



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม
อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุตรดิตถ์

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดอุดรธานี 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 จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕

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. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

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 องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ 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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุมเกิดประโยชน์ต่อประชาชน 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. ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับใช้เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับทำการเกษตรในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า
- ๖.๒ คลองดินเขิน 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 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด 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 และแก้ไขปัญหาเสพติดต่าง 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 ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน 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 ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไป ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม กำหนดวิธีการ ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาดังกล่าวขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

“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. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและภาคบริการ
๙. อนุรักษ์ ฟื้นฟูและบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. สร้างความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและชุมชน
๑๑. พัฒนาระบบการบริหารและบริการที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๑ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและ
การคุ้มครองทางสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๒ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการน้ำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๓ การบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ การพัฒนาด้านการพัฒนาเมือง
และชุมชน

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๑. ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม
 - จัดสร้างห้องสมุดประจำตำบลเพื่อการเรียนรู้
 - ฝึกอบรม ชักเยาะจิตใจทางด้านคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม
 - จัดให้มีหอกระจายข่าวและที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
 - จัดซื้อวัสดุ-อุปกรณ์สื่อการเรียนการสอนสำหรับ ศพด.
 - จัดซื้อหนังสือพิมพ์ให้กับที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน
 - สนับสนุนอาหารกลางวันให้กับโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลนาขุม
 - สนับสนุนอาหารเสริม (นม) ให้กับโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตตำบลนาขุม
 - สนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับครูผู้ดูแลเด็กและผู้ด้อยโอกาส
 - จัดกิจกรรมโครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ
 - จัดกิจกรรมโครงการวันเด็กแห่งชาติ
 - จัดการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติดและกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์

๒. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- การจัดตั้งกองทุนเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้าน
- อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย การวางแผนครอบครัว และการสุขาภิบาลพื้นฐาน
- 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
- ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านและขุดเจาะบ่อนบาดาลให้ทั่วทุกหมู่บ้าน
- ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้าน
- ก่อสร้างและซ่อมแซมถนนลูกรังเข้าสู่พื้นที่การเกษตร
- ปรับปรุงระบบประปา
- ซ่อมแซมเส้นทางคมนาคมที่ได้รับความเสียหายจากสาธารณภัยต่างๆ
- สร้างฝายหรือถังเก็บน้ำฝนให้พอเพียงสำหรับ อุปโภค - บริโภค
- ขุดลอกแหล่งน้ำที่ตื้นเขิน เพื่อกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง
- สร้างระบบประปาภายในหมู่บ้าน ชุมชน
- ขุดบ่อนบาดาล ,สร้างฝาย คสล.เพื่อรองรับการขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง

๔. ด้านเศรษฐกิจและสังคม

- เพิ่มพูนทักษะให้แก่เกษตรกรในการประกอบอาชีพเสริมหลังฤดูเก็บเกี่ยวผลผลิต
- ส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ส่งเสริมความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ
- จัดฝึกอบรมส่งเสริมการแปรรูป และบรรจุผลิตภัณฑ์สินค้าเกษตรกร
- ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ
- สนับสนุนเงินทุนให้กับกลุ่มอาชีพ
- สนับสนุนเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้สูงอายุ คนพิการ สงเคราะห์ผู้ติดเชื่อเอดส์
- 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
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม
- ทศนศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้

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

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (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 ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม 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"> - บุคลากรมีมาก - บุคลากรมีทักษะหรือความชำนาญงานมาก - งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและจูงใจบุคลากรมีมาก - ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ - โครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบแนวตั้ง ทำให้การสั่งการ การบังคับบัญชามีความชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรกำหนดนโยบายอัตรากำลังคน เพื่อจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน - ควรมอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น 	ยกเลิกอัตรากำลังคนในพันธกิจที่ไม่จำเป็น แล้วนำอัตรากำลังคนไปใช้ในพันธกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า
จุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างยังรับรู้เรื่องวิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานค่อนข้างน้อย - โครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบแนวตั้ง ตามระบบราชการแบบดั้งเดิม ทำให้การบริหารงานมีขั้นตอนมาก ล่าช้า 	<ul style="list-style-type: none"> - ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์และพันธกิจให้พนักงานจ้างทราบ - ควรมอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น 	กำหนดให้ทุกส่วนราชการมีพันธกิจร่วมกันในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผู้บริหารควรมอบหมายงานตามพันธกิจขององค์กรให้ชัดเจน

การวิเคราะห์ SWOT	ผลการวิเคราะห์	จะบรรลุวิสัยทัศน์ ต้องดำเนินการดังนี้	นโยบายเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลเมื่อเทียบกับพันธกิจที่รับผิดชอบ
โอกาส	- มีบุคลากรในการปฏิบัติงานแต่ละด้านเพียงพอและสามารถที่จะปฏิบัติทดแทนกันได้	- ควรกำหนดนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารงาน โดยเน้นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	กำหนดให้ทุกส่วนราชการรับทราบนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารงาน และให้ทุกส่วนถือปฏิบัติเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกส่วนราชการ
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 โภค และการก่อสร้างอื่น 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 และผู้ด้อย โอกาส (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) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (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) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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. 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 กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๑ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความต้องการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๑.๔ งานกิจการสภา อบต.</p> <p>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๒.๑ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๒.๒ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๒.๓ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๒.๔ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p> <p>๑.๒.๕ งานรักษาความสะอาด</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๑.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๑.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๒ ฝ่ายบัญชี</p> <p>๒.๒.๑ งานบัญชี</p> <p>๒.๒.๒ งานธุรการ</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๑.๔ งานกิจการสภา อบต.</p> <p>๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ</p> <p>๑.๒.๑ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๒.๒ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๒.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๒.๔ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๑.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๑.๓ งานธุรการ</p> <p>๒.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้</p> <p>๒.๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๑.๒ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๒.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๒.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๒.๓ งานผังเมือง</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๔.๑.๒ งานการศึกษาปฐมวัย สถานศึกษาในสังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาชุม</p> <p>๔.๑.๓ งานแผนและโครงการ</p> <p>๔.๑.๓ งานระบบสารสนเทศ</p> <p>๔.๑.๓ งานงบประมาณ</p> <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๒.๑ งานส่งเสริมการศึกษา</p> <p>๔.๒.๒ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๒.๓ งานกิจการศาสนา</p> <p>๔.๒.๔ งานส่งเสริมประเพณีศิลปะ และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๒.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๑.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๑.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>๕.๑.๓ งานสร้างเสริมสุขภาวะชุมชน</p> <p>๕.๑.๔ งานองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>๕.๑.๕ งานธุรการ</p> <p>๕.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๒.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๒.๒ งานระบบข้อมูล</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ ฝ่ายควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๑.๑ งานผังเมือง</p> <p>๓.๑.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๑.๓ งานธุรการ</p> <p>๓.๒ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>๓.๒.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๑.๑ งานธุรการ</p> <p>๔.๑.๒ งานการศึกษาปฐมวัย สถานศึกษาในสังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาชุม</p> <p>๔.๑.๓ งานแผนและโครงการ</p> <p>๔.๑.๓ งานระบบสารสนเทศ</p> <p>๔.๑.๓ งานงบประมาณ</p> <p>๔.๒ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๒.๑ งานส่งเสริมการศึกษา</p> <p>๔.๒.๒ งานกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๔.๒.๓ งานกิจการศาสนา</p> <p>๔.๒.๔ งานส่งเสริมประเพณีศิลปะ และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๒.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๕. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑ ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๕.๑.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>๕.๑.๓ งานสร้างเสริมสุขภาวะชุมชน</p> <p>๕.๑.๔ งานองค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>๕.๑.๕ งานธุรการ</p> <p>๕.๒ ฝ่ายสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๒.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๕.๒.๒ งานระบบข้อมูล</p>	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วน ตำบลนาขุม								
(จำนวนเด็ก ณ ๑๐ มิ.ย. ๖๓ จำนวน ๖๗ คน)								
ครู (ศศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ศศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๑	๔๑	๔๒	๔๒	-	+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)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๔๓,๓๒๐	๔๘,๐๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๕๐	๑๔,๑๖๐	๕๐๓,๕๓๐	๕๑๖,๙๖๐	๕๓๑,๑๒๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัด อบต.	ปก./ชก.	-	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๒๒,๖๕๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๒๖๐,๕๒๐	๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๑,๕๔๐	๒๘๒,๖๐๐	๒๙๓,๘๘๐
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	(ปก./ชก.)	-	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐
๘	นักวิชาการเกษตร	(ปก./ชก.)	-	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	(ปง./ชง.)	-	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	(ปง./ชง.)	-	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑๘๖,๔๘๐	๐	๗,๕๖๐	๗,๐๘๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๐๔๐	๒๐๑,๘๔๐	๒๑๐,๐๐๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๖๓,๒๐๐	๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๘๓,๗๒๐
๑๓	ขับรถยนต์	-	๑	๑๑๖,๕๒๐	๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๑,๐๘๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๓๑,๐๔๐
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑๑๖,๕๐๐	๐	๔,๖๐๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๑,๐๐๐	๑๒๕,๙๒๐	๑๓๐,๙๖๐

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)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๒๔๙,๓๖๐	๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๕๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๘๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	(ปง./ ชง.)	๑	๒๙๗,๙๐๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๖
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๒๐,๑๒๐	๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๔,๙๒๐	๑๒๙,๙๖๐	๑๓๕,๒๔๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๒๐,๒๔๐	๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๐๔๐	๑๓๐,๐๘๐	๑๓๕,๓๖๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๔๑,๐๐๐	๐	๕,๖๕๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๕๒๐	๑๕๘,๖๔๐

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)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๙๖,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐
๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๐๙,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐
๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๕๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๑๖,๓๖๐	๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๒๗,๑๒๐	๑๕๓,๐๐๐	๑๕๙,๑๒๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๑๖,๕๒๐	๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๑,๐๘๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๓๑,๐๐๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๕๒,๕๔๐	๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๘,๒๐๐	๑๕๕,๒๐๐	๑๖๐,๕๔๐

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๔.๑ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐
๒	นักวิชาการศึกษา	ปจ./ชก.	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐
๓	ครู	คศ.๑	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๔	ครู	คศ.๒	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐
๕	ผู้ดูแลเด็ก	-	๗	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐

๕. กองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๕.๑ กองสวัสดิการสังคมองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑๒,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐
๒	นักพัฒนาชุมชน	ปจ./ชก.	๑	๒๑๘,๕๐๐	๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๕๔๐

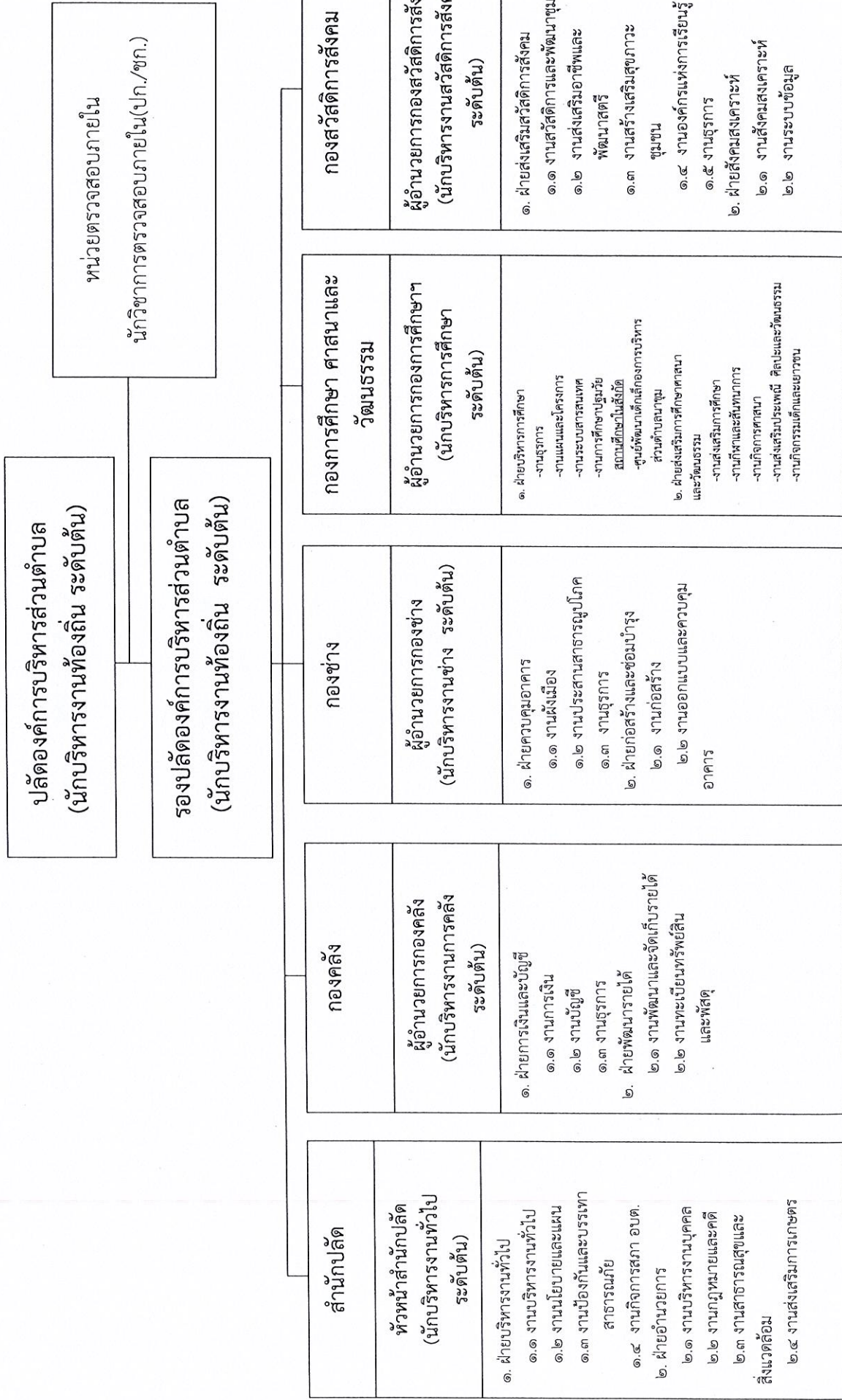
๖. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๒๘,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๒๙,๔๐๐,๐๐๐ บาท	๓๐,๘๐๐,๐๐๐ บาท

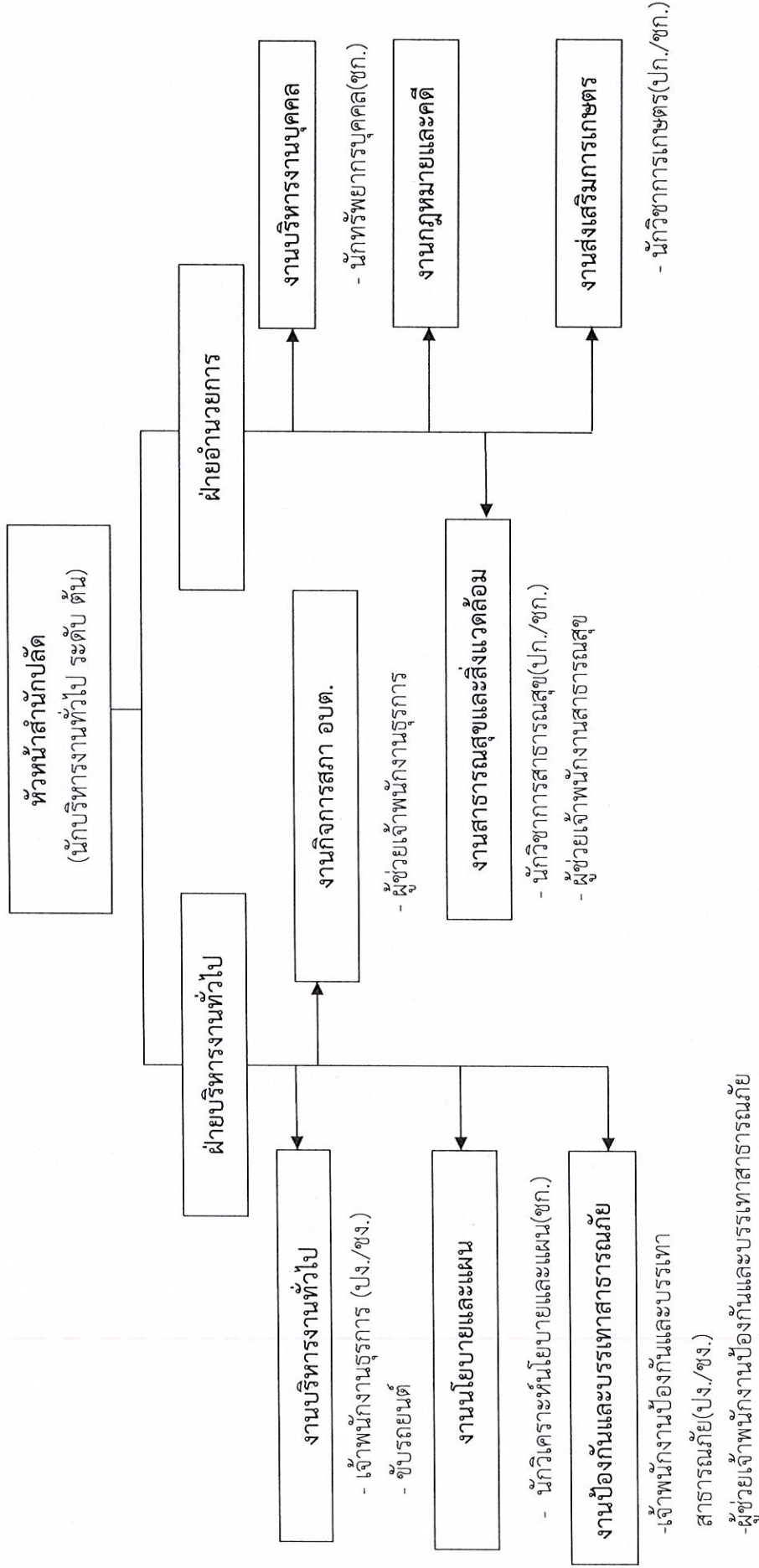
หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ตามระบบจำแนกตำแหน่ง ในระบบแห่ง)

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

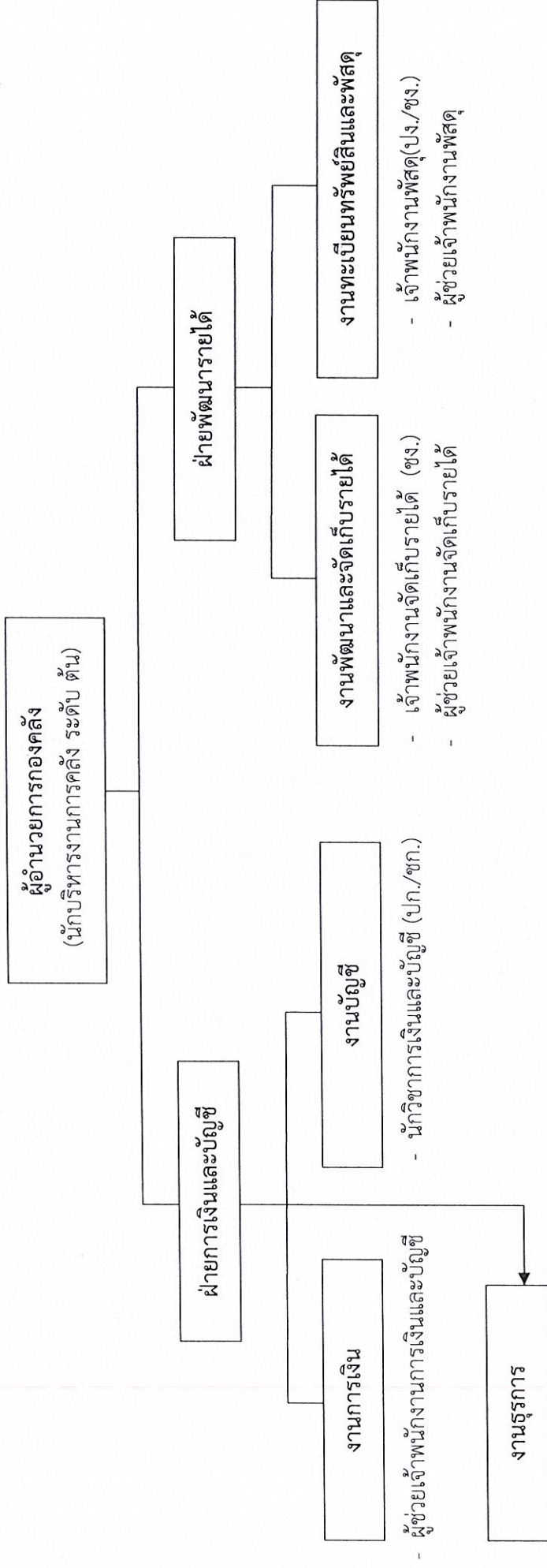


โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน				ชำนาญงาน
จำนวน	๑	-	-	๒	๒	-	-	๒	-	-	๔	๑๑

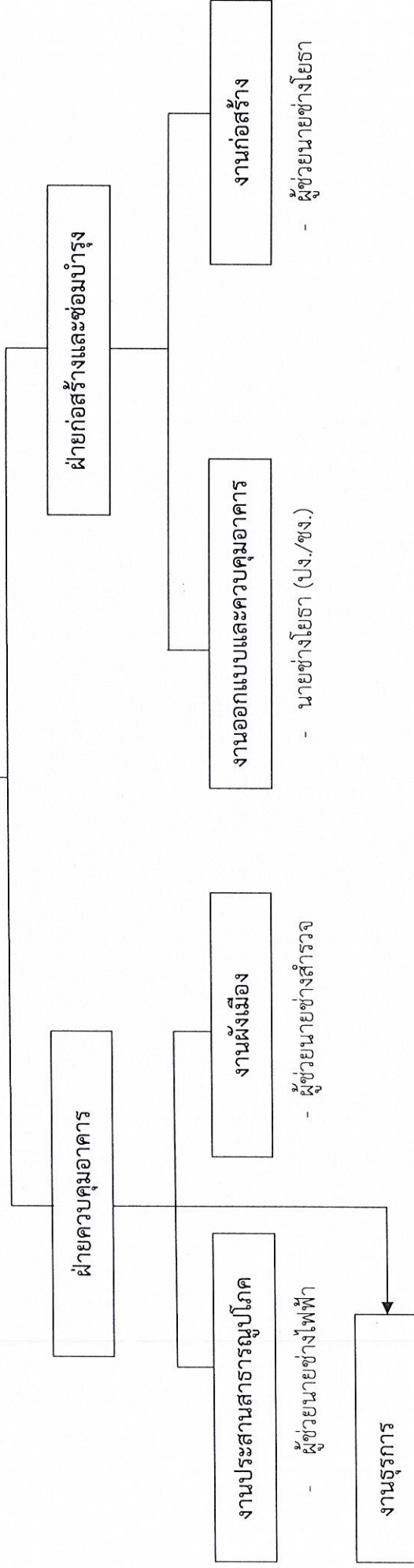
โครงสร้างขององค์กร



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

โครงสร้างของกองช่าง

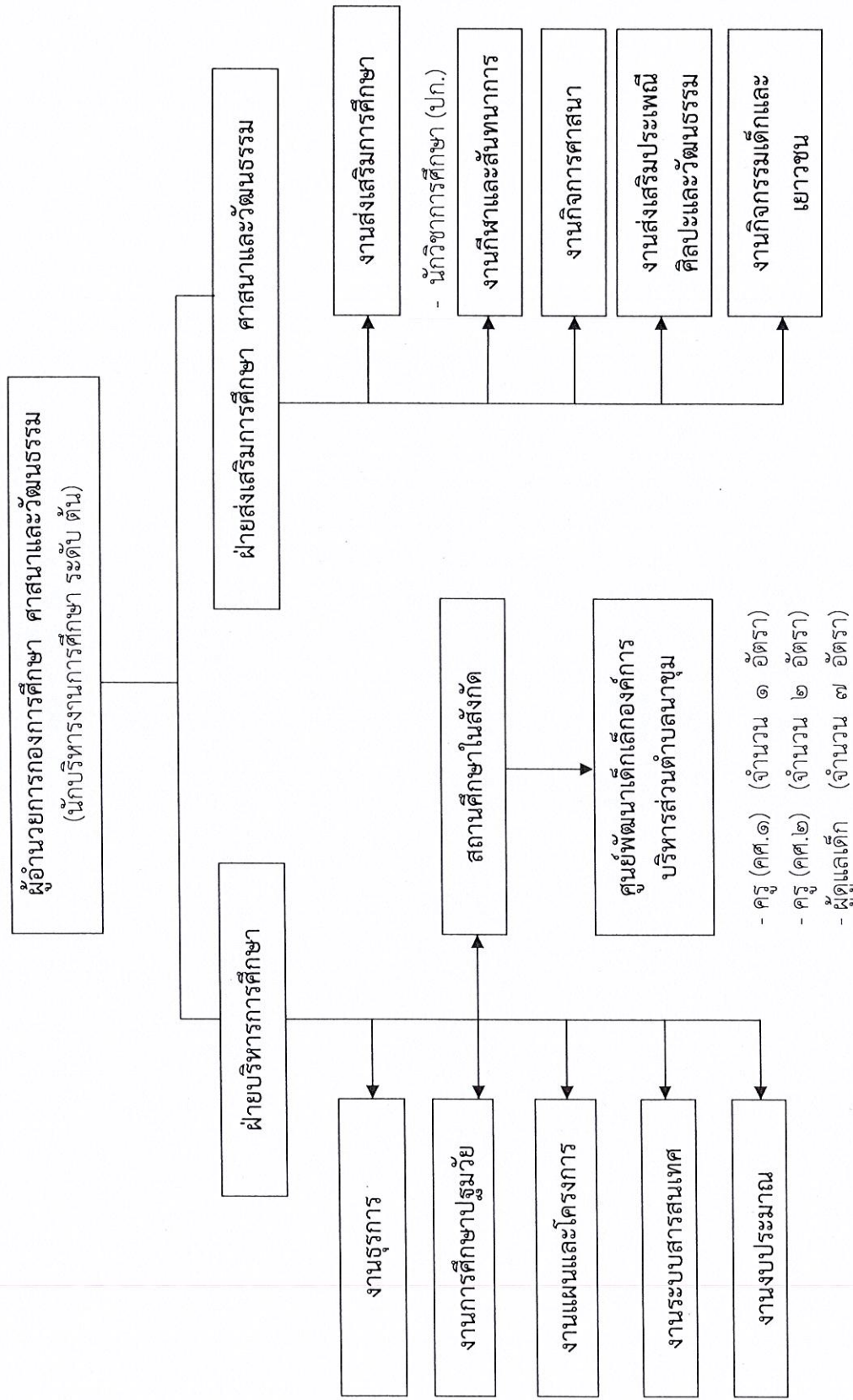
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)



- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

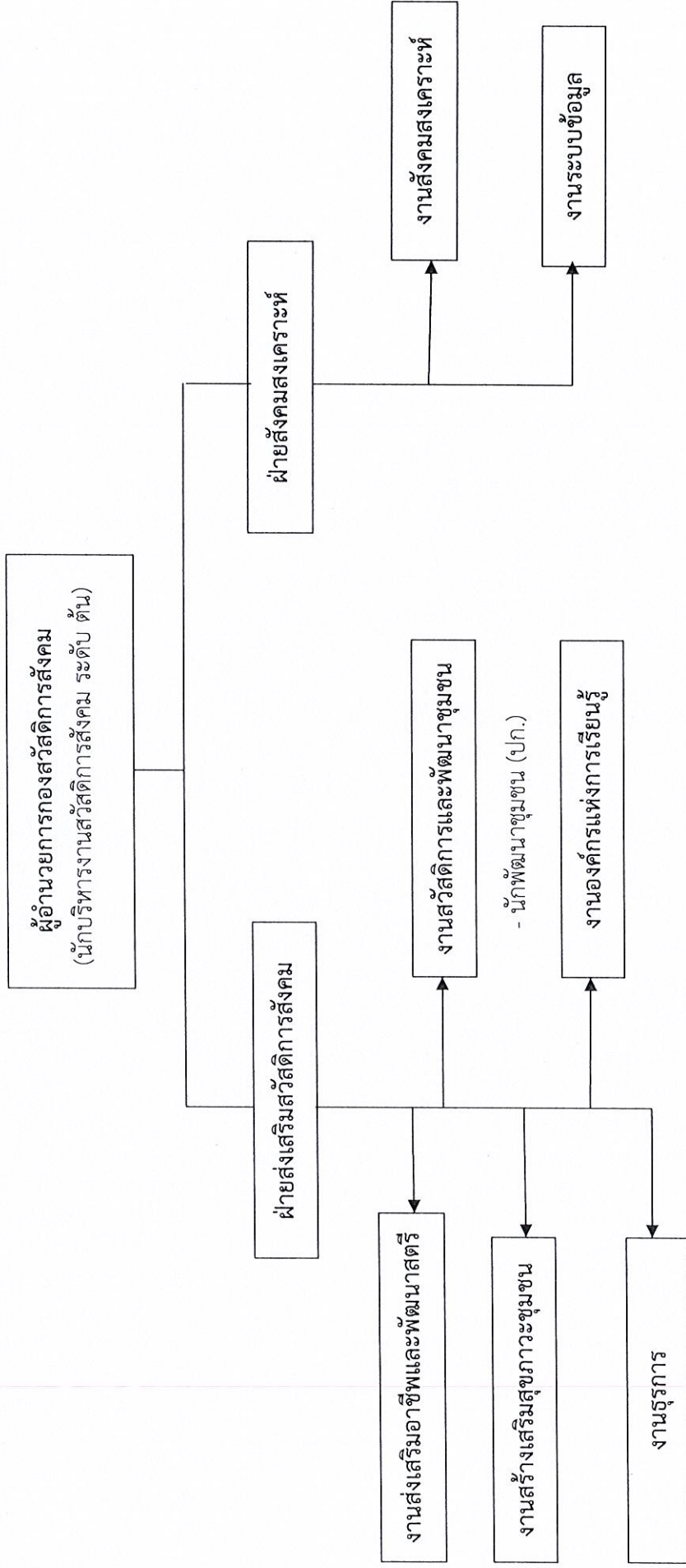
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๔	๖

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	-	๗	๑๒

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัด อบต.

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน
๑	พนักงานส่วนตำบล นางสาวนงลักษณ์ จินดาเสน	ปริญญาโท(ร.ม.)	๗๔-๓๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ตม	๗๔-๓๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ตม	๔๔๒,๓๒๐.-	๔๘,๐๐๐.-	-	๔๔๐,๓๒๐.-
๒	พ.จ.อ.พงษ์ธร รัตโน้ชิตคุณ หน่วยตรวจสอบสวนภายใน	ปริญญาโท(ร.ม.)	๗๔-๓๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ตม	๗๔-๓๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ตม	๔๑๖,๑๖๐.-	๕๒,๐๐๐.-	-	๔๕๘,๑๖๐.-
๓	สำนักงานปลัด อบต.	ปริญญาตรี	๗๔-๓๐-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๗๔-๓๐-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๔	นายธิตติธร อ่อนวงษ์	ปริญญาตรี	๗๔-๓๐-๑๒-๓๒๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ตม	๗๔-๓๐-๑๒-๓๒๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ตม	๔๒๒,๖๔๐.-	๕๒,๐๐๐.-	-	๔๖๔,๖๔๐.-
๕	นางสาวกัญญาภัทร ทองชีวะ	ปริญญาตรี	๗๔-๓๐-๑๑-๓๑๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๗๔-๓๐-๑๑-๓๑๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๖๐,๕๒๐.-	-	-	๒๖๐,๕๒๐.-
๖	นางวิลาสินี ดวงจันทร์	ปริญญาโท(ร.ม.)	๗๔-๓๐-๑๑-๓๑๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๗๔-๓๐-๑๑-๓๑๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๖๘,๔๘๐.-	-	-	๓๖๘,๔๘๐.-
๗	(ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๔-๓๐-๑๑-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๗๔-๓๐-๑๑-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๘	(ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๔-๓๐-๑๑-๓๑๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	-	-	-	-
๙	(ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๔-๓๐-๑๑-๔๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๗๔-๓๐-๑๑-๔๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)
๑๐	(ว่าง)	ปวช./ปวท./ปวส.	๗๔-๓๐-๑๑-๔๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๗๔-๓๐-๑๑-๔๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐.-	-	-	๒๕๗,๕๐๐.- (ว่างเต็ม)
๑๑	(ว่าง)	ปวช./ปวท./ปวส.	๗๔-๓๐-๑๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๗๔-๓๐-๑๑-๔๕๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐.-	-	-	๒๕๗,๕๐๐.- (ว่างเต็ม)
๑๑	พนักงานจ้าง นายกิตติพงษ์ คำปล้อง	ปริญญาตรี(วท.บ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๘๖,๔๘๐.-	-	-	๑๘๖,๔๘๐.-
๑๒	นางบุษยา เทพจันทร์	ปริญญาตรี(บ.ร.บ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๓,๒๐๐.-	-	-	๑๖๓,๒๐๐.-
๑๓	นายอนุภาณีมี ตู่ปล้อง	ปวช.(ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑๑๖,๔๐๐.-	-	-	๑๑๖,๔๐๐.-
๑๔	นายฤกษ์ราชนันท์ อินอ่อน	มีประสบการณ์ ๕ ปี	-	ข้าราชการสามัญ	-	-	ข้าราชการสามัญ	-	๑๑๖,๕๒๐.-	-	-	๑๑๖,๕๒๐.-

กองคลัง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล (ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓,๖๐๐.-	๕๒,๐๐๐.-	-	๔๓๕,๖๐๐.- (ว่างเต็ม)
๒	(ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐.-	-	-	๓๕๕,๓๒๐.- (ว่างเต็ม)
๓	นางจิรภา กานแก้ว	ปวช.(บัญชี)	๗๔-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๗๔-๓-๐๔-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๒๔๕,๓๖๐.-	-	-	๒๔๕,๓๖๐.- (ว่างเต็ม)
๔	(ว่าง)	ปวช.	๗๔-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๗๔-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐.-	-	-	๒๕๗,๕๐๐.- (ว่างเต็ม)
๕	พนักงานจ้าง นางสาวพรพิมล บุตรดี	ปวช.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๒๐,๒๔๐.-	-	-	๑๒๐,๒๔๐.-
๖	นางสาวศิวิมล รุณลา	ปริญญาตรี(บ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๑,๐๐๐.-	-	-	๑๔๑,๐๐๐.-
๗	นางสาวนุรัตน์ดา สุคำแปง	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๒๐,๑๒๐.-	-	-	๑๒๐,๑๒๐.-

กองช่าง

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล นายอิตติวุฒิมี พุฒลา	ปริญญาตรี(ว.บ.)	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ช่าง	ต้น	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ช่าง	ต้น	๓๓๖,๐๐๐.-	๕๒,๐๐๐.-	-	๔๓๘,๐๐๐.-
๒	(ว่าง)	ปวช./ปวท./ปวส.	๗๔-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๗๔-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ช.ง.	๒๕๗,๕๐๐.-	-	-	๒๕๗,๕๐๐.- (ว่างเต็ม)
๓	พนักงานจ้าง นายธนพล เมตตา	ปวส.(โยธา)	-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	๑๓๘,๐๐๐.-	-	-	๑๓๘,๐๐๐.-
๔	นางสาวสุพรรณมี ชามี่	ปริญญาตรี (ศ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๑,๓๖๐.-	-	-	๑๔๑,๓๖๐.-
๕	นายวิวัฒน์ บุตรดี	ปวช.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๖,๕๒๐.-	-	-	๑๒๖,๕๒๐.-
๖	นายปโยชน์ อองกุลนะ	ปวส.(ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๒,๔๔๐.-	-	-	๑๕๒,๔๔๐.-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล (ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา) นักวิชาการศึกษา	ต้น	๗๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา) นักวิชาการศึกษา	ต้น	๓๕๕,๖๐๐.-	๔๖,๐๐๐.-	-	๔๓๕,๖๐๐.- (ว่างเต็ม)
๒	(ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๗๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐.-	-	-	๓๕๕,๓๒๐.- (ว่างเต็ม)
๓	นางขวัญตา คำวงศา	ปริญญาตรี(คป.)	๗๔-๓-๐๘-๒๑๒๖-๒๑๖	ครู	ค.ศ.๒	๗๔-๓-๐๘-๒๑๒๖-๒๑๖	ครู	ค.ศ.๒	๒๕๕,๗๖๐.-	-	-	๒๕๕,๗๖๐.- (ว่างเต็ม)
๔	นางรัตนภรณ์ สายคำ	ปริญญาตรี(คป.)	๗๔-๓-๐๘-๒๑๒๖-๒๑๗	ครู	ค.ศ.๒	๗๔-๓-๐๘-๒๑๒๖-๒๑๗	ครู	ค.ศ.๒	๓๐๑,๐๘๐.-	-	-	๓๐๑,๐๘๐.- (ว่างเต็ม)
๕	นางบุญอพร พรหมภักดี	ปริญญาตรี(คป.)	๗๔-๓-๐๘-๒๑๒๖-๒๑๘	ครู	ค.ศ.๑	๗๔-๓-๐๘-๒๑๒๖-๒๑๘	ครู	ค.ศ.๑	๒๓๕,๕๒๐.-	-	-	๒๓๕,๕๒๐.- (ว่างเต็ม)
๖	พนักงานจ้าง	ปริญญาตรี(คป.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๒,๑๒๐.-	-	-	๑๕๘,๐๘๐.-
๗	นางอุมี คำปลีอง	ปริญญาตรี(คป.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๒,๔๘๐.-	-	-	๑๕๘,๐๘๐.-
๘	นางรัตพร บุญปิ่น	ปริญญาตรี(คป.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๒,๑๒๐.-	-	-	๑๕๘,๐๘๐.-
๙	นางวันรัตน์ ไชยวุฒิ	ปริญญาตรี(คป.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๖๒,๒๔๐.-	-	-	๑๕๘,๐๖๐.-
๑๐	นางแววตา กันนนวน	ปริญญาตรี(คป.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๖,๗๒๐.-	-	-	๑๕๒,๗๒๐.-
๑๑	นางสิริรัตน์ คณินนันท	ปริญญาตรี(คป.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๗,๒๐๐.-	-	-	๑๓๕,๗๒๐.-
๑๒	นางอรอุมา อ่อนศรี (ว่าง)	ปริญญาตรี(คป.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐.-	-	-	๑๑๒,๘๐๐.-

กองสวัสดิการสังคม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล (ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	ต้น	๗๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	ต้น	๓๓๓,๖๐๐.-	๔๒,๐๐๐.-	-	๓๓๕,๖๐๐.- (ว่างเต็ม)
๒	นางสาวศุภาลักษณ์ ป่าธนู	ปริญญาตรี	๗๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๗๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๑๘,๔๐๐.-	-	-	๒๑๘,๔๐๐.- (ว่างเต็ม)

ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประกอบแบบแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๓๕

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี

รับจริง ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เป็นเงินรายได้ ๑๑,๖๗๐,๖๕๔ บาท เงินอุดหนุน ๑๒,๑๖๖,๒๖๙.- บาท รวมเป็นเงิน ๒๓,๘๓๖,๙๒๓ บาท

รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	หมายเหตุ
ประมาณการรายรับ	๒๘,๕๐๐,๐๐๐	๒๙,๕๐๐,๐๐๐	๓๐,๘๐๐,๐๐๐	
ค่าใช้จ่าย ๔๐%	๑๑,๕๐๐,๐๐๐	๑๑,๗๖๐,๐๐๐	๑๒,๓๒๐,๐๐๐	
ค่าใช้จ่ายงานบริหารงานบุคคล				
- เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๘,๙๓๑,๕๘๐	๙,๕๓๒,๕๔๐	๙,๘๗๓,๙๔๐	
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๓๓๙,๗๓๗	๑,๕๓๕,๘๖๖	๑,๕๘๑,๐๖๑	
รวม	๑๐,๒๗๑,๓๑๗	๑๑,๐๖๘,๓๐๖	๑๑,๔๕๕,๐๐๑	
คิดเป็น%	๓๖.๖๘	๓๗.๕๔	๓๖.๗๘	

ตรวจถูกต้อง

ตรวจถูกต้อง

ตรวจถูกต้อง

พ.จ.อ.

(นายสมชาย บุตรที)

(นางสาวนงลักษณ์ จินดาเสน)

(พงศธร รัตนโชติคุณ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

รองปลัด อบต. 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 ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอง ออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพ และสตรับประสานกัน 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 อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่ม และประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้กำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ไว้ดังนี้

ทั้งนี้วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุมได้กำหนดแนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ เพื่อพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้ ให้แก่บุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ไว้ดังนี้

๑. การพัฒนาผู้บริหาร/สายงานผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัด อบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี

๑.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้น

๒. การพัฒนาสมาชิกสภา อบต.

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัด อบรมสัมมนา 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 เพื่อให้มีคุณวุฒิส่งขึ้นให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๓.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๔.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้อาจารย์สอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๔.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงาน

๔.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล โดยข้าราชการของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษา ประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

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

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
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 ๔ / ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

จึงปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) และประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลตามระยะเวลาที่กำหนด ดังรายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสมชาย บุตรดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๔ / ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ จึงประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ดังต่อไปนี้

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน สำนักปลัด	ปก./ชก.	๑	๗๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ระดับต้น	๑	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๖	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	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	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	-
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑	-
๑๔	ข้าบรณนต์ กองคลัง	-	๑	-
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ระดับต้น	๑	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	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	-
กองช่าง				
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการ	๑	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
๒๓	(นักบริหารงานช่าง)	ระดับต้น		
๒๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	-
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-
กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม				
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	อำนาจการ ระดับต้น	๑	๗๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑
๓๐	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๗๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑
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	-
กองสวัสดิการสังคม				
๓๕	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการ ระดับต้น	๑	๗๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑
	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๗๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสมชาย บุตรठी)

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 ๔ / ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ดังรายละเอียดตามแนบท้ายนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

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

๑. ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

๑.๑ งานบริหารทั่วไป

๑.๒ งานนโยบายและแผน

๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๔ งานกิจการสภา อบต.

๒. ฝ่ายอำนวยการ

- ๒.๑ งานบริหารงานบุคคล
- ๒.๒ งานกฎหมายและคดี
- ๒.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๔ งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชีงานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และ เงินอื่น 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. ฝ่ายการเงินและบัญชี

- ๑.๑ งานการเงิน
- ๑.๒ งานบัญชี
- ๑.๓ งานธุรการ

๒. ฝ่ายพัฒนารายได้

- ๒.๑ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๒ 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 งานเกี่ยวกับงานประจำ งานเกี่ยวกับงานช่าง
สุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ
เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้
คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วน
ราชการภายในดังนี้

๑. ฝ่ายควบคุมอาคาร

๑.๑ งานผังเมือง

๑.๒ งานประสานสาธารณูปโภค

๑.๓ งานธุรการ

๒. ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๒.๑ งานก่อสร้าง

๒.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา
ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่นการจัด
การศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้าน
การศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาประถมวัย 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. ฝ่ายบริหารการศึกษา

๑.๑ งานธุรการ

๑.๒ งานการศึกษาปฐมวัย

สถานศึกษาในสังกัด

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๑.๓ งานแผนและโครงการ

๑.๔ งานระบบสารสนเทศ

๑.๕ งานงบประมาณ

๒. ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๒.๑ งานส่งเสริมการศึกษา
 - ๒.๒ งานกีฬาและันทนาการ
 - ๒.๓ งานกิจการศาสนา
 - ๒.๔ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม
 - ๒.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน

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 ทพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ งานสังคมสงเคราะห์เด็กและเยาวชน ผู้พิการทางร่างกายและสมอง งานสงเคราะห์ เด็กและเยาวชนผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อนไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย งานส่งเสริมสวัสดิภาพ เด็กและเยาวชน ที่ประพฤติตนไม่เหมาะสมแก่วัย งานสงเคราะห์ครอบครัว ที่ประสบปัญหาความเดือดร้อน และเผยแพร่ ความรู้เกี่ยวกับ การดำเนินชีวิตในครอบครัว งานด้านจิตวิทยา งานจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายในดังนี้

๑. ฝ่ายส่งเสริมสวัสดิการสังคม
 - ๑.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
 - ๑.๒ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
 - ๑.๓ งานสร้างเสริมสุขภาวะชุมชน
 - ๑.๔ งานองค์กรแห่งการเรียนรู้
 - ๑.๕ งานธุรการ
๒. ฝ่ายสังคมสงเคราะห์
 - ๒.๑ งานสังคมสงเคราะห์
 - ๒.๒ งานระบบข้อมูล

๖. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

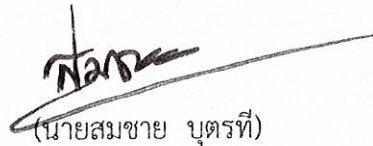
มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร ส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผล การดำเนินงานตามแผนโครงการให้เป็นไปตาม

นโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมิน การควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจของผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๖.๑ งานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๘ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสมชาย บุตรที)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม
ที่ ๑๒๖ / ๒๕๖๕

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่งตามกรอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๔ / ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ จำนวน ๒๓ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๑๘ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๘ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสมชาย บุตรดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ตามประกาศกำหนดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน			หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวณัฏฐิณี จินดาเสน	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	ปริญญาโท(ร.ม.)	๔๑,๕๕๐	๔,๐๐๐	-	
๒	พ.จ.อ.พงศธร รัตนโชติคุณ	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	ปริญญาโท(ร.ม.)	๓๘,๕๒๐	๓,๕๐๐	-	
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน (ว่าง)	๗๔-๓-๑๒-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	ปริญญาตรี	-	-	-	
๔	สำนักงานปลัด นายชิตติธร อ่อนวงษ์	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ระดับต้น	ปริญญาตรี	๓๕,๗๗๐	๓,๕๐๐	-	
๕	นางสาวกัญญาภัทร ทองชีวะ	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	ปริญญาตรี	๒๒,๑๗๐	-	-	
๖	นางวิลาสินี ดวงจันทร์	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	ปริญญาโท(ร.ม.)	๓๔,๖๘๐	-	-	


(นายสมชาย บุตรดี)

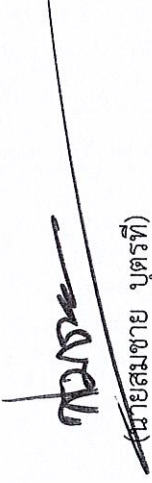
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน			หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๗	(ว่าง)	๗๔-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	ปริญญาตรี	-	-	-	
๘	(ว่าง)	๗๔-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	ปริญญาตรี	-	-	-	
๙	(ว่าง)	๗๔-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง.	ปวช./ปวท./ปวส.	-	-	-	
๑๐	(ว่าง)	๗๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	ปวช./ปวท./ปวส.	-	-	-	
๑๑	นายกิตติพงษ์ คำปล้อง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	ปริญญาตรี(วท.บ.)	๑๖,๗๘๐	-	-	
๑๒	นางปณิศา เทพจันทร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ปริญญาตรี(บธ.บ.)	๑๔,๖๔๐	-	-	
๑๓	นายธนาวุฒิ ตูปล้อง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทา สาธารณภัย	-	ปวช.ไฟฟ้า	๙,๗๐๐	-	-	
๑๔	นายฤทธิรงค์ อินอ่อน	-	ชัชรยนต์	-	ประสบการณ์ ๕ ปี	๙,๗๑๐	-	-	
๑๕	กองคลัง (ว่าง)	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการ ระดับ ต้น	ปริญญาตรี	-	๓,๕๐๐	-	
๑๖	(ว่าง)	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ปก./ชก.	ปริญญาตรี	-	-	-	


(นายสมชาย บุตรที)

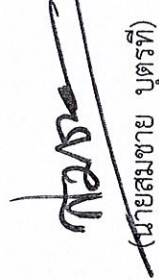
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณสมบัติ	เงินเดือน			หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑๗	นางจีรภา กาแก้ว	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	ปวช.(บัญชี)	๒๒,๙๒๐	-	-	
๑๘	(ว่าง)	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	ปวช./ปวท./ปวส.	-	-	-	
๑๙	นางสาวพรพิมล บุตรศรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ปวช.(บัญชี)	๑๐,๗๒๐	-	-	
๒๐	นางสาวศวิมล รุณลา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ปริญญาตรี(บธ.บ.)	๑๒,๕๕๐	-	-	
๒๑	นางนุรัตน์ดา สอนสิงห์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	๑๐,๖๘๐	-	-	
๒๒	กองช่าง นายธิตติวุฒิ พุฒลา	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ ระดับ ต้น	ปริญญาตรี(ก่อสร้าง)	๓๗,๔๑๐	๓,๕๐๐	-	
๒๓	(ว่าง)	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	ปวช./ปวท./ปวส.	-	-	-	
๒๔	นายธเนฐพล เมตตา	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	ปวส.โยธา	๑๑,๕๐๐	-	-	
๒๕	นางสุพรรณณี แก้ววังอ้อ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ปริญญาตรี(ศศ.บ.)	๑๒,๕๘๐	-	-	
๒๖	นายวิวัฒน์ บุตรศรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ปวช.ก่อสร้าง	๙,๗๑๐	-	-	
๒๗	นายปิยณัฐ อองกุลนะ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ปวส.ไฟฟ้า	๑๑,๘๗๐	-	-	


 (นายสมชาย บุตรศรี)

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	(ว่าง)	๗๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	ปริญญาตรี	-	-	-	
๓๐	นางขวัญตา คำวงศ์	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๐๑	ครู	คศ.๒	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๒๗,๘๘๐	๓,๕๐๐	-	
๓๑	นางรัตนารักษ์ สายคำ	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๐๒	ครู	คศ.๓	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๒,๘๑๐	๕,๖๐๐	๕,๖๐๐	
๓๒	นางเบญจพร พรมภักดี	๗๔-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๐๓	ครู	คศ.๑	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๒๒,๐๖๐	-	-	
๓๓	นางบุญมี คำปลั่ง	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๑๔,๕๓๐	-	-	
๓๔	นางสิตาพร บุญปั้น	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๑๔,๕๙๐	-	-	
๓๕	นางปวีร์รัตน์ พุฒลา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๑๔,๕๕๐	-	-	
๓๖	นางแววตา กัญยานวน	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๑๔,๕๔๐	-	-	



(นายสมชาย บุตรที)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณสมบัติ	เงินเดือน			หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๓๗	นางสิริรัตน์ คณินนนท์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(คบ.)	๑๔,๐๖๐	-	-	
๓๘	นางอรอุมา อ่อนศรี (ว่าง)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(คบ.)	๑๓,๒๓๐	-	-	
๓๙		-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี	-	-	-	
๔๐	กองสวัสดิการสังคม (ว่าง)	๗๔-๓-๑๑-๒๑๑-๐๐๑๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการ ระดับ ต้น	ปริญญาตรี	-	๓,๕๐๐	-	
๔๑	นางสาวศุภลักษณ์ ปาฐนุ	๗๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	๑๘,๕๒๐	-	-	


(นายสมชาย บุตรที)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

ระเบียบวาระการประชุม
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๕
วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว(ถ้ามี)

ระเบียบวาระที่ ๓

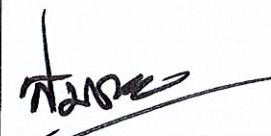
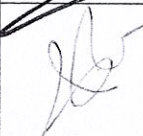
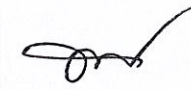
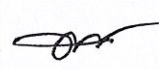
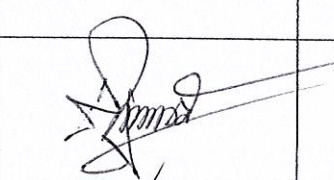
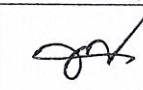


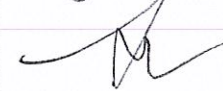
เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม
อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรดิตถ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -
๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
 (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
 ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๕
 วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมชาย บุตรที	นายก อบต.นาขุม/ประธาน กรรมการ		
๒	นางสาวนงลักษณ์ จินดาเสน	ปลัด อบต.นาขุม/กรรมการ		
๓	พ.จ.อ.พงศธร รัตนโชติคุณ	รองปลัด อบต.นาขุม/กรรมการ		
๔	พ.จ.อ.พงศธร รัตนโชติคุณ	รองปลัด อบต.นาขุม รักษาราชการ แทน ผอ.กองคลัง/กรรมการ		
๕	นายธิติวุฒิ ทุมลา	ผอ.กองช่าง /กรรมการ		
๖	พ.จ.อ.พงศธร รัตนโชติคุณ	รองปลัด อบต.รักษาาชการแทน ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม/กรรมการ		
๗	นายธิตติธ อ่อนวงษ์	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการ แทน ผอ.กองสวัสดิการสังคม/ กรรมการ		
๘	นายธิตติธ อ่อนวงษ์	หัวหน้าสำนักปลัด/กรรมการและ เลขานุการ		
๙	นางวิลาลินี ดวงจันทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ / ผู้ช่วยเลขานุการ		

บันทึกการประชุม
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๕
วันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

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. พ.จ.อ.พงศธร รัตนโชติคุณ	ผอ.กองช่าง รักษาการแทน ผอ.กองคลัง	กรรมการ
๕. นายธิตติวุฒิ พุฒลา	ผอ.กองช่าง	กรรมการ
๖ พ.จ.อ.พงศธร รัตนโชติคุณ	รองปลัด อบต. รักษาการแทน ผอ.กองการศึกษา	กรรมการ
๗. นายธิตติธร อ่อนวงษ์	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาการแทน ผอ.กองสวัสดิการสังคม	กรรมการ
๘ นายธิตติธร อ่อนวงษ์	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๙. นางวิลาสินี ดวงจันทร์	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม นายสมชาย บุตรที นายก อบต.นาขุม ประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุม
ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
นายสมชาย บุตรที (นายก อบต.) ประธานฯ เรื่อง
ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ที่ ๑๘๘ / ๒๕๖๓ เรื่อง
แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ลงวันที่
๖ สิงหาคม ๒๕๖๓ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เป็นไปตามภารกิจ
โดยมีคณะกรรมการดังต่อไปนี้

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

๗. ผอ.กองสวัสดิการสังคม
 ๘. หัวหน้าสำนักปลัด
 ๙. นักทรัพยากรบุคคล
 ๑๐.เจ้าพนักงานธุรการ

กรรมการ
 กรรมการและเลขานุการ
 ผู้ช่วยเลขานุการ
 ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรา และจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ ๒๕๔๒

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ถ้ามี)
 -ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓
 นายสมชาย บุตรที่
 (นายก อบต.)
 ประธานฯ

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา
 เนื่องจากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๖๖) ที่ผ่านการเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์แล้วนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุมมีได้กำหนดตำแหน่งนักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งงานด้านการเกษตร เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ เฉพาะทางด้านเกษตร ในการปฏิบัติงาน ต้องใช้ข้อมูล และความรู้ทางวิชาการเกษตร สำหรับส่งเสริมให้ความรู้ และ ให้คำแนะนำ กับประชาชนในตำบล เพื่อให้ได้ผลผลิตทางการเกษตร ในปริมาณมาก และมีคุณภาพ เพื่อปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญเกี่ยวกับวิชาการเกษตร เพื่อส่งเสริมและให้ความรู้ และพัฒนาเกี่ยวกับการเกษตรในตำบล ส่งเสริมวิชาชีพทางการเกษตรให้กับประชาชนในพื้นที่ จึงจำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องขอปรับเกลี่ยอัตรากำลัง จากที่กำหนดไว้ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญเกี่ยวกับวิชาการเกษตร เพื่อส่งเสริมและให้ความรู้ และพัฒนาเกี่ยวกับการเกษตรในตำบลส่งเสริมวิชาชีพทางการเกษตร ให้กับประชาชนในพื้นที่ จึงจำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ และเพื่อประโยชน์ของทางราชการและรองรับภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้งานส่งเสริมการเกษตร มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวรับผิดชอบโดยตรง

นางสาวนงลักษณ์ จินดาเสน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปลัด อบต.)
 กรรมการ
 การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และถือปฏิบัติตามหนังสือ ที่ อต ๐๐๒๓.๒/ว ๕๘๒๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และประกาศเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้คำนี้ถึงสาระสำคัญดังนี้

๑. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

๑.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ขอให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย บัญญัติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งในระชาติ ระดับจังหวัด รวมทั้ง แผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยเฉพาะการบูรณาการแผน และงบประมาณในระดับพื้นที่ เพื่อให้การคำนวณและวิเคราะห์อัตรากำลัง ในการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงจำนวนอัตรากำลังที่พึงมีเป็นไปอย่าง เหมาะสมอันจะนำไปสู่การจัดทำแผนอัตรากำลังที่มีประสิทธิภาพคุ้มค่า

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติภารกิจ โครงการ กิจกรรม ภายใต้กรอบนโยบายสำคัญของรัฐบาล คณะรักษาความสงบ แห่งชาติ การพัฒนาประสิทธิภาพ การบริหารงานทั้งแผนงาน แผนการ คลัง แผนทรัพยากรบุคคล เช่น การเพิ่มขีดความสามารถด้านการคลัง การพัฒนาคุณภาพข้าราชการ การกำจัดขยะมูลฝอย การพัฒนาคุณภาพ ชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ ให้เป็นไปอย่างสมดุล โดยมีให้ เกิดภาวะงานล้นคนหรือคนล้นงานขึ้นได้

๒. ความต้องการกำลังคนเมื่อได้ข้อมูลปริมาณงาน โครงการ กิจกรรมแล้ว ให้วิเคราะห์ว่า ภารกิจดังกล่าวต้องการกำลังคนในประเภทตำแหน่ง บริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการ และ ประเภททั่วไป ในระดับใดจำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตาม ภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในแต่ละปีได้อย่างมี ประสิทธิภาพ โดยให้แสดงข้อมูลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ไว้ในฉบับเดียวกัน

๓. การวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง โดยถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง

และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีไม่ได้เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ให้นักทรัพยากรบุคคลชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ต่อไป

นางวิลาสินี ดวงจันทร์
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คำนึงถึงยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณของ อบต.นาขุม โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของ อบต.นาขุมในระยะเวลา ๓ ปี และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.นาขุม จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองทางสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการคุ้มครองทางสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการน้ำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและชุมชน

จากยุทธศาสตร์ดังกล่าว แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ อบต. ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของ อบต. ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน กำลังคนที่ขาดอยู่และความต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
๔. การวิเคราะห์การวางแผนงานใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ใน อบต. ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล
๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน/กอง ดังนี้

๑. สำนักปลัด

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป

- งานบริหารทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานกิจการสภา อบต.

๑.๒ ฝ่ายอำนวยการ

- งานบริหารงานบุคคล
- งานกฎหมายและคดี
- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- งานส่งเสริมการเกษตร

๒. กองคลัง

๑.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานธุรการ

๑.๒ ฝ่ายพัฒนารายได้

- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานทะเบียนทรัพย์สินและวัสดุ

๓. กองช่าง

๑.๑ ฝ่ายควบคุมอาคาร

- งานผังเมือง
- งานประสานสาธารณสุขปโภค
- งานธุรการ

๑.๒ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานงานธุรการ
- งานโรงเรียนและงานการศึกษาปฐมวัย

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

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

- งานตรวจสอบภายใน

นายสมชาย บุตรที
(นายก อบต.)
ประธานฯ

จากโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ อบต.นาขุม ให้คณะกรรมการพิจารณาปริมาณงาน ตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการเพื่อกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพื่อบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ที่บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นจากเงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้และเงินอื่นใด จะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ ให้คณะกรรมการเสนอกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการที่จะบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ต่อไป

นายธิตติธร อ่อนวงศ์
หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการ

๑. สำนักปลัด ขอกำหนดงานส่งเสริมการเกษตร และปรับเปลี่ยนตำแหน่ง
ตำแหน่งเดิม ตำแหน่ง นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
ตำแหน่งใหม่ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
รวม จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรา ดังนี้
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ ต้น)
 ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ ต้น)
 ๓. หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)
 ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ
 ๕. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
 ๖. นักวิชาการเกษตร
 ๗. นักวิชาการสาธารณสุข
 ๘. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
 ๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 ๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข
 ๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
 ๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 ๑๓. ชีบรรณยนต์

สรุป สำนักปลัด ขอกำหนดงานส่งเสริมการเกษตร และปรับเปลี่ยนตำแหน่ง
ตำแหน่งเดิม ตำแหน่ง นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
ตำแหน่งใหม่ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

- พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๙ ตำแหน่ง
- พนักงานจ้าง	จำนวน ๔ ตำแหน่ง
	รวม ๑๓ อัตรา

พ.จ.อ.พงศธร รัตนโชติคุณ
รองปลัด อบต.
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

นายชิตติวุฒิมิ พุฒลา
ผอ.กองช่าง
กรรมการ

กองช่าง ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังตามเดิม จำนวน ๖ ตำแหน่ง
๖ อัตรากำลัง ดังนี้

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

สรุป กองช่างขอกำหนดกรอบอัตรากำลังตามเดิม จำนวน ๖ ตำแหน่ง
๖ อัตรากำลัง ดังนี้

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

พ.จ.อ.พงศธร รัตนโชติคุณ
รองปลัด อบต.
รักษาราชการแทน
ผอ.กองการศึกษาฯ
กรรมการ

กองการศึกษาฯ ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังตามเดิม จำนวน ๔ ตำแหน่ง
๑๒ อัตรากำลัง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรากำลัง
๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรากำลัง
๓. ครู จำนวน ๓ อัตรากำลัง
๔. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๗ อัตรากำลัง

สรุป กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง
ในกองสวัสดิการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรากำลัง ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรากำลัง
- ครู จำนวน ๓ อัตรากำลัง
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรากำลัง
- รวม ๑๒ อัตรากำลัง

นายชิตติธร อ่อนวงษ์
หัวหน้าสำนักปลัด
รักษาราชการแทน
ผอ.กองสวัสดิการสังคม
กรรมการ

กองสวัสดิการสังคม ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังตามเดิม จำนวน ๒ ตำแหน่ง
๒ อัตรากำลัง ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรากำลัง
๒. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรากำลัง

สรุป กองสวัสดิการสังคม ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังในกองสวัสดิการ
สังคม โดยกำหนดอัตรากำลังตามแผนเดิม จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรากำลัง

นางนงลักษณ์ จินดาเสน
ปลัด อบต.นาขุม
กรรมการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ขอกำหนดงานส่งเสริมการเกษตรไว้
ไว้ในส่วนราชการ สำนักปลัด และปรับเกลี่ยตำแหน่งในสำนักปลัด ดังนี้
ตำแหน่งเดิม ตำแหน่ง นิติกร (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
ตำแหน่งใหม่ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

นายธิตติธ อ่อนวงศ์
หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการและเลขานุการ

การกำหนดกรอบอัตรากำลั้งในแผนอัตรากำลั้ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
(๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ มีกรอบอัตรากำลั้ง ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๒๐	อัตรา
- ครู	จำนวน	๓	อัตรา
- พนักงานจ้าง	จำนวน	๑๘	อัตรา
	รวมทั้งสิ้น	๔๑	อัตรา

กำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลั้งเดิม และตำแหน่งที่กำหนดเพิ่มเติมใน
ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารท้องถิ่น ระดับ ต้น)
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารท้องถิ่น ระดับ ต้น)

สำนักปลัด อบต.

๓. หัวหน้าสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)

๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก.) จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักทรัพยากรบุคคล(ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักวิชาการเกษตร จำนวน ๑ อัตรา
๗. นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา
๙. จพง.ธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๑๒. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
๑๓. ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทา
สาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

๑๔. ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)
๑๕. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก.) จำนวน ๑ อัตรา
๑๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.) 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	จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒๒. นายช่างโยธา (ขง.)	จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

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

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	

๒๘. นักวิชาการศึกษา (ปก.)	จำนวน ๑ อัตรา
---------------------------	---------------

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

(จำนวนเด็ก ณ ๑๐ มิ.ย. ๖๓	จำนวน ๖๗ คน)
--------------------------	--------------

๒๙. ครู (คศ.๑)	จำนวน ๑ อัตรา
----------------	---------------

๒๐. ครู (คศ.๒)	จำนวน ๒ อัตรา
----------------	---------------

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๑. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๗ อัตรา
-----------------	---------------

กองสวัสดิการสังคม

๒๒. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	จำนวน ๑ อัตรา
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	

๓๓. นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	จำนวน ๑ อัตรา
-------------------------	---------------

หน่วยตรวจสอบภายใน

๓๔. นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
-------------------------------------	---------------

รวมอัตรากำลังที่กำหนดในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) จำนวน ๓๔ ตำแหน่ง จำนวน ๔๑ อัตรา

พ.จ.อ.พงศธร รัตน์โชติคุณ
รองปลัด อบต.
รักษาราชการแทน
ผู้อำนวยการคลัง
กรรมการ

จากการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย
ได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง โดยถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง
และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย
ประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหาร
งานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๙,๕๓๕,๙๐๐ บาท คิดเป็น
๓๓.๔๖ %

นายสมชาย บุตรที่
(นายก อบต.)
ประธานฯ

มีกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หากไม่มีท่านใด
เสนอเพิ่มเติม ขอมติที่ประชุมพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลนาขุม

มติที่ประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีมติเห็นชอบการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่๒)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม โดยเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
มีมติเห็นชอบให้กำหนดงานส่งเสริมการเกษตร ไว้ในส่วนราชการสำนักปลัด
และปรับเกลี้ยตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ปรับเกลี้ยตำแหน่งเดิม นิติกร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง
สำนักปลัด

กำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)

เลขที่ตำแหน่ง สำนักปลัด

รวมกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
(๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม
จำนวน ๓๔ ตำแหน่ง จำนวน ๔๑ อัตรากำลัง

รวมกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ
(๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม
จำนวน ๓๔ ตำแหน่ง จำนวน ๔๑ อัตรากำลัง

นายสมชาย บุตรที่
(นายก อบต.)
ประธานฯ

ให้เลขาธิการดำเนินการจัดเตรียมเอกสารในการจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒)
เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดอุดรธานีพิจารณาพิจารณาให้ความเห็นชอบ
ต่อไปและขอปิดประชุม


ประธาน มีกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ที่ประชุม - ไม่มี -

ประธาน เมื่อไม่มีผู้ใดเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมขอให้เลขาคำเนินการจัดทำเอกสารในการขอปรับปรุงแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔) เพื่อเสนอ ก.อบต.
จังหวัดอุตรดิตถ์ พิจารณาต่อไปและปิดประชุม

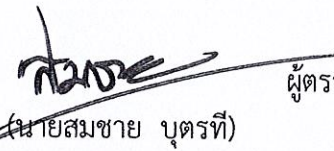
ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)


(นางวิลาสินี ดวงจันทร์)
นักทรัพยากรบุคคล
กรรมการ/เลขานุการ

ผู้จัดบันทึกการประชุม

(ลงชื่อ)


(นายสมชาย บุตรที)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม
ประธานคณะกรรมการ

ผู้ตรวจบันทึกการประชุม

