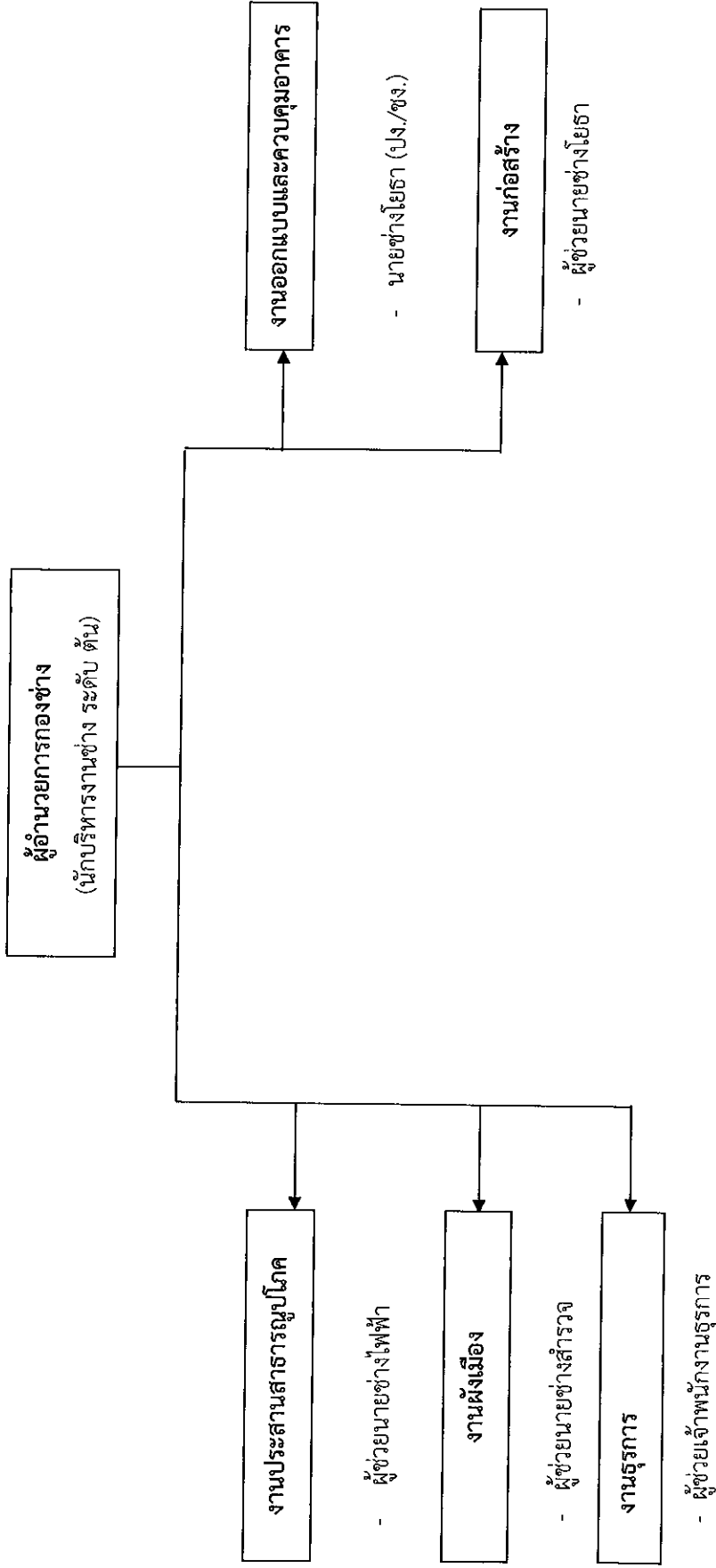
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	๓	-	-	-	๔	๑๒

โครงสร้างของกองคลัง



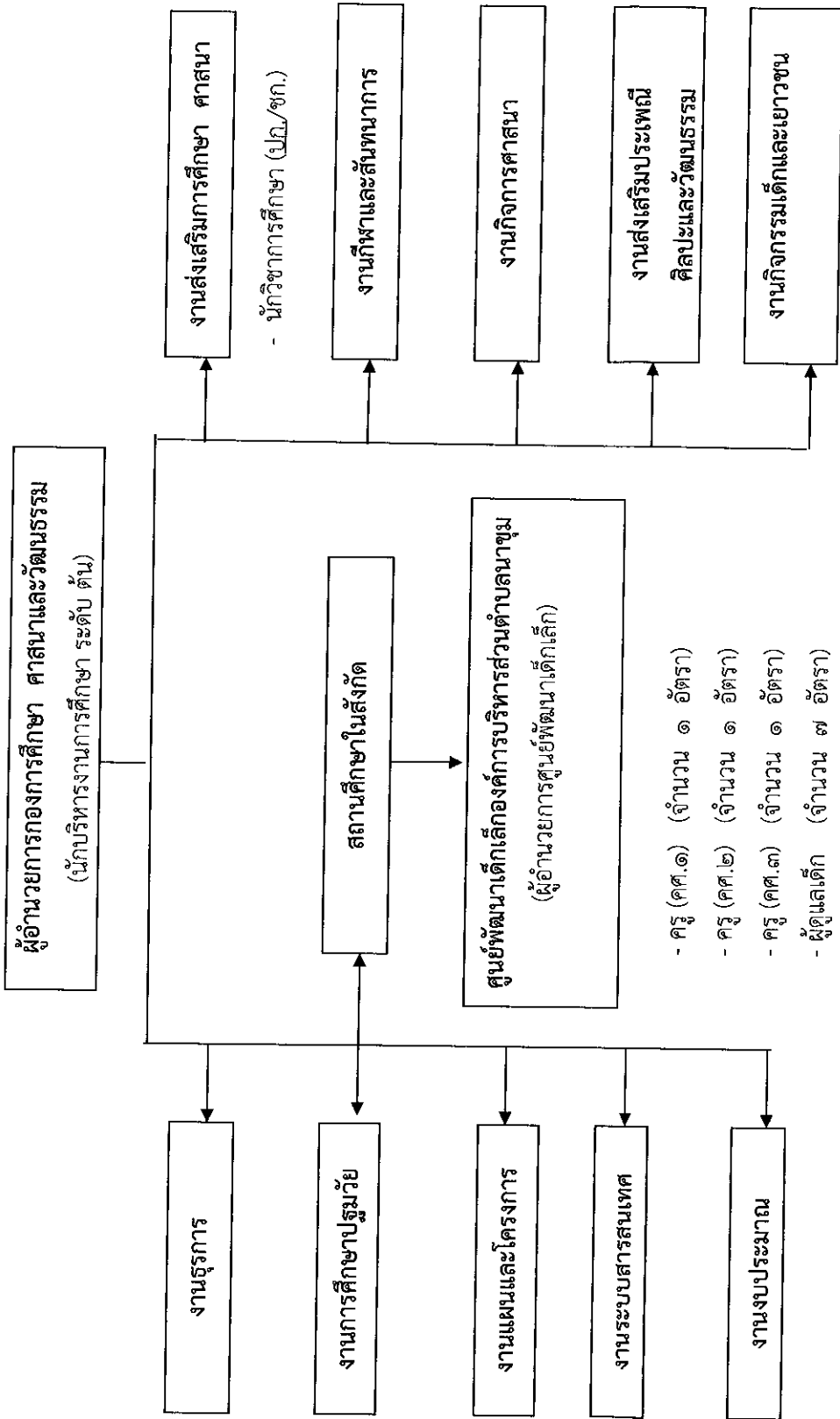
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน				อาวุโส
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๓	๗

โครงสร้างของกองช่าง



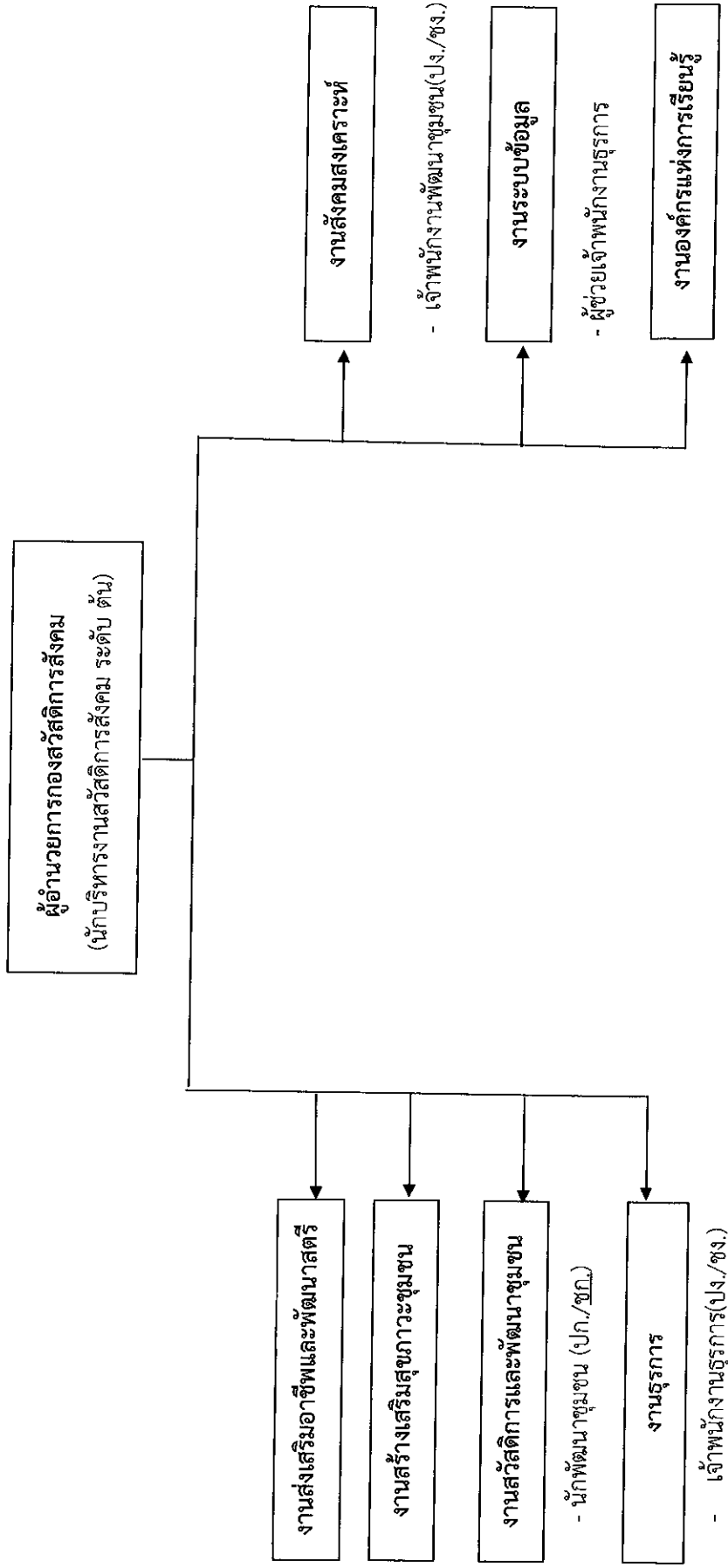
ระดับ จำนวน	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	
๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๕
												๖

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติ	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๒	-	-	๒	๑	-	-	-	-	๗	๑๓

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด อบต.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่น ๆ /เงินตอบแทน	
๑	หม่อมงามน้อยทับสม (ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๗๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๘,๐๕๐.-	๕๕,๐๐๐.-	-	๕๕๘,๐๕๐.- (ว่างเดิม)
๒	พ.จ.อ.พงศธร รัตนโชติคุณ หน่วยตรวจซ่อมภายใน	ปริญญาโท(ร.ม.)	๗๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๗๕-๓-๐๐-๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕๓,๑๒๐.-	๕๒,๐๐๐.-	-	๕๕๓,๑๒๐.-
๓	สื่อนักปลัด อบต.	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๗๕-๓-๐๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๔	นายอดิธิกร อ่อนวณิช	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๗๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๕,๕๕๐.-	๕๒,๐๐๐.-	-	๕๕๕,๕๕๐.-
๕	นางสาวกัญญาภัทร ทองเชื้อ	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๗๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๒๘๘,๑๒๐.-	-	-	๒๘๘,๑๒๐.-
๖	นางวิลาสิณี ดวงจันทร์	ปริญญาโท(ร.ม.)	๗๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๗๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๕๕๒,๓๒๐.-	-	-	๕๕๒,๓๒๐.-
๗	(ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๗๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐.-	-	-	๓๕๕,๓๒๐.-
๘	นางสาวพวงษ์ศิกา จอมหงษ์	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๗๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๒๑๕,๕๕๐.-	-	-	๒๑๕,๕๕๐.-
๙	นายกิตติพงษ์ คำปลั่ง	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๗๕-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๒๑๕,๕๕๐.-	-	-	๒๑๕,๕๕๐.-
๑๐	(ว่าง)	ปวช./ปวส./ปวท.	๗๕-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๗๕-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ง./ช.ง.	๑๓๘,๑๒๐.-	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๑๑	สิบเอกณัฐพงษ์ เส็งกล้า	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๐๑-๕๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๗๕-๓-๐๑-๕๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑๖๒,๕๐๐.-	-	-	๑๖๒,๕๐๐.-
๑๒	นางปิ่นสุภา เทพรัตน์ นายธนาวุฒิ ตู้ปลั่ง	ปริญญาตรี(ร.บ.บ) ปวช.(พ.พ.ก)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๘๑,๕๕๐.-	-	-	๑๘๑,๕๕๐.-
๑๓	นายณัฐวัฒน์ จันทุน	มีประสบการณ์ ๕ ปี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๒๒,๕๕๐.-	-	-	๑๒๒,๕๕๐.-
๑๔	(ว่าง)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขภาพ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขภาพ	-	๑๓๘,๐๐๐.-	-	-	๑๓๘,๐๐๐.- (กำหนดใหม่)

กองคลัง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	พณิชย์สมส่วนสมบัติ (ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการการเงินและบัญชี	ต้น	๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการการเงินและบัญชี	ต้น	๕๐๑,๕๔๐.-	๕๒,๐๐๐.-	-	๕๕๓,๕๔๐.- (ว่างเดิม)
๒	(ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑		ป.ก./ช.ก.	๗๕-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑		ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐.-	-	-	๓๕๕,๓๒๐.- (ว่างเดิม)
๓	นางสิริภกา กาแก้ว (ว่าง)	ปวช.(บัญชี) ปวช.	๗๕-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๗๕-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	๒๘๘,๘๔๐.-	-	-	๒๘๘,๘๔๐.- (ว่างเดิม)
๔	นางสิริภกา กาแก้ว (ว่าง)	ปวช.(บัญชี) ปวช.	๗๕-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๗๕-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐.-	-	-	๒๘๗,๙๐๐.- (ว่างเดิม)
๕	นางดวงพรพิมล บุตรศรี	ปวช.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	-	๑๓๓,๕๔๐.-	-	-	๑๓๓,๕๔๐.-
๖	นางสาวศิริมล รุณลา (ว่าง)	ปริญญาตรี(บ.บ.บ) ปวช./ปวส./ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	-	๑๕๕,๖๕๐.-	-	-	๑๕๕,๖๕๐.-
๗	(ว่าง)		-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐.-	-	-	๑๓๘,๐๐๐.- (ว่างเดิม)

กองช่าง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	พณิชย์สมส่วนสมบัติ พุดธดา	ปริญญาตรี(ว.บ.บ.)	๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายช่างโยธา	ต้น	๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง) นายช่างโยธา	ต้น	๕๖๘,๘๖๐.-	๕๒,๐๐๐.-	-	๖๒๐,๘๖๐.-
๒	(ว่าง)	ปวช./ปวท./ปวส.	๗๕-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑		ป.ง./ช.ง.	๗๕-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑		ป.ง./ช.ง.	๒๘๗,๙๐๐.-	-	-	๒๘๗,๙๐๐.- (ว่างเดิม)
๓	พณิชย์สมส่วนสมบัติ	ปวส.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๕๖,๙๒๐.-	-	-	๑๕๖,๙๒๐.-
๔	นางสาวสุพรรณณี แก้ววังอ้อ	ปริญญาตรี (ศ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	-	๑๕๕,๖๕๐.-	-	-	๑๕๕,๖๕๐.-
๕	นายวิฑูรย์ บุตรศรี	ปวช.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๐,๘๕๐.-	-	-	๑๒๐,๘๕๐.-
๖	นายปิยมิตร อองกุลระ	ปวส.(ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๖,๘๘๐.-	-	-	๑๕๖,๘๘๐.-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล (ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๐๘-๒๑๑๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา) นักวิชาการศึกษา	ต้น	๗๕-๓-๐๘-๒๑๑๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการศึกษา	ต้น	๔๐๑,๓๕๐.-	๕๒,๐๐๐.-	-	๕๕๓,๓๕๐.- (ว่างเดิม)
๒	นายมานะชัย วิระวงศ์ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของสภาฯ บริหารส่วนตำบลชุม	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา) นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๗๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	ผู้อำนวยการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑๘๕,๐๕๐.-	-	-	๑๘๕,๐๕๐.-
๓	พนักงานจ้าง	ปริญญาตรี(คน.)	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดใหม่ (ใช้เงินอุดหนุน) ๓๔๘,๒๕๐.- ๓๕๕,๔๕๐.- ๒๗๕,๘๘๐.-
๔	นางขวัญตา คำวงศา	ปริญญาตรี(คน.)	๗๕-๓-๐๘-๒๑๑๓-๒๑๖	-	คศ.๒	๗๕-๓-๐๘-๒๑๑๓-๑๐๑	ครู	-	๑๗๕,๖๕๐.-	-	-	๑๗๕,๖๕๐.-
๕	นางรัตนาภรณ์ สายคำ	ปริญญาตรี(คน.)	๗๕-๓-๐๘-๒๑๑๓-๒๑๗	-	คศ.๓	๗๕-๓-๐๘-๒๑๑๓-๑๐๒	ครู	-	๑๘๐,๖๐๐.-	-	-	๑๘๐,๖๐๐.-
๖	นางเบญจพร พรหมภักดิ์	ปริญญาตรี(คน.)	๗๕-๓-๐๘-๒๑๑๓-๒๑๘	-	คศ.๑	๗๕-๓-๐๘-๒๑๑๓-๑๐๓	ครู	-	๑๖๘,๗๖๐.-	-	-	๑๖๘,๗๖๐.-
๗	นางอุษมา อ่อนศรี (ว่าง)	ปริญญาตรี(คน.)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๕,๖๕๐.-	-	-	๑๗๕,๖๕๐.-
๘	นางสิริศพร บุญเงิน	ปริญญาตรี(คน.)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๖๐๐.-	-	-	๑๘๐,๖๐๐.-
๙	นางวันรัตน์ พูลลา	ปริญญาตรี(คน.)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐.-	-	-	๑๘๐,๐๐๐.-
๑๐	นางแววตา กัญยานวน	ปริญญาตรี(คน.)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๘,๗๖๐.-	-	-	๑๖๘,๗๖๐.-
๑๑	นางสิริรัตน์ คณินนันท	ปริญญาตรี(คน.)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๗๕,๐๐๐.-	-	-	๑๗๕,๐๐๐.-
๑๒	นางอรอุมา อ่อนศรี	ปริญญาตรี(คน.)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๕,๐๕๐.-	-	-	๑๖๕,๐๕๐.-
๑๓	พนักงานจ้าง	ปริญญาตรี(คน.)	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐.-	-	-	๑๑๒,๘๐๐.-

กองสวัสดิการสังคม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล (ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๑๑-๒๑๑๕-๐๐๓	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	ต้น	๗๕-๓-๑๑-๒๑๑๕-๐๐๓	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	ต้น	๓๗๓,๖๐๐.-	๕๒,๐๐๐.-	-	๔๒๕,๖๐๐.- (ว่างเดิม)
๒	นายวิระชาติ จันทระคำ	ปริญญาโท	๗๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๓	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๗๕-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๓	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๒๓๘,๕๐๐.-	-	-	๒๓๘,๕๐๐.-
๓	พนักงานจ้าง	ปริญญาโท	-	-	-	-	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๒๗๗,๗๐๐.-	-	-	๒๗๗,๗๐๐.- (กำหนดใหม่)
๔	พนักงานจ้าง	ปริญญาโท	-	-	-	-	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๒๗๗,๗๐๐.-	-	-	๒๗๗,๗๐๐.- (กำหนดใหม่)
๕	พนักงานจ้าง	ปริญญาโท	-	-	-	-	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑๘๐,๐๐๐.-	-	-	๑๘๐,๐๐๐.- (กำหนดใหม่)

ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประกอบแบบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๘)

ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี

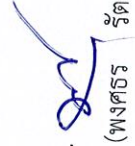
รับจริง ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ เป็นเงินรายได้ ๑๖,๔๓๙,๐๐๐ บาท เงินอุดหนุน ๑๒,๓๐๓,๐๒๒.๑๒.- บาท รวมเป็นเงิน ๒๘,๗๔๒,๐๒๒.๑๒ บาท

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	
ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล				
- เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๙,๙๘๑,๕๓๐	๑๐,๓๔๓,๘๓๐	๑๐,๗๔๑,๒๐๐	
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๔๙๗,๒๓๐	๑,๕๕๑,๕๗๕	๑,๖๐๗,๑๓๐	
รวม	๑๑,๔๗๘,๗๖๐	๑๑,๘๙๕,๔๐๕	๑๒,๓๔๘,๓๓๐	
คิดเป็น%	๓๖.๔๔	๓๕.๙๖	๓๕.๔๘	


ตรวจถูกต้อง


 (นายสมชาย บุตรทิ)
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

ตรวจถูกต้อง

พ.จ.อ. 
 (พงศธร รัตนโชติคุณ)
 รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รักษาการแทน
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

ตรวจถูกต้อง


 (นายฉัตร อ่อนวงศ์)
 หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน
 ผู้อำนวยการกองคลัง

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง 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 โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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 ให้แก่บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาผู้บริหาร/สายงานผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี

๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒. การพัฒนาสมาชิกสภา อบต.

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี

๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓. การพัฒนาความชำนาญการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)

๓.๑ จัดให้พนักงานส่วนตำบล ,ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้เข้ารับการศึกษาอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบล ,ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๓.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- ๔.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่
- ๔.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงาน
- 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) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือน

ข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และ

ตรวจสอบได้

- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี

ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
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 / ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสมชาย บุตรดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

สำเนาถูกต้อง

(นางวิลาสิณี ฉางจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม
เรื่อง ประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
อุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล
ลงวันที่ ๓ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง
หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วน
ตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓
ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์
ในการประชุมครั้งที่ ๙ / ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการ
องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ดังรายละเอียดตามแนบท้ายนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล
งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานการเจ้าหน้าที่
การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการ
ท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์
งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษา
ทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วน
ราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับ และเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วน
ราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการ ข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ
ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในดังนี้

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

สำเนาถูกต้อง

(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคล

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำ บัญชีงานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และ เงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะทางการเงิน การคลัง งานจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ และควบคุมการเบิกจ่ายเงินงานทางบตดลองประจำเดือน และประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดทำ 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 งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติ การผังเมือง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตามควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับงานประปา งานเกี่ยวกับงานช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในดังนี้

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

สำเนาถูกต้อง

(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคล

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่นการจัดการศึกษาปฐมวัย 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 และการศึกษานอกโรงเรียน 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

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

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

สำเนาถูกต้อง

(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคล

ที่พึง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสังเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพ เด็กและเยาวชนที่ประพฤติน่าไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัว 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

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี 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 ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสมชาย บุตรที)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

สำเนาถูกต้อง

(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคล



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 ๙/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) หน่วยตรวจสอบภายใน	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน สำนักปลัด	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	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๗๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๗๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑	-
๑๓	ขับรถยนต์	-	๑	-
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสุขาภิบาล	-	๑	-

สำเนาถูกต้อง

(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคล

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
	กองคลัง			
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการ ระดับต้น	๑	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๗๔-๓-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๗๔-๓-๐๕-๔๒๐๔-๐๐๑
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๗๔-๓-๐๕-๔๒๐๓-๐๐๑
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-
	กองช่าง			
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	-
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			
๒๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	อำนาจการ ระดับต้น	๑	๗๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑
๒๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๗๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กองค้การบริหาร ส่วนตำบลนาขุม			
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	-

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
๓๕	<u>กองสวัสดิการสังคม</u> ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ผู้อำนวยการ 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 ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(นายสมชาย บุตรที)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม



(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

ที่ ๓๐๐ / ๒๕๖๗

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 / ๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๖๗ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน ๒๕ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๒๐ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสมชาย บุตรที)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

สำเนาถูกต้อง

(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคล

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ตามประกาศกำหนดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗
 องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน			หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	(ว่าง)	๗๔-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น	ปริญญาตรี	-	๗,๐๐๐	-	
๒	พ.จ.อ.พงศธร รัตนโชติคุณ	๗๔-๓๐-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	ปริญญาโท(ร.ม.)	๔๒,๒๑๐	๓,๕๐๐	-	
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน (ว่าง)	๗๔-๓๐-๑๒-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	ปริญญาตรี	-	-	-	
๔	สำนักงานปลัด นายชิตติธร อ่อนวงษ์	๗๔-๓๐-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ระดับต้น ปก./ชก.	ปริญญาตรี(ร.บ.)	๓๙,๖๓๐	๓,๕๐๐	-	
๕	นางสาวกัญญาภัทร ทองชีว	๗๔-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	ปริญญาตรี(บ.บ.)	๒๕,๔๗๐	-	-	
๖	นางวิลาสินี ดวงจันทร์	๗๔-๓๐-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	ปริญญาโท(ร.ม.)	๓๘,๕๒๐	-	-	

(นายสมชาย บุตรดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

ลิ้นแฉ่ง

นางวิลาสินี ดวงจันทร์

นักทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน			หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๗	นางสาวพงษ์ศิลา จอมหงษ์ (ว่าง)	๗๔-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	ปริญญาตรี(วท.บ.)	๑๘,๘๔๐	-	-	
๘	สิบลเอกฤษ์พงษ์ศรี เส็งคำ	๗๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	ปริญญาตรี	-	-	-	
๙	นายกิตติพงษ์ คำปลั่ง	๗๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ป.ช./ช.ง.	ปริญญาตรี(ทล.บ.)	๑๔,๓๑๐	-	-	
๑๐	นางปณิทยา เทพจันทร์	๗๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ป.ช./ช.ง.	ปริญญาตรี(วท.บ.)	๑๒๒๒๐	-	-	
๑๑	นายธนาวุฒิ ตูปลั่ง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ปริญญาตรี(บธ.บ.)	๑๕,๖๕๐	-	-	
๑๒	นายณัฐวัตร จันทร์ทุม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทา สาธารณภัย	-	วช.ไฟฟ้า	๑๐,๓๑๐	-	-	
๑๓	(ว่าง)	-	ชำนาญ	-	ประสบการณ์ ๕ ปี	๙,๔๐๐	-	-	
๑๔	กองคลัง	-	ชำนาญ	-	วช./ปวท./ป.ส.	-	-	-	
๑๕	(ว่าง)	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการ ระดับ ต้น	ปริญญาตรี	-	๓,๕๐๐	-	
๑๖	(ว่าง)	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	ปริญญาตรี	-	-	-	

(นายสมชาย บุตรทิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

สำเนาถูกต้อง



นางวิภาสมี ดวงจันทร์

นักทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน		หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑๗	นางจิรภา กาแก้ว	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	ปริญญาตรี(ร.บ.)	๒๕,๖๖๐	-	
๑๘	(ว่าง)	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	ปวช./ปวท./ปวส.	-	-	
๑๙	นางสาวพรพิมล บุตรที	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ปวช.(บัญชี)	๑๑,๕๐๐	-	
๒๐	นางสาวศศิวิมล รุณลา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ปริญญาตรี(บธ.บ.)	๑๓,๔๗๐	-	
๒๑	นายวพรรษ อินพาทัก	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ปริญญาตรี(บธ.บ.)	๑๑,๕๐๐	-	
๒๒	กองช่าง	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการ ระดับ ต้น	ปริญญาตรี(ก่อสร้าง)	๔๑,๕๕๐	๓,๕๐๐	
๒๓	(ว่าง)	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	ปวช./ปวท./ปวส.	-	-	
๒๔	นายธัญพัทธ์ เมตตา	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	ปวส.โยธา	๑๒,๓๓๐	-	
๒๕	นางสุพรรณณี แก้ววังอ้อ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ปริญญาตรี(ศศ.บ.)	๑๓,๓๘๐	-	
๒๖	นายวิวัฒน์ บุตรที	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ปวช.ก่อสร้าง	๑๐,๔๓๐	-	
๒๗	นายปิยณัฐ อองกุลนะ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ปวส.ไฟฟ้า	๑๒,๖๒๐	-	

สำเนาถูกต้อง

(นางวิภาณี ดวงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคล

(นายสมชาย บุตรที)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน		หมายเหตุ
						เงินเดือน เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๒๘	กองการศึกษา (ว่าง)	๗๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	อำนาจการ ระดับ ต้น	ปริญญาตรี	-	๓,๕๐๐	-
๒๙	นายมานะชัย วีระวงศ์ (ว่าง)	๗๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๑๖,๙๕๐	-	-
๓๐	นางขวัญตา คำวงศา	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	-	-	-
๓๑	นางรัตนาภรณ์ สายคำ	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๐๑	ครู	คศ.๒	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๓๐,๒๙๐	๓,๕๐๐	-
๓๒	นางเบญจพร พรหมภักดี	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๐๒	ครู	คศ.๓	ปริญญาโท(ศษ.ม)	๓๑,๑๕๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐
๓๓	(ว่าง)	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๐๓	ครู	คศ.๑	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๒๓,๙๙๐	-	-
๓๔	นางสิดาพร บุญปั้น (ว่าง)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	-	-	-
๓๕	นางแววตา กัณยานวน	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๑๕,๕๒๐	-	-
๓๖		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	-	-	-
๓๗		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๑๕,๔๕๐	-	-

นาง
(นายสมชาย บุตรทิ)

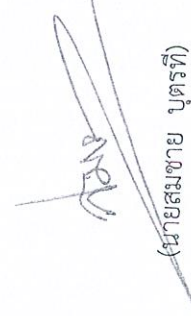
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

สำเนาออกห้อง

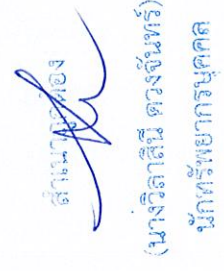
(นางวิภาสินี ดวงจันทร์)

นักทรัพยากรบุคคล

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน			หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๓๘	(ว่าง)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	-	-	-	
๓๙	นางอรอุมา อ่อนศรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๑๔,๐๙๐	-	-	
๔๐	(ว่าง)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี	-	-	-	
๔๑	กองสวัสดิการสังคม (ว่าง)	๓๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อำนาจการ ระดับ ต้น	ปริญญาตรี	-	๓,๕๐๐	-	
๔๒	นายรัฐฤกษ์ จันโสดา	๓๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ป.บ./ข.ก.	ปริญญาโท(ร.บ.ม.)	๓๐,๓๙๐	-	-	
๔๓	(ว่าง)	๓๔-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ป.ง./ข.ง.	ปวช./ปวส./ปวท.	-	-	-	
๔๔	(ว่าง)	๓๔-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ข.ง.	ปวช./ปวส./ปวท.	-	-	-	
๔๕	นางสาวลลิตา มาคุณ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๑๑,๕๐๐	-	-	


 (นายสมชาย บุตรที)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม


 (นางสาวลิณี ดวงจันทร์)
 นักทรัพยากรบุคคล