

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ
อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร

คำนำ

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓) ประกาศใช้ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เนื่องจากแผนอัตรากำลังดังกล่าวได้ครบกำหนดระยะเวลาลงแล้ว จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖) ขึ้นใหม่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ตรวจสอบการกำหนดอัตรากำลัง ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้เหมาะสม และใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณ การสรรหาทรัพยากรบุคคล ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

(นายสาคร บุตรแสนคม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

สารบัญ

หน้า

คำนำ	ก
สารบัญ.....	ข
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖)	๓ - ๑๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๓ - ๑๔
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๕ - ๑๘
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๑๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยว	๑๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรม	๑๕
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑๖
๕.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนามาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลคำ แบบองค์รวม มีดังนี้	๑๖ - ๑๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๑
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ	๒๑
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๒๒ - ๒๔
๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๕ - ๒๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๒๙ - ๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔ - ๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง	๓๙ - ๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่ง อบต. คำว่า ที่ ๑๐๐ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
(คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี)
- สำเนาหนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - พ.ศ.๒๕๖๓) เพื่อบริการถ่ายโอนภารกิจต่างๆ พร้อมทั้งมีระบบโครงสร้างและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน และ เนื่องจากแผนอัตรากำลังดังกล่าวได้ครบกำหนดระยะเวลาแล้ว จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขึ้นใหม่ เพื่อให้เป็นแผนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ ใช้เป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ภายใต้ระเบียบและข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไป เกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้อง ปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนด การ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบล เพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการ กำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล แผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้น

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้ กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไป ตามข้อ ๑.๑ และตามประกาศกำหนด ตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๕ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดสกลนคร ในฐานะประธาน คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ได้ลงนามเมื่อ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๕

๑.๔ หนังสือจังหวัดสกลนคร ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ว ๑๒๘๘๒ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีโครงสร้างการแบ่งงาน การแบ่งส่วนราชการ และระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง การวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

๒.๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและยุบหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖)

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ โดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำเป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาจังหวัด นโยบายของรัฐ นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง ดังนี้

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process: ปรากฏรายละเอียดตามตารางวิเคราะห์งานข้อ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย

สมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่าย แล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่ง ประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่ กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวน ตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่าง เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจ งานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำ ข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

➤ การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหาก จะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

➤ การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำ ผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

➤ การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะ เพิ่ม/ลดลง

แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐ ตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตาม หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละ ประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา ภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลพบุรี ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือ ลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

- สายงานทั่วไปได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดย จุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิง คุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้ พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตาม นโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญเกี่ยวกับ เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทาง การเงินและการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภททะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายอื่นๆ การ ควบคุมการเบิกจ่ายงานทางบดลงประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

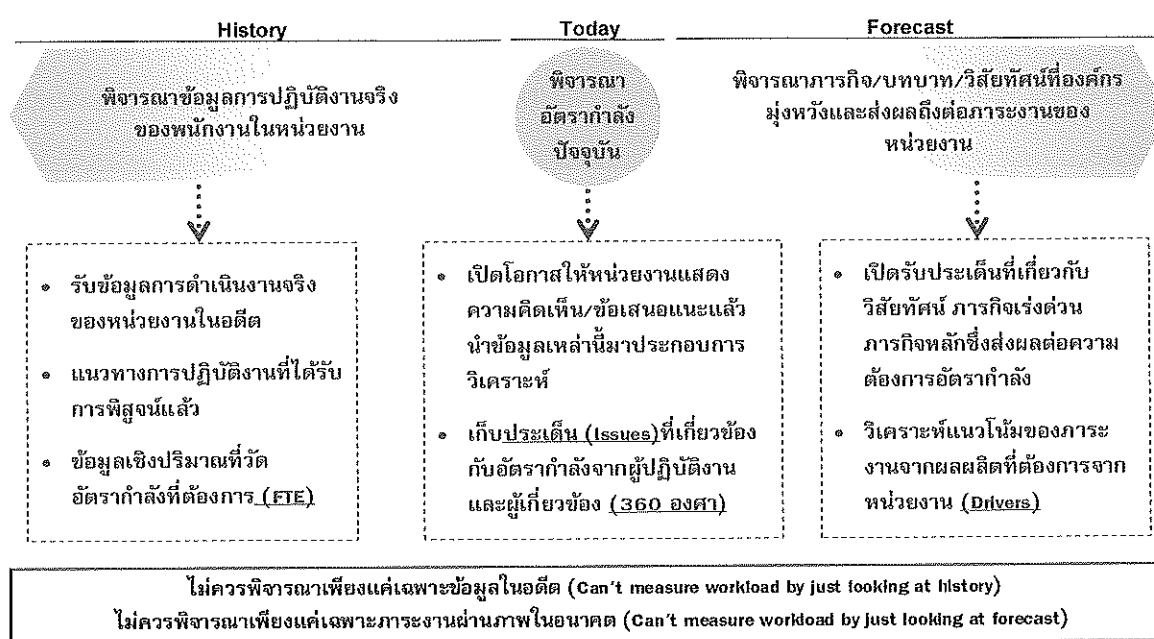
๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้าน วิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการ ก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุม การ ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับ มอบหมาย

๔. กองการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารการศึกษาและพัฒนา การศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา โดยมีงานระบบสารสนเทศ งานงบประมาณ งานธุรการ งานการ

เจ้าหน้าที่ งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

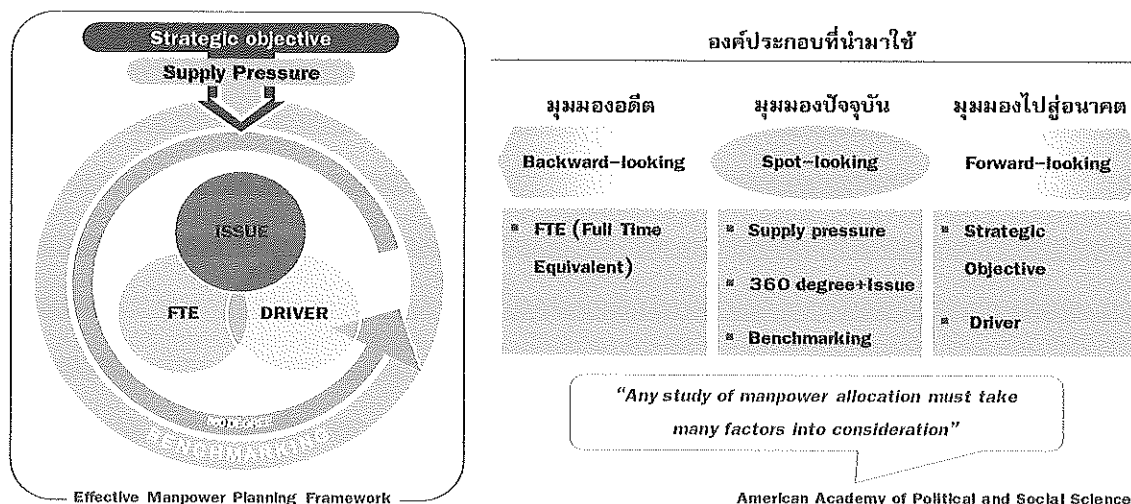
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จะพิจารณาคูณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในสังกัดของกองการศึกษา เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากร

ในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตบปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามการที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักขององค์การบริหาร

ส่วนตำบลนาคำ

- ไม่มีการะงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย

สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

- การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ แทนค่า ดังนี้

$$๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐ \text{ หรือ } ๘๒,๘๐๐ \text{ นาที}$$

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล นาคำ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPI) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ) มายึดโยงกับจำนวนรอบ กำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

➤ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา

➤ **ประเด็นเรื่องการพัฒนาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ เป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ห่างไกลความเจริญระยะทางห่างจากตัวจังหวัด ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างหรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีงบประมาณใกล้เคียงกัน การใช้ใช้อัตรากำลังในลักษณะงานและปริมาณงาน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

ตารางเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่อยู่กลุ่มเดียวกันที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง (คน)	
							ภารกิจ	ทั่วไป
๑	อบต.นาคำ	๔	๓๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๘	๖	-	๑๕	๔
๒	อบต.คอนสวรรค์	๔	๒๙,๕๗๐,๐๐๐	๑๔	๒	-	๑๕	๒

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ และองค์การบริหารส่วนตำบลคอนสวรรค์ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดใกล้เคียง บริบท ลักษณะภูมิประเทศ และงบประมาณใกล้เคียงกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งมีอัตรากำลังที่ไม่แตกต่างกันนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้ง

สองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จึงยังไม่มีควมจำเป็นต้องเพิ่มตำแหน่งที่มีภารกิจและปริมาณงานมาก อัตรากำลังเท่าที่มีอยู่ขณะนี้ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่าง ไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ มีความประสงค์รับโอน (ย้าย) สำหรับสายงานผู้บริหารหรือ อำนวยการท้องถิ่น และได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ตั้งไว้ ซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

❖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์และ ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันทั่วทั้งที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็น ประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลด ความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคตของ้องการบริหารส่วนตำบลนาคำ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของ้องการบริหารส่วนตำบลนาคำ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการ ของ้องการบริหารส่วนตำบลนาคำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรง ของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและ้องการบริหารส่วนตำบลนาคำ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่าง ส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดของ้องการบริหารส่วนตำบลนาคำ โดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลของ้องการบริหาร ส่วนตำบลนาคำ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จโดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

❖ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 - ๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ
 - ๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
 - ๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
- ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.สกลนคร)
- ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ๖) องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้จะมีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำได้วิเคราะห์สภาพปัญหาจากความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนที่สำคัญ ดังนี้

๔.๑ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๔.๑.๑ ปัญหาการพัฒนาอาชีพเสริมในกลุ่มสตรี แม่บ้าน ผู้ว่างงาน
- ๔.๑.๒ ปัญหาค่าครองชีพต่ำของประชาชนในหมู่บ้าน
- ๔.๑.๓ ปัญหาขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๔.๑.๔ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีและการพัฒนาเกษตรกร

๔.๒ ปัญหาด้านสังคม

- ๔.๒.๑ ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๒.๒ ปัญหาด้านการศึกษาของเยาวชนที่มีฐานะยากจน ขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๔.๒.๓ ปัญหาการส่งเสริมและพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการด้อยโอกาสที่ถูกทอดทิ้ง

- ๔.๒.๔ ปัญหายาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น
- ๔.๒.๕ การป้องกันโรคติดต่อ ยุงลาย โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

๔.๓. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๔.๓.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน ไม่สะดวก
- ๔.๓.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๔.๓.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๔.๔. ปัญหาด้านอุปโภค-บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

- ๔.๔.๑ ปัญหาน้ำอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๔.๔.๓ ปัญหาแหล่งเก็บน้ำธรรมชาติไม่เพียงพอ
- ๔.๔.๔ การขาดแคลนภาชนะเก็บกักน้ำสะอาด

๔.๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๔.๕.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัยไม่ทั่วถึง
- ๔.๕.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๔.๕.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๔.๕.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า โรคเอดส์ และสุขอนามัยของประชาชน

๔.๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๔.๖.๑ ปัญหาฝุ่นละอองข้าวฟุ้งกระจายจากโรงสีข้าว
- ๔.๖.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๔.๖.๓ ปัญหากลิ่นเหม็นจากฟาร์มเลี้ยงหมูเลี้ยงไก่
- ๔.๖.๔ ปัญหาการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์

๔.๖.๕ ปัญหาการกำจัดมูลฝอย

๔.๗. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

๔.๗.๑ ความจำเป็นด้านบุคลากรที่มีความรู้ในการพัฒนาชุมชน

๔.๗.๒ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๗.๓ ขาดแคลนเทคโนโลยี การรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัย

๔.๗.๔ รายได้และงบประมาณไม่เพียงพอแก่การพัฒนา

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (เลือกใช้ตามภารกิจหน้าที่ของแต่ละ อบท.)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลคำในช่วงระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์

เพื่อยกระดับและเพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคคลและแรงงาน พัฒนาคนให้มีคุณภาพให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เศรษฐกิจ และสังคมในอนาคต จะต้องให้ความสำคัญกับการสร้างคนให้มีความรู้ มีความสุข มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ครอบครัวยุคใหม่ เพื่อให้คนมีศักยภาพและความสามารถในการแข่งขันปรับตัวรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้ผู้ด้อยโอกาส ผู้ประกอบอาชีพ และเกษตรกรรายย่อยได้รับความคุ้มครองทางสังคม รวมทั้งเตรียมความพร้อมแก่สังคมเพื่อให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของระบบเศรษฐกิจและสังคมของท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนา การจัดการศึกษา
๒. แนวทางการพัฒนา การส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
๓. แนวทางการพัฒนาสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสตรี เด็ก คนชรา คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอดส์และผู้ยากจน
๔. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกัน ควบคุมโรค
๕. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมและพัฒนาสถาบันครอบครัว
๖. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของเด็ก เยาวชน ชุมชน อาสาสมัคร และองค์กรเอกชน
๗. แนวทางการพัฒนา การส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาการประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาการท่องเที่ยว

เพื่อยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านการบริการท่องเที่ยวและพัฒนาบุคลากรภาคบริการให้ มีศักยภาพและความสามารถในการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักและนิยมกันอย่างแพร่หลาย ส่งเสริมให้ประชาชนร่วมอนุรักษ์สืบทอดประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของให้คงอยู่กับชุมชนตลอดไป

แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนา การส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น
๒. แนวทางการพัฒนาอนุรักษ์ฟื้นฟูศิลปะ ศาสนา วัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓. แนวทางการพัฒนาการบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเกษตรอุตสาหกรรมและอุตสาหกรรม

เพื่อปรับโครงสร้างระบบการผลิตทางการเกษตรและการพัฒนารูปแบบทางด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ และการนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้เกิดขึ้นกับชุมชนมาเป็นหลักในการดำรงอยู่และปฏิบัติตน เพื่อให้เกิดความสมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งทางด้านวัตถุ สังคมและสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากสังคมภายนอกได้เป็นอย่างดี

แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนาการพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์ชุมชน
๒. แนวทางการพัฒนาตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจแบบพอเพียง
๓. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมเกษตรอินทรีย์
๔. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

การพัฒนาการให้บริการประชาชนในฐานะที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดชุมชนมากที่สุด เน้นหลักการกระจายโอกาสในการเข้าถึงบริการของรัฐ โดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบต่อหลักความโปร่งใส

แนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. แนวทางการพัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๒. แนวทางการพัฒนาการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. แนวทางการพัฒนาการบริการประชาชน
๔. แนวทางการพัฒนาการแก้ไขปัญหาเสพติด การทุจริต คอรัปชั่น
๕. แนวทางการพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. แนวทางการพัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๗. แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการมีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่น
๘. แนวทางการพัฒนาการพัฒนาองค์กรและบุคลากร
๙. แนวทางการพัฒนาการจัดหาและพัฒนารายได้

๕.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำแบบองค์รวม มีดังนี้

๕.๑.๑. จุดแข็ง (Strength) ของตำบลนาคำ มีดังนี้

- มีรายได้ส่วนใหญ่มาจากการประกอบอาชีพเกษตรกรรม
- มีพื้นที่เพื่อประกอบอาชีพเกษตรกรรม
- มีคลองส่งน้ำชลประทานจากอ่างเก็บน้ำห้วยโง
- พื้นที่อยู่ใกล้กับเส้นทางคมนาคมหลักสายอุดร – บึงกาฬ
- คลองส่งน้ำชลประทาน ทำให้ปลูกพืชนอกฤดูได้
- ประชาชนมีการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นกลุ่มอาชีพ
- มีสถานที่จำหน่ายสินค้าของชุมชน
- หนี้สินจากบัญชีครัวเรือนต่อคนต่ปีต่ำ
- รายจ่ายจากบัญชีครัวเรือนต่ำ
- รายจ่ายเพื่อการบริโภคต่ำ
- สถานที่ตั้งของ อบต. เหมาะสมแก่การให้บริการประชาชน

๕.๑.๒. จุดอ่อน (Weak) ของตำบลนาคำ มีดังนี้

- ขาดการบริหารจัดการที่ดีในสถานที่จำหน่ายสินค้าชุมชน
- รายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปีต่ำ
- ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำนา
- อัตราการย้ายไปทำงานต่างถิ่นสูงกว่า
- ประชาชนส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา
- มีอัตราการออมเงินต่ำ
- มีต้นทุนในการเกษตรสูง
- เจ้าหน้าที่คนเดียวต้องรับผิดชอบหลายงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ไม่อย่างมีประสิทธิภาพ
- ยังขาดบุคลากรที่มีความชำนาญทางเทคโนโลยี
- ไม่มีการจัดตั้งศูนย์บริการร่วม
- มีรายได้น้อยกว่าเมื่อเทียบกับพื้นที่รับผิดชอบ
- มีพื้นที่รับผิดชอบมาก ทำให้ดูแลไม่ทั่วถึง
- ไม่ความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน

๕.๑.๓. โอกาส (Opportunity) ของตำบลนาคำ มีดังนี้

- อำเภอวารณิवासยังไม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่โดดเด่น
- กระแสการเลือกบริโภคอาหารที่ปลอดภัยและมี
- อำเภอวารณิवासยังไม่มีสถานที่ท่องเที่ยวที่โดดเด่น
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๐ มีแนวคิดพื้นฐานโดย “ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา”
- ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- มุ่งการพัฒนาสู่สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน
- แผนยุทธศาสตร์ชาติ กลุ่มจังหวัด เอื้อต่อการพัฒนา
- พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.
- มาตรการลดค่าครองชีพภาคประชาชนตามนโยบายรัฐบาล
- เงินกองทุนหมู่บ้านที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาล
- นโยบาย ๓๐ บาท รักษาทุกโรค

๕.๑.๔. อุปสรรค (Threat) ของตำบลนาคำ มีดังนี้

- ราคาผลผลิตทางการเกษตรผันผวนไม่แน่นอน
- สินค้าอุปโภคบริโภคมีราคาสูง
- น้ำมันมีราคาสูง

ในการปฏิบัติงาน

- ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น
- กระแสบริโภคนิยม
- ผลกระทบที่เกิดจากสภาพแวดล้อม
- การเมืองระดับประเทศขาดเสถียรภาพ
- ระเบียบกฎหมายของท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยทำให้ขาดความคล่องตัว

๖.ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑.๓ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๑.๔ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
- ๖.๑.๖ การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- ๖.๑.๗ การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๒ ส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๒.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๖.๒.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๒.๕ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ประเภตสามัญ ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภตสามัญ มีส่วนราชการ ๔ ส่วน ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จึงกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่ เพื่อให้การบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำดังกล่าว ที่มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหา ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องโดยให้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ภารกิจหน้าที่ ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น)	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง) รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น)
<u>สำนักงานปลัด อบต.(ระดับต้น) (๐๑)</u>	<u>สำนักงานปลัด อบต.(ระดับต้น) (๐๑)</u>
- งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานส่งเสริมการเกษตร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	- งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานกฎหมายและคดี - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานส่งเสริมการเกษตร - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมปศุสัตว์ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน
<u>กองคลัง (ระดับต้น) (๐๔)</u>	<u>กองคลัง (ระดับต้น) (๐๔)</u>
- งานการเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานธุรการ	- งานการเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานธุรการ
<u>กองช่าง (ระดับต้น) (๐๕)</u>	<u>กองช่าง (ระดับต้น) (๐๕)</u>
- งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง	- งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค - งานผังเมือง
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>
- งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	- งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ระดับตำแหน่ง	กรอบ อัตรา เดิม	จะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (เกษียณ)
๒	- รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด (๐๑)								
๓	- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	- นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	- นักวิชาการสุขาภิบาลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๐	- พนักงานขับรถยนต์ส่วนกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	- พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (เครื่องจักรขนาดเบา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	- พนักงานดับเพลิง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	กองคลัง (๐๔)								
๑๕	- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	- นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	-	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม (โอน (ย้าย))
๑๘	- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๙	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๑	- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๐	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ระดับตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	จะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง (๐๕)								
๒๒	- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	- นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕	- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๗	- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
๒๘	- ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	- นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๐	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองแฝก								
๓๑	- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒	- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอนมุย								
๓๓	- ครู ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๕	- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๑๖	๑๖	๑๖	๑๖				

ที่	ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งในสายงาน/ ระดับตำแหน่ง	กรอบ อัตรา เดิม	จะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองม่วง								
๓๖	- ครู ชำนาญการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๗	- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๘	- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๔๑	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลคำ อ.วานรนิวาส จ.สกลนคร

ที่	ชื่อตำแหน่งในกรบริหารงาน/	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า	กำลังคน		การค่าใช้จ่าย			ค่าใช้จ่ายรวม (ก)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	ปัจจุบัน (๑)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๗๑๖,๐๔๐	๑	๑	๑	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	หมายเหตุ
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	๑๙๖,๖๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๑๙๖,๖๘๐	๒๕๖๕	ว่างเดิม (เกษียณ)
	สำนักงานปลัด (๑๑)														
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	๑๙๖,๖๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๑๙๖,๖๘๐	๒๕๖๕	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๓๘๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	๑๙๖,๖๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๑๙๖,๖๘๐	๒๕๖๕	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	๑๖๒,๒๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๑๖๒,๒๘๐	๒๕๖๕	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑	๑	๒๒๑,๗๒๐	๑	๑	๑	-	๑๑๐,๘๖๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๑๑๐,๘๖๐	๒๕๖๕	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๘๔,๕๒๐	๑	๑	๑	-	๑๔๒,๒๖๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๑๔๒,๒๖๐	๒๕๖๕	
๘	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๖๐	๑	๑	๑	-	๑๐๕,๔๓๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๑๐๕,๔๓๐	๒๕๖๕	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๔๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	๑๒๒,๓๖๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๑๒๒,๓๖๐	๒๕๖๕	
	พนักงานจ้างภาคกิจ														
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล	(หักชะ)	๑	๑	๑๕๐,๒๔๐	๑	๑	๑	-	๖๖,๖๐๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๖๖,๖๐๐	๒๕๖๕	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๓๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	๕๖,๖๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๕๖,๖๘๐	๒๕๖๕	
๑๒	พนักงานดับเพลิง	(หักชะ)	๑	๑	๑๔๐,๗๒๐	๑	๑	๑	-	๕๖,๖๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๕๖,๖๘๐	๒๕๖๕	
๑๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (เครื่องจักรขาดเบา)	(หักชะ)	๑	๑	๑๓๑,๒๘๐	๑	๑	๑	-	๕๖,๖๘๐	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๕๖,๖๘๐	๒๕๖๕	
	พนักงานจ้างอื่นที่ไม่														
๑๔	พนักงานดับเพลิง	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	ยอดรวม		๑๕	๑๕	๓,๙๔๓,๓๒๐	๑๕	๑๕	๑๕	-	๑๒๖,๖๐๐	๑๒๖,๖๘๐	๑๒๖,๖๘๐	๑,๒๖๖,๖๘๐	๑,๒๖๖,๖๘๐	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ อ.วานรนิวาส จ.สกลนคร

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ได้อยู่ ปัจจุบัน (๑)		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า		กำลังคน เพิ่ม/ลด		การค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง (๑๔)															
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๑๘,๐๘๐	๑	๑	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๓๔,๗๒๐	๔๔๗,๑๖๐	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๒๘,๗๖๐	๑	๑	-	-	๑๒,๘๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๖,๑๖๐	๓๔๙,๔๘๐	๓๖๒,๘๐๐	
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	๑	-	๒๘๗,๘๐๐	๑	๑	-	-	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๑,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	ว่างเดิม (โอน ย้าย)
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	๑	๑	-	-	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๗๘,๖๘๐	๑๘๕,๖๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๖๘,๕๖๐	๑	๑	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๖,๕๐๐	๑๘๐,๔๘๐	๑๘๖,๙๖๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๗๕,๔๔๐	๑	๑	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๘๒,๕๒๐	๑๘๖,๔๐๐	๑๙๒,๘๘๐	
๒๑	พนักงานจ้างทั่วไป															
๒๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง (๐๔)															
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๕๔,๕๒๐	๑	๑	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๖๖๐	๑๓,๐๘๐	๓๖๖,๗๖๐	๓๖๙,๓๒๐	๓๗๖,๔๐๐	
๒๓	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๐๒,๒๘๐	๑	๑	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๖๒๐	๑๑,๖๒๐	๓๑๗,๘๔๐	๓๒๐,๔๖๐	๓๒๓,๐๘๐	
๒๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	-	-	๘,๓๖๐	๘,๘๒๐	๙,๒๘๐	๒๔๓,๒๒๐	๒๔๖,๐๘๐	๒๕๐,๒๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๕,๔๐๐	๑	๑	-	-	๖,๒๔๐	๖,๘๐๐	๖,๘๐๐	๑๖๑,๖๐๐	๑๖๕,๔๐๐	๑๖๙,๖๐๐	
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๕๓,๖๔๐	๑	๑	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๓,๖๐๐	๑๖๗,๘๔๐	
๒๗	พนักงานจ้างทั่วไป															
๒๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	รวม		๑๓	๑๒	๒,๘๗๐,๙๐๐	๑๓	๑๓	-	-	๑๐๑,๑๖๐	๑๐๘,๐๘๐	๑๐๖,๔๔๐	๓,๐๗๖,๐๖๐	๓,๑๙๖,๑๐๐	๓,๒๗๒,๔๔๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น แนนัศรภักดิ์ ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลคำ อ.วานรนิวาส จ.สกลนคร

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่		อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะ จะใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคน			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	ปัจจุบัน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																	
๒๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๓๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐			
๒๙	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑	๑	๒๙๓,๓๖๐	๑	๑	๑	-	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๓๐๓,๒๕๐	๓๑๖,๓๖๐	๓๒๙,๐๔๐			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑	๑	๑๔๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	๕,๓๒๐	๕,๖๐๐	๖,๐๐๐	๑๔๗,๒๕๐	๑๕๓,๒๕๐	๑๕๙,๔๘๐			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองเม็ก																	
๓๑	ครู	ช.ก.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	๔๖,๖๒๐	๑	๑	๑	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๕๓,๑๐๐	๕๔,๘๒๐	๖๖,๓๘๐			เงินอุดหนุน+สมทบ
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	๕๒,๙๒๐	๑	๑	๑	-	๖,๓๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๕๙,๖๔๐	๖๖,๖๐๐	๗๓,๘๐๐			เงินอุดหนุน+สมทบ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอนมดู่																	
๓๔	ครู	ช.ก.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๕	ครู	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	๕๓,๓๖๐	๑	๑	๑	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๖๐,๔๘๐	๖๗,๔๔๐	๗๔,๓๖๐			เงินอุดหนุน+สมทบ
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	๕๒,๐๘๐	๑	๑	๑	-	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๕๙,๖๘๐	๖๕,๖๘๐	๗๑,๙๘๐			เงินอุดหนุน+สมทบ
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองม่วง																	
๓๘	ครู	ช.ก.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	ครู	ช.ก.	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	ครู	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	๕๔,๒๔๐	๑	๑	๑	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๖๐,๙๖๐	๖๗,๙๒๐	๗๔,๒๔๐			เงินอุดหนุน+สมทบ
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	๑	๑	๕๑,๐๐๐	๑	๑	๑	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๕๗,๖๐๐	๖๔,๔๔๐	๗๑,๖๔๐			เงินอุดหนุน+สมทบ

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น แนนอร์กาวัล ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) องค์การบริหารส่วนตำบลคำ อวามบัวลา จ.สุรินทร์

ที่	ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน/ ชื่อตำแหน่งในสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ได้อยู่ ปัจจุบัน (๑)		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า	กัลลีน เพิ่ม/ลด	ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
(๔)	ยอดรวม		๑๕	๑๕	๑,๑๓๗,๒๖๐	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	๑,๒๔๕,๖๖๐	๑,๓๑๖,๒๒๐	๑,๓๘๘,๘๒๐		
(๕)	ยอดรวมทั้งสิ้น		๔๓	๔๓	๔,๐๔๑,๔๘๐	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	๑,๒๔๕,๖๖๐	๑,๓๑๖,๒๒๐	๑,๓๘๘,๘๒๐		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี											๒๔,๗๑๑	๒๔,๗๑๑	๒๔,๗๑๑		

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายที่ตราไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๓๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท (จ่ายจริง)
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๓๓,๖๐๐,๐๐๐ บาท * เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๓๕,๒๐๐,๐๐๐ บาท * เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๓๗,๐๐๐,๐๐๐ บาท * เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

กรณีหักเงินอุดหนุนทั่วไป (ประมาณการจากเงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ เงินอุดหนุนและเบี้ยยังชีพ เป็นเงินจำนวน ๑๐,๘๒๔,๘๑๔.๓๔ บาท ให้นำ ๑๐,๘๒๔,๘๑๔.๓๔ บาท หักออกทั้ง ๓ปี)

- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๓๒,๐๐๐,๐๐๐ บาท (จ่ายจริง)
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน = ๒๒,๗๗๕,๑๘๒ บาท (๓๓,๖๐๐,๐๐๐ - ๑๐,๘๒๔,๘๑๔.๓๔) * เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๒๔,๕๕๕,๑๘๒ บาท (๓๕,๒๐๐,๐๐๐ - ๑๐,๘๒๔,๘๑๔.๓๔) * เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
- : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๒๖,๒๕๕,๑๘๒ บาท (๓๗,๐๐๐,๐๐๐ - ๑๐,๘๒๔,๘๑๔.๓๔) * เพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕

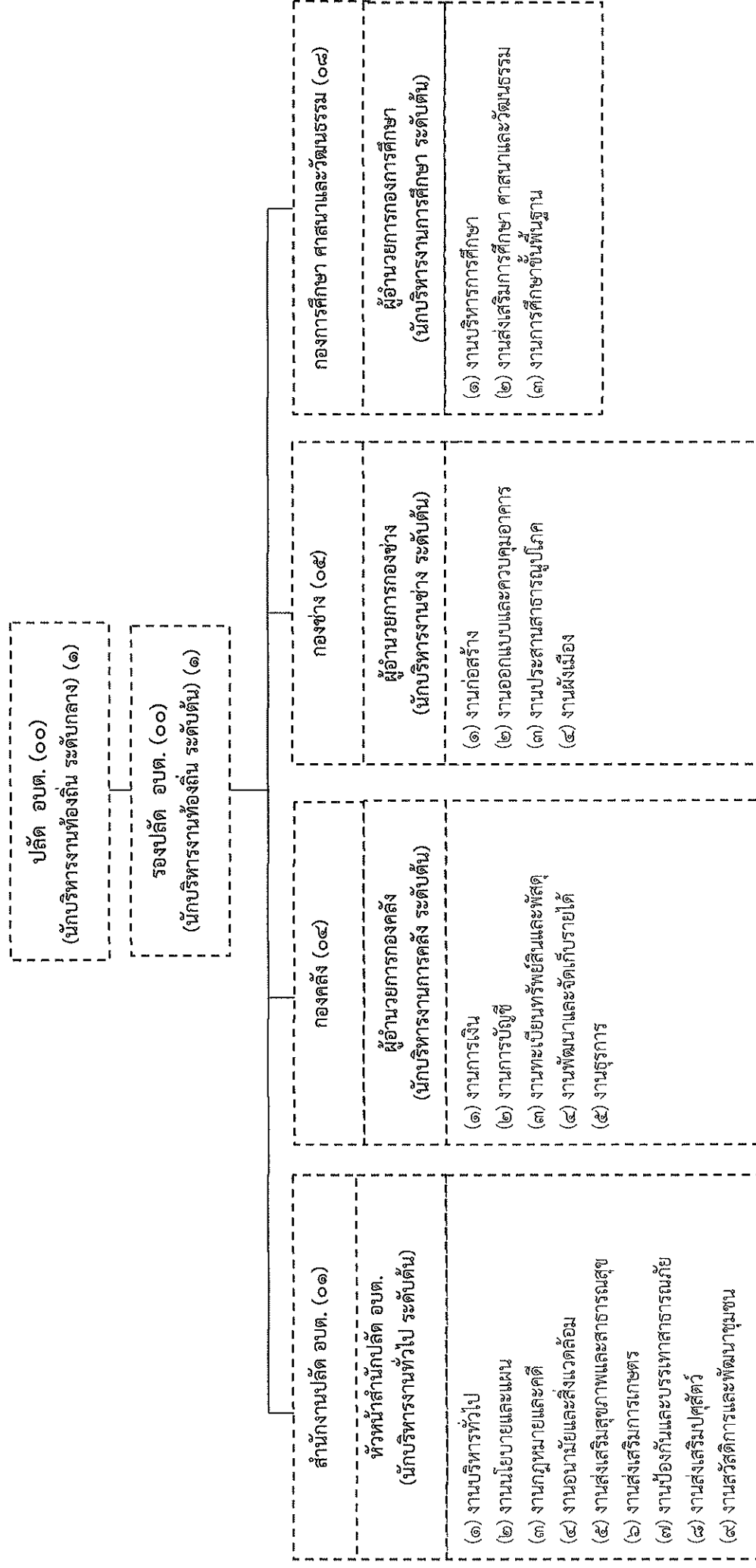
(จำนวนเงินที่ต้องนำมาหัก ได้แก่ เงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ เบี้ยความพิการ เบี้ยผู้ป่วยเอดส์ เงินเดือน/ค่าตอบแทนครูและบุคลากรทางการศึกษา เงินอุดหนุนสำหรับการจัดการศึกษา)

= ๑๐,๘๒๔,๘๑๔.๓๔

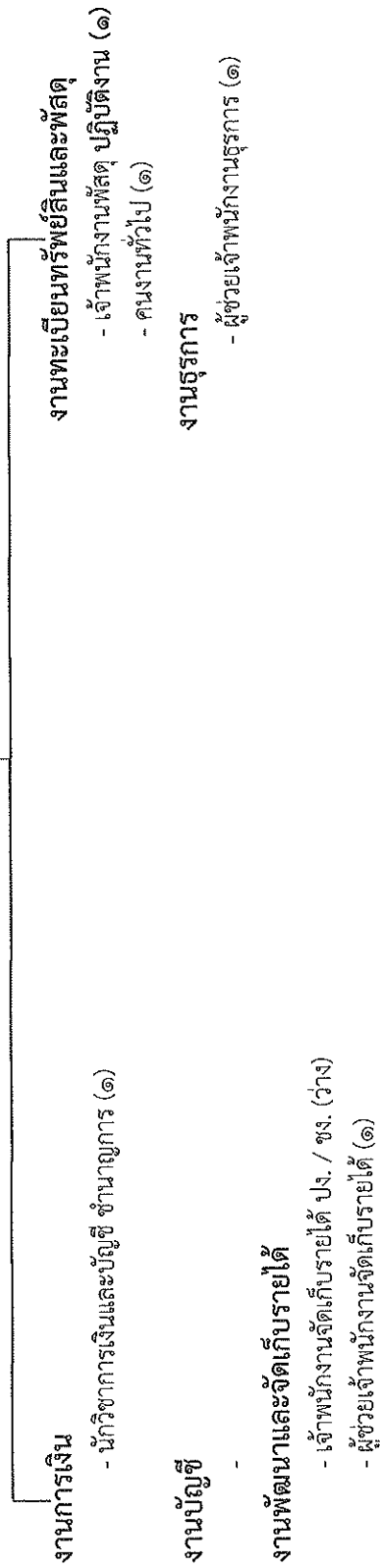
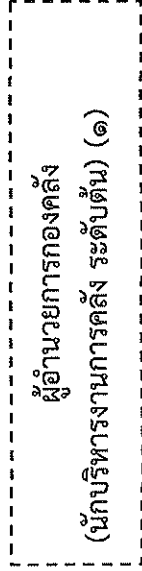
คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี	๔๒,๓๕๕	๔๐,๘๘๗	๓๙,๔๑๔
--	--------	--------	--------

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ประเภทสามัญ



โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ประเภทสามัญ (๐๔)



ประเภท ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๒	๐	๒	๑	๗
มีนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๑	๐	๒	๑	๖
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการปฏิบัติงานในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ประมวลพยานี้อยู่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน
๑	-	-	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐
๒	นางปริญา บาลนาค	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	ต้น	๕๐,๐๐๐	(๕๐,๐๐๐ X ๑๒) / (๕๐,๐๐๐ X ๑๒)	๕๕,๐๐๐
๓	นายธงชัย มั่งคณี	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อท.	ต้น	๕๒,๐๐๐	๕๒,๐๐๐	-
๔	นายอำนาจ โคตรคำ	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ชก.	๓๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐ X ๑๒) / (๒๕,๕๐๐ X ๑๒)	๓๕,๕๐๐
๕	นางปริญา ไชยเดชา	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	ชก.	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๓๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐ X ๑๒) / (๒๕,๕๐๐ X ๑๒)	๓๕,๕๐๐
๖	จำสันทะริชต์ ศิริพรหมศักดิ์	ปวส. การไฟฟ้า	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง	๒๒,๕๐๐	-	๒๒,๕๐๐
๗	สืบเอกบุญรัตน์ เขาวนวิกุล	ปริญญาโท รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๕,๕๐๐	-	๒๕,๕๐๐
๘	นางสาวลายฝน กลางชมภู	ปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ปก.	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	วิชาการ	ปก.	๒๕,๕๐๐	(๒๕,๕๐๐ X ๑๒) / (๒๕,๕๐๐ X ๑๒)	๒๕,๕๐๐
๙	จำเอก เกียรติศักดิ์ สิงห์แก้ว	(นรจ.) วิทยาศาสตรบัณฑิต	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง	๕๖-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง	๒๕,๕๐๐	-	๒๕,๕๐๐
๑๐	นางบังจางามกรกิจ	ปวส. เทคนิคอุตสาหกรรม	-	พนักงานขับรถรับส่ง	-	-	-	พนักงานขับรถรับส่ง	-	-	-	-	-
๑๑	นางสาวอณัญญา หล้าจันทร์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-
๑๒	นายพิบูลย์ ไครบุตร	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถรับส่ง	-	-	-	พนักงานขับรถรับส่ง	-	-	-	-	-
๑๓	นายสายชล เกษกลาง	ประถมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับรถรับส่ง	-	-	-	พนักงานขับรถรับส่ง	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคำ ประสาทสามชัย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่				เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน		
	พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๔	นายวัลลภ แล่นทัน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	-
๑๕	นายจักรพันธ์ วงศ์วันดี	วิศวกรรมโยธา	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	-
	กองคลัง (๑๔)														
๑๖	นางสาวชนธิชา ฐานะ	ปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	คณ	๕๖-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อท.	คณ	๓๓๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	-	๔๑๘,๐๘๐
๑๗	นางสาวอุษา บุญโนนต๊ะ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๕๖-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๕๖-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๑๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๑๘	ว่าง	-	๕๖-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง	๕๖-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๑๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง./ชง	๒๕๗,๙๐๐ [(๘,๙๕๐ + ๔๐,๙๐๐) / ๒] X ๑๒	-	-	-	๒๕๗,๙๐๐
๑๙	นางสาวเวียงพอม รัตนพูล	ปวส. การบัญชี	๕๖-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๕๖-๓-๐๔-๒๐๒๐-๐๑๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๖๘,๓๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๐	นางสาวณิชาภัทร กวานันต์ชา	ปวส. การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีความรู้)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีความรู้)	-	-	๑๖๙,๕๖๐ (๑๔,๑๓๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๖๙,๕๖๐
๒๑	นางสาวสายชล ราชโรกิจ	ปวส. การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ผู้มีความรู้)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีความรู้)	-	-	๑๓๕,๔๔๐ (๑๔,๖๒๐ X ๑๒)	-	-	-	๑๓๕,๔๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป														
๒๒	นายสุนทร วงศ์ไชยสิทธิ์	ปวส. การจัดการทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและกรทำการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคำ ประสาทสามัคคี

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
	กองช่าง (๑๕)													
๒๓	นายพิษณุ ยืนยงค์	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ช่างก่อสร้าง)	๕๖-๓-๐๕-๒๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๑๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อ.ท.	ต้น	๓๑๗,๕๖๐ (๒๖,๕๖๐ X ๑๒ ๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๕๙,๕๖๐
๒๔	นายพิทักษ์กลิ่นดี ปุ้ยไชยสอน	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ช่างก่อสร้าง)	๕๖-๓-๐๕-๔๗๑-๐๐๑	นายช่างโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ท.ว.ไป	ช.ง.	๕๖-๓-๐๕-๔๗๑-๐๐๑	นายช่างโยธา (นักบริหารงานช่าง)	ท.ว.ไป	ช.ง.	๓๐๒,๒๖๐ (๒๕,๑๙๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๒,๒๖๐
๒๕	นายวิวัฒน์ ขาดรักษ์	ปวส. การจัดการทั่วไป	๕๖-๓-๐๕-๔๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ท.ว.ไป	ช.ง.	๕๖-๓-๐๕-๔๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ท.ว.ไป	ช.ง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๖	นายสมิตรี พิงอวน	ปวส. ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยช่างสำรวจ	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ผู้มีความรู้)	-	-	๑๕๕,๔๐๐ (๑๒,๙๕๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๕,๔๐๐
๒๗	นายสุกัญญา ไครสมานา	ปวส. ช่างไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีความรู้)	-	-	๑๕๓,๖๔๐ (๑๑,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๓,๖๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป													
๒๘	นางสาวปิยบุษ เวียงคุด	ปวส. การบัญชี	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	-
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๕)													
๒๙	นางดาวประกาย นนทศิริ	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๕๖-๓-๐๘-๒๑๐-๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๕๖-๓-๐๘-๒๑๐-๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	อ.ท.	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ X ๑๒) ๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๔๓๑,๔๐๐
๓๐	นางสาวพิชญนันท์ อินทรสิทธิ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๕๖-๓-๐๘-๓๘๐-๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก.	๕๖-๓-๐๘-๓๘๐-๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ป.ก.	๒๘๓,๗๖๐ (๒๔,๔๘๐ X ๑๒)	-	-	๒๘๓,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๓๑	นางสาวปิยพร เทียนทอง	ปวส. การจัดการทั่วไป	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล (ผู้มีความรู้)	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (ผู้มีความรู้)	-	-	๑๔๑,๔๘๐ (๑๑,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๑,๔๘๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนผู้ตำแหน่งและการทำงานที่ตำแหน่งในส่วนราชการ และระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลคำค่า ประมวลสำเนา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม						กรอบอัตราเก่าถึงใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน			
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองแฝด															
๓๒	นางสาวณัฏฐ์ ภาณุคำ	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ปฐมวัยศึกษา)	๔๗-๒-๐๒๐๕	ครู	-	ชก.	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๐	ครู	-	ชก.	๓๑๔,๘๘๐ (๒๖,๒๕๐ X ๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๓๕๖,๘๘๐ เงินอุดหนุน		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)															
๓๓	นางประไพพรรณ ศรีหะแสง	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย (คป.)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๕๔,๕๒๐ (๑๓,๒๘๕ X ๑๒)	-	-	๑๕๔,๕๒๐ เงินอุดหนุน-สมทบ		
๓๔	นางสาวนิตติ อินธิบาล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๖๕,๗๒๐ (๑๓,๘๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๕,๗๒๐ เงินอุดหนุน-สมทบ		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอนมุย															
๓๕	นายศิริศักดิ์ ราชไกรกิจ	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย (คป.)	๔๗-๒-๐๕๐๙	ครู	-	-	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๓	ครู	-	-	๓๐๘,๔๐๐ (๒๕,๗๐๐ X ๑๒)	-	-	๓๐๘,๔๐๐ เงินอุดหนุน-สมทบ		
๓๖	นางสาวกฤษณา วงศ์ไชยสิทธิ์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ปฐมวัยศึกษา)	๔๗-๒-๐๕๐๗	ครู	-	ชก.	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๒๑	ครู	-	ชก.	๓๑๔,๘๘๐ (๒๖,๒๕๐ X ๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๓๕๖,๘๘๐ เงินอุดหนุน-สมทบ		
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)															
๓๗	นางวิภาดา เข้มเพชร	ปริญญาตรี การศึกษาปฐมวัย (คป.)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๖๖,๕๖๐ (๑๓,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๖,๕๖๐ เงินอุดหนุน-สมทบ		
๓๘	นางจรรีภา บ่อคำ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๖๔,๘๘๐ (๑๓,๗๔๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๔,๘๘๐ เงินอุดหนุน-สมทบ		

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขชี้ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่า ตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองม่วง												
๓๙	นางพัชรี ต้นพวงค์	ปริญญาโท	๔๗-๒-๐๒๐๕	ครู	-	ขก.	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๘	ครู	-	ขก.	๓๔๕,๑๒๐	(๒๖,๒๖๐ X ๑๒) (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๓๕๗,๑๒๐ เงินอุดหนุน-สมทบ
๔๐	นางสาวนุชนารถ อาแพงพันธ์	ปริญญาโท	๔๗-๒-๐๕๐๘	ครู	-	ขก.	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๒	ครู	-	ขก.	๓๐๓,๐๐๐	(๒๕,๒๕๐ X ๑๒) (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๓๔๕,๐๐๐ เงินอุดหนุน-สมทบ
๔๑	นางเกษณา ขอบไชยแสง	ปริญญาตรี การศึกษาระดับมัธยม (คป.)	๔๗-๒-๐๕๐๑๐	ครู	-	-	๕๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๕๑๙	ครู	-	-	๒๘๐,๔๐๐	(๒๕,๒๐๐ X ๑๒) (๓,๕๐๐ X ๑๒)	๒๘๐,๔๐๐ เงินอุดหนุน-สมทบ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)												
๔๒	นางอิทธิพร คงเจริญ	ปริญญาตรี การศึกษาระดับมัธยม (คป.)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๖๗,๐๔๐	(๑๓,๙๒๐ X ๑๒)	๑๖๗,๐๔๐ เงินอุดหนุน-สมทบ
๔๓	นางพรประภา พรหมไชย	ปริญญาตรี การศึกษาระดับมัธยม (คป.)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๑๖๓,๕๐๐	(๑๓,๖๕๐ X ๑๒)	๑๖๓,๕๐๐ เงินอุดหนุน-สมทบ

การวิเคราะห์อัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(สำหรับตำแห่งในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก โรงเรียน และตำแห่งศึกษาพิเศษ)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อดิสรณ์ อดิสรณ์	ตำแหน่ง	นักเรียน ๒๔
ครู		๑
ผู้ดูแลเด็ก		๒
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอนมูล		
ตำแหน่ง	นักเรียน ๒๔	
ครู		๒
ผู้ดูแลเด็ก		๒
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองม่วง		
ตำแหน่ง	นักเรียน ๖๑	
ครู		๓
ผู้ดูแลเด็ก		๒

ระยะเวลากิจกรรมการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร

๑. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรนักบริหารงานท้องถิ่น	นักบริหารงานท้องถิ่น จำนวน ๒ ราย	✓			สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น
๒	หลักสูตรหัวหน้างานปัสัฒ	นักบริหารงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓			
๓	หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป จำนวน ๑ ราย	✓			
๔	หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ ราย	✓			
๕	หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ ราย	✓	✓		
๖	หลักสูตรเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ ราย	✓	✓		
๗	หลักสูตรนักวิชาการสุขาภิบาล	นักวิชาการสุขาภิบาล จำนวน ๑ ราย	✓			✓
๘	หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๒ ราย	✓			
๙	หลักสูตรผู้อำนวยการกองคลัง	นักบริหารงานการคลัง จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๐	หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๑	หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๒	หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ	เจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๓	หลักสูตรช่างโยธา/นายช่างโยธา	ช่างโยธา/นายช่างโยธา จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๔	หลักสูตรผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	นักบริหารการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓			
๑๕	หลักสูตรนักวิชาการศึกษา	นักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ ราย	✓			

๒. หลักสูตรการบริหาร

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรรณายก อบต.	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล		✓		สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	หลักสูตรรณายก อบต.	รองนายก อบต. จำนวน ๒ ราย		✓		
๓	หลักสูตรเลขานุการสภา อบต./เลขานุการนายกฯ	เลขานุการสภา อบต. จำนวน ๑ ราย		✓	✓	
๔	หลักสูตรประธานสภา/รองประธานสภา อบต.	ประธานสภา/รองประธานสภา อบต. จำนวน ๒ ราย		✓	✓	
๕	หลักสูตรสมาชิกสภา อบต.	สมาชิกสภา อบต. ๑๖ ราย		✓		

๓. หลักสูตรส่งเสริมศักยภาพการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรการดำเนินการทางวินัย	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง	✓	✓	✓	สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
๒	หลักสูตรการบริหารงานทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป	✓	✓	✓	
๓	หลักสูตรการออกแบบก่อสร้าง	ช่างโยธา/ผู้ช่วยช่างโยธา	✓	✓	✓	
๔	หลักสูตรแผนพื้นที่ภาษี	เจ้าหน้าที่จัดเก็บ/ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บฯ	✓	✓	✓	

๔. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			หน่วยดำเนินการ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	หลักสูตรคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหารและพนักงาน อบต. จำนวน ๕๐ ราย	✓	✓	✓	องค์การบริหารส่วนตำบล

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้ประกาศคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ดังนี้

๑. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ต้องปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้
๒. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ทุกคนจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนเอาใจใส่ รับผิดชอบประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ
๓. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน
๔. ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ทุกคนจะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กตัญญู ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

เรื่อง มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง
องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารส่วนท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพนักงานจ้าง ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนผู้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไป ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติ เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละและมีความรับผิดชอบ
๒. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดหลักประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าวข้างต้นเป็น “มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ/พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ” เพื่อยึดถือเป็นแนวทางสำหรับประพฤติและเป็นหลักการในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

(นายสาคร บุตรแสนคม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

ภาคผนวก



ที่ สน ๐๐๒๓.๒/ ๑๔๕๕๕

ศาลากลางจังหวัดสงขลา
ถนนศูนย์ราชการ สน ๔๗๐๐๐

๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนามติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา (ก.อบต.จังหวัดสงขลา)
ครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสงขลา (ก.อบต.จังหวัดสงขลา)
ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงาน
บุคคลของพนักงานส่วนตำบลในเขตจังหวัดสงขลา รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายพูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล)
รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดสงขลา

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐ - ๔๒๗๑ - ๕๑๒๒, ๐ - ๔๒๗๑ - ๖๔๘๒
ผู้ประสานงาน นางสาวณัฐชา มงคลเกตุ
โทร ๐๙๔-๓๕๘๑๒๔๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลัง	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	อัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ ขอยุบเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง				มติ ก.อบต. จังหวัด สกลนคร
								สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	2564	2565	2566	
27. อบต. นาคำ อ. วานรนิวาส จ.สกลนคร												
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	56-3-00-1101-001	1	0		ปี 2564					
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	56-3-00-1101-002	1	1		28.71					
พนักงานส่วนตำบล												
3	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	56-3-01-2101-001	1	1	สำนักปลัด อบต. (01)	ปี 2565					
4	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	56-3-01-3101-001	1	1	งานบริหารทั่วไป	28.33					
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	56-3-01-3103-001	1	1	งานนโยบายและแผน						
6	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ.	56-3-01-4805-001	1	1	งานกฎหมายและคดี	ปี 2566					
7	นักพัฒนาชุมชน	ปจ.	56-3-01-3801-001	1	1	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	27.94					
8	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปจ.	56-3-01-3606-001	1	1	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	หักเงิน					
9	จพง.ธุรการ	ปจ.	56-3-01-4101-001	1	1	งานส่งเสริมการเกษตร	อุดหนุนทั่วไป					
พนักงานจ้างประเภทภารกิจ												
10	พนักงานขับรถยนต์	ทักษะ	-	1	1	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปี 2564					
11	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	คุณวุฒิ	-	1	1	งานส่งเสริมปศุสัตว์	42.35					
12	พนักงานดับเพลิง	ทักษะ	-	1	1	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน						
13	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำดับเพลิง	ทักษะ	-	1	1		ปี 2565					
พนักงานจ้างประเภททั่วไป												
14	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	1	1		40.87					
15	พนักงานดับเพลิง	ทั่วไป	-	1	1		ปี 2566					
กองคลัง (04)												
พนักงานส่วนตำบล												
16	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	56-3-04-2102-001	1	1	งานการเงิน						
17	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	56-3-04-3201-001	1	1	งานการบัญชี						
18	จพง.จัดเก็บรายได้	ปจ./ชง.	56-3-04-4204-001	1	0	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ						
19	จพง.พัสดุ	ปจ.	56-3-04-4203-001	1	1	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้						
พนักงานจ้างประเภทภารกิจ												
20	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	คุณวุฒิ	-	1	1	งานธุรการ						
21	ผู้ช่วย จพง.ธุรการ	คุณวุฒิ	-	1	1							

ที่	อชด./อำนอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลัง	อัตรากำลังหรือข้อกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ ขออนุญาตตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง			มติ ก.อบค. จังหวัด อุดรธานี
							สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	2564	2565	2566
22	พนักงานจ้างประเภททั่วไป คณงานทั่วไป กองช่าง (05)	ทั่วไป	-	1	1	กองช่าง (05)				
23	พนักงานส่วนตำบล ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	56-3-05-2103-001	1	1	งานก่อสร้าง				
24	นายช่างโยธา	ชง.	56-3-05-4701-001	1	1	งานออกแบบและควบคุมอาคาร				
25	จพจ.ธุรการ	ชง.	56-3-05-4101-002	1	1	งานประสานสาธารณูปโภค งานผังเมือง				
26	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	คุณวุฒิ	-	1	1	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)				
27	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	-	1	1					
28	พนักงานจ้างประเภททั่วไป คณงานทั่วไป กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)	ทั่วไป	-	1	1					
29	พนักงานส่วนตำบล ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	56-3-08-2107-001	1	1	งานบริหารการศึกษา				
30	นักวิชาการศึกษา	ปก.	56-3-08-3803-001	1	1	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน				
31	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ ผู้ช่วย จพจ. ธุรการ	คุณวุฒิ	-	1	1					
32	ครูศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองแฝก ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.2	56-3-08-6600-520	1	1					
33	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ (ศพด.) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน+สมทบ)	ทักษะ	-	1	1					
34	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน+สมทบ)	ทักษะ	-	1	1					
35	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอนมุย ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.2	56-3-08-6600-523	1	1					
36	ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.2	56-3-08-6600-520	1	1					

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลัง	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	อัตรากำลังเพื่อรักษาตำแหน่งเพิ่ม/ ขอยุบเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง			มติ ก.อบต. จังหวัด สกลนคร
								สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	2564	2565	2566
37	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ (ศพด.) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน+สมทบ)	ทักษะ	-	1	1						
38	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน+สมทบ)	ทักษะ	-	1	1						
39	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านหนองม่วง ครู (เงินอุดหนุน)	ศศ.2	56-3-08-6600-518	1	1						
40	ครู (เงินอุดหนุน)	ศศ.2	56-3-08-6600-522	1	1						
41	ครู (เงินอุดหนุน)	ศศ.2	56-3-08-6600-519	1	1						
42	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ (ศพด.) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน+สมทบ)	ทักษะ	-	1	1						
43	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน+สมทบ)	ทักษะ	-	1	1						
								กรณี หักเงินอุดหนุนทั่วไป			
								งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 =	33,600,000	บาท	
								งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 =	35,280,000	บาท	
								งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 =	37,044,000	บาท	
								งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 =	22,775,182	บาท	
								งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 =	24,455,182	บาท	
								งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 =	26,219,182	บาท	
									-	-	-
รวมอัตราทั้งสิ้น				43	41						

ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ในการประชุมครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2563 มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล
กำหนดแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 ได้

วิมล

(นายจรัสพงษ์ คำตอกรับ)

เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร

ตารางสรุปค่าใช้จ่ายประจำตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒
เพื่อประกอบการพิจารณาของ ก. อบต.จังหวัดสกลนคร ในการพิจารณาให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ อำเภอนวนนิวาส จังหวัดสกลนคร

๑. งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

รวมถึงข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายฯ เพิ่มเติม

รวมทั้งสิ้น ๓๕,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

๒. ค่าใช้จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น

เฉพาะพนักงานส่วนท้องถิ่น และ พนักงานจ้าง*

(๑) เงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน

รวม ๖,๗๖๒,๗๘๐.๐๐ บาท

(๒) ค่าจ้าง

- ค่าจ้างประจำ

จำนวน - บาท

- ค่าจ้างพนักงานจ้าง

จำนวน ๒,๐๒๙,๐๘๐.๐๐ บาท

จำนวนถูกต้อง

รวม ๒,๐๒๙,๐๘๐.๐๐ บาท

(๓) ประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๓.๑) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับเบี้ยกนการ/

พื้นที่เสี่ยงภัย / พื้นที่พิเศษ

จำนวน - บาท

(๓.๒) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการช่วยเหลือบุตร

จำนวน - บาท

(๓.๓) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร รวมถึงเงินทุนสนับสนุน

การศึกษาแก่บุตรข้าราชการและลูกจ้างประจำของ อบต.

จำนวน ๒๘,๖๐๐.๐๐ บาท

(๓.๔) เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

จำนวน - บาท

(๓.๕) เงินตอบแทนผู้ปฏิบัติงานด้านความเจ็บป่วยนอกเวลาราชการ

และในวันหยุดราชการ เฉพาะสำหรับข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น

และลูกจ้าง (แพทย์ พยาบาล ทันตแพทย์ ฯลฯ)

จำนวน - บาท

(๓.๖) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับบุคลากรทางด้านการแพทย์

และสาธารณสุข สำหรับแพทย์ ทันตแพทย์ และเภสัชกรที่ไม่

ปฏิบัติเวชปฏิบัติส่วนตัว

จำนวน - บาท

(๓.๗) เงินค่าเช่าบ้าน

จำนวน ๓๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

(๓.๘) เงินทำขวัญข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น และ

ซึ่งได้รับอันตรายหรือป่วยเจ็บเพราะการปฏิบัติงานในหน้าที่

จำนวน ๖,๐๐๐.๐๐ บาท

(๓.๙) เงินเกี่ยวกับศพข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น และ

ลูกจ้างซึ่งถึงแก่ความตายในระหว่างเดินทางไปราชการ

จำนวน - บาท

(๓.๑๐) เงินบำเหน็จลูกจ้างประจำ

จำนวน - บาท

(๓.๑๑) เงินช่วยเหลือค่าครองชีพผู้รับบำนาญของข้าราชการ /

พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ไม่ใช่ตำแหน่งครู (ชคบ) รวมถึง

เงินช่วยเหลือรายเดือนผู้รับบำนาญซึ่งลาออกจากราชการ

ก่อนเกษียณอายุ

จำนวน

๕๑,๙๗๕.๐๐

บาท

(๓.๑๒) เงินสมทบกองทุนประกันสังคม

จำนวน

๑๖๒,๒๗๕.๐๐

บาท

(๓.๑๓) เงินสำรองสำหรับเงินเดือน และค่าจ้างที่กำหนดขึ้นใหม่

จำนวน

บาท

(๓.๑๔) เงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ / พนักงานส่วนท้องถิ่น

จำนวน

๑๖๓,๕๙๗.๐๐

บาท

(๓.๑๕) บำเหน็จความชอบค่าทดแทน และการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่

และประชาชนผู้ปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือช่วยราชการ

เนื่องในการป้องกันอหิปัตย และรักษาความสงบเรียบร้อย

ของประเทศ

จำนวน

-

บาท

(๓.๑๖) ค่าใช้จ่ายตามข้อ ๗ วรรคสองของประกาศคณะกรรมการ

มาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่องกำหนด

มาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่

๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔

จำนวน

-

บาท

รวม

๗๑๒,๔๔๗.๐๐

บาท

รวมค่าใช้จ่ายตามข้อ (๑) ข้อ (๒) และข้อ (๓) เป็นจำนวน

๙,๕๐๔,๓๐๗.๐๐

บาท

๓. งบประมาณรายจ่ายที่จ่ายจริงของปีที่ผ่านมา

งบประมาณรายจ่ายที่จ่ายจริงของปีที่ผ่านมา

รวม

๓๒,๐๐๐,๐๐๐.๐๐

บาท

๔. การคำนวณสัดส่วนค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ตามมาตรา ๓๕ ของ พรบ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

- สัดส่วนค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น

และลูกจ้างต้องประมาณรายจ่ายประจำปีที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใด

คิดเป็นร้อยละ

๒๗.๑๖

ลงชื่อ.....

ผู้จัดทำข้อมูล

ลงชื่อ.....

ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นางสาวชนธิชา ฐานะ)

(นางปริยญา บาลนาคม)

ผู้อำนวยการกองคลัง

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ รักษาราชการแทน

วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

สำเนาถูกต้อง

(นางปริยญา บาลนาคม)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

ลงชื่อ.....ผู้รับรองข้อมูล

(นายสาคร บุตรแสนคม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

วันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๓

*หมายเหตุ : เงินเดือน/ค่าจ้าง/ประโยชน์ตอบแทนอื่นนี้ ไม่รวมเงินเดือน/ค่าจ้าง/ประโยชน์ตอบแทนอื่นที่ได้รับอุดหนุนจากรัฐ
สำหรับจ่ายเป็นเงินเดือน/ค่าจ้าง/ประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานครู หรือพนักงานจ้างในโรงเรียน/ศพด.

สำเนาถูกต้อง

๒๑๓๓.

(นางปริญา บาสนาคม)
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ

บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ที่เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร พิจารณา ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	องค./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีคนครอง)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลัง	การจ่าย ใช้จ่าย (%)	อัตรากำลังที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ ขอยุบเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง			เหตุผลและ ความจำเป็น	มติ คณะอนุฯ สกลนคร		
									ว่างเดิม/ หมายเหตุ	สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ปี ๒๕๖๔			ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
อบต. นาเค้า อ. วานรนิวาส จ.สกลนคร															
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม (เกษียณ)		ปี ๒๕๖๔							
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	นางประยูรญา บาลนาคคม		๒๕.๗๑							
๓	พนักงานส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) นักจัดการงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นักพัฒนาชุมชน นักวิชาการศุภนิบาล เจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างประจำประเภทกรกิจ	ต้น	๕๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายอภัย มิ่งขันธ์	งานบริหารทั่วไป	ปี ๒๕๖๕							
๔		ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นายอำนาจ โคตรคำ	งานนโยบายและแผน	๒๕.๓๓							
๕		ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางประติยา ไชยเดชาธร	งานกฎหมายและคดี	๒๕.๖๖							
๖		ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	จำลิสตรีอภิศักดิ์ ศรีพรหมพิทักษ์	งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๒๕.๙๔							
๗		ปฏิบัติการ	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	สิริเอกบุณยรัตน์ เขาวนวิรุณกุล	งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	หักเงิน							
๘		ปฏิบัติการ	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวสายฝน กลางชมภู	งานส่งเสริมการเกษตร	อุดหนุน							
๙		ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	จำเอก เกียรติศักดิ์ สิงห์น้ำ	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปี ๒๕๖๔							
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ส่วนบุคคล (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑	๑	นายปราโมทย์ เกื้อนหลอด	งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๔๕.๓๕							
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	นางสาวอนัญญา หล้าจันทร์		ปี ๒๕๖๕							
๑๒	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑	๑	นายพิบูลย์ ไครบุตร		๔๐.๘๗							
๑๓	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	-	-	๑	๑	นายสายชล เกษกลาง		ปี ๒๕๖๖							
๑๔	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑	๑	นายวัลลภ แสนทัน	งานการเงิน								
๑๕	พนักงานดับเพลิง	-	-	๑	๑	นายจักรพันธ์ วงศ์วันดี	งานการบัญชี								
๑๖	พนักงานส่วนตำบล ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เจ้าพนักงานสถิติ	ต้น ชำนาญการ ป.ง./ช.ง. ปฏิบัติงาน	๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวชนธิชา ฐานะ	งานทะเบียนราษฎร								
			๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	นางสาวอุษา บุญโสมมัตต์	งานทะเบียนราษฎรและสถิติ								
			๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๐	ว่างเดิม (รับโอน (ย้าย))	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
			๕๖-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑		งานธุรการ								
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	นางสาวณิชาภัทร กวานันตา		ปี ๒๕๖๖							
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑	๑	นางสาวสายชล ราชกิจ		๓๙.๔๘							
๒๒	พนักงานจ้างประจำประเภททั่วไป	-	-	๑	๑	นายสุนทร วงศ์ไชยสิทธิ์									

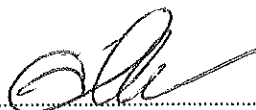
บัญชีรายชื่อองค์การบริหารส่วนตำบลที่ขอความเห็นชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ที่เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดสกลนคร พิจารณา ในการประชุม ก.อบต.จังหวัดสกลนคร ครั้งที่ ๙ /๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

ที่	อบต./อำเภอ สำนัก/กอง/ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง/ อันดับครู	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน อัตรา ทั้งหมด	จำนวน คนที่มีอยู่ ปัจจุบัน	ชื่อ - สกุล (กรณีมีครอบครัว)/ ว่างเดิม/ หมายเหตุ	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลัง	ภาระค่า ใช้จ่าย (%)	อัตรากำลังที่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม/ ขอยุบเลิกตำแหน่ง/ขอปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง			เหตุผลและ ความจำเป็น	มติ คณะอนุฯ	มติ ก.อบต. จังหวัด สกลนคร
									ขอ อัตรากำลัง	ขอ ยุบเลิก	ขอ ปรับปรุง			
องค์ช่วง (๑๕)														
พนักงานส่วนตำบล														
๒๓	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑		นายทัศน อินสงค์	งานก่อสร้าง							
๒๔	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๕๖-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	๑		นายพิทักษ์สันต์ ปู่ไธยสอน	งานออกแบบและควบคุมอาคาร							
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๕๖-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	๑		นายวิวัฒน์ ชำตะรักษ์	งานประสานสาธารณูปโภค							
พนักงานจ้างประเภทภารกิจ														
๒๖	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑		นายสมคิด ทังวน	งานผังเมือง							
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑		นายศุภชัย ไครลาภมา								
๒๘	พนักงานจ้างประเภททั่วไป	-	-	๑		นางสาวปิยนุช เวียงคุด								
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๑๕)														
พนักงานส่วนตำบล														
๒๙	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๕๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑		นางดวงตาประกาย นนทศิริ	งานบริหารการศึกษา							
๓๐	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๕๖-๓-๐๕-๓๘๐๓-๐๐๑	๑		นางสาวพิชชานันท์ อินทรสิทธิ์	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม							
๓๑	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ	-	-	๑		นางสาวปิยพร เห็นหลอด	งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน							
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	๑		นางสาวมณฑิลา ฝาคุดคำ								
๓๓	ครูผู้สอนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๑-๖	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๕-๖๖๐๐-๕๒๐	๑		นางสาวมณฑิลา ฝาคุดคำ								
๓๔	ครู (เงินอุดหนุน)	-	-	๑		นางประไพพรรณ ศรีทะแสง								
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน+สมทบ)	-	-	๑		นางภาวดี อินธิบาล								
๓๖	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านดอนมูล	-	๕๖-๓-๐๕-๖๖๐๐-๕๒๓	๑		นายศิริศักดิ์ ราชโรกิจ								
๓๗	ครู (เงินอุดหนุน)	ชำนาญการ	๕๖-๓-๐๕-๖๖๐๐-๕๒๐	๑		นางสาวกฤษณา วงศ์ไชยสิทธิ์								
๓๘	พนักงานจ้างประเภทภารกิจ (ศพด.)	-	-	๑		นางวิภาดา เข้มเพชร								
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน+สมทบ)	-	-	๑		นางจรรณา ป่อคำ								

แบบรายงานขอความเห็นชอบการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ประเภทสามัญ

ลำดับ	อำเภอ	อบต.	ขนาด	โครงสร้างส่วนราชการ/ ตำแหน่งสายบริหาร (เดิม)	ขนาด	โครงสร้างส่วนราชการ/ ตำแหน่งสายบริหาร (ใหม่)	หมายเหตุ
			เดิม		ใหม่		
๑	วานรนิวาส	นาคำ	กลาง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง)	สามัญ	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับกลาง)	
				รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น)		รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น)	
				สำนักงานปลัด อบต.(ระดับต้น) (๑๑)		สำนักงานปลัด อบต.(ระดับต้น) (๑๑)	
				- งานบริหารทั่วไป		- งานบริหารทั่วไป	
				- งานนโยบายและแผน		- งานนโยบายและแผน	
				- งานกฎหมายและคดี		- งานกฎหมายและคดี	
				- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม		- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	
				- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข		- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
				- งานส่งเสริมการเกษตร		- งานส่งเสริมการเกษตร	
				- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
				- งานส่งเสริมปศุสัตว์		- งานส่งเสริมปศุสัตว์	
				- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน		- งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
				กองคลัง (ระดับต้น) (๑๔)		กองคลัง (ระดับต้น) (๑๔)	
				- งานการเงิน		- งานการเงิน	
				- งานการบัญชี		- งานการบัญชี	
				- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
				- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
				งานธุรการ		งานธุรการ	
				กองช่าง (ระดับต้น) (๑๕)		กองช่าง (ระดับต้น) (๑๕)	
				- งานก่อสร้าง		- งานก่อสร้าง	
				- งานออกแบบและควบคุมอาคาร		- งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
				- งานประสานสาธารณูปโภค		- งานประสานสาธารณูปโภค	
				- งานผังเมือง		- งานผังเมือง	
				กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)		กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)	
				- งานบริหารการศึกษา		- งานบริหารการศึกษา	
				- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
				- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน		- งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน	
				หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)		หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)	

ลงชื่อ.....



(นายสาคร บุตรแสนคม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยคำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ที่จะต้องจ่ายในดำเนินงานบุคคล เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน นั้น

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร (ก.อบต.จังหวัดสกลนคร) ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ ตามที่เสนอแล้ว จึงอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสกลนคร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๔๕ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้ จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๖๓

(นายสาคร บุตรแสนคม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาคำ