

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒



องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก
อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร



สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาออกจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนส่งสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก	๓๔
๑๓. ประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๘

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร ได้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ ลงวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๔ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร ได้ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้สอดคล้องกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๗ และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ ๖) ลงวันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๕๘

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ได้มีมติเห็นชอบกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานจ้างเป็นระยะเวลา ๓ ปี ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ตามแนวทางที่กำหนดในหมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็น

แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการ อันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘

๑.๙ หนังสือสำนักงาน ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอโนนศิลา จังหวัดมุกดาหาร จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้ เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายการจัดตั้งพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และ พนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เพื่อให้การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการพัฒนาอำนาจ หน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออกบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร งานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process : ปรากฏรายละเอียดตามตารางวิเคราะห์งาน ข้อ ๕ การกิจอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย ตามสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และบุคลากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอโนนศิลา จังหวัดนครราชสีมา ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล และความจำเป็นพื้นฐานตามความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการผลิต และเก็บกักน้ำ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ประชาชนมีรายได้น้อย แต่อัตราค่าครองชีพสูงกว่ารายได้
- ๒.๒ ต้นทุนทางการผลิตสูง แต่ราคาผลผลิตต่ำ
- ๒.๓ ขาดแหล่งรองรับ หรือตลาดรับซื้อ ผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๔ ขาดความรู้ในการพัฒนาทางการเกษตร
- ๒.๕ ปัญหาภาระหนี้สิน



๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๒ ปัญหาเด็กเยาวชนชนชาติคุณธรรม จริยธรรม และจิตสำนึกที่ดี
- ๓.๓ ปัญหาการขาดความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
- ๓.๔ ปัญหาการว่างงาน

๔. ด้านการเมืองและการบริหาร

- ๔.๑ งบประมาณมีไม่เพียงพอ ทำให้การช่วยเหลือและสนับสนุนไม่ต่อเนื่อง
- ๔.๒ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๓ ผู้นำชุมชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาลำห้วย หนองน้ำสาธารณะตื้นเขิน ทำให้เกิดน้ำท่วมพื้นที่การเกษตร
- ๕.๒ ปัญหาการบุกรุกแผ้วถาง ป่าสงวน
- ๕.๓ ประชาชนขาดจิตสำนึกรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาด้านการจัดการขยะมูลฝอย และแหล่งน้ำทิ้ง
- ๖.๒ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุข และอนามัย

๗. ด้านการศึกษา

- ๗.๑ ขาดงบประมาณในการพัฒนาในการจัดกระบวนการเรียนการสอน
- ๗.๒ ระบบการเรียนการสอนยังไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนด
- ๗.๓ เกิดความเลื่อมล้ำทางการศึกษา

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมบำรุงรักษา ถนน สะพาน วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ ติดตั้งไฟฟ้าส่องถนน
- ๑.๓ จัดหาแหล่งน้ำ กักเก็บน้ำสำรองเพื่อใช้ในการอุปโภค-บริโภค

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ พัฒนาส่งเสริมอาชีพ และสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง
- ๒.๒ จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ ข้อมูลข่าวสารทางการเกษตร พร้อมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำทางวิชาการ
- ๒.๓ จัดหาแหล่งรองรับผลิตผลทางการเกษตร
- ๒.๔ ส่งเสริม สนับสนุน การนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ควบคู่กับการพัฒนา

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ สร้างจิตสำนึกการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด รวมถึงรณรงค์สร้างความรู้ ความเข้าใจถึงผลกระทบและแนวทางในการป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุน อบรม คุณธรรม และจริยธรรม สร้างจิตสำนึกที่ดีให้กับเด็กและเยาวชน
- ๓.๓ พัฒนาชุมชนเข้มแข็ง ปลุกจิตสำนึกรักบ้านเกิด
- ๓.๔ ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านต่างๆ

๔. ด้านการเมืองและการบริหาร

- ๔.๑ บริหารงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า และกระจายรายได้สู่ชุมชน
- ๔.๒ สร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ และพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ๔.๓ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสาร เพื่อเป็นช่องทางในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ขุดลอกลำห้วย หนองน้ำสาธารณะที่ตื้นเขิน
- ๕.๒ รณรงค์ให้ความรู้ ในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๓ ปลูกจิตสำนึกรักษาป่า และแหล่งน้ำ

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ดำเนินการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุข
- ๖.๒ บริหารจัดการด้านขยะมูลฝอย และแหล่งน้ำทิ้ง

๗. ด้านการศึกษา

- ๗.๑ ส่งเสริมทักษะ การเรียนรู้และการพัฒนาเยาวชน
- ๗.๒ สนับสนุนงบประมาณทางการศึกษา และวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน
- ๗.๓ พัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางด้านเทคโนโลยี
- ๗.๔ จัดกระบวนการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน เพื่อลดการเลื่อมล้ำทางการศึกษา

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอเนินมะปราง จังหวัดตาก ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๕.๑ วิสัยทัศน์

“การคมนาคมสะดวก มีรายได้ การศึกษามีคุณภาพ ชุมชนเข้มแข็ง การบริหารจัดการที่ดี”

๕.๒ กำหนดยุทธศาสตร์ทั้งหมด ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๕.๒.๑ การพัฒนาด้านคมนาคม

- (๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน และท่อระบายน้ำ

๕.๒.๒ การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

- (๑) ก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค
- (๒) ก่อสร้างและซ่อมแซมแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- (๓) ติดตั้งไฟฟ้าส่องทางสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ

๕.๒.๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน

๕.๒.๔ การพัฒนาด้านชุมชนเข้มแข็ง

- (๑) การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบเรียบร้อย
- (๒) ก่อสร้างและปรับปรุงสถานที่สาธารณะประโยชน์
- (๓) ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๔) ก่อสร้างปรับปรุงอาคารสำนักงานและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร
- (๕) การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและปัญหาสังคมในชุมชน
- (๖) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการและการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- (๗) การป้องกันควบคุมโรคติดต่อและส่งเสริมสุขภาพอนามัย

๕.๒.๕ การพัฒนาทางการศึกษา

- (๑) เพิ่มช่องทางการรับความรู้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน
- (๒) ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และพัฒนาการแก่เด็กและเยาวชน

๕.๒.๖ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

- (๑) ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒.๗ การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จริยธรรมและศีลธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

- (๑) ส่งเสริม สนับสนุนประเพณี วัฒนธรรม จริยธรรมและศีลธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๓ เป้าประสงค์

- ๑) การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว
- ๒) การสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการครบครัน
- ๓) ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น
- ๔) ปัญหาชุมชนได้รับการแก้ไข
- ๕) ระบบการจัดการศึกษามีคุณภาพ
- ๖) สิ่งแวดล้อมได้รับดูแลรักษา
- ๗) ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการสืบสาน

๕.๔ ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็วในด้านคมนาคมเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๒) ระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการครอบคลุมร้อยละ ๙๐
- ๓) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๔) ปัญหาชุมชนได้รับการแก้ไขร้อยละ ๕๐
- ๕) ระบบการจัดการศึกษามีคุณภาพเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๖) สิ่งแวดล้อมได้รับดูแลรักษาร้อยละ ๒๐
- ๗) ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการสืบสานร้อยละ ๕๐

๕.๕ ค่าเป้าหมาย

- ๑) ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็วในด้านคมนาคมเพิ่มมากขึ้น
- ๒) ระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการครอบคลุม
- ๓) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
- ๔) ปัญหาชุมชนได้รับการแก้ไข
- ๕) ระบบการจัดการศึกษามีคุณภาพเพิ่มขึ้น
- ๖) สิ่งแวดล้อมได้รับดูแลรักษา
- ๗) ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการสืบสาน

๕.๖ กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง
- ๒) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภค และบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาหน้าท่วมและน้ำแล้ง



๓) ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจเพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด

๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๕) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๖) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน

๗) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๕.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ

๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง

๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน

๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก และภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคาม (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก และกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทำให้สามารถกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก เป็น ๗ ด้าน ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))

(๗) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๘) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๔) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๗) การส่งเสริมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๘) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๙) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖ (๑๓))
- (๑๐) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔)), (มาตรา ๑๖ (๒๙))
- (๒) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (มาตรา ๖๗ (๑/๑))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓)), (มาตรา ๑๖ (๒๕))
- (๔) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๖) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๓) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (มาตรา ๖๘ (๙))
- (๔) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๘) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๙) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))
- (๑๐) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๑๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))



๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๕) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๕))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๑/๑))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (๖๗ (๘)), (มาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- (๔) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๒) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๑))

หมายเหตุ	มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒
	มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ประชากรส่วนใหญ่มีที่ทำกินเป็นของตนเอง
๒. สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ มีความอุดมสมบูรณ์
๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่น
๔. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
๕. ฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาฯ มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
๖. มีแผนพัฒนาตำบล และแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน
๗. มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน



จุดอ่อน(Weakness=W)

๑. ชุมชนขาดความเข้มแข็งในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ชุมชนขาดความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มอาชีพ
๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน – ย้าย บ่อย ทำให้เกิดการทำงานไม่มีความต่อเนื่อง
๔. บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน

โอกาส(Opportunity=O)

๑. ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มขึ้น
๒. การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพมีความต่อเนื่องและยั่งยืน
๓. จัดให้มีช่องทางในการรับทราบข้อมูลข่าวสาร และสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างสร้างสรรค์
๔. สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
๕. ส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ตามตำแหน่งหน้าที่
๖. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาตามความต้องการของประชาชน
๒. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน
๓. ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ
๔. ชุมชนและองค์กรขาดความเข้มแข็งในการพัฒนาและการรวมกลุ่ม

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาออกจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร จึงกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา
- (๖) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๗) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น
- (๙) การควบคุมอาคาร
- (๑๐) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๑๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๓) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

ภารกิจรอง

- (๑) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง
- (๑๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๕) ภูมิทัศน์ที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๑๖) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (๑๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๑๙) ภูมิทัศน์ที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒๐) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๒๑) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๒) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๙ และ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูง และประเภทพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอโนนคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยมีมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา กรอบอัตรากำลังที่มีคนครองจำนวน ๓๗ อัตรา เป็นพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒๔ อัตรา พนักงานครู อบต.จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างจำนวน ๒๐ อัตรา เป็นกรอบอัตรากำลังว่างจำนวน ๑๒ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน		หมายเหตุ
			พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้าง	
๑.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	ว่าง

๑. สำนักปลัด มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน		หมายเหตุ
			พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้าง	
๑.	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	-	
๒.	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการพิเศษ	๑	-	
๓.	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการพิเศษ	๑	-	
๔.	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการพิเศษ	๑	-	
๕.	นิติกร	ชำนาญการพิเศษ	๑	-	
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	-	
๗.	นักวิชาการสาธารณสุข	ปฏิบัติการ	๑	-	
๘.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	-	
๙.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	๑	-	ว่าง
๑๐.	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ชำนาญงาน	๑	-	
๑๑.	พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่ภารโรง	-	-	๑	ว่าง
๑๒.	พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	-	๒	ว่าง ๑
๑๓.	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่บริกรหรือพนักงานประจำตึก	-	-	๑	
๑๔.	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	
รวมกรอบอัตรากำลังสำนักงานปลัด			๑๐	๕	รวม ๑๕ อัตรา

๒ กองคลัง มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน		หมายเหตุ
			พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้าง	
๑.	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๑	-	
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	-	
๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	-	
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	-	
๕.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	-	

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน		หมายเหตุ
			พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้าง	
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	
รวมกรอบอัตรากำลังกองคลัง			๕	๓	รวม ๘ อัตรา

๓. กองช่าง มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน		หมายเหตุ
			พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้าง	
๑.	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	-	
๒.	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	ให้ กสส.สรรหา
๓.	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	ให้ กสส.สรรหา
๔.	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๑	-	ให้ กสส.สรรหา
๕.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑	
๖.	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานช่างไฟฟ้า	-	-	๑	
๗.	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	-	๑	
๘.	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่คนสวน	-	-	๑	
รวมกรอบอัตรากำลังกองช่าง			๔	๔	รวม ๘ อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานครู อบต. จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๘ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน		หมายเหตุ
			พนักงานส่วน ตำบล/ครู	พนักงาน จ้าง	
๑.	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	-	
๒.	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	-	
๓.	นักสันทนากการ	ปฏิบัติการ	๑	-	
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาออก				
๕.	ผอ. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาออก	-	๑	-	รอกกรมจัดสรรฯ
๖.	ครู	คศ.๒	๑	-	
๗.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๓	ว่าง ๑
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์				
๘.	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์	-	๑	-	รอกกรมจัดสรรฯ
๙.	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๒	-	ให้ กสส.สรรหา
๑๐.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๔	
รวมกรอบอัตรากำลังกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			๘	๘	รวม ๑๖ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน		หมายเหตุ
			พนักงานส่วนตำบล	พนักงาน จ้าง	
๑.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๑	-	
	รวม	-	๑	-	รวม ๑ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

ภายใต้ภารกิจอำนาจหน้าที่ ระเบียบ กฎหมาย และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอโนนคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบโดยแบ่งส่วนราชการ เป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส และงานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของ กอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบในสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการเจ้าหน้าที่ พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. **กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๔. **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา นอกกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้องงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดสมุทรสาคร

โครงสร้างตามแผนอัตราปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น ๗ งาน คือ ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง แบ่งออกเป็น ๓ งาน คือ ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง แบ่งออกเป็น ๓ งาน ดังนี้ ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แบ่งออกเป็น ๒ งาน ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งเป็น ๗ งาน ดังนี้ ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง แบ่งออกเป็น ๓ งาน ดังนี้ ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง แบ่งออกเป็น ๓ งาน ดังนี้ ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม แบ่งออกเป็น ๒ งาน ดังนี้ ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอเนินกุ่มคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตราค่าจ้างใหม่ และทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้ อัตราค่าจ้างข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา ค่าจ้าง เดิม	กรอบอัตราค่าจ้าง ตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ปฏิบัติหน้าที่การโรง	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่บริกร/พนักงานประจำตึก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ขพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสศ.สรรหาแทน
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสศ.สรรหาแทน
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสศ.สรรหาแทน
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาออก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*** รองนายก
ครู (ศพด.ตำบลนาออก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*** รอกรมฯ
ครูผู้ช่วย (ศพด.บ้านโนนสวรรค์)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	** ให้ กสศ.สรรหาแทน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๙	๔๕	๔๕	๔๕	-๔	-	-	

หมายเหตุ

“ซพ.” ย่อมาจาก ชำนาญการพิเศษ

“ปก.” ย่อมาจาก ปฏิบัติการ “ชก.” ย่อมาจาก ชำนาญการ

“ปง.” ย่อมาจาก ปฏิบัติงาน “ชง.” ย่อมาจาก ชำนาญงาน

**** ได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู/พนักงานครูตามหนังสือ ดังนี้**

๑. หนังสืออำเภอนิคมน้ำจืดร้อยที่ มท ๐๐๒๓.๑๐/ว๐๕๐๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

๒. และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๑ ตามหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นอำเภอนิคมน้ำจืดร้อยที่ มท ๐๐๒๓.๑๐/ว ๔๙๖ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๑

******* การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว สำหรับเลขที่ตำแหน่งให้เว้นว่างไว้ เพื่อรองรับการจัดสรรอัตรากำลังพร้อมเลขที่ตำแหน่งจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น (ตามหนังสือ ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

หลักและวิธีการคิดภาระใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอเนินคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร ได้นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ค่าตอบแทนพนักงานผู้สูงอายุ

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรากำลัง และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และแก้ไขเพิ่มเติม และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๔

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตรารายเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำที่กำหนด

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรารายเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน) หรือตามคำแนะนำที่กำหนด

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษา มาลาญ (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของครู การศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี



๙. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอโนนศิลา จังหวัดมุกดาหาร

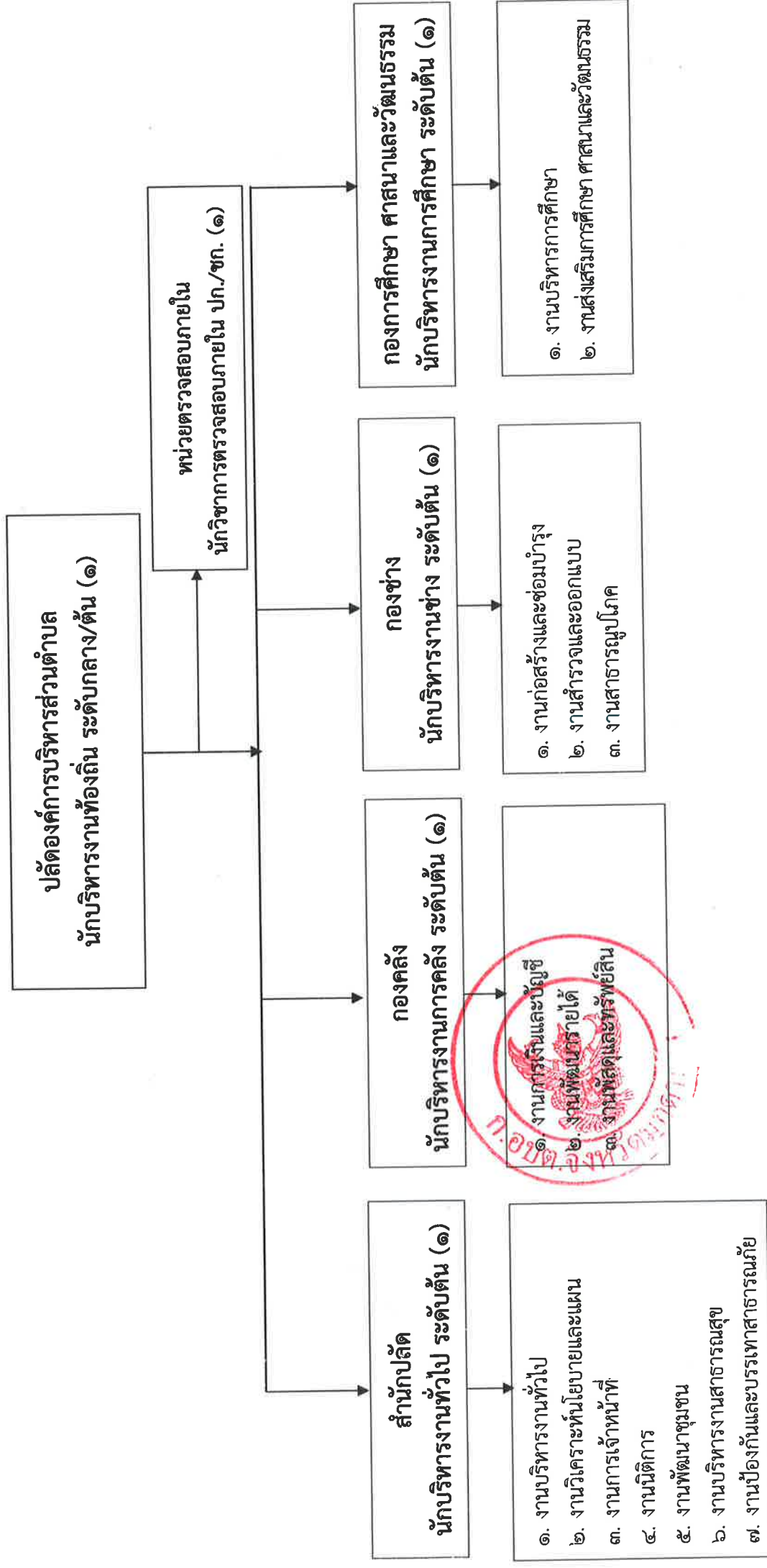
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่จะ ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			การค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น(๒)						ค่าใช้จ่ายรวม (๓)		หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒					
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๘๘๐	๓๖,๘๘๐	๓๘,๘๘๐	๔๐,๘๘๐	๔๒,๘๘๐	๔๔,๘๘๐	๔๖,๘๘๐	ว่างเต็ม		
ส่วนปลัด																							
๒	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๖๒,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๘๘๐	๓๖,๘๘๐	๓๘,๘๘๐	๔๐,๘๘๐	๔๒,๘๘๐	๔๔,๘๘๐	๔๖,๘๘๐	ว่างเต็ม		
๓	นักพัฒนาชุมชน	ขพ.	๑	๑	๕๐๑,๓๖๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๘๘๐	๓๖,๘๘๐	๓๘,๘๘๐	๔๐,๘๘๐	๔๒,๘๘๐	๔๔,๘๘๐	๔๖,๘๘๐	ว่างเต็ม		
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ขพ.	๑	๑	๔๔๒,๐๘๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๘๘๐	๓๖,๘๘๐	๓๘,๘๘๐	๔๐,๘๘๐	๔๒,๘๘๐	๔๔,๘๘๐	๔๖,๘๘๐	ว่างเต็ม		
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ขพ.	๑	๑	๕๐๑,๓๖๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๘๘๐	๓๖,๘๘๐	๓๘,๘๘๐	๔๐,๘๘๐	๔๒,๘๘๐	๔๔,๘๘๐	๔๖,๘๘๐	ว่างเต็ม		
๖	นิติกร	ขพ.	๑	๑	๕๔๒,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๘๘๐	๓๖,๘๘๐	๓๘,๘๘๐	๔๐,๘๘๐	๔๒,๘๘๐	๔๔,๘๘๐	๔๖,๘๘๐	ว่างเต็ม		
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ขก.	๑	๑	๖๖๑,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๘๘๐	๓๖,๘๘๐	๓๘,๘๘๐	๔๐,๘๘๐	๔๒,๘๘๐	๔๔,๘๘๐	๔๖,๘๘๐	ว่างเต็ม		
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ขก.	๑	๑	๖๐๑,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๘๘๐	๓๖,๘๘๐	๓๘,๘๘๐	๔๐,๘๘๐	๔๒,๘๘๐	๔๔,๘๘๐	๔๖,๘๘๐	ว่างเต็ม		
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ขง.	๑	๑	๓๔๕,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๘๘๐	๓๖,๘๘๐	๓๘,๘๘๐	๔๐,๘๘๐	๔๒,๘๘๐	๔๔,๘๘๐	๔๖,๘๘๐	ว่างเต็ม		
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ขง.	๑	๑	๓๒๖,๘๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๘๐	๓๔,๘๘๐	๓๖,๘๘๐	๓๘,๘๘๐	๔๐,๘๘๐	๔๒,๘๘๐	๔๔,๘๘๐	๔๖,๘๘๐	ว่างเต็ม		
พนักงานจ้างสำนักงานปลัด																							
๑๑	ปฏิบัติหน้าที่บริหารหรือพนักงานประจำ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม		
๑๒	ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม		
๑๓	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๒๑๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม		
กองคลัง																							
๑๔	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๖๔๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔๗,๘๐๐	๔๙,๘๐๐	๕๑,๘๐๐	๕๓,๘๐๐	๕๕,๘๐๐	๕๗,๘๐๐	๕๙,๘๐๐	๖๑,๘๐๐	ว่างเต็ม		
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ขก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๘๐๐	๒๓,๘๐๐	๒๕,๘๐๐	๒๗,๘๐๐	๒๙,๘๐๐	๓๑,๘๐๐	๓๓,๘๐๐	๓๕,๘๐๐	ว่างเต็ม		
๑๖	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ขพ.	๑	๑	๓๖๖,๘๖๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๘๐๐	๒๓,๘๐๐	๒๕,๘๐๐	๒๗,๘๐๐	๒๙,๘๐๐	๓๑,๘๐๐	๓๓,๘๐๐	๓๕,๘๐๐	ว่างเต็ม		
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ขง.	๑	๑	๓๔๕,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๘๐๐	๒๓,๘๐๐	๒๕,๘๐๐	๒๗,๘๐๐	๒๙,๘๐๐	๓๑,๘๐๐	๓๓,๘๐๐	๓๕,๘๐๐	ว่างเต็ม		
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ขง.	๑	๑	๑๖๖,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม		
พนักงานจ้างกองคลัง																							
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๖๖,๘๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม		
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๖๖,๘๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม		
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๖๖,๘๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	ว่างเต็ม		
กองช่าง																							
๒๒	ผอ. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๗๕,๘๘๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖๒,๘๐๐	๖๔,๘๐๐	๖๖,๘๐๐	๖๘,๘๐๐	๗๐,๘๐๐	๗๒,๘๐๐	๗๔,๘๐๐	๗๖,๘๐๐	ว่างเต็ม		
๒๓	วิศวกรโยธา	ป.ก./ขก.	๑	๑	๓๔๕,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖๒,๘๐๐	๖๔,๘๐๐	๖๖,๘๐๐	๖๘,๘๐๐	๗๐,๘๐๐	๗๒,๘๐๐	๗๔,๘๐๐	๗๖,๘๐๐	ว่างเต็ม		
๒๔	นายช่างโยธา	ป.ง./ขง.	๑	๑	๒๘๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖๒,๘๐๐	๖๔,๘๐๐	๖๖,๘๐๐	๖๘,๘๐๐	๗๐,๘๐๐	๗๒,๘๐๐	๗๔,๘๐๐	๗๖,๘๐๐	ว่างเต็ม		
๒๕	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ขง.	๑	๑	๒๘๗,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖๒,๘๐๐	๖๔,๘๐๐	๖๖,๘๐๐	๖๘,๘๐๐	๗๐,๘๐๐	๗๒,๘๐๐	๗๔,๘๐๐	๗๖,๘๐๐	ว่างเต็ม		
พนักงานจ้างกองช่าง																							
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๑,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๐๐	๑๗,๘๐๐	๑๗,๘๐๐	๑๗,๘๐๐	๑๗,๘๐๐	๑๗,๘๐๐	๑๗,๘๐๐	๑๗,๘๐๐	ว่างเต็ม		



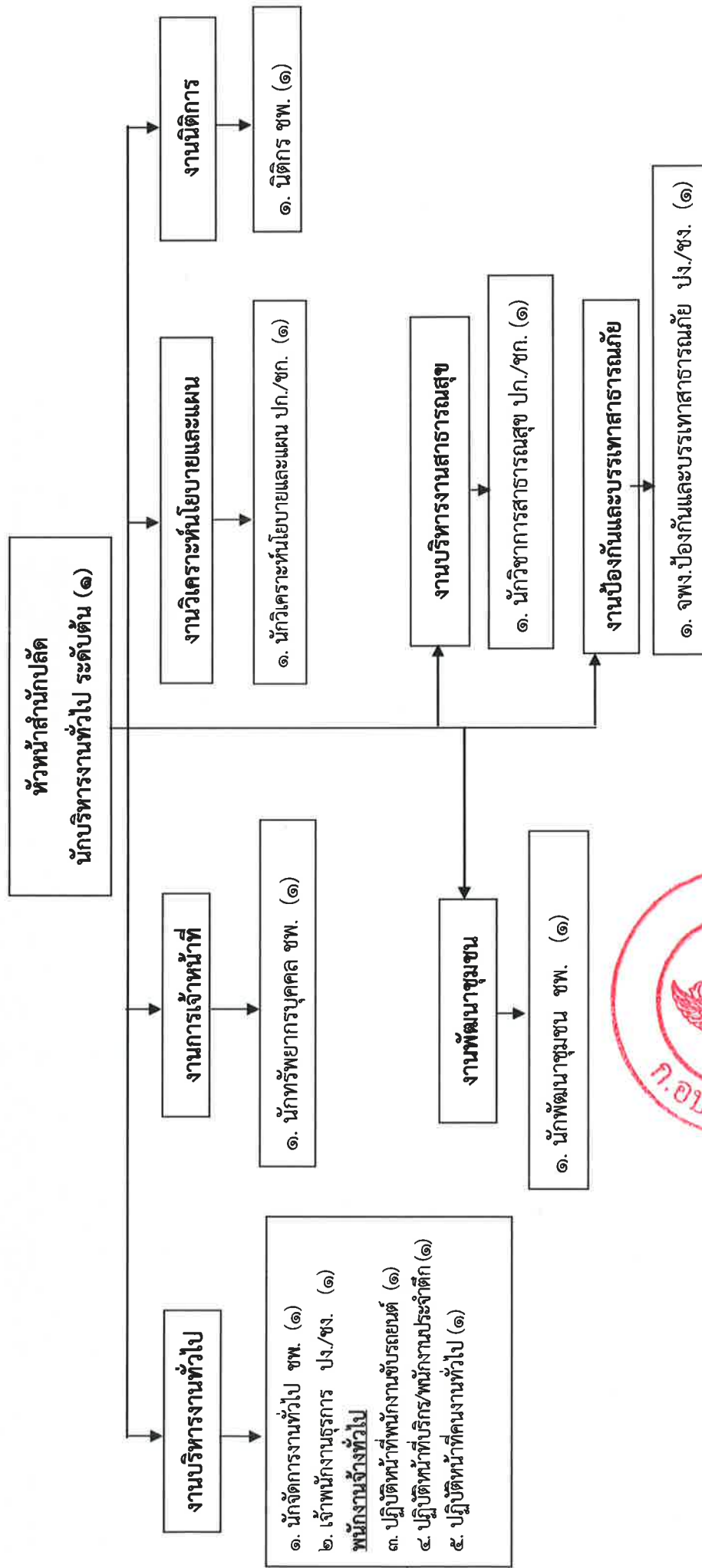
ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน				อัตราค่าจ้างที่คาดว่าจะ ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี				อัตราค่าจ้างเดิม/ลด				การะค่าจ้างที่คาดการณ์เพิ่มขึ้น(๒)				ค่าใช้จายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	
๒๗	ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานไปห้า	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๘	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๙	ปฏิบัติหน้าที่คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองฯ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																							
๓๐	รองกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๖๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๔๖๘,๙๖๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๖๘,๙๖๐	๓๙,๐๘๐
๓๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓๘๘,๔๐๐	๓๘๘,๔๐๐	๓๘๘,๔๐๐	๓๘๘,๔๐๐	๓๘๘,๔๐๐	๓๘๘,๔๐๐	๓๒,๕๕๐
๓๒	นักส่งเสริมการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๑๘,๔๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๑๘,๒๐๐
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาออก	ผอ.ศพด.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๘,๒๐๐
๓๔	ครู (ศพด.ตำบลนาออก)	ครู	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๘,๒๐๐
๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์	ผอ.ศพด.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๘,๒๐๐
๓๖	ครูผู้ช่วย (ศพด.บ้านโนนสวรรค์)	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๘,๒๐๐
๓๗	ครูผู้ช่วย (ศพด.บ้านโนนสวรรค์)	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๘,๒๐๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ																							
๓๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๗,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๖๗,๖๔๐	๑๖๗,๖๔๐	๑๖๗,๖๔๐	๑๖๗,๖๔๐	๑๖๗,๖๔๐	๑๖๗,๖๔๐	๑๓,๕๒๐
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๙๕,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๙๕,๑๖๐	๙๕,๑๖๐	๙๕,๑๖๐	๙๕,๑๖๐	๙๕,๑๖๐	๙๕,๑๖๐	๗,๙๓๐
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๘๑,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๘๑,๒๔๐	๘๑,๒๔๐	๘๑,๒๔๐	๘๑,๒๔๐	๘๑,๒๔๐	๘๑,๒๔๐	๖,๖๗๐
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๗๖,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๗๖,๒๐๐	๗๖,๒๐๐	๗๖,๒๐๐	๗๖,๒๐๐	๗๖,๒๐๐	๗๖,๒๐๐	๖,๖๗๐
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๔๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๔๔,๐๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๑๔๔,๐๐๐	๑๒,๓๖๐
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๐,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๕๐,๗๖๐	๕๐,๗๖๐	๕๐,๗๖๐	๕๐,๗๖๐	๕๐,๗๖๐	๕๐,๗๖๐	๔,๒๒๐
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๓,๗๖๐	๒๓,๗๖๐	๒๓,๗๖๐	๒๓,๗๖๐	๒๓,๗๖๐	๒๓,๗๖๐	๒,๐๖๐
หน่วยตรวจสอบภายใน																							
๔๕	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๕๕,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๔๕๕,๕๖๐	๔๕๕,๕๖๐	๔๕๕,๕๖๐	๔๕๕,๕๖๐	๔๕๕,๕๖๐	๔๕๕,๕๖๐	๓๗,๙๖๐
"(๔) รวม																							
				๓๗	๑๐,๕๖๘,๒๔๐	-	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗,๖๔๐	๓๗,๖๔๐	๓๗,๖๔๐	๓๗,๖๔๐	๓๗,๖๔๐	๓๗,๖๔๐	๓๗,๖๔๐
"(๕) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%																							
"(๖) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																							
"(๗) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ใช้ฐานประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๓๘,๒๐๐,๐๐๐) (ปีต่อไปเพิ่ม ๕%)																							
ประมาณการรายรับรวมเงินอุดหนุนทั่วไป ใช้ฐานประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๓๘,๒๐๐,๐๐๐) (ปีต่อไปเพิ่ม ๕%)																							
				๓๗	๑๐,๕๖๘,๒๔๐	-	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗	๓๗,๖๔๐	๓๗,๖๔๐	๓๗,๖๔๐	๓๗,๖๔๐	๓๗,๖๔๐	๓๗,๖๔๐	๓๗,๖๔๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

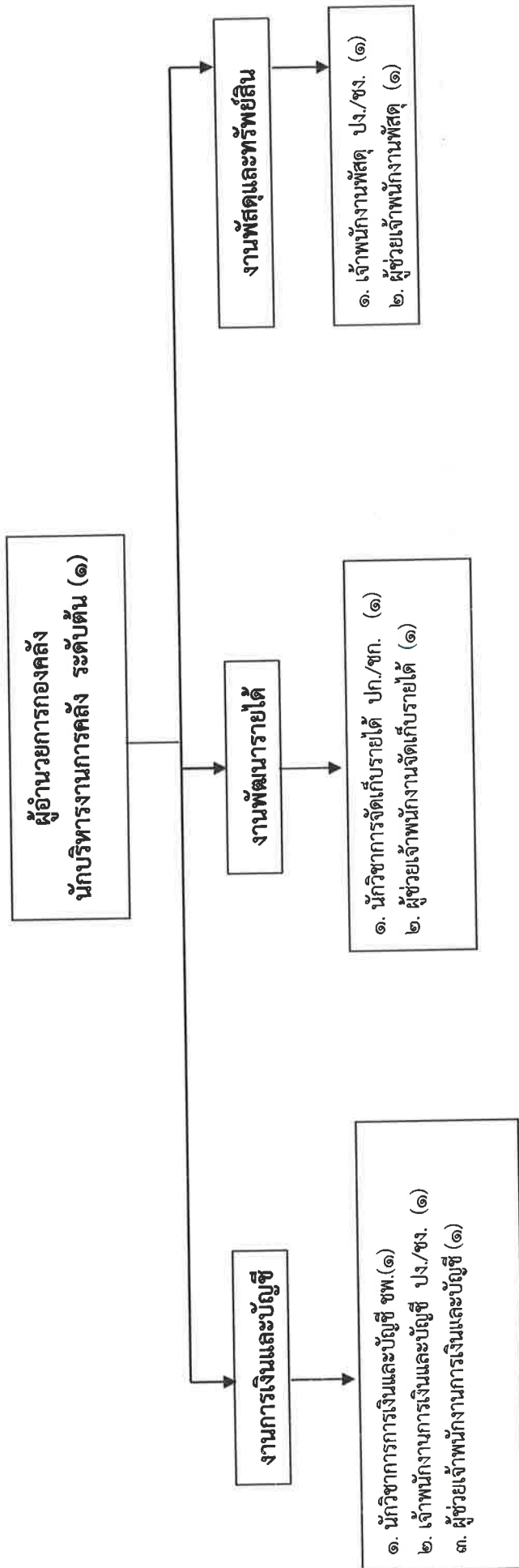


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.นาออก



ประเภท ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ด.ม.	ชด.	ชก.	ปง.			
จำนวน	-	-	๑	-	๒	๒	-	๓	๑๒

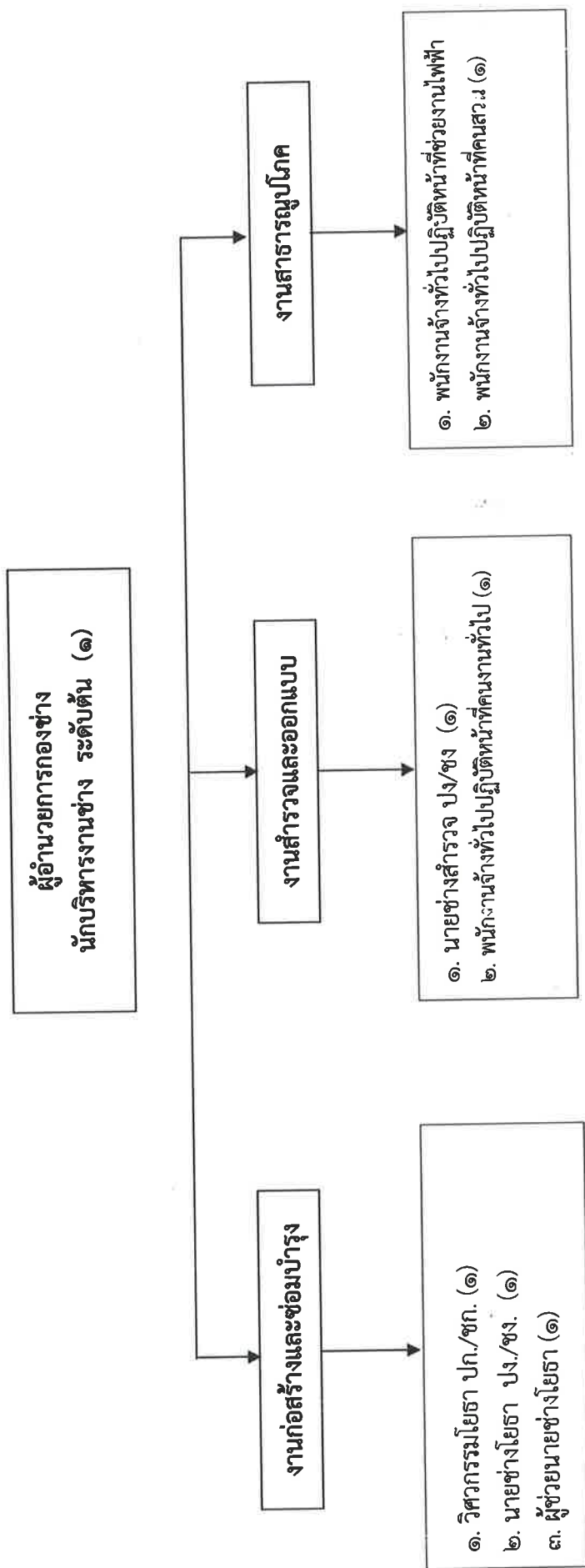
โครงสร้างองค์กร



ประเภท ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.				
จำนวน	-		๑	-	๑	๑	๑	๑		๓	-	๘

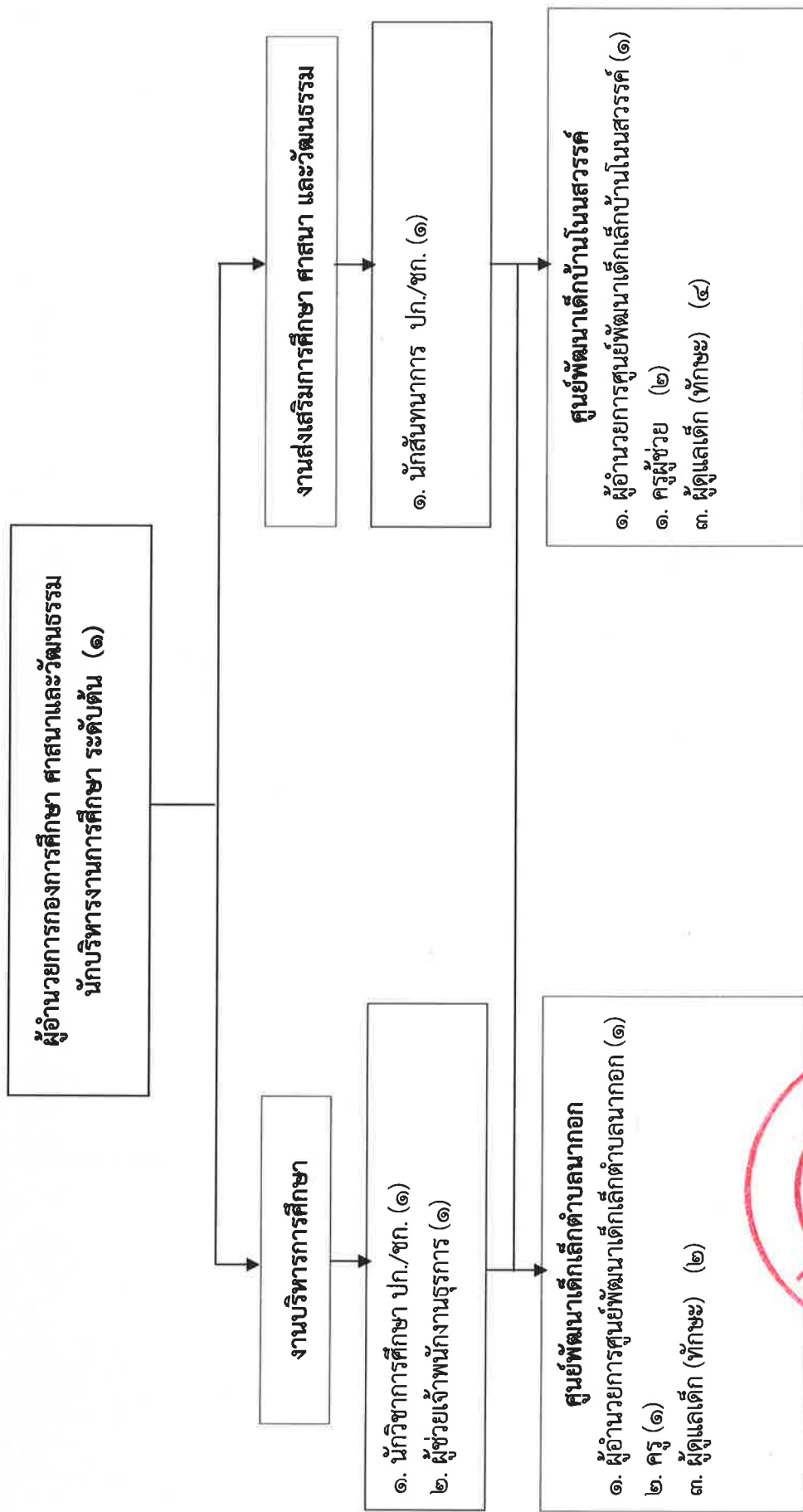


โครงสร้างกองช่าง



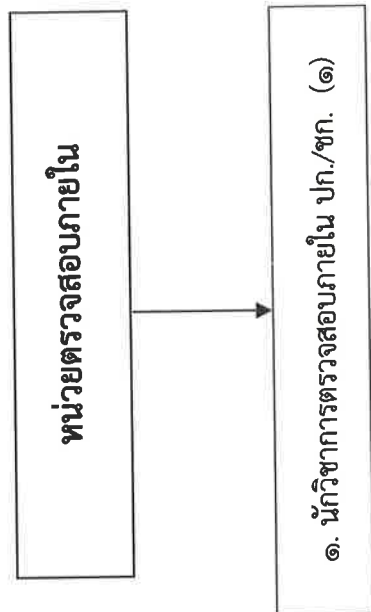
ประเภท	อำนาจการ				วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
ระดับ	ผู้ช่วย	กลาง	ต้น	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.			
จำนวน			๑		-	-	-	-	๑	๓	๕

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ประเภท ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ			ทั่วไป		บุคลากรทางการศึกษา			พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ/ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ผอ.ศพด.	ครู	ครูผู้ช่วย			
จำนวน	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑	-	๒	-	๑๐

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท ระดับ จำนวน	อำนาจการ			วิชาการ		ทั่วไป			พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ผู้บังคับบัญชา	กลาง	ต้น	ชก	ปก.	ชง.	ปง.			
	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการบริหารส่วนตำบลนอก อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดมุกดาหาร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน		
๑	-	-	๔๓-๓-๐๐-๑๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๔๓-๓-๐๐-๑๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐	๖๓,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	ว่างเดิม	
๒	นายจักรี จันตะคาม	ปริญญาโทนิติศาสตรมหาบัณฑิต	๔๓-๓-๐๑-๒๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๓-๓-๐๑-๒๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๒๑,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒,๒๑๐	
๓	นางสาวปภาวดี สิริพิทอง	ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตร	๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขพ.	๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ขพ.	๕๐๑,๓๖๐	-	๔๒,๐๐๐	๔๐,๕๖๐	
๔	นางศิริขวัญ สุภมาวดี	ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ขพ.	๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ขพ.	๔๔๒,๐๘๐	-	๕๒,๐๐๐	๓๕,๗๖๐	
๕	นางสาวสมพร กุมภีโร	ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต(รัฐศาสตร์)	๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ขพ.	๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ขพ.	๕๐๑,๓๖๐	-	๕๒,๐๐๐	๔๐,๕๖๐	
๖	นางสุปรียา คำนันท์	ปริญญาตรีนิติศาสตรบัณฑิต	๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ขพ.	๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ขพ.	๔๔๒,๙๖๐	๖๗,๒๐๐	-	๓๕,๘๘๐	
๗	นางสาวพิมพ์ใจ ฤกษ์ชัย	ปริญญาตรีรัฐศาสตร์บัณฑิต	๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๖๑,๓๖๐	-	-	๒๑,๑๔๐	
๘	นางสาวณิชนันท์ ปัญญา	ปริญญาตรีการแพทยแผนไทยประยุกต์บัณฑิต	๔๓-๓-๐๑-๓๖๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ขก.	๔๓-๓-๐๑-๓๖๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๑๘,๒๐๐	
๙	นางสาวนริศรา ดีละขบ	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๔๓-๓-๐๑-๔๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๔๓-๓-๐๑-๔๑๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	๓๔๕,๖๐๐	-	-	๒๗,๙๖๐	
๑๐	นายณนุเบศร์ มาลาสาวย	ปวส.ช่างไฟฟ้ากำลัง	๔๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขง.	๔๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ขง.	๓๒๒,๙๖๐	-	-	๒๖,๑๒๐	
๑๑	นางสาวหทัยรัตน์ คำทอง	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔๓-๓-๐๑-๔๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานวิชาการ	(ทั่วไป)	๔๓-๓-๐๑-๔๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานวิชาการ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๑๒	นายอรณพพล ศรีโยหะ	ปวส.	๔๓-๓-๐๑-๔๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานวิชาการ	(ทั่วไป)	๔๓-๓-๐๑-๔๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานวิชาการ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๑๓	นายประดิษฐ์ พิภพศรี	ม.๖	๔๓-๓-๐๑-๔๑๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๔๓-๓-๐๑-๔๑๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๑๔	นายธนวัฒน์ เมืองโคตร	ปริญญาโทรัฐศาสตร์	๔๓-๓-๐๑-๔๑๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานวิชาการ	ต้น	๔๓-๓-๐๑-๔๑๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานวิชาการ	ต้น	๕๓๑,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒,๙๘๐	
๑๕	นางสาวพวยพริณีย์ เสี่ยงล้ำ	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	๔๓-๓-๐๑-๔๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ขก.	๔๓-๓-๐๑-๔๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๑๘,๒๐๐	

๓๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอโนนค้ำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	ค่าตอบแทน	
๑๖	นางสาวรุ่งอรุณ แสงอุบล	ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขา การบัญชี	๔๓-๔-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	๔๓-๔-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ชก.	๓๖๖,๙๖๐	-	-	-	๒๙,๖๘๐
๑๗	นายจิระศักดิ์ หนูแทน	ปวส.การบัญชี	๔๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ชง.	๔๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๔๕,๖๐๐	-	-	-	๒๘,๘๘๐
๑๘	นายธีรภัทร์ รัตพันธ์	ปวส.เทคนิคการผลิต	๔๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปง./ชง.	๔๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ปง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	-	๑๔,๐๓๐
๑๙	นางสาวนวมวดี ดีคงพันธ์	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๖๘,๘๔๐	-	-	-	๑๔,๐๗๐
๒๐	นางสาวกัญญา ละครุไทย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๖๗,๐๔๐	-	-	-	๑๓,๙๒๐
๒๑	นางสาวปาริฉัตร แก้ววังหัต	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๓๖,๕๖๐	-	-	-	๑๑,๓๘๐
๒๒	นายวิชัย อาจวิชัย	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔๓-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๓-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๗๕,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	-	-	๔๗,๙๘๐
๒๓	-	-	๔๓-๓-๐๔-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๔๓-๓-๐๔-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-	ว่างเดิม
๒๔	-	-	๔๓-๓-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๓-๓-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	-	-	๔๓-๓-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๔๓-๓-๐๔-๔๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	-	ว่างเดิม
๒๖	นายสุชนันท์ สุวรรณไตรย์	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๓๑,๔๘๐	-	-	-	๑๔,๒๘๐
๒๗	นายศิริชัย กลางประพันธ์	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ปฏิบัติหน้าที่ช่างไฟฟ้า	(ทั่วไป)	-	ปฏิบัติหน้าที่ช่างไฟฟ้า	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๙,๐๐๐
๒๘	นางสาวอริยธรรพ์ คำบงษ์	ม.๖	-	ปฏิบัติหน้าที่คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	ปฏิบัติหน้าที่คณงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๙,๐๐๐
๒๙	นายศรัญญู คำบงษ์	ม.๓	-	ปฏิบัติหน้าที่คณงาน	(ทั่วไป)	-	ปฏิบัติหน้าที่คณงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	๙,๐๐๐
๓๐	นายอาทิตย์ เนตรโสภ	ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต	๔๓-๓-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๔๓-๓-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	-	-	๓๙,๐๘๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอโนนศิลา จังหวัดบุรีรัมย์

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๑	นายเอกธนา วงศ์กระโง	ปริญญาตรี พหุศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตรการ	๔๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๔๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๓๘๘,๔๐๐	-	-	๓๒,๔๕๐
๓๒	นายดนัย โพธิ์อุดม	ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต สาขาพลศึกษา	๔๓-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ป.ก./ชก.	๔๓-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ป.ก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	-
๓๓	นายจักรพันธ์ งามอวย	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
๓๔	-	-	๔๓๓๐๘๕๖๐๐๐๐๐	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์	-	๔๓-๓-๐๘-๕๖-๐๐๐๐๐	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์	-	-	-	-	๑๑,๕๐๐
๓๕	-	-	๔๓๓๐๘๕๖๐๐๐๐๐	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาออก	-	๔๓-๓-๐๘-๕๖-๐๐๐๐๐	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาออก	-	-	-	-	อุดหนุน
๓๖	นางสาวดวงนา คำนันท์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต(๕ ปี)	๔๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗	ครู	(คศ.๑)	๔๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	อุดหนุน
๓๗	-	-	๔๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๘	ครูผู้ช่วย	(คศ.๑)	๔๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๘	ครูผู้ช่วย	(คศ.๑)	-	-	-	อุดหนุน
๓๘	-	-	๔๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๙	ครูผู้ช่วย	(คศ.๑)	๔๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๙	ครูผู้ช่วย	(คศ.๑)	-	-	-	อุดหนุน
๓๙	นางสาวทรรดิ รุ่งโรจน์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	๙๕,๑๖๐	-	-	อุดหนุน
๔๐	นางสาวหนึ่งฤทัย พลพิลา	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	๕๐,๗๖๐	-	-	อุดหนุน
๔๑	นางवलลอร่า ยุดพันธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	๘๑,๒๔๐	-	-	อุดหนุน
๔๒	นางสุภัทรา สิงห์แก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	๗๖,๒๐๐	-	-	อุดหนุน
๔๓	นางสาววิมลญา กรังพานิช	อนุปริญญาศึกษาศาสตร์ สาขาการศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	๘๑,๒๐๐	-	-	๑๔,๓๖๐
๔๔	นางสาวขวัญฤดา นารีนุช	อนุปริญญาศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	๒๓,๗๖๐	-	-	๑๑,๓๘๐
๔๕	นางสาวจิราวรรณ ฤทธิงษ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๔๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๕๕๕,๕๖๐	-	-	๓๗,๕๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิด มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตามรอบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก ยังตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายของรัฐบาลและจังหวัด เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออกไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงลึกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการ หรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลทันสมัยในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริหารต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตน และผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือแนวความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามามีใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ สรุปดังนี้

๑๒.๑ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๔ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ตามหลักการและเหตุผลองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

- ๑) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
- ๒) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๓. หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๔ ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๕ ได้กำหนดวิธีการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยวิธีการใดการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น เหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษา หรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

โดยมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู และ พนักงานจ้าง ในรอบระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ดังนี้

ตำแหน่ง	โครงการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ		
		ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ ๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย.	ปีงบประมาณ ๒๕๗๑ ๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย.	ปีงบประมาณ ๒๕๗๒ ๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย.
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง/ต้น) สำนักงานปลัด	หลักสูตรพนักงานส่วนตำบล/ -หลักสูตรความรู้พื้นฐานใน การปฏิบัติราชการ			
๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับ งานในหน้าที่รับผิดชอบ			
๓. นักพัฒนาชุมชน ชพ.	-หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละ			
๔. นักจัดการงานทั่วไป ชพ.	ตำแหน่ง			
๕. นักทรัพยากรบุคคล ชพ.	-หลักสูตรด้านการบริหาร			
๖. นิติกร ชพ.	-หลักสูตรด้านคุณธรรมและ จริยธรรม			
๗. นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปก./ชก.				
๘. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.				
๙. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.				
๑๐. เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.				
พนักงานจ้างทั่วไป	หลักสูตรพนักงานจ้าง			
๑๑. ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถยนต์	- ด้านการปฏิบัติงาน			
๑๒. ปฏิบัติหน้าที่บริกรฯ	- บทบาทหน้าที่			
๑๓. ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	- ระเบียบ วินัย			
กองคลัง	- คุณธรรมจริยธรรม			
๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	- สิทธิประโยชน์			
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ชพ.	- และด้านอื่นๆที่ เกี่ยวข้อง			
๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก				

ตำแหน่ง	โครงการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ		
		ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ ๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย.	ปีงบประมาณ ๒๕๗๑ ๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย.	ปีงบประมาณ ๒๕๗๒ ๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย.
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง	หลักสูตรพนักงานจ้าง - ด้านการปฏิบัติงาน - บทบาทหน้าที่ - ระเบียบ วินัย - คุณธรรมจริยธรรม - สิทธิประโยชน์ - และด้านอื่นๆที่ เกี่ยวข้อง			
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.				
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ				
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้				
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี				
กองช่าง				
๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)				
๒. วิศวกรมโยธา ปก./ชก.				
๓. นายช่างโยธา ปง./ชง.				
๔. นายช่างสำรวจ ปง./ชง.	หลักสูตรพนักงานส่วนตำบล/ -หลักสูตรความรู้พื้นฐานใน การปฏิบัติราชการ -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับ งานในหน้าที่รับผิดชอบ -หลักสูตรความรู้และทักษะ เฉพาะของงานในแต่ละ ตำแหน่ง -หลักสูตรด้านการบริหาร -หลักสูตรด้านคุณธรรมและ จริยธรรม			
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๕. ผู้ช่วยนายช่างโยธา				
พนักงานจ้างทั่วไป				
๖.ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานไฟฟ้า				
๗.ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป				
๘.ปฏิบัติหน้าที่คนสวน				
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม				
๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)				
๒. นักวิชาการศึกษา ปก/ชก				
๓. นักสันทนาการ ปก./ชก.	หลักสูตรพนักงานจ้าง - ด้านการปฏิบัติงาน - บทบาทหน้าที่ - ระเบียบ วินัย - คุณธรรมจริยธรรม - สิทธิประโยชน์ - และด้านอื่นๆที่ เกี่ยวข้อง			
๔. ผอ.ศพด.บ้านโนนสวรรค์				
๕. ผอ.ศพด.ศูนย์ตำบลนาออก				
๖. ครู				
๗. ครูผู้ช่วย				
พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ				
๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)				
หน่วยตรวจสอบภายใน				
๑.นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.				

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

โครงการ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ดำเนินการ		
	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
โครงการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรและพัฒนาบุคคล (ตามหลักสูตรการพัฒนา ตามความจำเป็น และเหมาะสม)	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐

ทั้งนี้ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขึ้นอยู่กับการพิจารณาตาม ขบวนการขั้นตอนของการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๖. การติดตามและการประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนอก จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยวิธีใดวิธีหนึ่งดังต่อไปนี้

- (๑) การทดสอบก่อนการพัฒนาและทดสอบหลังการพัฒนา
- (๒) การประเมินความพึงพอใจ
- (๓) การสำรวจความคิดเห็น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนอก

๑๓.๑ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนอก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อเป็นยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องกำกับ ความประพฤติของตน โดยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและ ประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยม หลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่ง สถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมาย และตาม ทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้าน หรือเสนอ ให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของ บุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของ ความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

- (๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน
 - (๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คัดค้าน และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย
 - (๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี
 - (๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
 - (๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
 - (๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้อง ครบถ้วนและไม่บิดเบือน
 - (๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
 - (๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
 - (๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียง ประมวลจริยธรรมนี้
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย



ภาคผนวก





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

ที่ ๓๖๓ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕, ๑๖, ๑๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร (ก.อบต.จังหวัดมุกดาหาร) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และที่แก้ไขเพิ่มเติม, หนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.อบต., ก.ท., ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอโนนคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง อบต.นาออก | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง อบต.นาออก | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.นาออก | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.นาออก | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล อบต.นาออก | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ มีหน้าที่ในการจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าว อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๖ (๑), (๒), (๓), (๔), (๕), (๖) และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นายเฉลย คำนนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอ尼คมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

ที่ มท ๗๒๑๐๑/..... วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๙

เรื่อง รายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

ต้นเรื่อง

ตามบันทึกข้อความที่ มท ๗๒๑๐๑/๖๘๙ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม ๒๕๖๙ แจ้งเชิญประชุม คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ตามคำสั่งองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาออกที่ ๓๑๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ในวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ได้ประชุมใน ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก ซึ่งคณะกรรมการได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ และเพื่อเป็นการลดภาระและควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ (ไม่เกินร้อยละ ๔๐) จึงเห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่มีความซ้ำซ้อน และไม่มีมีความจำเป็น ที่จะต้องใช้ตำแหน่งดังกล่าว จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา
 ๒. ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่การโรง สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา
 ๓. ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่คณงานทั่วไป สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา
 ๔. ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา
- รายละเอียดตามบันทึกรายงานการประชุมแนบท้ายนี้

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๑ - ข้อ ๑๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๒. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒/ว ๕๕ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาให้ส่วนที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ)

(นายเฉลย คำนนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

ประธานกรรมการฯ

(ลงชื่อ)

(นายวิชัย อาจวิชัย)

กรรมการฯ

ผู้อำนวยการกองช่างรักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

(ลงชื่อ)

(นายวิชัย อาจวิชัย)

กรรมการฯ

ผู้อำนวยการกองช่าง

/(ลงชื่อ)...

(ลงชื่อ)  กรรมการฯ
(นายธนวัฒน์ เมืองโคตร)
ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)  กรรมการฯ
(นายอาทิตย์ เนตรโสภา)
ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(ลงชื่อ)  กรรมการฯ
(นางสาวจิรวรรณ ฤทธิวงษ์)
นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ
รักษาราชการแทนหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน

(ลงชื่อ)  กรรมการและเลขานุการ
(นายจักรี จันตะคาด)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น.....

ได้นำเอกสารไปพิจารณาแล้ว

(ลงชื่อ)



(นายเฉลย คำนนท์)

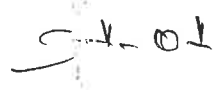
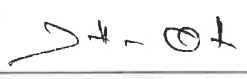
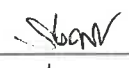
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก



รายชื่อผู้เข้าร่วม

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒
องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร
วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายเฉลย คำนนท์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก		
๒.	นายวิชัย อัจฉริยะ	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการแทน ปลัด อบต.นาออก (กรรมการ)		
๓.	นายวิชัย อัจฉริยะ	ผู้อำนวยการกองช่าง (กรรมการ)		
๔.	นายธนวัฒน์ เมืองโคตร	ผู้อำนวยการกองคลัง		(เชิญ)
๕.	นายอาทิตย์ เนตรโสภา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (กรรมการ)		
๖.	นางสาวจิราวรรณ ฤทธิงษ์	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ หัวหน้าหน่วยสอบภายใน (กรรมการ)		
๗.	นายจักรี จันทะคาด	หัวหน้าสำนักปลัด (กรรมการ/เลขานุการ)		
๘.	นางสาวสมพร กุมภีโร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (ผู้ช่วยเลขานุการ)		

บันทึกถายงานการประชุม
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒)

ในวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมน้ำอ้อม จังหวัดมุกดาหาร

รายชื่อผู้เข้าประชุม

๑. นายเฉลย คำนนท์	ตำแหน่ง นายก อบต.นาออก	ประธานกรรมการ
๒. นายวิชัย อาจวิชัย	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่างรักษาราชการแทน ปลัด อบต.นาออก	กรรมการ
๓. นายวิชัย อาจวิชัย	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางสาวรุ่งดารา แสนอุบล	ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ(ผู้แทน ผอ.คลัง)กรรมการ	
๕. นายอาทิตย์ เนตรโสภาก	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๖. นางจิรวรรณ ฤทธิวงษ์	ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการรักษาราชการแทน หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายใน	กรรมการ
๗. นายจักรี จันตะคาด	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๘. นางสาวสมพร กุมภีโร	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

-ไม่มี-

ผู้ไม่เข้าประชุม

-นายธนวัฒน์ เมืองโคตร ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง โดยมอบหมายให้
นางสาวรุ่งดารา แสนอุบล ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ เข้าประชุมแทน
เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายเฉลย คำนนท์ ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒) ได้กล่าวเปิดประชุมและร่วมกันพิจารณาตามระเบียบวาระ ดังนี้
เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๓๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

นายเฉลย คำนนท์

ประธานกรรมการฯ

-ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก ที่ ๓๑๒/๒๕๖๙ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออกเป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง อบต.นาออก เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง อบต.นาออก เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.นาออก เป็นกรรมการ
๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน กรรมการ
๗. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.นาออก เป็นกรรมการและเลขานุการ
๘. นักทรัพยากรบุคคล อบต.นาออก เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-
๒๕๗๒ มีหน้าที่ในการจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่
ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้อง
ปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ

/ประกาศ...

ในองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าว อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๖ (๑),(๒),(๓),(๔),(๕),(๖) และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท., และก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙

นายเฉลย คำนนท์
ประธานกรรมการฯ
นางสาวสมพร กุมภีโร
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

-หนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙
เชิญผู้ช่วยเลขานุการฯ ชี้แจงระเบียบ

-ตามหนังสือที่อ้างถึง ได้ชักชวนแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ โดยในรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ในการประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นของแต่ละปีในอัตราร้อยละ ๖ หากคำนวณแล้วมีเศษให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็มสิบ กรณี้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือนค่าจ้าง เงินเพิ่มเกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ไม่ถึง ๘๐ ล้านบาท หากมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางว่าง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น...

ซึ่งในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายตามกรอบอัตราที่มีอยู่ปัจจุบันคือ ๔๙ อัตรา ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฐานประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (๓๘,๒๐๐,๐๐๐) ปีถัดไปเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่นอยู่ที่ร้อยละ ๓๗.๘๘ ปีงบประมาณ ๒๕๗๑ อยู่ที่ร้อยละ ๓๗.๘๘ และปีงบประมาณ ๒๕๗๒ จะอยู่ที่ร้อยละ ๓๘.๘๐

ภาระค่าใช้จ่ายฯ ปัจจุบัน	ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒		
	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
รวม	๑๔,๔๖๘,๙๔๔	๑๕,๒๓๔,๗๒๙	๑๖,๐๔๓,๙๘๔
ร้อยละ	๓๗.๘๘	๓๗.๘๘	๓๘.๘๐
งบประมาณ	๓๘,๒๐๐,๐๐๐	๔๐,๑๑๐,๐๐๐	๔๐,๓๑๐,๕๕๐

ที่ประชุม
ระเบียบวาระที่ ๒

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานฯ
(นายเฉลย คำนนท์)

รับทราบ

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

เรื่องเพื่อพิจารณา

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
เชิญคณะกรรมการพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ครี

ประธานฯ
(นายเฉลย คำนนท์)

-ตามระเบียบฯแนวทางที่กล่าวมาให้คณะกรรมการพิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ในหัวข้อต่างๆ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลพนักงานจ้าง

มติที่ประชุม

-คณะกรรมการได้มีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
และเพื่อเป็นการลดภาระและควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕
(ไม่เกินร้อยละ ๔๐) จึงเห็นชอบให้ยุบเลิกตำแหน่งที่ว่างของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
ที่มีความซ้ำซ้อน และไม่มีคามจำเป็นที่จะต้องใช้ตำแหน่งดังกล่าว จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

๑. ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา
๒. ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่การโรง สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา
๓. ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป สังกัดสำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา
๔. ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่นหลังยุบเลิกตำแหน่ง ๔ อัตรา

ภาระค่าใช้จ่ายฯ หลังยุบเลิก ๔ ตำแหน่ง	ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนประโยชน์ตอบแทนอื่น ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒		
	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒
รวม	๑๓,๘๒๓,๗๒๕	๑๔,๕๖๑,๐๙๓	๑๕,๓๔๐,๓๔๕
ร้อยละ	๓๖.๑๙	๓๖.๓๐	๓๘.๐๖
งบประมาณ	๓๘,๒๐๐,๐๐๐	๔๐,๑๑๐,๐๐๐	๔๐,๓๑๐,๕๕๐

ประธานฯ
ที่ประชุม
ระเบียบวาระที่ ๔

ให้เสนอ ก.อบต.จังหวัดมุกดาหาร เพื่อขอความเห็นชอบตามระเบียบฯ ต่อไป

รับทราบ
เรื่องอื่นๆ
-ไม่มี

ปิดประชุม

เวลา ๑๐.๔๐ น.

(ลงชื่อ)
(นางสาวสมพร กุมภีโร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จัดรายงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายเฉลย คำนนท์)

นายกอบต.นาออก/ประธานคณะทำงานฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภออินทมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

ที่ มท ๗๒๑๐๑/..... วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๙

เรื่อง เชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก ได้มีคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาออกที่ ๓๑๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง อบต.นาออก | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง อบต.นาออก | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.นาออก | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน | เป็นกรรมการ |
| ๗. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.นาออก | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๘. นักทรัพยากรบุคคล อบต.นาออก | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ มีหน้าที่ในการจัดทำ/ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าว อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๖ (๑),(๒),(๓),(๔),(๕),(๖) และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท., และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒ เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก เวลา ๐๙.๓๐ น. เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมต่อไป

(ลงชื่อ)

(นายเฉลย คำนันท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

/ประธานกรรมการ

ระเบียบวาระการประชุม
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐-๒๕๗๒
วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอโนนศิลา จังหวัดนครราชสีมา

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๑. คำสั่ง อบต.นาออก ที่ ๓๑๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๙
๒. หนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒/ว ๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙
๓.
๔.

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒
๒.
๓.
๔.

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

๑.
๒.
๓.
๔.

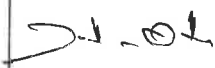


-แจ้งเพื่อทราบ-

เรื่อง เชิญประชุมจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐-๒๕๗๒

วันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอเนินกุ่มคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายวิชัย อาจวิชัย	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาการ แทนปลัด อบต.นาออก (กรรมการ)		
๒.	นายวิชัย อาจวิชัย	ผู้อำนวยการกองช่าง (กรรมการ)		
๓.	นายธนวัฒน์ เมืองโคตร	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๔.	นายอาทิตย์ เนตรโสภา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (กรรมการ)		
๕.	นางสาวจิราวรรณ ฤทธิวงษ์	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญ การ หัวหน้าหน่วยสอบภายใน (กรรมการ)		
๖.	นายจักรี จันทะคาด	หัวหน้าสำนักปลัด (กรรมการ/ เลขานุการ)		
๗.	นางสาวสมพร กุมภีโร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ (ผู้ช่วยเลขานุการ)		

