



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม  
อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม  
อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

## 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 และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (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 ๓ เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๒ พฤศจิกายน 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 ๓)**

**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 และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๑๕๖๓

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจบบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ 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 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

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

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลนาขุม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่ทั่วถึง

### ๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

### ๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

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

### ๔. ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตรในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ

### ๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

### ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า
- ๖.๒ คลองต้นเงิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๓ ปัญหาการเผาป่าช่วงหน้าแล้ง

### ๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

## ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  - ๑.๑ ขุดลอกคลอง,สร้างสะพาน คสล.,วางท่อระบายน้ำ
  - ๑.๒ มีโทรศัพท์สาธารณะเพียงพอทุกหมู่บ้าน
  - ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
  - ๑.๔ ซ่อมแซมปรับปรุงถนนเข้าพื้นที่การเกษตร
๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
  - ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
  - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
  - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
  - ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
  - ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
  - ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
  - ๓.๑ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
  - 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 และแก้ไขปัญหา ยาเสพติดต่าง 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 ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน 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 ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ ที่จะเข้าไป ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม กำหนดวิธีการ ดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

### วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)

#### ๑. วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

#### ๒. วิสัยทัศน์พัฒนาจังหวัดอุดรธานี

“เมืองแห่งคุณภาพชีวิต ผลผลิตปลอดภัย สืบสานวัฒนธรรมไทย ก้าวไกลสัมพันธบ้าน 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

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม  
เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วน  
ตำบลนาชุม จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา  
ความต้องการศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๑ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและ  
การคุ้มครองทางสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๒ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการน้ำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๓ การบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ  
สิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ การพัฒนาด้านการพัฒนาเมือง  
และชุมชน

#### นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

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

๒. ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- การจัดตั้งกองทุนเวชภัณฑ์ประจำหมู่บ้าน
  - อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย การวางแผนครอบครัว และการสุขาภิบาลพื้นฐาน
  - ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับสาธารณสุขมูลฐาน
  - จัดซื้อทรายอะเบทเพื่อกำจัดลูกน้ำยุงลาย
  - พ่นหมอกควันเพื่อป้องกันไข้เลือดออก
  - ฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า
  - ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการอื่นในการเฝ้าระวังและป้องกันโรคระบาด และโรคติดต่อที่จะเกิดขึ้น
  - ฝึกอบรมให้ความรู้ การทำปุ๋ยหมักเพื่อใช้แทนปุ๋ยวิทยาศาสตร์เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพดิน
  - อนุรักษ์ประชาสัมพันธ์ ให้ราษฎรช่วยกันรักษาสิ่งแวดล้อม และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
  - ส่งเสริมให้ราษฎรปลูกป่าโดยทางภาครัฐจัดหาพันธุ์ไม้มาให้
  - สร้างจิตสำนึกและตระหนักในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - จัดเก็บขยะตามหมู่บ้าน
  - ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานราชการอื่นในการเฝ้าระวังไฟป่า
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 สงเคราะห์ผู้ติดเชื้อเอชไอวี
- จัดการแข่งขันกีฬาต้านยาเสพติดและกีฬาท้องถิ่นสัมพันธ์
- แจกจ่ายน้ำแก้ไขปัญหาก็แล้ง
- ให้การสงเคราะห์ครัวเรือนที่ประสบภัยต่าง ๆ เช่น วาตภัย ,อุทกภัย ,ภัยหนาว
- จัดตั้งจุดบริการประชาชนช่วงวันปีใหม่/วันสงกรานต์

## ๕. ด้านการเมือง การบริหารจัดการ

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

## ด้านการพัฒนาองค์กร

## ๑. การบริหารทรัพยากรบุคคล

## ๑.๑ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน และภายนอก (SWOT) ตลอดจนการเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

## ขององค์กร

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

## ขอบเขตการวิเคราะห์ข้อมูล

## การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT ANALYSIS)

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

การทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร 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	นโยบายเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล เมื่อเทียบกับพันธกิจที่รับผิดชอบ
จุดแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีมาก</li> <li>- บุคลากรมีทักษะหรือความชำนาญงานมาก</li> <li>- งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและมุ่งใจบุคลากรมีมาก</li> <li>- ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ</li> <li>- โครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบแนวตั้ง ทำให้การสั่งการ การบังคับบัญชา มีความชัดเจน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรกำหนดนโยบายอัตรากำลังคน เพื่อจัดอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน</li> <li>- ควรมอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น</li> </ul>	ยกเลิกอัตรากำลังคนในพันธกิจที่ไม่จำเป็น แล้วนำอัตรากำลังคนไปใช้ในพันธกิจที่มีความจำเป็นมากกว่า
จุดอ่อน	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้างยังรับรู้เรื่องวิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานค่อนข้างน้อย</li> <li>- โครงสร้างสายการบังคับบัญชาแบบแนวตั้ง ตามระบบราชการแบบดั้งเดิม ทำให้การบริหารงานมีขั้นตอนมาก ล่าช้า</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับการจัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในเรื่องวิสัยทัศน์ และพันธกิจให้พนักงานจ้างทราบ</li> <li>- ควรมอบหมายอำนาจระหว่างผู้บริหารกับระดับปฏิบัติงานให้มากขึ้น</li> </ul>	กำหนดให้ทุกส่วนราชการมีพันธกิจร่วมกันในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ และผู้บริหารควรมอบหมายงานตามพันธกิจขององค์กรให้ชัดเจน

การวิเคราะห์ SWOT	ผลการวิเคราะห์	จะบรรลุวิสัยทัศน์ ต้องดำเนินการดังนี้	นโยบายเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลเมื่อเทียบกับพันธกิจที่รับผิดชอบ
โอกาส	- มีบุคลากรในการปฏิบัติงานแต่ละด้านเพียงพอและสามารถที่จะปฏิบัติทดแทนกันได้	- ควรกำหนดนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารงาน โดยเน้นการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	กำหนดให้ทุกส่วนราชการรับทราบนโยบายด้านโครงสร้างการบริหารงาน และให้ทุกส่วนถือปฏิบัติเป็นพันธกิจที่สำคัญของทุกส่วนราชการ
ข้อจำกัด	- พรบ.บริหารงานบุคคล กำหนดอำนาจผู้บริหารท้องถิ่นไว้มาก ทำให้บางครั้งบรรจุแต่งตั้งบุคลากร ยังขาดการศึกษาคำนวณปริมาณงานที่เพียงพอ	- 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) การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ส
- (๓) ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๔) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๕) 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 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓  
แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒  
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.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 กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความต้องการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป 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</p> <p>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 ส่วนตำบลนาขุม</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 ส่วนตำบลนาขุม</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>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล(ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.) ✓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	-	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.) ✓	-	-	-	๑	-	-	+๑	กำหนดใหม่
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข ✓	๑	๑	๑	-	-	-	-๑	ยุบเลิก ตำแหน่ง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ข้าบรณยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วน ตำบลนาชุม</b>								
(จำนวนเด็ก ณ ๑๐ มี.ย. ๖๓ จำนวน ๖๗ คน)								
ครู (ศศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ศศ.๒)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๔๒</b>	<b>๔๑</b>	<b>๔๒</b>	<b>๔๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>+๑/-๑</b>	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๑.๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม มีอัตรากำลังปัจจุบัน

จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๘,๐๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๕๐๓,๕๒๐	๕๑๖,๙๖๐	๕๓๑,๓๒๐
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๔๑๖,๑๖๐	๕๒,๐๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๒,๒๔๐	๔๘๕,๓๖๐	๔๙๗,๕๒๐
๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๔๒๒,๖๔๐	๕๒,๐๐๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๙๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๓๖๙,๔๘๐	๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๖,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๒๖๐,๕๒๐	๐	๑๐,๕๒๐	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	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	(ปง./ชง.)	-	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	(ปง./รจ.)	-	๐	๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	(ปง./ชง.)	-	๐	๐	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑๘๖,๔๘๐	๐	๗,๕๖๐	๗,๘๘๐	๘,๑๖๐	๑๖๙,๘๘๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๘๓,๗๒๐
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๖๓,๒๐๐	๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๘๘๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๘๓,๗๒๐
๑๔	ขับรถยนต์	-	๑	๑๑๖,๕๒๐	๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๑,๐๘๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๓๑,๐๔๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑๑๖,๔๐๐	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	ระดับตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)		
			จำนวน (คน)	เงินเดือน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๓๙๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๖๖,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐
๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๒๘๙,๓๒๐	๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๙๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐
๔	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	(ปง./ชง.)	๑	๒๘๗,๙๐๐	๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑๒๐,๑๒๐	๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๙๒๐	๑๒๙,๙๖๐	๑๓๓,๒๔๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑๒๐,๒๔๐	๐	๔,๘๐๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๐๘๐	๑๓๐,๐๘๐	๑๓๕,๓๖๐
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑๔๑,๐๐๐	๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๕๒๐	๑๕๘,๖๔๐

๓. กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๓.๑ กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม มีอัตรากำลังปัจจุบัน

จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรာ

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	ปง./ชก.	๐	๐	๐	๒๘๗,๘๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐
๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๙,๕๒๐	๑๕๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑๔๑,๓๖๐	๐	๕,๗๖๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๗,๑๒๐	๑๕๓,๐๐๐	๑๕๙,๑๒๐
๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๑๖,๕๒๐	๐	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๕๐	๑๒๑,๐๘๐	๑๒๖,๐๐๐	๑๓๑,๐๐๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑๔๒,๔๕๐	๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๒๑๐	๑๕๕,๒๑๐	๑๖๐,๔๕๐

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

๔.๑ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรာ

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	๔๑๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐
๒	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐
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 อัตรာ

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	๔๑๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๕๖๐
๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๕๐

๖. ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

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

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดหางบประมาณรายจ่ายประจำปี ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

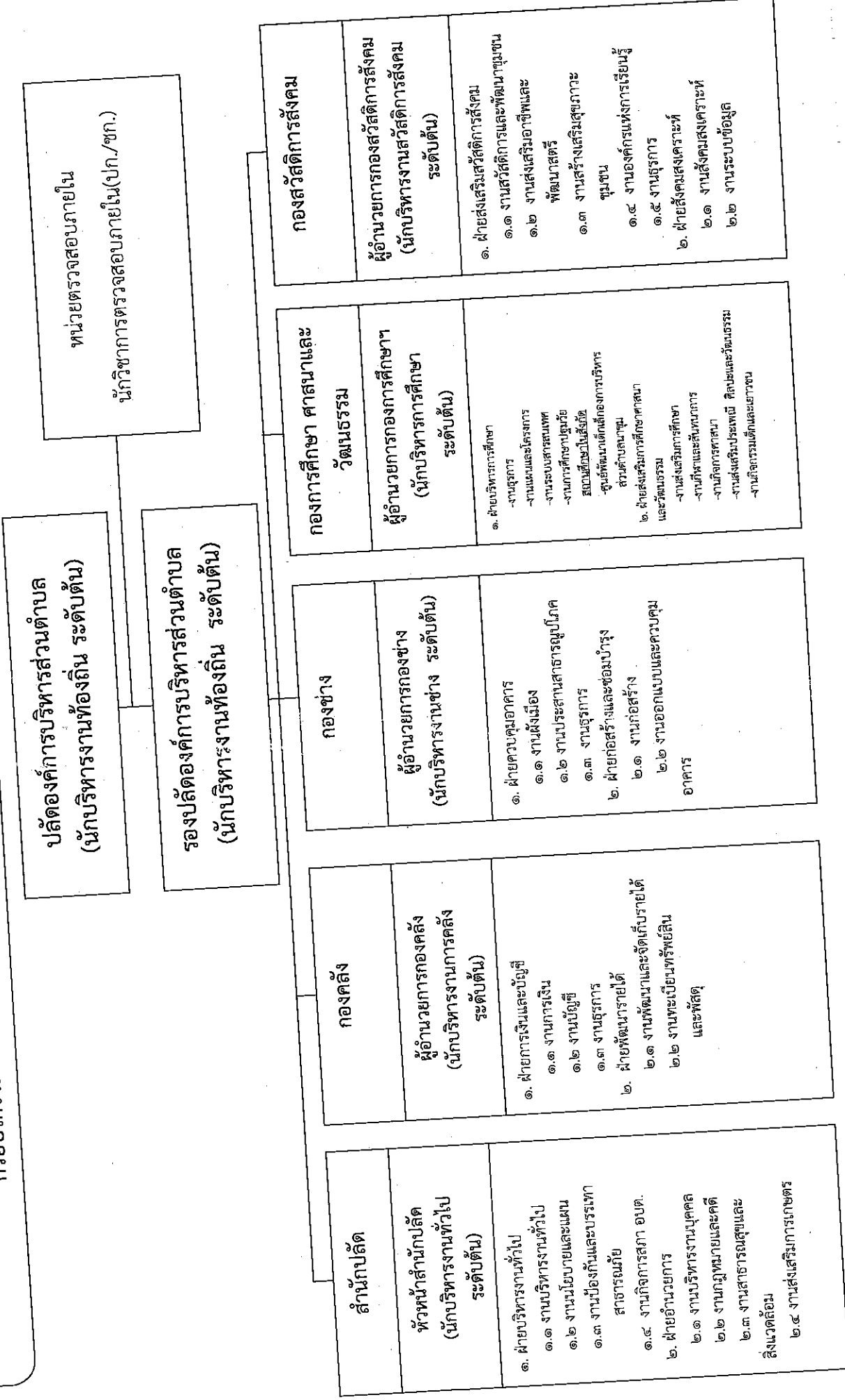




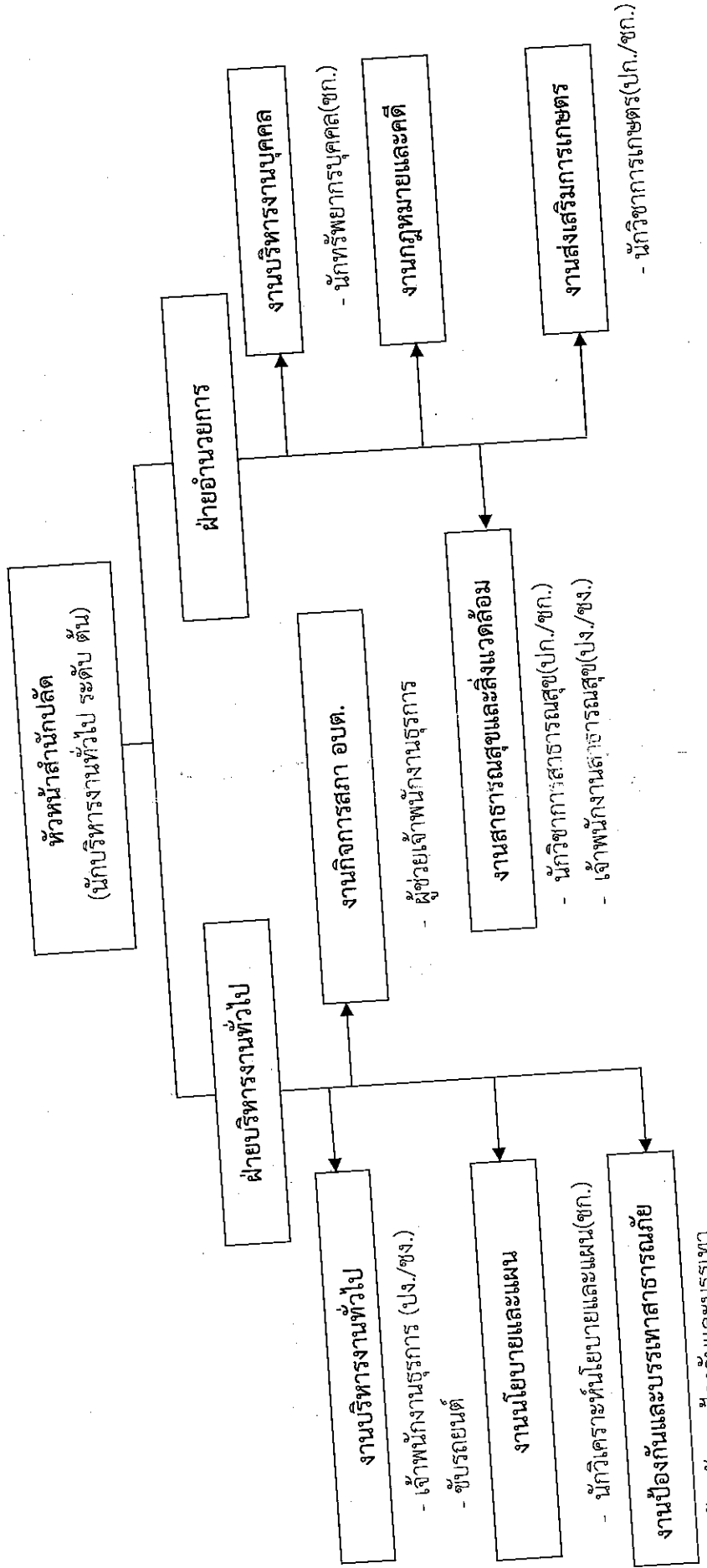
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนเงินที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องให้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน		ภาระค่าใช้จ่าย				หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	ใน		เพิ่ม / ลด	ที่เพิ่มขึ้น(2)							
							2564	2565		2564	2565	2564	2565		2566	2566	
	พนักงานจ้าง																
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		1	186,480	0	1	1	-	-	-	7,560	7,080	8,160	194,040	201,840	0	ยุบเลิก
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	163,200	0	1	1	1	-	-	6,600	6,840	7,080	169,800	176,640	183,720	(13,600)
13	ขับรถยนต์		1	116,520	0	1	1	1	-	-	4,680	4,920	5,040	121,080	131,040	131,040	(9,710)
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ และบรรเทาสาธารณภัย		1	116,400	0	1	1	1	-	-	4,600	4,920	5,040	121,000	125,920	130,960	(9,700)
	กองคลัง																
14	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการ	1	393,600	42,000	1	1	1	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	(ว่างเต็ม)
	(นักบริหารงานการคลัง)	ท้องถิ่นระดับต้น															
15	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	0	0	1	1	1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	(ว่างเต็ม)
16	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	1	249,360	0	1	1	1	-	-	10,080	10,440	10,560	259,440	269,880	280,440	(20,780)
17	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	297,900	0	1	1	1	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)
	พนักงานจ้าง																
18	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	0	0	1	1	1	-	-	138,000	5,520	5,280	138,000	143,520	149,280	(ว่างเต็ม)
19	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		1	120,240	0	1	1	1	-	-	4,800	5,040	5,280	125,040	130,080	135,360	(10,020)
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	141,000	0	1	1	1	-	-	5,640	5,880	6,120	146,640	152,520	158,640	(11,750)
	กองช่าง																
21	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการ	1	396,000	42,000	1	1	1	-	-	13,320	13,320	13,080	451,320	464,640	477,720	(33,000)
22	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	0	0	1	1	1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	(ว่างเต็ม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนเงินที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องจ้าง		อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด	ภาระค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า		2564	2565	2566	2564	2565	2566		2564	2565
	พนักงานจ้าง																
23	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		1	138,000	0	1	1	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	154,800	(11,510)	
24	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	141,360	0	1	1	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	159,120	(11,780)	
25	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	116,520	0	1	1	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	131,000	(9,710)	
26	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	142,440	0	1	1	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	160,440	(11,870)	
	กองการศึกษา																
27	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการ	1	393,600	42,000	1	1	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	476,460	(วางเดิม)	
	(นักบริหารการศึกษา)	ท้องถิ่นระดับต้น															
28	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	1	180,720	0	1	1	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	20,748	(15,060)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม																
29	ครู	คศ.1	1	0	0	1	1	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	0	ใช้เงินอุดหนุน	
30	ครู	คศ.2	2	0	0	2	2	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	0	ใช้เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้าง																
31	ผู้ดูแลเด็ก		7	0	0	7	7	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	0	ใช้เงินอุดหนุน	
	กองสวัสดิการสังคม																
32	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	อำนวยการ	1	393,600	42,000	1	1	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	476,460	(วางเดิม)	
	(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ท้องถิ่นระดับต้น															
33	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	1	218,400	0	1	1	-	2564	2565	2566	2564	2565	2566	241,440	(18,220)	
รวม			35	5,635,740	300,000	40	40	-	2,307,640	290,700	591,360	1,236,507	1,280,112	1,368,816	9,125,440		
ปริมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ 1.5% รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
 (ตามระบบเจ้าพนักงานตำแหน่ง ในระบบแห่ง)  
 กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล



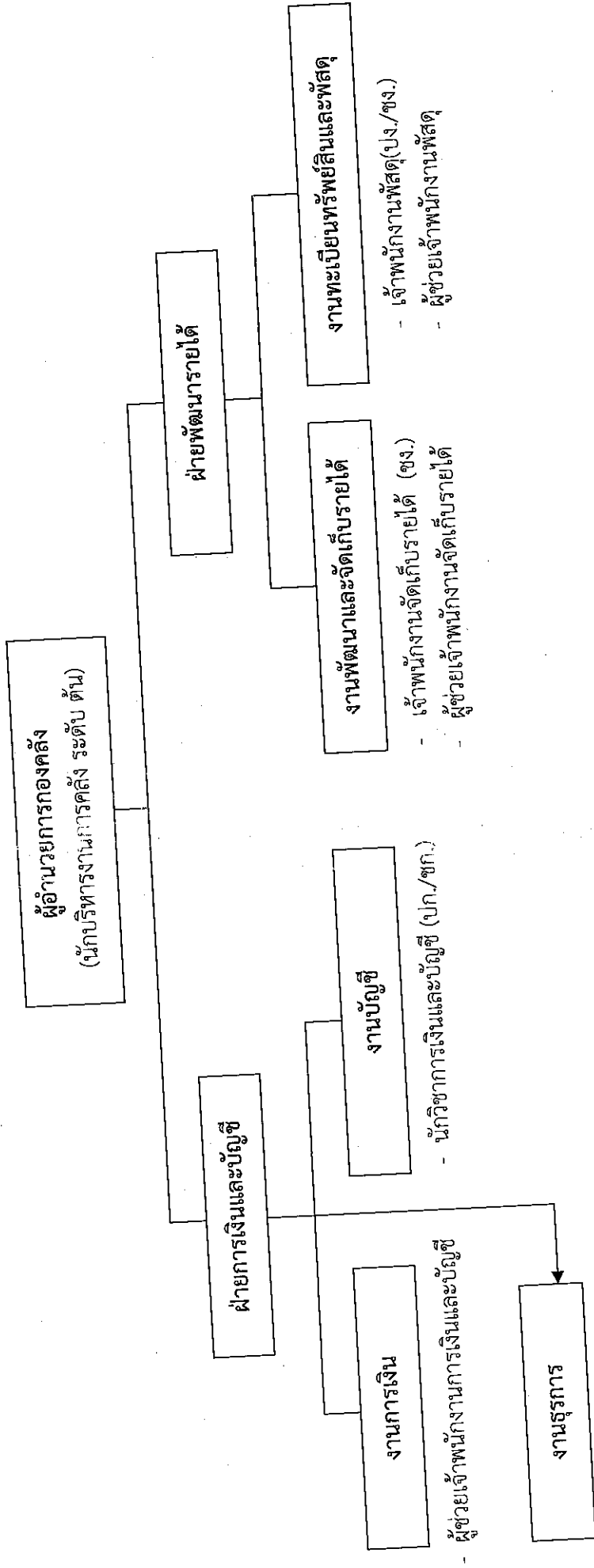
โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา  
สาธารณภัย(ปล./ชง.)  
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

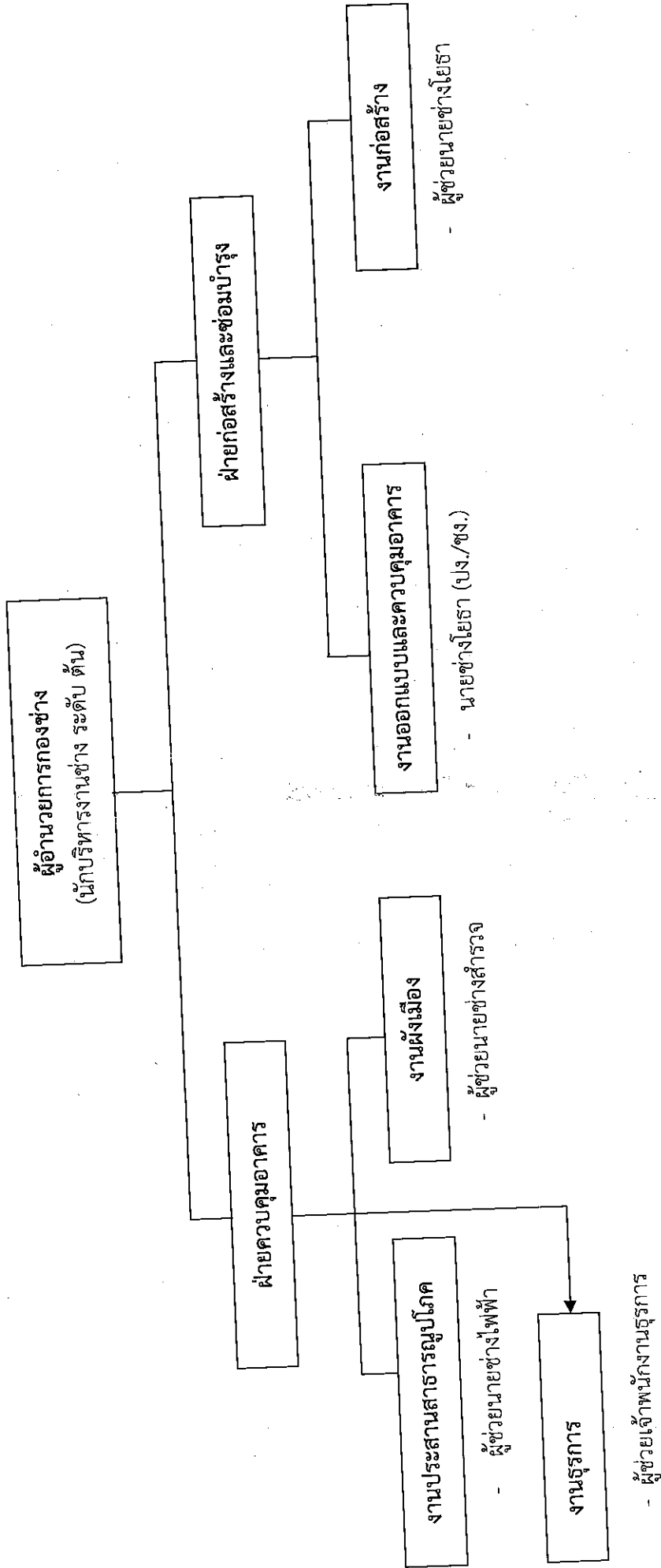
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง	รวม
	ต้น	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	๒	-	-	๓	-	-	๓	๑๑

# โครงสร้างของกองคลัง



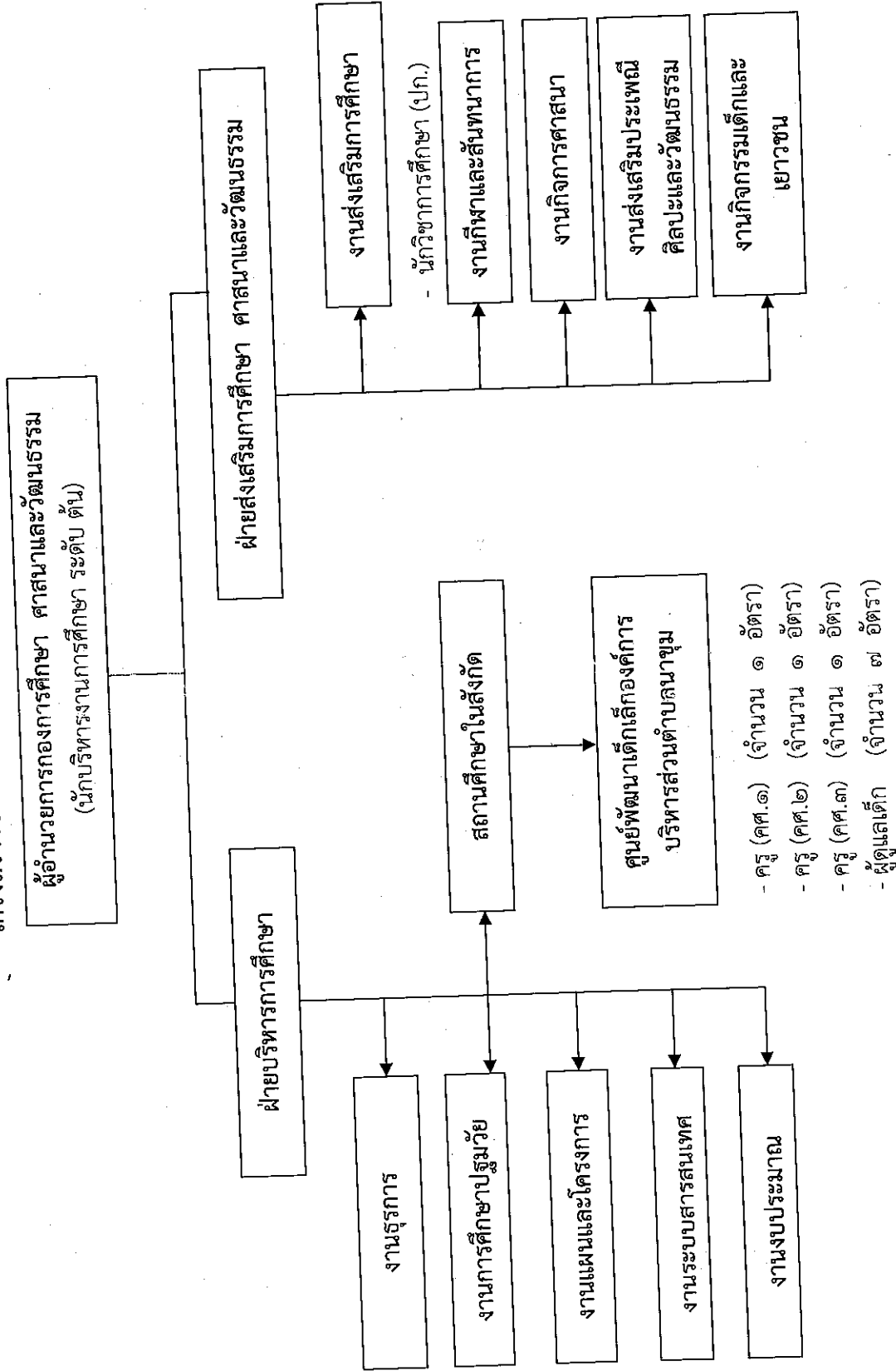
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม		
	ต้น	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ				ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๓	๗

โครงสร้างของกองช่าง



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

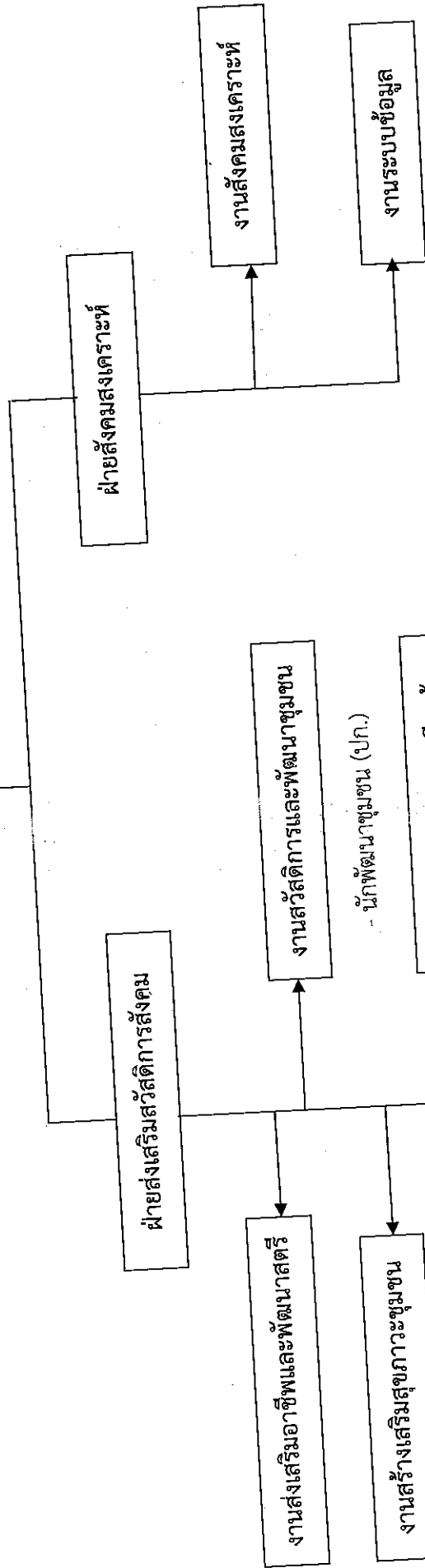
โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ต้น	กลาง	จำนวนการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๑	-	๒	๒	-	-	-	-	-	๗	๑๒	

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม

ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม  
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น)



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	จำนวนการปฏิบัติ	จำนวนการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการทำงานตามตำแหน่ง ในส่วนราชการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวณงลักษณ์ จินดาเสน	ปริญญาโท(ร.ม.)	๑๕-๓๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๕-๓๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๕,๐๐๐.-	-	๕๕,๐๐๐.-	๕๕๐,๓๒๐.-
๒	พ.จ.อ.พงษ์พร รัตนะโชติคุณ หน่วยขอขมอสมบวชนโม (ว่าง)	ปริญญาโท(ร.ม.)	๑๕-๓๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๕-๓๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒,๐๐๐.-	-	๕๒,๐๐๐.-	๕๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๓	ส.อ.นันทิณี อ่อนวงศ์	ปริญญาตรี	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๕๒,๐๐๐.-	-	๕๒,๐๐๐.-	๕๖๕,๖๕๐.-
๔	นางสาวกาญจนาภัทร ทองเชื้อ	ปริญญาตรี	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๖๐,๕๒๐.-	-	๒๖๐,๕๒๐.-	๒๖๐,๕๒๐.-
๕	นางรวิลาสินี ดวงจันทร์	ปริญญาตรี	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๖๖,๕๕๐.-	-	๓๖๖,๕๕๐.-	๓๖๖,๕๕๐.-
๖	นางรวิลาสินี ดวงจันทร์	ปริญญาโท(ร.ม.)	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชำนาญการ	๓๕๕,๓๒๐	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๗	นางสาวพวงพิศ จอมพงษ์	ปริญญาตรี	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	๒๑๐,๕๕๐	-	๒๑๐,๕๕๐	๒๑๐,๕๕๐.-
๘	นางสาวพวงพิศ จอมพงษ์	ปริญญาตรี	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติงาน	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติงาน	๒๑๐,๕๕๐.-	-	๒๑๐,๕๕๐.-	๒๑๐,๕๕๐.-
๙	(ว่าง)	ปวช./ปวท./ปวส.	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๑๐,๕๕๐.-	-	๒๑๐,๕๕๐.-	๒๑๐,๕๕๐.-
๑๐	สืบเอกลักษณ์ภัทร จารุพรรณ	ปริญญาตรี(ร.ม.)	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๒๑๐,๕๕๐.-	-	๒๑๐,๕๕๐.-	๒๑๐,๕๕๐.-
๑๑	(ว่าง)	ปวช./ปวท./ปวส.	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๒๑๐,๕๕๐.-	-	๒๑๐,๕๕๐.-	๒๑๐,๕๕๐.-
๑๒	นายณวัฒน์	ปริญญาตรี(ร.ม.)	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑๕๖,๕๕๐.-	-	๑๕๖,๕๕๐.-	๑๕๖,๕๕๐.- (ยุบเลิกตำแหน่ง)
๑๓	นายณวัฒน์	ปริญญาตรี(ร.ม.)	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๖๓,๒๐๐.-	-	๑๖๓,๒๐๐.-	๑๖๓,๒๐๐.-
๑๔	นายณวัฒน์	ปริญญาตรี(ร.ม.)	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน	๑๖๖,๕๕๐.-	-	๑๖๖,๕๕๐.-	๑๖๖,๕๕๐.-
๑๕	นายณวัฒน์	ปริญญาตรี(ร.ม.)	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑๕-๓๐-๑๒-๑๒๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปฏิบัติงาน	๑๖๖,๕๕๐.-	-	๑๖๖,๕๕๐.-	๑๖๖,๕๕๐.-

ลำดับ	กองคลัง	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแห่ง)				เงินเดือน			หมายเหตุ
		ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล (ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี	ต้น	๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี	ต้น	๓๗๓,๖๐๐.-	๕๖,๐๐๐.-	-	๕๓๕,๖๐๐.- (ว่างเดิม)	
๒	(ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๐๕-๓๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๗๕-๓-๐๕-๓๒๐๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐.-	-	-	๓๕๕,๓๒๐.- (ว่างเดิม)	
๓	นางธีรภา กานแก้ว (ว่าง)	ปวช.(บัญชี) ปวช.	๗๕-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บัญชี	ชำนาญงาน	๗๕-๓-๐๕-๕๒๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่บัญชี	ชำนาญงาน	๒๔๙,๓๖๐.-	-	-	๒๔๙,๓๖๐.- (ว่างเดิม)	
๔	(ว่าง)	ปวช.	๗๕-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ปง./ชง.	๗๕-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	ปง./ชง.	๒๕๗,๙๐๐.-	-	-	๒๕๗,๙๐๐.- (ว่างเดิม)	
๕	พนักงานจ้าง บุตรที่	ปวช.(บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๒๐,๒๔๐.-	-	-	๑๒๐,๒๔๐.-	
๖	นางสาวพินิต บุตรที่	ปริญญาตรี(บ.ร.บ) ปวช./ปวส./ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๑,๐๐๐.-	-	-	๑๕๑,๐๐๐.-	
๗	นางสาวศิวินิต รุนลา (ว่าง)	ปวช./ปวส./ปวท.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐.-	-	-	๑๓๘,๐๐๐.- (ว่างเดิม)	

ลำดับ	กองช่าง	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
		ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑	พนักงานส่วนตำบล นายอิทธิคุณ พงศา	ปริญญาตรี(วท.บ.)	๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐.-	๕๖,๐๐๐.-	-	๔๕๒,๐๐๐.-	
๒	(ว่าง)	ปวช./ปวท./ปวส.	๗๕-๓-๐๕-๕๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๗๕-๓-๐๕-๕๓๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๕๗,๙๐๐.-	-	-	๒๕๗,๙๐๐.- (ว่างเดิม)	
๓	พนักงานช่าง นายอรรถพล เมตตา	ปวส.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๓๘,๐๐๐.-	-	-	๑๓๘,๐๐๐.-	
๔	นางสาวสุพรรณณี ชามี	ปริญญาตรี (ศ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๑,๓๖๐.-	-	-	๑๔๑,๓๖๐.-	
๕	นายวิวัฒน์ บุตรที่	ปวช.(โยธา)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๖,๕๒๐.-	-	-	๑๑๖,๕๒๐.-	
๖	นายปโยชน์ ออกลนะ	ปวส.(ไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๕๒,๕๔๐.-	-	-	๑๕๒,๕๔๐.-	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน		
๑	พนักงานส่วนตำบล (ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๓๗,๒๐๐.-	๕๒,๐๐๐.-	๕๓,๖๐๐.- (ว่างเต็ม)		
๒	นายมานะชัย วีระวงศ์	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ปฏิบัติ	ผู้อำนวยการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๐๑	ครู	๑๕๐,๗๒๐.-	๑๕๐,๗๒๐.-	๑๕๐,๗๒๐.-	๑๕๐,๗๒๐.-		
๓	นางขวัญตา คำวงศา	ปริญญาตรี(สบ.)	๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๗-๒๑๖	นักวิชาการศึกษา	คศ.๒	นักวิชาการศึกษา	๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๗-๒๑๖	ครู	๒๓๗,๕๒๐.-	๒๓๗,๕๒๐.-	๒๓๗,๕๒๐.-	๒๓๗,๕๒๐.-		
๔	นางรัตนาภรณ์ สายคำ	ปริญญาตรี(สบ.)	๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๗-๒๑๗	นักวิชาการศึกษา	คศ.๓	นักวิชาการศึกษา	๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๗-๒๑๖	ครู	๓๐๑,๐๘๐.-	๓๐๑,๐๘๐.-	๓๐๑,๐๘๐.-	๓๐๑,๐๘๐.-		
๕	นางบุญพร พรหมภักดี	ปริญญาตรี(สบ.)	๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๗-๒๑๘	นักวิชาการศึกษา	คศ.๑	นักวิชาการศึกษา	๗๕-๓-๐๕-๒๑๐๗-๒๑๖	ครู	๒๓๗,๕๒๐.-	๒๓๗,๕๒๐.-	๒๓๗,๕๒๐.-	๒๓๗,๕๒๐.-		
๖	พนักงานจ้าง	ปริญญาตรี(สบ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-		
๗	นางบุญมี คำปลั่ง	ปริญญาตรี(สบ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-		
๘	นางจิตาพร บุญปิ่น	ปริญญาตรี(สบ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-		
๙	นางปวีรัตน์ ไชยวุฒิ	ปริญญาตรี(สบ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-		
๑๐	นางแววตา กันยานวน	ปริญญาตรี(สบ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-		
๑๑	นางสิริรัตน์ คณิมนนท์	ปริญญาตรี(สบ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-		
๑๒	นางอรอุมา อ่อนศรี (ว่าง)	ปริญญาตรี(สบ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ดูแลเด็ก	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-	๑๖๖,๑๒๐.-		

กองสวัสดิการสังคม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน		
๑	พนักงานส่วนตำบล (ว่าง)	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	ต้น	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	๗๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้ช่วยราชการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	ต้น	๓๓,๓๖๐.-	๕๒,๐๐๐.-	๕๓,๖๐๐.- (ว่างเต็ม)		
๒	นางสาวสุภาลักษณ์ ป่าขงู	ปริญญาตรี	๗๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติ	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) นักพัฒนาชุมชน	๗๕-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติ	๒๓๗,๕๒๐.-	๒๓๗,๕๒๐.-	๒๓๗,๕๒๐.-		

ตารางแสดงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ประกอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

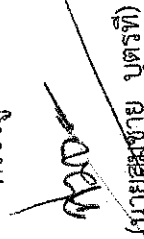
ตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ มาตรา ๓๔

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุตรดิตถ์

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

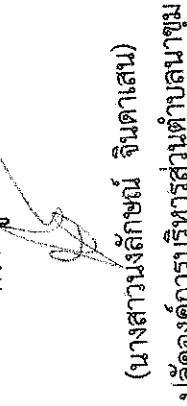
รายการ	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	หมายเหตุ
ประมาณการรายรับ	๒๘,๐๐๐,๐๐๐	๒๘,๕๐๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐,๐๐๐	
ค่าใช้จ่าย ๔๐%	๑๑,๒๐๐,๐๐๐	๑๑,๕๖๐,๐๐๐	๑๒,๐๐๐,๐๐๐	
ค่าใช้จ่ายงบบริหารงานบุคคล				
- เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน	๘,๒๔๓,๓๘๐	๘,๕๓๔,๐๘๐	๘,๑๒๕,๔๔๐	
- ประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑,๒๓๖,๕๐๗	๑,๒๘๐,๑๑๒	๑,๓๖๘,๘๑๖	
รวม	๙,๔๗๙,๘๘๗	๙,๘๑๔,๑๙๒	๑๐,๔๙๔,๒๕๖	
คิดเป็น%	๓๓.๘๖	๓๔.๔๔	๓๔.๘๘	

ตรวจถูกต้อง

  
(นายสมชาย บุตรทิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

ตรวจถูกต้อง

  
(นางสาวนงลักษณ์ จินดาเสน)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

ตรวจถูกต้อง

พ.จ.อ.



(พงศธร รัตนโชติคุณ)

รองปลัด อบต. รักษาการการแทน  
ผู้อำนวยการกองคลัง

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและ ให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

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

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

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

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม 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 ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๒. การพัฒนาสมาชิกสภา อบต.

๒.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัด  
อบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๒.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี

๒.๓ ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

๓. การพัฒนาความชำนาญการ (สายงานผู้ปฏิบัติ)

๓.๑ จัดให้พนักงานส่วนตำบล ,ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้เข้ารับการศึกษ  
อบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบล ,ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่มีความสนใจ

ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ เพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่ม  
ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๓.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๔.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่  
ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความสามารถในหน้าที่

๔.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่หรือแนะนำที่จะเปลี่ยนสายงาน

๔.๓ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ครั้ง

เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

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

(๑) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

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

ข้อเท็จจริง

- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และ

ตรวจสอบได้

- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
  - (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี
- ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

**ภาคผนวก**





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม  
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)  
องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม 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 ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

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

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสมชาย บุตรทิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม



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 ๑๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ จึงประกาศกำหนดส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม 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

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชีงานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณ และเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะทางการเงิน การคลัง งานจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง ๆ และควบคุมการเบิกจ่ายเงินงานทางบตลงประจำเดือน 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 งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตามควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องกลและยานพาหนะ

งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับงานประปา 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 งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา  
งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์  
งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยี และนวัตกรรมทางการศึกษา งานการ  
ศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและ  
นันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริม  
สวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการ  
ศึกษา ลูกจ้างและพนักงานสังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่  
งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย  
โดยมีส่วนราชการภายในดังนี้

๑. 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 งานกีฬาและสันทนาการ
- 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 ทูพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ ที่พึ่ง 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

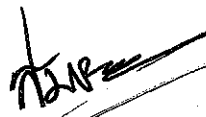
มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและ ทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหาร 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 ๒๙ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสมชาย บุตรठी)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม  
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

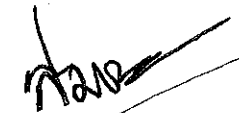
อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรธานี ในการประชุมครั้งที่ ๑๑ / ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน 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	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b> นักวิชาการตรวจสอบภายใน <b>สำนักปลัด</b>	ปก./ชก.	๑	๗๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑
๔	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการ ระดับต้น	๑	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	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	ปฏิบัติการ	๑	๗๔-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑	๗๔-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๗๔-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑
๑๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๗๔-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	-
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	-	๑	-
๑๕	ขับรถยนต์ <b>กองคลัง</b>	-	๑	-
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการ ระดับต้น	๑	๗๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๗๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑

ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	ตำแหน่งเลขที่
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑
๑๙	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ขง.	๑	๗๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	-
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	-
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	-
	<b>กองช่าง</b>			
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนวยการ ระดับต้น	๑	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
๒๔	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑	๗๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	-
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	-
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-
	<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>			
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	อำนวยการ 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	-
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>			
๓๕	ผู้อำนวยการสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนวยการ ระดับต้น	๑	๗๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑
๓๖	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๗๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๙ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

  
(นายสมชาย บุตรठी)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม  
ที่ ๔๒๑/๒๕๖๕

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่งตามกรอบแผนอัตรากำล้าง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑ / ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบลลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำล้างใหม่ จำนวน ๒๔ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๑๗ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๔๑ อัตรา ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่นี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสมชาย บุตรที)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม


บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ตามประกาศกำหนดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖  
 องค์กรการบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุตรดิตถ์

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน			หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวนงลักษณ์ จินดาเสน	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	ปริญญาโท(ร.ป.ม.)	๔๒,๘๙๐	๔,๐๐๐	-	
๒	พ.จ.พงศธร รัตนโชติคุณ	๗๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	ปริญญาโท(ร.ม.)	๓๙,๖๓๐	๓,๕๐๐	-	
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน (ว่าง)	๗๔-๓-๑๒-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	ปริญญาตรี	-	-	-	
๔	สำนักงานปลัด นายธิตติธร อ่อนวงศ์	๗๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการ ระดับต้น	ปริญญาตรี	๓๖,๘๖๐	๓,๕๐๐	-	
๕	นางสาวกัญญาภัทร ทองชีว	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	ปริญญาตรี	๒๓,๐๘๐	-	-	
๖	นางวิลาสินี ดวงจันทร์	๗๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	ปริญญาโท(ร.ม.)	๓๖,๓๑๐	-	-	



(นายสมชาย บุตรทิ)  
 นายกองัดการบริการส่วนตำบลนาขุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน			หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินพิเศษ /เงินค่าตอบแทน	
๗	นางสาวพงษ์ติภา จอมพงษ์ (ว่าง)	๗๔-๓๐-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ ปก./ชก. ปง./ชง.	ปริญญาตรี ปริญญาตรี ปวช./ปวท./ปวส.	๑๗,๕๗๐	-	-	
๘	(ว่าง)	๗๔-๓๐-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย		ปริญญาตรี	๑๔,๕๗๐	-	-	
๙	(ว่าง)	๗๔-๓๐-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน ปง./ชง.	ปวช./ปวท./ปวส.	-	-	-	ยุบเลิก
๑๐	สิบเอกสิทธิภัทร จารุพรรณ (ว่าง)	๗๔-๓๐-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข		ปริญญาตรี(วท.บ.)	๑๗,๓๒๐	-	-	
๑๑	(ว่าง)	๗๔-๓๐-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข		ปริญญาตรี(บ.บ.)	๑๕,๑๓๐	-	-	
๑๒	นายกิตติพงษ์ คำปล้อง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ปวช.ไฟฟ้า	๑๐,๐๐๐	-	-	
๑๓	นางปณิสยา เทพจันทร์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันบรรเทา สาธารณภัย		ประสบการณ์ ๕ ปี	๑๐,๐๒๐	-	-	
๑๔	นายธนาวุฒิ ตู้ปล้อง	-	ชำนาญ ชำนาญ		ปริญญาตรี	-	๓,๕๐๐	-	
๑๕	นายเกษราพันธ์ อินอ่อน	-	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการ ระดับ ต้น	ปริญญาตรี	-	-	-	
๑๖	กองคลัง (ว่าง)	๗๔-๓๐-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ปก./ชก.	ปริญญาตรี	-	-	-	
๑๗	(ว่าง)	๗๔-๓๐-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี		ปริญญาตรี	-	-	-	


  
 (นายสมชาย บุตรทิ)  
 นายกองคลังการบริหารส่วนตำบลนาชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน		หมายเหตุ
						เงินเดือน ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๑๘	นางจิรภา กาแก้ว (ว่าง)	๗๔-๓-๐๕-๕๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน ปง./ขง.	ปวช.(บัญชี) ปวช./ปวท./ปวส.	๒๓,๘๒๐	-	
๑๙	นางสาวพรพิมล บุตรศรี (ว่าง)	๗๔-๓-๐๕-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	ปวช.(บัญชี)	๑๑,๑๒๐	-	
๒๐	นางสาวศศิวิมล รุณลา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ปริญญาตรี(บธ.บ.)	๑๒,๙๙๐	-	
๒๑	นางสาวศศิวิมล รุณลา (ว่าง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ปวช./ปวท./ปวส.	-	-	
๒๒	นางสาวศศิวิมล รุณลา (ว่าง)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ปวช./ปวท./ปวส.	-	-	
๒๓	กองช่าง นายธิตติคุณิณี พุฒลา	๗๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ผู้อำนวยการ ระดับต้น ปง./ขง.	ปริญญาตรี(ก่อสร้าง)	๓๘,๕๒๐	๓,๕๐๐	
๒๔	(ว่าง)	๗๔-๓-๐๕-๕๒๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	-	ปวช./ปวท./ปวส. ปวส.โยธา	๑๑,๙๑๐	-	
๒๕	นายธณัฐพล เมตตา	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	ปริญญาตรี(ศศ.บ.)	๑๒,๕๘๐	-	
๒๖	นางสุพรรณิณี แก้ววังอ้อ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ปวช.ก่อสร้าง	๑๐,๐๗๐	-	
๒๗	นายวิฑูรย์ บุตรศรี	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ปวส.ไฟฟ้า	๑๒,๒๔๐	-	
๒๘	นายปิยนันท์ อองกุลนะ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-				

**นาง**

(นายสมชาย บุตรศรี)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณสมบัติ	เงินเดือน			หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน	
๒๙	กองการศึกษา (ว่าง)	๓๔-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	อำนาจการ ระดับต้น	ปริญญาตรี	-	๓,๕๐๐	-	
๓๐	นายมานะชัย วีระวงศ์	๓๔-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการการศึกษา	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	๑๕,๐๖๐	๓,๕๐๐	-	
๓๑	นางขวัญฤตา คำวงศ์	๓๔-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๐๑	ครู	คศ.๒	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๒๘,๔๗๐	๓,๕๐๐	-	
๓๒	นางรัตนาภรณ์ สายคำ	๓๔-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๐๒	ครู	คศ.๓	ปริญญาโท(ศษ.ม)	๒๘,๘๓๐	๕,๖๐๐	-	๕,๖๐๐
๓๓	นางเบญจพร พรหมภักดิ์	๓๔-๓-๐๘-๖๖๐๑-๑๐๓	ครู	คศ.๑	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๒๒,๕๔๐	-	-	
๓๔	นางบุญมี คำปล้อง	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๑๔,๙๗๐	-	-	
๓๕	นางสิดาพร บุญปิ่น	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๑๕,๐๕๐	-	-	
๓๖	นางปวีณ์รัตน์ พุฒลา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๑๕,๐๐๐	-	-	
๓๗	นางแววตา กัญยานวน	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(ค.บ.)	๑๔,๙๘๐	-	-	

  
นายสมชาย บุตรที

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน			หมายเหตุ
						เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินพิเศษ /เงินค่าตอบแทน	
๓๘	นางสิริรัตน์ คณินนนท์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(คบ.)	๑๔,๕๐๐	-	-	
๓๙	นางอรอุมา อ่อนศรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี(คบ.)	๑๓,๖๗๐	-	-	
๔๐	(ว่าง)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี	-	-	-	
๔๑	กองสวัสดิการสังคม (ว่าง)	๗๔-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	อำนาจการ ระดับ ต้น	ปริญญาตรี	-	๓,๕๐๐	-	
๔๒	นางสาวศุภาลักษณ์ ปาธนู	๗๔-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	๑๙,๑๖๐	-	-	



(นายสมชาย บุตรทิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

ระเบียบวาระการประชุม  
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)  
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๕

วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว(ถ้ามี)

ระเบียบวาระที่ ๓


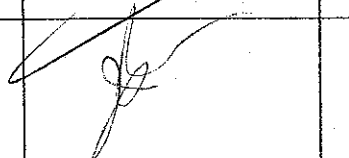
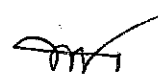
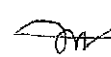
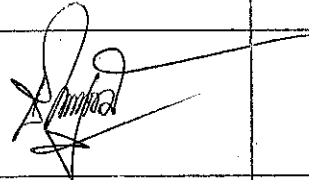
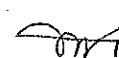


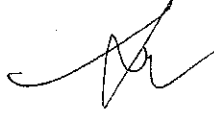
เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- การปรับปรุงตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรธานี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ (ถ้ามี)

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม  
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๓)  
ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๕  
วันที่ ๒ พฤศจิกายน 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	นายธิตติวุฒิ พุฒลา	ผอ.กองช่าง /กรรมการ		
๖	พ.จ.อ.พงศธร รัตนโชติคุณ	รองปลัด อบต.รักษาาชการแทน ผอ.กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม/กรรมการ		
๗	นายธิตติธร อ่อนวงษ์	หัวหน้าสำนักปลัด รักษาราชการ แทน ผอ.กองสวัสดิการสังคม/ กรรมการ		
๘	นายธิตติธร อ่อนวงษ์	หัวหน้าสำนักปลัด/กรรมการและ เลขานุการ		
๙	นางวิลาสินี ดวงจันทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ / ผู้ช่วยเลขานุการ		



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

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม

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

.....  
เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อม นายสมชาย บุตรดี นายก อบต.นาขุม ประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุม  
ตามระเบียบวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑	เรื่องที่ประธานจะแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
นายสมชาย บุตรดี (นายก อบต.) ประธานฯ	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 กรรมการ
	๘. หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ
	๙. นักทรัพยากรบุคคล ผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรา และจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน ส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

ที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว (ถ้ามี)  
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓  
นายสมชาย บุตรดี  
(นายก อบต.)  
ประธานฯ

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา  
เนื่องจากกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปี งบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๖๖) ที่ผ่านการเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัดอุดรดิตถ์แล้วนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุมมิได้กำหนดตำแหน่งนักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) ไว้ใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๔ - ๒๕๖๖) ซึ่งงานด้านการเกษตร เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ เฉพาะทางด้านเกษตร ในการปฏิบัติงาน ต้องใช้ข้อมูล และความรู้ทางวิชาการเกษตร สำหรับส่งเสริม ให้ความรู้ และ ให้คำแนะนำ กับประชาชนในตำบล เพื่อให้ได้ผลผลิตทางการเกษตร ในปริมาณมาก และมีคุณภาพ เพื่อปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญเกี่ยวกับ วิชาการเกษตร เพื่อส่งเสริมและให้ความรู้ และพัฒนาเกี่ยวกับการเกษตรในตำบล ส่งเสริมวิชาชีพทางการเกษตรให้กับประชาชนในพื้นที่ จึงจำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จึงมีความจำเป็นที่จะต้องขอปรับเกลี่ยอัตรากำลัง จากที่กำหนดไว้ตามแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญเกี่ยวกับวิชาการเกษตร เพื่อส่งเสริมและให้ความรู้ และพัฒนาเกี่ยวกับการเกษตรในตำบลส่งเสริมวิชาชีพ ทางการเกษตร ให้กับประชาชนในพื้นที่ จึงจำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะประสบการณ์ และเพื่อประโยชน์ของทางราชการและรองรับภารกิจที่เพิ่ม มากขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้งานส่งเสริมการเกษตร มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถในงานดังกล่าวรับผิดชอบโดยตรง

นางสาวนงลักษณ์ จินดาเสน  
(ปลัด อบต.)  
กรรมการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ให้จัดทำโดยถือปฏิบัติตามแนวทางการชักซ้อมแนวทางการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามหนังสือที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ เรื่อง การจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ และถือปฏิบัติตามหนังสือที่ อต ๐๐๒๓.๒/ว ๕๘๒๓ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ และประกาศเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ วิธีการบริหารและปฏิบัติงานพนักงานส่วนตำบล และกิจการอัน เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศ ก.อบต. เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยให้คำนึงถึงสาระสำคัญดังนี้

## ๑. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ

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

๑.๒ ขอให้พิจารณากำหนดอัตรากำลังเพื่อปฏิบัติการกิจ 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. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง

และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีไม่ได้เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ให้นักทรัพยากรบุคคลชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ต่อไป

นางวิลาสินี ดวงจันทร์  
นักทรัพยากรบุคคล  
ผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๔ / ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖(ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ซึ่งกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒) ที่ผ่านความเห็นชอบจาก ก.อบต.จังหวัด อุตรดิตถ์แล้วนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ไม่ได้กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับ ปฏิบัติงาน / ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง

๗๔-๓-๐๑-๕๖๐๑-๐๐๑ ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
นาขุม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบกับคณะกรรมการกลาง  
พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๖  
กรกฎาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล  
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษที่ไม่จำเป็นต้อง  
สอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานใน  
สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เข้ารับราชการเป็น  
กรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๘ กันยายน ๒๕๖๕ และ  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๕  
เมื่อวันที่ ๒๕ ตุลาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน  
ตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุ  
พิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วน  
ตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส โคโรนา 2019  
เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ.  
๒๕๖๕ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก จังหวัดอุดรดิตถ์ มีพนักงานจ้าง  
ตามภารกิจตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข รับผิดชอบปฏิบัติงานด้านงาน  
สาธารณสุข และได้ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโร  
นา 2019 เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วน  
ตำบลจังหวัดอุดรดิตถ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุ  
พิเศษที่ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน กรณีบรรจุบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วน  
ตำบลที่ปฏิบัติงานในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019  
เข้ารับราชการเป็นกรณีพิเศษ พ.ศ. ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จึงมี  
ความจำเป็นที่จะต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง  
จำนวน ๑ อัตรา และขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑  
ตำแหน่ง ๑ อัตรา การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้คำนึงถึงยุทธศาสตร์การ  
พัฒนา อบต. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม  
พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม  
ถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ  
กระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงิน  
งบประมาณของ อบต.นาขุม โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังของ อบต.นาขุมใน  
ระยะเวลา ๓ ปี และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต.นาขุม  
จำนวน ๖ ด้าน ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการคุ้มครอง  
ทางสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและการคุ้มครอง  
ทางสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการน้ำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ การบริหารจัดการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและชุมชน

จากยุทธศาสตร์ดังกล่าว แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑. การวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของ อบต. ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี
๒. การวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของ อบต. ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. การวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน กำลังคนที่ขาดอยู่และความต้องการเพิ่มขึ้นอัตราความต้องการกำลังเพิ่มขึ้นเนื่องจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
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
- งานประสานสาธารณูปโภค
- งานธุรการ

## ๑.๒ ฝ่ายก่อสร้างและซ่อมบำรุง

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร

## ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

## ๑.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา

- งานงานธุรการ
- งานโรงเรียนและงานการศึกษาปฐมวัย
- สถานศึกษาในสังกัด
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุม
- 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 บุตรดี  
(นายก อบต.)  
ประธานฯ

จากโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของ อบต.นาชุม ให้คณะกรรมการพิจารณาปริมาณงาน ตามอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการเพื่อกำหนดตำแหน่งที่ต้องการเพื่อบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ ที่บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

จากเงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้และเงินอื่นใด จะกำหนดสูงกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้ ให้คณะกรรมการเสนอกรอบอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการที่จะบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ต่อไป

นายชิตติธร อ่อนวงษ์  
หัวหน้าสำนักปลัด  
กรรมการ

- ๑. สำนักปลัด ขอกำหนดกำหนดตำแหน่งใหม่จำนวน ๑ อัตรารวม และขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรารวม จำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๓ อัตรารวม ดังนี้
  - ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ ต้น)
  - ๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับ ต้น)
  - ๓. หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)
  - ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
  - ๕. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
  - ๖. นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ
  - ๗. นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)
  - ๘. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
  - ๙. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(พง./ชง.)
  - ๑๐. เจ้าพนักงานสาธารณสุข(พง./ชง.)
  - ๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
  - ๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
  - ๑๓. ชั้บรรณยนต์

**สรุป** สำนักปลัด ขอกำหนดกำหนดตำแหน่งใหม่จำนวน ๑ อัตรากำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข(พง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๗๔-๓-๐๑-๖๔๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรายุบเลิกตำแหน่ง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรารวม

- พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง
- พนักงานจ้าง	จำนวน ๓ ตำแหน่ง
	รวม ๑๓ อัตรารวม

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

- กองคลัง ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังตามเดิม จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรารวม ดังนี้
- ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลังระดับ ต้น)
  - ๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
  - ๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน
  - ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)
  - ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ
  - ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
  - ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

สรุป กองคลังขอกำหนดกรอบอัตรากำลังตำแหน่งคงเดิม

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

นายรัตติวุฒิมิ พุฒลา  
ผอ.กองช่าง  
กรรมการ

กองช่าง ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังตามเดิม จำนวน ๖ ตำแหน่ง  
๖ อัตรา ดังนี้

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

สรุป กองช่างขอกำหนดกรอบอัตรากำลังตามเดิม จำนวน ๖ ตำแหน่ง

๖ อัตรา ดังนี้

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

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

กองการศึกษาฯ ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังตามเดิม จำนวน ๔ ตำแหน่ง

๑๒ อัตรา ดังนี้

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

สรุป กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขอกำหนดกรอบอัตรากำลัง

- ในกองสวัสดิการ จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๑๒ อัตรา ดังนี้
- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา
  - ครู จำนวน ๓ อัตรา
  - พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา
  - รวม ๑๒ อัตรา

นายชิตติธร อ่อนวงษ์  
หัวหน้าสำนักปลัด  
รักษาราชการแทน  
ผอ.กองสวัสดิการสังคม  
กรรมการ

กองสวัสดิการสังคม ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังตามเดิม จำนวน ๒ ตำแหน่ง

๒ อัตรา ดังนี้

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

สรุป กองสวัสดิการสังคม ขอกำหนดกรอบอัตรากำลังในกองสวัสดิการสังคม โดยกำหนดอัตราตามแผนเดิม จำนวน ๒ ตำแหน่ง ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา



นางนงลักษณ์ จินดาเสน  
ปลัด อบต.นาขุม  
กรรมการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม โดยกำหนดตำแหน่งใหม่ และ  
ขอยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ในสำนักปลัด ดังนี้  
กำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข(พง./ชง.)  
เลขที่ตำแหน่ง ๗๔-๓-๐๑-๖๔๐๑-๐๐๑ จำนวน ๑ อัตรา  
ยุบเลิกตำแหน่ง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข  
จำนวน ๑ อัตรา

นายธิตติธร อ่อนวงษ์  
หัวหน้าสำนักปลัด  
กรรมการและเลขานุการ

การกำหนดกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
(๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

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

กำหนดตำแหน่งตามแผนอัตรากำลังเดิม 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

๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชก.) (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๕. นักทรัพยากรบุคคล(ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
๖. นักวิชาการเกษตร(ปก.) จำนวน ๑ อัตรา
๗. นักวิชาการสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา  
สาธารณภัย(พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา
๙. จพง.ธุรการ (ปก.) จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. จพง.สาธารณสุข (พง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา  
(ยุบเลิกตำแหน่ง เมื่อได้รับการคัดเลือกกรณีที่มีเหตุพิเศษ  
ไม่จำเป็นต้องสอบแข่งขัน)
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
๑๒. พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา
๑๓. ผู้ช่วย จพง.ป้องกันและบรรเทา  
สาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

๑๔. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
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 (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒๒. นายช่างโยธา (ชง.) 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. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๒๘. นักวิชาการศึกษา (ปก.)-  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม  
(จำนวนเด็ก ณ ๑๐ มิ.ย. ๖๓) จำนวน ๖๗ คน
๒๙. ครู (ศศ.๑) จำนวน ๑ อัตรา
๒๐. ครู (ศศ.๒) จำนวน ๑ อัตรา
๒๑. ครู (ศศ.๓) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๒๑. ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๗ อัตรา

กองสวัสดิการสังคม

๒๒. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับ ต้น) จำนวน ๑ อัตรา
๓๓. นักพัฒนาชุมชน (ปก.) จำนวน ๑ อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

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

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

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

จากการวิเคราะห์ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นเครื่องมือการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ได้อย่างสอดคล้องกับข้อเท็จจริง โดยถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี องค์กรบริหารส่วนตำบลนาขุม มีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๖,๖๖๖๘๗๐ บาท คิดเป็น ๒๒.๒๒ %

นายสมชาย บุตรที  
(นายก อบต.)  
ประธานฯ

มีกรรมการท่านใดจะเสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่ หากไม่มีท่านใด เสนอเพิ่มเติม ขอมติที่ประชุมพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

มติที่ประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม โดยเห็นชอบให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) มีมติเห็นชอบให้กำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๑ อัตรา และยุบเลิกตำแหน่ง จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

กำหนดตำแหน่งใหม่ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข(พง./ชง.)

เลขที่ตำแหน่ง ๗๔-๓-๐๑-๖๔๐๑-๐๐๑

จำนวน ๑ อัตรา

ยุบเลิกตำแหน่ง ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข

จำนวน ๑ อัตรา

รวมกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม จำนวน ๓๔ ตำแหน่ง จำนวน ๔๑ อัตรา

รวมกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ  
(๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม  
จำนวน ๓๔ ตำแหน่ง จำนวน ๔๑ อัตรา

นายสมชาย บุตรที  
(นายก อบต.)  
ประธานฯ

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

ระเบียบวาระที่ ๔

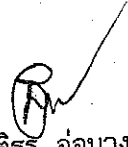
เรื่องอื่น ๆ

นายสมชาย บุตรที  
(นายก อบต.)

ท่านใดมีข้อเสนอแนะหรือข้อซักถามเรื่องอื่น ๆ อีกหรือไม่  
หากไม่มีข้อเสนอแนะหรือข้อซักถาม ขอปิดการประชุมในวันนี้

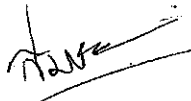
ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

  
(นายชิตติธร อ่อนวงษ์)  
หัวหน้าสำนักปลัด  
กรรมการ/เลขานุการ

ผู้จัดบันทึกการประชุม

(ลงชื่อ)

  
(นายสมชาย บุตรที)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม  
ประธานคณะกรรมการ

ผู้ตรวจบันทึกการประชุม



ที่ อต ๗๕๐๐๑/ ๗๕๖๕

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม  
๓๓๓ หมู่ ๑ ตำบลนาขุม อำเภอบ้านโคก  
จังหวัดอุตรดิตถ์ ๕๓๑๘๐

พ.ศ. ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการจัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓)

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดอุตรดิตถ์

อ้างถึง หนังสือ ที่ อต ๐๐๒๓.๒/ว ๕๓๗๗ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จำนวน	๑	ฉบับ
	๒. สำเนาประกาศกำหนดส่วนราชการ	จำนวน	๑	ชุด
	๓. สำเนาประกาศกำหนดตำแหน่ง	จำนวน	๑	ชุด
	๔. สำเนาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จำนวน	๑	เล่ม

ตามที่ท้องถิ่นจังหวัดอุตรดิตถ์ แจกมติ ก.อบต.จังหวัดอุตรดิตถ์ ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๓) ให้เป็นไปตามมติ ก.อบต.จังหวัดอุตรดิตถ์ เรียบร้อยแล้ว และขอรายงานให้ ก.อบต.จังหวัดอุตรดิตถ์ทราบต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วยแนบท้ายนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมชาย บุตรดี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุม

สำนักงานปลัด (งานบริหารงานบุคคล)

โทร. ๐-๕๕๘๑-๒๐๖๔

โทรสาร ๐-๕๕๘๑-๒๐๖๕

“ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม”



