



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว
อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าเป็นไปอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพภายใต้กรอบภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๕) ประกอบข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ (รวมแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และข้อ ๑๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๔๗ (รวมแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒) เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าตามระยะเวลาที่กำหนด รายละเอียดตามแผนอัตรากำลังแนบท้าย จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายชาญชัย บุญญานาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า



ที่ นค ๗๕๔๐๑/๔๙๔

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า

อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

๔๓๑๐๐

๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. แผนอัตรากำลัง ๓ ปี จำนวน ๘ เล่ม
๒. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง (บวก-ลบ)
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทน และบัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
จำนวน ๓๐ ชุด

ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด (วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า จึงขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ วันที่ ๔ เดือน กรกฎาคม ๒๕๖๘ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคายพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายชาญชัย บุญญานาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า

สำนักงานปลัด อบต.นาข้า
โทรศัพท์ ๐๔๒-๔๔๗-๑๓๖

ร่าง.....
พิมพ์.....
ตรวจ.....
ทาน.....

หนองคาย “เกษตรอุตสาหกรรม วัฒนธรรมรุ่งเรือง เมืองท่องเที่ยวลุ่มน้ำโขง”

คำนำ

โดยที่หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๕๓ ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๐ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ให้สอดคล้องกับแนวทางตามหนังสือดังกล่าว การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวนตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเกลี่ยงานและเกลี่ยคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

ดังนั้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีความรู้ ความเข้าใจในการปรับเปลี่ยนระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบแท่ง องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๑๐
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนตำบลนาซ่า	๑๑-๑๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า	๑๓-๑๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖-๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖-๓๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐-๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๒-๔๗
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๘-๕๐
๑๒ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๑-๕๒
๑๓..ประกาศคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง	๕๓

ภาพผนวก

- บันทึกเชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑ เดือนกรกฎาคม ๒๕๖๘
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ห้วงเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ห้วงเดือน กรกฎาคม ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤษจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใดระดับใด อยู่ในส่วนราชการใดจำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) กำหนด

คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วน ตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลังที่จัดทำขึ้นดังนั้นเพื่อเป็นการปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าว

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคายจึงได้ออกประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคายเรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ๑.๑และตามประกาศกำหนดตามข้อ๑.๒ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบ ต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๙/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดหนองคายในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคายได้ลงนาม เมื่อวันที่ ๑๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๕

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังสามปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประจำปีเดือนกรกฎาคม ครั้งที่ ๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่ามีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน
๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า มีการจัดสรรอัตรากำลังโครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๓. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบได้ว่าการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่ามีความถูกต้องเหมาะสมหรือไม่
๔. เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า
๕. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี
๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่อง การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการ

วางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

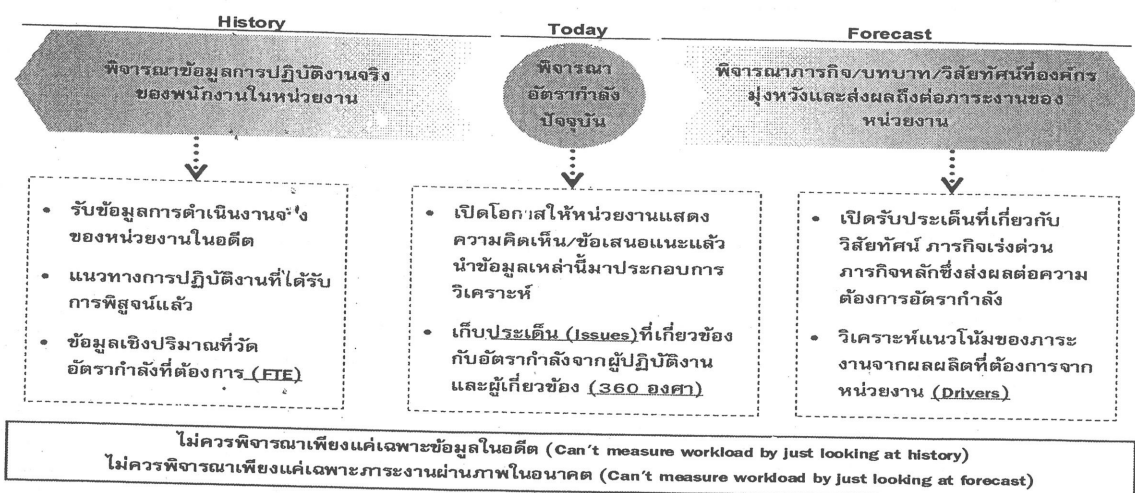
- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

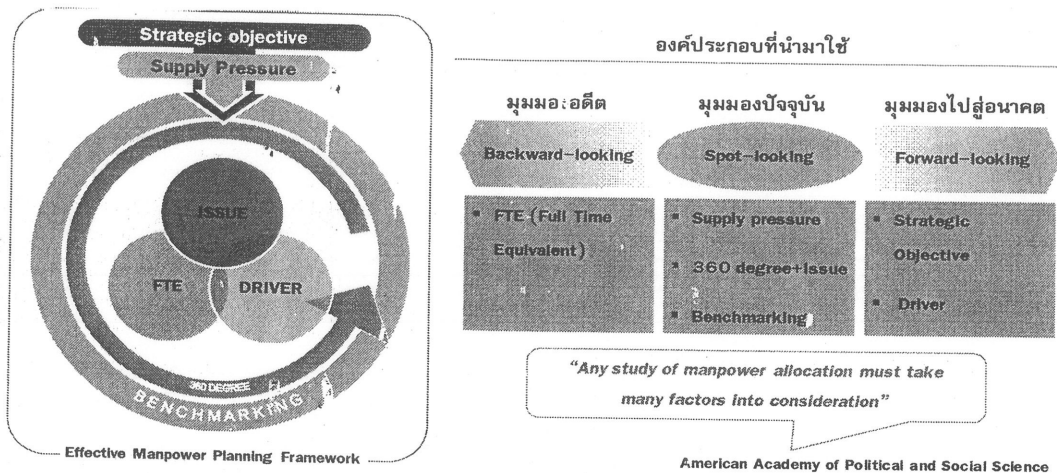
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการ

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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่งในส่วนของการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเพลิง
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า

$๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ 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 $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

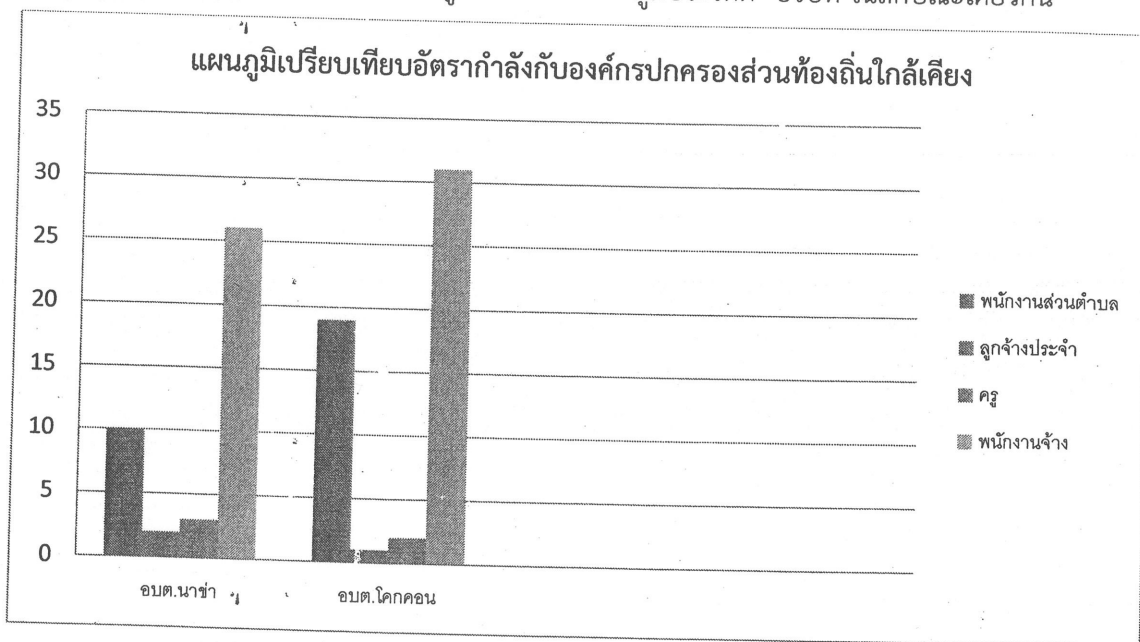
กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า (การตรวจประเมิน LPA)

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

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระดานที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า องค์การบริหารส่วนตำบลโคกคอน อำเภอบำบัด จังหวัดหนองคาย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง เพิ่ม ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่าได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนา

ทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วย การวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลง ได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้วันจะส่งผลให้ เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลนาข่า เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนา ทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะ ส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอด ตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๑.๑ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๑.๑.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

๓.๔.๑.๑.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๑.๑.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๑.๑.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า และส่ง คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๑๑ ส.ค.๖๖	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๑๓ ก.ค.๖๖	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๒ มิ.ย.๖๖	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.โคกคอน
๑๗ ก.ค.๖๖	จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓ - ๔ ส.ค.๖๖	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดหนองคายพิจารณา	
๑๖ ส.ค.๖๖	ก.อบต.จังหวัดหนองคาย ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๖	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.นาข่า	ปลายเดือน ก.ย.๖๖
ก.ย.๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๗ - ๓๐ ก.ย.๖๙
ต.ค.๖๖	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดหนองคาย อำเภอท่าบ่อ

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขามมีความครบถ้วน สามารถดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ว่ามีปัญหาอะไร และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมภายในตำบลบางเส้นทางมีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- มีน้ำท่วมขังภายในซอยและแหล่งชุมชน
- การขยายเขตไฟฟ้าที่ยังไม่ทั่วถึง
- ไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ
- น้ำประปายังไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ขาดแคลนน้ำสำหรับการเกษตร

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ขาดโอกาสในการเลือกประกอบอาชีพ
- ประชาชนมีรายได้น้อย
- ขาดเงินลงทุน และแหล่งเงินทุนมีน้อยเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชน

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุขเท่าที่ควร
- ขาดอุปกรณ์ทางการแพทย์และเวชภัณฑ์
- โรคติดต่อจากสัตว์นำโรค เช่น ยุง

๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านศาสนาวัฒนธรรม
- เยาวชนรุ่นใหม่ขาดความสนใจในด้านวัฒนธรรม
- วัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวัน

๕. ปัญหาด้านสังคม

- การระบาดของยาเสพติดภายในตำบล
- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมไม่ได้รับโอกาสและความเอาใจใส่เท่าที่ควร

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดจิตสำนึกในการรักษา ป้องกันและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม
- ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ เนื่องจากมลพิษอันเกิดจากการกระทำของมนุษย์
- เกิดการพังทลายของตลิ่ง เนื่องจากน้ำกัดเซาะ
- การบุกรุกที่ดินสาธารณะ

๗. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนทั่วไปยังไม่เข้าใจบทบาทและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่าที่ควร
- ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
- บุคลากรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และขนส่งผลการเกษตร
- ก่อสร้างสถานที่เล่นกีฬา และอุปกรณ์ออกกำลังกาย

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาระบาดติดต่อ กำจัดยุงลายและป้องกันโรคพิษสุนัข
- การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่าง ๆ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตต่างๆ
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว เป็นการสร้างความเข้มแข็งของ ชุมชนในการ ร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ ของ องค์การบริหารส่วน ตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าวจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนว ทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการ พัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนว ทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้าน พัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดย ส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดย สามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๓ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การ บริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๑.)
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘(๘) ๙
- (๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)
- (๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)
- (๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และ นโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา แหล่งน้ำ และทางระบายน้ำ ให้สามารถตอบสนองความต้องการ และเอื้ออำนวยประโยชน์ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ได้แก่ การบำรุงรักษา คูคลอง ตลอดจน รักษาความสะอาดขยะมูลฝอยตามคู คลอง การกำจัดวัชพืช
๓. การส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ให้มีประสิทธิภาพสามารถบริหารจัดการกลุ่ม และสร้างผลผลิต / ผลิตภัณฑ์ ให้ เป็นที่ยอมรับของตลาด เพื่อเป็นการเสริมสร้างรายได้ให้แก่สมาชิกกลุ่ม
๔. การสนับสนุนช่วยเหลือเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ได้แก่ การสนับสนุนเยาวชนให้เล่นกีฬา สนับสนุนชมรมผู้สูงอายุ จัดสรรสวัสดิการสงเคราะห์ด้านการศึกษาครอบครัวยากจนและผู้ด้อยโอกาส

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น ได้แก่ เทศกาลงานเข้าพรรษา เทศกาลสงกรานต์
๒. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ได้แก่ การสร้างความเข้มแข็งให้ประชาคมหมู่บ้าน / ตำบล เพื่อให้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรปกครองท้องถิ่น
๓. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการ ป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าได้จัดส่วนราชการออกเป็น ๕ กอง คือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน มีพนักงานส่วนตำบลไม่เพียงพอต่อการถ่ายโอนภารกิจต่างๆที่จะต้องถ่ายโอนให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น ภารกิจงานนโยบายและแผน ภารกิจงานกฎหมายและคดี ภารกิจงานจัดเก็บรายได้ จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดโครงสร้างและกำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจอำนาจหน้าที่เพื่อที่จะให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สุขต่อไป

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง จากการวิเคราะห์

จุดอ่อน (Weaknesses) หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ดังนี้

๑. ผู้บริหารมีนโยบายไม่แน่ชัด เปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์
๒. บุคลากรขาดการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๓. ขาดบุคลากรปฏิบัติงานด้านงานแผนที่ภาษีโดยโปรแกรม Ltax GIS
๔. การร้องเรียน การบุกรุกเขตพื้นที่สาธารณะ
๕. ขาดการบริหารจัดการองค์ความรู้ ขาดการถ่ายทอดงานที่มีประสิทธิภาพ
๖. การบริหารทรัพยากรบุคคลขาดประสิทธิภาพ ขาดการวางแผนที่แน่นอน

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง อย่างไรก็ดีตามเพื่อเป็น การแก้ไขปัญหาดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า จะทำการสรรหาให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ และจากจุดอ่อน (Weaknesses) ที่ได้กล่าวมานั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในทุกส่วนราชการ และที่มากที่สุดคือกองคลังและกองช่างจากปัญหาขาดบุคลากรปฏิบัติงานด้านงานแผนที่ภาษีโดยโปรแกรม Ltax GIS ของงานจัดเก็บรายได้กองคลังไม่เป็นปัจจุบัน และไม่ครบถ้วน ถูกต้อง เนื่องจากพื้นที่ในตำบลนาข่ามีจำนวนแปลงที่ดิน ๖,๐๐๐แปลง มีเจ้าของทรัพย์สิน ๒,๐๐๐ กว่าราย และในแต่ละเดือนมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับแปลงที่ดินไม่ว่าจะเป็น การแบ่งแยก โอนกรรมสิทธิ์ รวมแปลง โดยเฉลี่ย ๕ - ๑๐ ราย ประกอบกับกองคลังไม่มีเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งที่รับผิดชอบงานดังกล่าว มีเพียงจ้างเหมาบริการ ซึ่งไม่ได้รับผิดชอบโดยตรง และอาจอาจมีการลาออก เมื่อหมดสัญญาจะทำให้งานดังกล่าวขาดผู้รับผิดชอบ จากปัญหาดังกล่าว จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จำเป็นต้องมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและตรงตามจุดอ่อนจึงจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ได้ โดยการวิเคราะห์จุดอ่อนดังกล่าวแล้วต้องมีพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง นายช่างสำรวจ มาปฏิบัติงานและปัญหาเรื่องการร้องเรียน ร้องทุกข์ จากประชาชนมีมากขึ้น อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านกฎหมาย มาแก้ไขปัญหา จึงทำให้ประชาชนไม่มีความพอใจต่อการบริการ และจำนวนที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอกำหนด

ตำแหน่งเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการ
แก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจำเป็นต้องมีผู้ที่มี
ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและตรงตามจุดอ่อนจึงจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวนี้ได้ โดยการวิเคราะห์จุดอ่อนดังกล่าว
แล้ว ต้องมีพนักงานส่วนตำบลตำแหน่ง นิติกร มาปฏิบัติงานเนืองด้วย ในครั้งนี้คงยังไม่สามารถที่จะขอเปิดกรอบ
อัตรากำลังตำแหน่งใด ๆ ได้ ต้องไว้ให้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งต่อไป เพื่อให้ภารกิจและปริมาณงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า มีความเหมาะสม และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลไม่ให้
เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วน
ท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

“มุ่งมั่นทำงาน บริการประชาชน ปฏิบัติตนตามหลักธรรมาภิบาล”

พันธกิจการพัฒนา

พันธกิจที่ ๑ พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจที่ ๒ ส่งเสริมพัฒนาและให้บริการแก่ชุมชน

พันธกิจที่ ๓ ส่งเสริมประเพณีและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

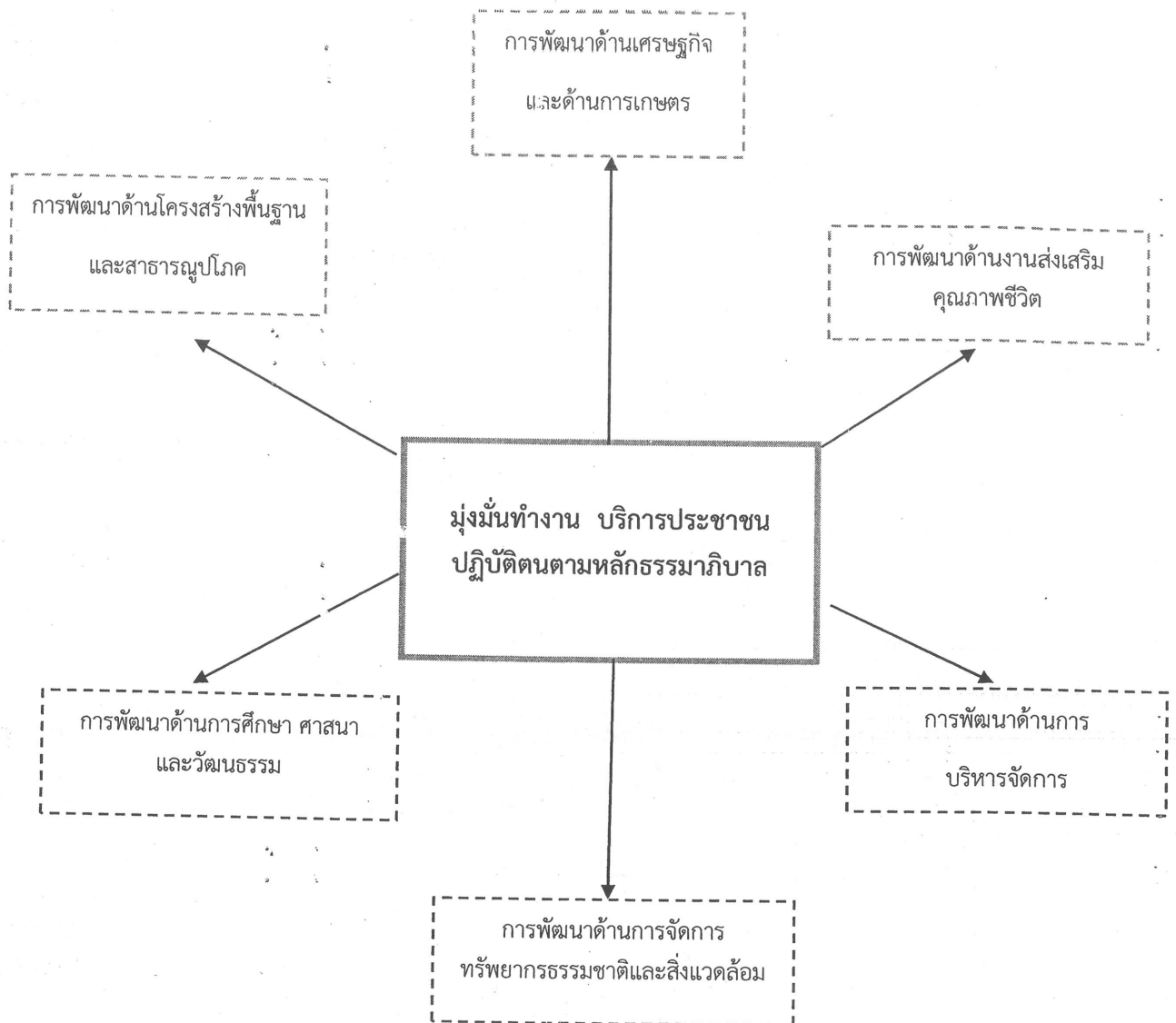
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า และ รางระบายน้ำ ๒.พัฒนาระบบจราจร ๓.ขยายเขตไฟฟ้า ๔.พัฒนาระบบประปา ๖.ก่อสร้างศาลาประชาคม / อาคารเอนกประสงค์
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑.ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาให้ได้อย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีประสิทธิภาพ ๒.แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมชีวิต ศาสนา จารีต
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑.การส่งเสริมการสาธารณสุข ๒.การส่งเสริมการศึกษาและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬาและนันทนาการ ๔.ส่งเสริมการรักษาประเพณีและวัฒนธรรมในชุมชน ๕.ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม ๖.ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน ๗.ส่งเสริมการมีที่อยู่อาศัยและที่ทำกินเป็นของตนเอง ๘.ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและด้านการเกษตร	๑.พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๒.ส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มรายได้ ๓.ส่งเสริมการกระจายรายได้แก่ประชาชน ๔.ส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕.ส่งเสริมเกษตรปลอดภัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.แนวทางการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒.แนวทางการเฝ้าระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓.แนวทางการบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔. บริหารจัดการขยะอย่างยั่งยืน ๕. การเพิ่มพื้นที่สีเขียวและพื้นที่สาธารณะ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ	๑.แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ๒.แนวทางการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมของ อบต. ๓.แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างของบุคลากร ๔.แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน ๕.แนวทางการปรับปรุงและพัฒนารายได้

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เป็นต้น

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ
๒. มีนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนและผู้ปฏิบัติยังไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร
๒. ขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงมิได้มีการจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานและเป็นระบบ
๓. การพัฒนาเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และระบบสารสนเทศด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการจัดการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวและเกิดพัฒนาในทุกด้าน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวก ทำให้การขนส่งสินค้าและการเดินทางไปเขตอื่น ๆ ได้สะดวกปลอดภัย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง
๒. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๔. อัตรการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองคาย โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านเศรษฐกิจและด้านการเกษตร

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ

๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

๓. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม

๔. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง

๕. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน

รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ

กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรภายในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat =T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๒. มีบุคลากรและเครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ

๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากเนื่องจากการขยายตัวของจำนวนประชากรอย่างรวดเร็ว

๔. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองคาย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
๓. ปัญหารัษฎธรรมชาติ เช่น ภัยแล้งอุทกภัย

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะ ดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถ จะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่ รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดหนองคาย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มี ศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น
๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการจากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจ และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัด <u>๑.๑ ฝ่ายบริหารทั่วไป</u> -งานสารบรรณ -งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร -งานบริหารงานบุคคล -งานประชาสัมพันธ์ -งานอาคารสถานที่ -งานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานรัฐพิธี -งานสนับสนุนและบริการ -งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สิน ของทางราชการและสถานที่ราชการ <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> -งานนโยบายและพัฒนา -งานงบประมาณ -งานวิชาการ -งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ -งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณ -งานโครงการอินเทอร์เน็ตตำบล -งานประสานโครงการฝึกอบรม	๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล <u>๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป</u> -งานสารบรรณ -งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร -งานบริหารงานบุคคล -งานประชาสัมพันธ์ -งานอาคารสถานที่ -งานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานรัฐพิธี -งานสนับสนุนและบริการ -งานคุ้มครองและบำรุงรักษาทรัพย์สินของ ทางราชการและสถานที่ราชการ -งานประชาสัมพันธ์องค์กร <u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u> -งานนโยบายและพัฒนา -งานงบประมาณ -งานวิชาการ -งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ -งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ -งานจัดทำข้อบังคับงบประมาณ -งานโครงการอินเทอร์เน็ตตำบล -งานประสานโครงการฝึกอบรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> -งานกฎหมายและคดี -งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ -งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง -งานร้องเรียนเรื่องร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานระเบียบการคลัง -งานข้อบัญญัติและระเบียบของ อบต. -งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดี แก่ประชาชน <u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -งานอำนวยการ -งานป้องกันสาธารณภัย -งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย -งานกู้ภัย -งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชน ในกิจการสาธารณภัย <u>๑.๕ งานกิจการสภา</u> -งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา -งานประชุมสภา อบต. -งานประชุมคณะกรรมการสามัญและวิสามัญประจำสภา อบต. -งานการประชุมกลุ่มพลังมวลชน อื่นๆ -งานอำนวยการและประสานราชการ -งานติดตามผลการปฏิบัติงานและตามมติที่ประชุม -งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภา อบต. <u>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	<u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u> -งานกฎหมายและคดี -งานนิติกรรมและสัญญาต่างๆ -งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง -งานร้องเรียนเรื่องร้องทุกข์และอุทธรณ์ -งานระเบียบการคลัง -งานข้อบัญญัติและระเบียบของ อบต. -งานให้คำปรึกษาทางกฎหมายและคดี แก่ประชาชน <u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -งานอำนวยการ -งานป้องกันสาธารณภัย -งานช่วยเหลือฟื้นฟูบรรเทาความเดือดร้อนของราษฎรผู้ประสบภัย -งานกู้ภัย -งานช่วยเหลือและให้บริการประชาชน ในกิจการสาธารณภัย <u>๑.๕ งานกิจการสภา</u> -งานระเบียบข้อบังคับการประชุมสภา -งานประชุมสภา อบต. -งานประชุมคณะกรรมการสามัญและวิสามัญประจำสภา อบต. -งานการประชุมกลุ่มพลังมวลชน อื่นๆ -งานอำนวยการและประสานราชการ -งานติดตามผลการปฏิบัติงานและตามมติที่ประชุม -งานส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และวิชาการแก่สมาชิกสภา อบต. <u>๑.๖ งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์</u> - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๑.๗ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ -งานอาชีวอนามัย -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมและเผยแพร่กิจกรรมด้านควบคุมมลพิษและคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานควบคุมมลพิษ	<u>๑.๗ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> -งานสุขาภิบาลทั่วไป -งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ -งานอาชีวอนามัย -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานส่งเสริมและเผยแพร่กิจกรรมด้านควบคุมมลพิษและคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานควบคุมมลพิษ	
<u>๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> -งานอนามัยชุมชน -งานสาธารณสุขมูลฐาน -งานสุขศึกษา -งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ -งานป้องกัน รักษาและบำบัดยาเสพติด -งานรักษาและพยาบาลผลกระทบสิ่งแวดล้อม	<u>๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> -งานอนามัยชุมชน -งานสาธารณสุขมูลฐาน -งานสุขศึกษา -งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ -งานป้องกัน รักษาและบำบัดยาเสพติด -งานรักษาและพยาบาลผลกระทบสิ่งแวดล้อม	
<u>๑.๙ งานรักษาความสะอาด</u> -งานรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ -ควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย -งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย -งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	<u>๑.๙ งานควบคุมโรค</u> -เฝ้าระวังโรคระบาด -งานระบาดวิทยา -งานป้องกันและระงับโรคติดต่อโดยคน สัตว์แมลง -งานโรคเอดส์ -งานจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ <u>๑.๑๐ งานส่งเสริมอาชีพ การเกษตร</u> - ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพการเกษตร - งานบริการชุมชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> -งานการรับเงิน เบิกจ่าย รักษาเงิน และเอกสารแทนการเงิน -งานการเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน -งานรับบำเหน็จบำนาญ -งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ - เบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่นๆ -งานหักภาษีเงินได้ และการนำส่งสรรพากร -งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย <u>๒.๒ งานบัญชี</u> -งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี และการรายงาน -งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน -งานจัดทำบัญชีทุกประเภท -งานจัดทำบัญชีทุกประเภท -งานจัดทำทะเบียนคุมรายได้ รายจ่ายทุกประเภท -งานทะเบียนคุมเงินประกันสัญญาและเงินรับฝาก -งานจัดทำข้อมูลสถิติรายได้รายจ่าย ทุกประเภท -งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	๒.กองคลัง <u>๒.๑ ฝ่ายการเงิน</u> -งานการรับเงิน เบิกจ่าย รักษาเงิน และเอกสารแทนการเงิน -งานการเงิน -งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน -งานเก็บรักษาเงิน -งานรับบำเหน็จบำนาญ -งานควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณ - เบิกจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และเงินอื่นๆ -งานหักภาษีเงินได้ และการนำส่งสรรพากร -งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย <u>๒.๒ งานบัญชี</u> -งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี และการรายงาน -งานจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน -งานจัดทำบัญชีทุกประเภท -งานจัดทำบัญชีทุกประเภท -งานจัดทำทะเบียนคุมรายได้ รายจ่ายทุกประเภท -งานทะเบียนคุมเงินประกันสัญญาและเงินรับฝาก -งานจัดทำข้อมูลสถิติรายได้รายจ่าย ทุกประเภท -งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> -งานเกี่ยวกับงบประมาณของกองงานจัดเก็บรายได้ -งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้ -งานเก็บรักษาเอกสารหลักฐานค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและ ค่าเช่า -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนและควบคุมรายได้ -งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับ มอบหมาย <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนคุมและเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ -งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับ มอบหมาย	<u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> -งานเกี่ยวกับงบประมาณของกองงานจัดเก็บรายได้ -งานเร่งรัดจัดเก็บรายได้ -งานเก็บรักษาเอกสารหลักฐานค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ -งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและ ค่าเช่า -งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ -งานทะเบียนและควบคุมรายได้ -งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับ มอบหมาย <u>๒.๔งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> -งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี -งานพัสดุ -งานทะเบียนคุมและเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ และยานพาหนะ -งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับ มอบหมาย	
๓.กองช่าง <u>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</u> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน รางระบายน้ำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ งานระบบข้อมูลและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกล ยานพาหนะ -งานควบคุมงานก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ -งานธุรการประจำส่วนโยธา - งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำส่วน <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> -งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ -งานวิศวกรรม -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบ ตกแต่งสถานที่ -งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ -งานสำรวจและแผนที่	๓.กองช่าง <u>๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง</u> -งานก่อสร้างและบูรณะถนน สะพาน รางระบายน้ำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ งานระบบข้อมูลและบูรณะโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม -งานบำรุงรักษาเครื่องจักรกล ยานพาหนะ -งานควบคุมงานก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำและโครงสร้างพื้นฐานอื่นๆ -งานธุรการประจำส่วนโยธา - งานจัดทำฎีกาและพัสดุประจำส่วน <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> -งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ -งานวิศวกรรม -งานประเมินราคา -งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร -งานออกแบบ ตกแต่งสถานที่ -งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า และกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจรงานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานสำรวจและแผนที่ภาษี - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมผังเมือง - งานจัดรูปและฟื้นฟูเมือง <u>๓.๕ งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด ถนน ทางน้ำและที่สาธารณะ - ควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	<u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า และกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจรงานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานสำรวจและแผนที่ภาษี - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมผังเมือง - งานจัดรูปและฟื้นฟูเมือง <u>๓.๕ งานรักษาความสะอาด</u> - งานรักษาความสะอาด ถนน ทางน้ำและที่สาธารณะ - ควบคุมสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานขนถ่ายสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย - งานกำจัดมูลฝอยและน้ำเสีย	
<u>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> <u>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกิจการศาสนา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานธุรการและสารบรรณ	<u>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> <u>๔.๑ ฝ่ายบริหารการศึกษา</u> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกิจการศาสนา - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานธุรการและสารบรรณ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> -งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน -งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและอนุบาล -งานประสานงานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม -งานส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน -งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา -งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานเทคโนโลยีทางการศึกษา	<u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</u> -งานส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์การเรียนรู้ชุมชน -งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและอนุบาล -งานประสานงานและสนับสนุนโรงเรียนประถมและมัธยม -งานส่งเสริมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการศาสนา -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการเด็กและเยาวชน -งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์ และเครือข่ายทางการศึกษา -งานส่งเสริมและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่น -งานเทคโนโลยีทางการศึกษา	
<u>๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา</u> -งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว -งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว -งานบริการที่พักชั่วคราวสำหรับนักท่องเที่ยว -งานจัดตั้งและให้บริการข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว -งานจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือและบริการนักท่องเที่ยว -งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา -งานดูแลและบำรุงรักษาสถานกีฬาและศูนย์กีฬาประจำตำบลและประจําหมู่บ้าน -งานบริหารโครงการฝึกสอนฝึกซ้อมและการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด -งานควบคุมและให้บริการอุปกรณ์กีฬา -งานศูนย์เยาวชนประจำตำบลและหมู่บ้าน -งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์กีฬา	<u>๔.๓ งานส่งเสริมการท่องเที่ยวและกิจการกีฬา</u> -งานสำรวจแหล่งท่องเที่ยว -งานส่งเสริมและสนับสนุนกิจการท่องเที่ยว -งานปรับปรุงบูรณะและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว -งานบริการที่พักชั่วคราวสำหรับนักท่องเที่ยว -งานจัดตั้งและให้บริการข้อมูลแหล่งท่องเที่ยว -งานจัดตั้งศูนย์ช่วยเหลือและบริการนักท่องเที่ยว -งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาการกีฬา -งานดูแลและบำรุงรักษาสถานกีฬาและศูนย์กีฬาประจำตำบลและประจําหมู่บ้าน -งานบริหารโครงการฝึกสอนฝึกซ้อมและการแข่งขันกีฬาระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด -งานควบคุมและให้บริการอุปกรณ์กีฬา -งานศูนย์เยาวชนประจำตำบลและหมู่บ้าน -งานจัดหาและดูแลรักษาวัสดุอุปกรณ์กีฬา	

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับจ่าย เงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงินการบัญชี เอกสารการรับจ่าย เงินทุกประเภท - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน - งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ	
--	--	--

ความต้องการกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าว่าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่างๆ ดังต่อไปนี้

นักบริหารงานท้องถิ่น (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	จำนวน	๑	อัตรา
--	-------	---	-------

รวมบริหารท้องถิ่น	จำนวน	๑	อัตรา
-------------------	-------	---	-------

๑.สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการ ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
--	-------	---	-------

๑.๒ นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการ ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
--	-------	---	-------

๑.๓ นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก)	จำนวน	๑	อัตรา
------------------------------	-------	---	-------

๑.๔ นักวิเคราะห์นโยบายแผน (ปก/ชก)	จำนวน	๑	อัตรา
-----------------------------------	-------	---	-------

๑.๕ นักวิชาการสาธารณสุข (ปก/ชก)	จำนวน	๑	อัตรา
---------------------------------	-------	---	-------

๑.๖ นิติกร (ปก/ชก)	จำนวน	๑	อัตรา
--------------------	-------	---	-------

๑.๗ เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง)	จำนวน	๑	อัตรา
---------------------------------	-------	---	-------

๑.๘ เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	อัตรา
--------------------------------------	-------	---	-------

๑.๙ นักตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	จำนวน	๑	อัตรา
-----------------------------	-------	---	-------

๑.๑๐ เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง)	จำนวน	๑	อัตรา
------------------------------------	-------	---	-------

รวมพนักงานส่วนตำบลของสำนักงานปลัด ฯ	จำนวน	๑๐	อัตรา
-------------------------------------	-------	----	-------

๒.กองคลัง

๒.๑ นักบริหารงานคลัง (อำนวยการ ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
--	-------	---	-------

๒.๒ นักบริหารงานคลัง (อำนวยการ ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
--	-------	---	-------

๒.๓ นักวิชาการคลัง (ปก/ชก)	จำนวน	๑	อัตรา
----------------------------	-------	---	-------

๒.๔ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
--	-------	---	-------

๒.๕ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	จำนวน	๑	อัตรา
------------------------------	-------	---	-------

๒.๖ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	จำนวน	๑	อัตรา
--	-------	---	-------

รวมพนักงานส่วนตำบลของกองคลัง	จำนวน	๖	อัตรา
------------------------------	-------	---	-------

๓. กองช่าง

๓.๑ นักบริหารงานช่าง (อำนวยการ ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๒ นักบริหารงานช่าง (อำนวยการ ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๓ วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๓ นายช่างโยธา (ปง/ชง)	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบลของกองช่าง	จำนวน	๔	อัตรา

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๑ นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการ ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๒ นักบริหารงานการศึกษา (อำนวยการ ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๓ นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๔ เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๔ ผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็ก	จำนวน	๒	อัตรา
๔.๕ ครู ค.ศ.๑ / ค.ศ.๒	จำนวน	๒	อัตรา
๔.๖ ครู ค.ศ.๒ / ค.ศ.๓	จำนวน	๑	อัตรา
รวมพนักงานส่วนตำบลของกองการศึกษาฯ	จำนวน	๙	อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า มีพนักงานส่วนตำบล รวมทั้งสิ้น ๓๐ ตำแหน่ง ๓๐ อัตรา

พนักงานจ้าง๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๒ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๓ คนสวน	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๔ นักการภารโรง	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๕ พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๖ พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๗ พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๘ คนประจำรถบรรทุกขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๙ คนประจำรถบรรทุกขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรา
๑.๑๐ คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรา
รวม	จำนวน	๑๐	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๒ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๓ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา
๒.๔ คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรา
รวม	จำนวน	๔	อัตรา

๓.กองช่าง

๓.๑ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๒ พนักงานผลิตน้ำประปา	จำนวน	๒	อัตรา
๓.๓ พนักงานสูบน้ำ	จำนวน	๑	อัตรา
๓.๔ คนงานทั่วไป	จำนวน	๒	อัตรา
รวม	จำนวน	๖	อัตรา

๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๔.๑ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๕	อัตรา
๔.๒ ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	จำนวน	๑	อัตรา
๔.๓ ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	อัตรา
รวม	จำนวน	๗	อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า มีพนักงานงานจ้าง รวมทั้งสิ้น ๒๗ ตำแหน่ง ๒๗ อัตรา

หมายเหตุ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า มีกรอบอัตรากำลังข้าราชการ ลูกจ้างประจำ บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง รวมทั้งสิ้น ๕๗ ตำแหน่ง ๕๗ อัตรา

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลนาขา อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก			๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๗	นิติกร ปก./ชก			๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ(ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๔	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ			๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๑๕	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงาน			๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๑๗	นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๗	๑๗	๒๑	๒๑	-	+๔	-	
	กองคลัง								
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.			๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๒ ม.ค. ๒๕๖๘
๒๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ ก.ค.๒๕๖๖
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๘	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑				
๓๐	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๒	คนงาน			๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
	รวม	๙	๙	๑๑	๑๑	-	+๒	-	

ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง								
๓๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	วิศวกรโยธา ปก/ชก		๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
๓๖	นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๐	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๙	๑๐	๑๐	๑๐	+๑	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๔๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.			๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาข่า								
๔๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
๔๖	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑		-	-	
๔๗	ครู (คศ.๓)	๑	๑	๑	๑				
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๘	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกวัดโคกสว่าง								
๕๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่างเดิม
๕๒	ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	รวม	๑๔	๑๖	๑๗	๑๗	+๒	+๑		
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๕๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๕๐	๕๓	๖๐	๖๐	+๓	+๗	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	สำนักงานปลัด (๐๑)	๑๗	๑๗	๒๑	๒๑	-	+๔	-	
๒	กองคลัง(๐๔)	๙	๙	๑๑	๑๑	-	+๒	-	
๓	กองช่าง (๐๕)	๙	๑๐	๑๐	๑๐	+๑	-	-	
๔	กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม (๐๘)	๑๔	๑๖	๑๗	๑๗	+๒	+๑	-	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๕๐	๕๓	๖๐	๖๐	+๓	+๗	-	

๑๐. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิมาใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายดังนี้

ที่	ชื่อผลงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนแบ่งค่าจ้าง จะคิดอยู่ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดอบต.(เบิกบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๑	๔๙,๕๐๐.๐๐	๑๖,๘๐๐.๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๒๒,๖๘๐	๗,๐๒๒,๕๒๐	๗,๒๒๒,๕๒๐	๔๑,๒๕๐
๒	สำนักงานปลัด (๑๑)	ต้น	๑	๑	๔๘,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๓๗,๕๒๐	๕,๑๓๗,๓๖๐	๕,๓๓๗,๒๐๐	ว่าง
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๓๗,๕๒๐	๕,๑๓๗,๓๖๐	๕,๓๓๗,๒๐๐	ว่าง
๔	นักบริหารบุคคล	ป.ก./ชก	๑	๑	๓๐,๓๒๐	๒๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓,๐๓๗,๕๒๐	๓,๒๓๗,๓๖๐	๓,๔๓๗,๒๐๐	ว่าง
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ชก	๑	๑	๒๕,๕๒๐	๒๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๕๗,๕๒๐	๒,๗๕๗,๓๖๐	๒,๙๕๗,๒๐๐	ว่าง
๖	นักวิชาการสาธารณสุข		๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๕๗,๕๒๐	๒,๗๕๗,๓๖๐	๒,๙๕๗,๒๐๐	ว่าง
๗	นิติกร						๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๕๗,๕๒๐	๒,๗๕๗,๓๖๐	๒,๙๕๗,๒๐๐	ว่าง
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๑	๑	๒๕,๕๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๕๗,๕๒๐	๒,๗๕๗,๓๖๐	๒,๙๕๗,๒๐๐	ว่าง
๙	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ก./ชก	๑	๑	๑๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๙๓๗,๕๒๐	๒,๑๓๗,๓๖๐	๒,๓๓๗,๒๐๐	ว่าง
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ(ลูกจ้างประจำ)		๑	๑	๒๒,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒,๒๓๗,๕๒๐	๒,๔๓๗,๓๖๐	๒,๖๓๗,๒๐๐	ว่าง
๑๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๙๓๗,๕๒๐	๒,๑๓๗,๓๖๐	๒,๓๓๗,๒๐๐	ว่าง
๑๒	ผู้ช่วยนักบริหารบุคคล		๑	๑	๑๘,๗๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๘๓๗,๕๒๐	๒,๐๓๗,๓๖๐	๒,๒๓๗,๒๐๐	ว่าง
๑๓	คนสวน		๑	๑	๑๗,๖๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๗๓๗,๕๒๐	๑,๙๓๗,๓๖๐	๒,๑๓๗,๒๐๐	ว่าง
๑๔	พนักงานจ้างทั่วไป															
๑๔	คนงาน				๑๐,๘๐๐.๐๐											
๑๕	นักการ		๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๐๘๗,๕๒๐	๑,๒๘๗,๓๖๐	๑,๔๘๗,๒๐๐	ว่าง
๑๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๐๘๗,๕๒๐	๑,๒๘๗,๓๖๐	๑,๔๘๗,๒๐๐	ว่าง
๑๗	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก(เบรกรถบรรทุก)		๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๐๘๗,๕๒๐	๑,๒๘๗,๓๖๐	๑,๔๘๗,๒๐๐	ว่าง
๑๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๐๘๗,๕๒๐	๑,๒๘๗,๓๖๐	๑,๔๘๗,๒๐๐	ว่าง
๑๙	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ		๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๐๘๗,๕๒๐	๑,๒๘๗,๓๖๐	๑,๔๘๗,๒๐๐	ว่าง
๒๐	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ		๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๐๘๗,๕๒๐	๑,๒๘๗,๓๖๐	๑,๔๘๗,๒๐๐	ว่าง
๒๐	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเล็ก(เบรกรถขยะ)		๑	๑	๑๐,๘๐๐.๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๐๘๗,๕๒๐	๑,๒๘๗,๓๖๐	๑,๔๘๗,๒๐๐	ว่าง
รวม					๔,๐๘๐,๑๒๖	๒,๒๘๐,๐๐๐	๑๗	๒๑	๒๑	-	-	-	๑,๐๘๗,๕๒๐	๑,๒๘๗,๓๖๐	๑,๔๘๗,๒๐๐	
กองคลัง (๐๔)																
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๘,๕๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๒๒,๖๘๐	๗,๐๒๒,๕๒๐	๗,๒๒๒,๕๒๐	๔๑,๒๕๐
๒๒	หัวหน้าฝ่ายการคลังและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๘,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๓๗,๕๒๐	๕,๑๓๗,๓๖๐	๕,๓๓๗,๒๐๐	ว่าง
๒๓	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ชก	๑	๑	๒๕,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๕๗,๕๒๐	๒,๗๕๗,๓๖๐	๒,๙๕๗,๒๐๐	ว่าง
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๑	๑	๓๘,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๓,๘๓๗,๕๒๐	๔,๐๓๗,๓๖๐	๔,๒๓๗,๒๐๐	ว่าง
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ชก.	๑	๑	๒๕,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๕๗,๕๒๐	๒,๗๕๗,๓๖๐	๒,๙๕๗,๒๐๐	ว่าง
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	๑	๑	๒๕,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๒,๕๕๗,๕๒๐	๒,๗๕๗,๓๖๐	๒,๙๕๗,๒๐๐	ว่าง
๒๗	พนักงานจ้างตามภารกิจ															
๒๘	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๘,๖๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๘๖๗,๕๒๐	๒,๐๖๗,๓๖๐	๒,๒๖๗,๒๐๐	ว่าง
๒๙	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๒๒,๗๓๖		๑	๑	๑	-	-	-	๒,๒๖๗,๕๒๐	๒,๔๖๗,๓๖๐	๒,๖๖๗,๒๐๐	ว่าง
๓๐	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๘,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑,๘๖๗,๕๒๐	๒,๐๖๗,๓๖๐	๒,๒๖๗,๒๐๐	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป																
๓๑	คนงาน				๑๐,๘๐๐.๐๐											
รวม					๒,๓๕๗,๑๒๖	๖๐,๐๐๐	๙	๑๑	๑๑	-	-	-	๒,๓๕๗,๑๒๖	๒,๕๕๗,๑๒๖	๒,๗๕๗,๑๒๖	๓,๐๕๗,๑๒๖

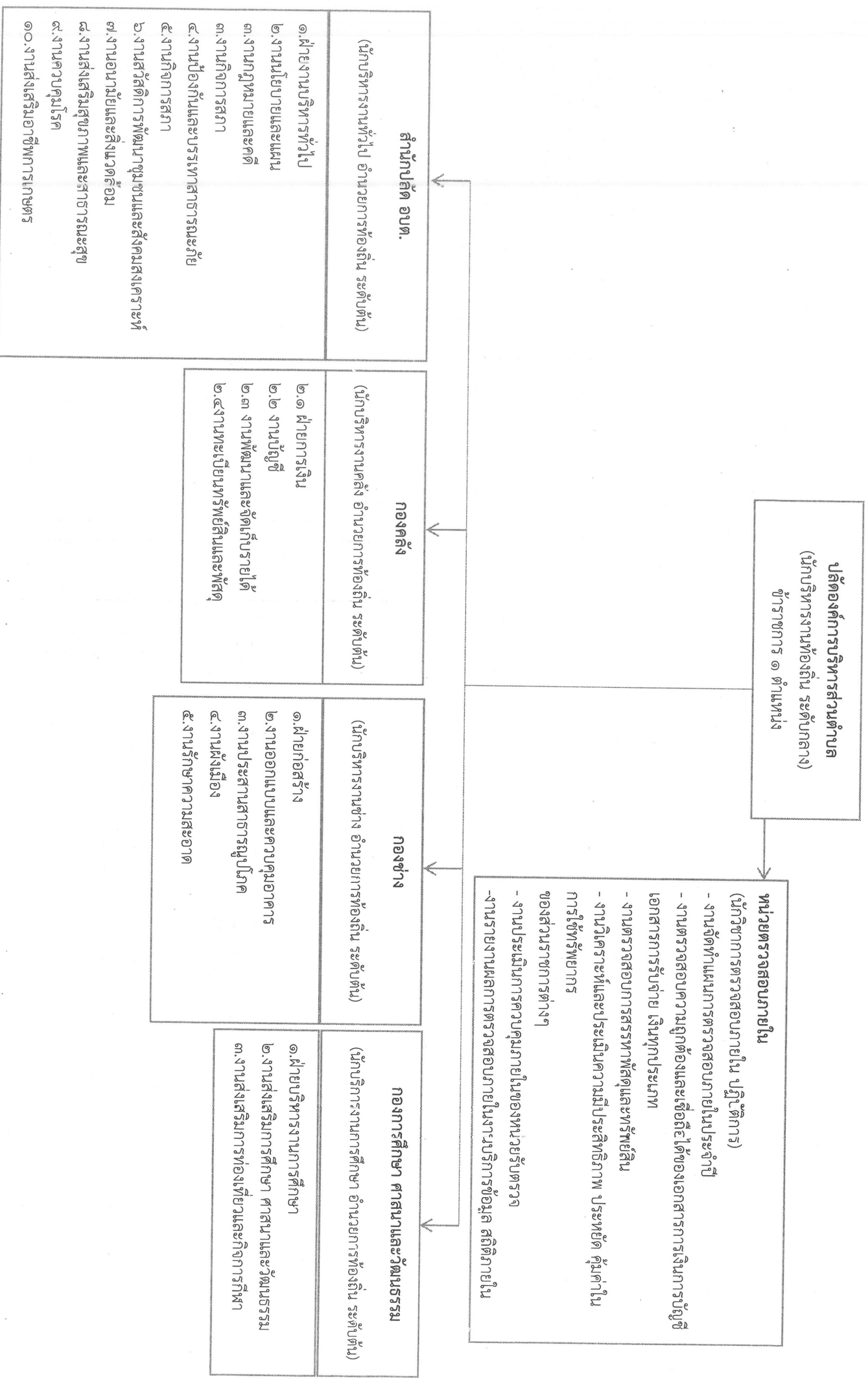
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่ขอปฏิบัติงาน			อัตรากำลังคน		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๑)					ค่าใช้จ่ายรวม(๔)				หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	อัตราส่วนผู้ศึกษาว่า		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๑)					ค่าใช้จ่ายรวม(๔)						
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	เพิ่ม (+) / ลด (-)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘			
	มอดยกมา		๒๖	๖,๔๗๗,๒๕๒	๒๔๘,๐๐๐	๒๖	๓๒	๓๒	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๗	๒๕๖๘		
๓๒	ผู้อำนวยการช่าง(นักบริหารงานช่าง)																			
๓๓		ต้น	๑	๔,๕๗๓,๒๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔๕๗,๗๖๐	๔๕๗,๔๐๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐		
๓๔		ต้น	๑	๓,๕๒๒,๕๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔๒๗,๔๐๐	๔๒๗,๔๐๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐		
๓๕		ป.ก/ชก					๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๓๕๕,๗๒๐	๓๕๕,๗๒๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐		
๓๕	นายช่างโยธา	ป.ก/ชง.	๑	๓,๓๒๕,๕๒๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๓๕๕,๗๒๐	๓๕๕,๗๒๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐		
		พนักงานช่างตามภารกิจ																		
๓๖		ช่างพวงรูถาวร		๑	๑,๙๑๑,๔๖๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๐๖,๙๕๐	๒๐๖,๙๕๐	๓๕,๙๕๕	๓๕,๙๕๕	
๓๗		พนักงานสูบน้ำ		๑	๑,๕๕๘,๙๐๔		๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๗๗,๖๒๔	๑๗๗,๖๒๔	๓๖,๒๔๔	๓๖,๒๔๔	
	พนักงานช่างทั่วไป																			
๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑,๐๘๑,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๓๐,๘๐๐	๓๐,๘๐๐		
๓๙			๑	๑,๐๘๑,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๓๐,๘๐๐	๓๐,๘๐๐		
๔๐		คนงาน		๑	๑,๐๘๑,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๓๐,๘๐๐	๓๐,๘๐๐		
๔๑		คนงาน		๑	๑,๐๘๑,๐๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๓๐,๘๐๐	๓๐,๘๐๐		
	รวม		๙	๑,๙๕๗,๗๖๔	๖๐,๐๐๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	๒,๔๗๓,๕๔๔	๒,๔๗๓,๕๒๔				
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๔)																			
๔๐	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๔,๕๗๓,๒๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔๕๗,๗๖๐	๔๕๗,๔๐๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐		
๔๑		ต้น	๑	๔,๕๕๘,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๔๒๗,๔๐๐	๔๒๗,๔๐๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐		
๔๒		ป.ก/ชก.	๑	๒,๓๗๗,๖๐๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๕๖,๙๖๐	๒๕๖,๙๖๐	๓๖,๘๖๐	๓๖,๘๖๐		
๔๓		ป.ก/ชง.					๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๗๗,๙๐๐	๒๗๗,๙๐๐	๓๐,๖๒๐	๓๐,๖๒๐		
๔๔	ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กปฐมวัย																			
๔๔		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็ก																		
๔๕		ครู (คศ.๒)	๑	๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-		
๔๖		ครู (คศ.๓)	๑	๑			๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-		
	พนักงานช่างตามภารกิจ																			
๔๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๒			๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๔๘		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๔๙		พนักงานช่างทั่วไป		๒				๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-		
๔๙		ผู้ดูแลเด็ก		๒				๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-		
๕๐	ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กปฐมวัย	ศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็กปฐมวัย																		
๕๐		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาศักยภาพเด็ก																		
๕๑		ครู (คศ.๒)	๑	๑			๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-		
๕๑		พนักงานช่างตามภารกิจ																		
๕๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๓			๓	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
		รวม	๑๔	๑,๙๗๖,๒๔๐	๖๐,๐๐๐	๑๖	๑๗	๑๗	๑๗	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	๒,๔๗๓,๕๒๐	๒,๔๗๓,๕๐๐				
๕๓		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก/ชก	๑	๒,๓๕๙,๒๔๐		๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	๒๖๓,๒๔๐	๒๖๓,๒๔๐	๓๐,๗๗๐	๓๐,๗๗๐	
		รวม		๕๐	๑๐,๒๑๕,๔๘๖	๔๐๘,๐๐๐	๕๓	๖๐	๖๐	๖๐	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	๖๓	๑๐,๙๕๗,๑๐๖	๑๐,๙๕๗,๑๐๖			
	ยอดยกไป																			

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวนที่ซื้ออยู่ปัจจุบัน		จำนวนที่หมด		อัตราส่วนแบ่งกำไร		อัตรากำไร		ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
		จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม (+) / ลด (-)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗ (๓)	๒๕๖๘ (๔)	๒๕๖๙ (๕)	๒๕๖๗ (๖)	๒๕๖๘ (๗)	
	ขอยกมา	๕๐	๑๐,๒๑๕,๔๘๖	๔๐๘,๐๐๐	๕๓	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	
	รวม	๕๐	๑๐,๒๑๕,๔๘๖	๔๐๘,๐๐๐	๕๓	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	๖๐	
งบประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น งบประมาณรายจ่ายประจำปี รวมไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปี	ประมาณการรายจ่ายประจำปีงบประมาณ	คิดเป็นร้อยละ ๔๐	ค่าใช้จ่ายบุคลากร	ค่าใช้จ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น	รวม	คิดเป็นร้อยละของงบประมาณการรายจ่าย
๒๕๖๗	๔๐,๗๖๐,๐๒๓	๑๖,๓๐๔,๐๐๙	๑๑,๒๗๒,๓๘๖	๑,๖๙๐,๘๕๕	๑๒,๙๖๓,๒๔๕	๓๑.๘๐
๒๕๖๘	๔๕,๓๓๔,๐๐๐	๑๘,๑๕๗,๖๐๐	๑๓,๓๒๓,๓๖๖	๑,๙๙๘,๕๐๕	๑๕,๓๒๑,๘๗๑	๓๓.๓๕
๒๕๖๙	๔๗,๖๖๓,๗๐๐	๑๙,๐๖๕,๔๘๐	๑๓,๗๙๐,๑๐๘	๒,๐๖๘,๕๑๖	๑๕,๘๕๘,๖๒๔	๓๓.๒๗

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว



แผนภูมิโครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.นาขา
ปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๘

หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ๑

ฝ่ายบริหารงานทั่วไป
(นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ๑

งานนโยบายและแผน

งานกฎหมายและคดี

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

-หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (๑)
-นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก(๑)
-ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
-เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) (๑)
-เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปก./ชช. (๑) -คนสวน(๑) พนักงานขับรถยนต์ (๒) - นักการภารโรง (๑)

นิติกร ๑ (กำหนดเพิ่ม)

นักวิชาการสาธารณสุข ๑ (กำหนดเพิ่ม)

-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา (๑ว่าง)
-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)
(รถบรรทุกน้ำ)
-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑)
(รถบรรทุกขยะ)
-คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (๑)
-คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (๑)กำหนดเพิ่ม
-คนงาน(พนักงานจ้างทั่วไป) ๑ (กำหนดเพิ่ม)

งานสวัสดิการ พัฒนาชุมชน
และสังคมสงเคราะห์

งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม

งานส่งเสริมอาชีพการเกษตร
และพัฒนาสตรี

งานควบคุมโรค

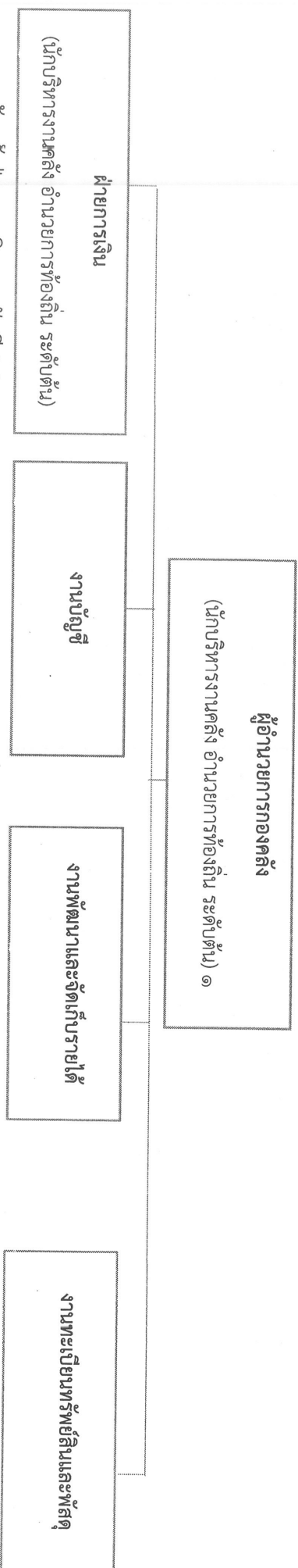
งานกิจการ สภา

งานส่งเสริมสุขภาพและ
สาธารณสุข

นักวิชาการสาธารณสุข ๑ (กำหนดเพิ่ม)

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม	
	ป.ง.	ช.ง.	อ.ว.	ป.ก.	ช.ก.	ช.พ.	ช.ช.	ต.น	กลาง	สูง									
ปัจจุบัน	๑	๑	-	๒	-	-	-	๒	-	-		๖		๑		๑๐		๑๗	
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	๒	-	-	-	-	-		๒		-		๒		๔	

แผนภูมิโครงสร้างของกองคลัง
ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



- หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (๑)

- นักวิชาการคลัง ปก. (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๒)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(๑)กำหนดเพิ่ม

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑) ว่าง

- เจ้าพนักงานการเงินและการบัญชี ปง/ชง (ว่าง)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

- คนงาน(พนักงานจ้างทั่วไป) ๑ (กำหนดเพิ่ม)

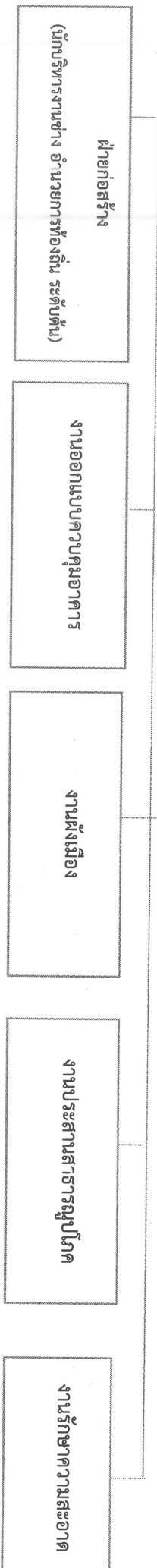
ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ					อำนวยการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง					
ปัจจุบัน	-	๒	-	๑	-	-	-	๒	-	-		๕	-	๔	๙
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		๑	-	๑	๒

แผนภูมิโครงสร้างของกองช่าง

ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ผู้อำนวยการกองช่าง

(นักบริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ๑



ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง				
ปัจจุบัน	๑	-	๒	-	-	-	-	๒	-	-	๓	๑	๖	๑๐
กรอบเป้าหมายใน ๓ ปี	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑

- พนักงานสูบน้ำ (๑) (คนงานทั่วไป)

แผนภูมิโครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ปี ๒๕๖๗-๒๕๖๘

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 (นักบริหารงานการศึกษา อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น) ว่าง

ฝ่ายบริหารการศึกษา

(นักบริหารการศึกษา อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา

และวัฒนธรรม

งานส่งเสริมการท่องเที่ยว และ

กิจการกีฬา

-หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษาฯ (๑ ว่าง)

-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๒ กำหนดเพิ่ม)

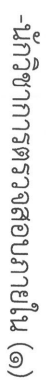
-นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.(๑)

-ครู (๓) - ผู้ดูแลเด็ก (๑) -ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)๑

-เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๑ (กำหนดเพิ่ม)

-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๕)

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ		วิชาการ					อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปง	ชง	อว	ครูผู้ช่วย	ค.ศ.๑	ค.ศ.๒	ค.ศ. ๓	ป.ก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง			
ปัจจุบัน	-	-	-	-	-	๒	๑	๑	-	-	-	๒	-	-	๖	-	๗
กรอบเงินภายใน ๓ปี	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑

[illegible]

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการเนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้พนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลดังกล่าวข้างต้นทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่๓) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า กรณี บรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาลูกจ้างใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า มีหลักการในการพัฒนาบุคคล คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง จึงมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ของเทศบาลตำบลศรีดอนไผ่ หรือส่วนไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น วิทยาลัยการปกครอง ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในท้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน
- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง
- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง
- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงาน และลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของ จริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาข่า

ที่ นค. ๗๕๔๐๑/๗๓๒

วันที่ ๒๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง เชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน คณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ครั้งที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ด้วยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด และสอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า จึงต้องมีการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณ

ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ครั้งที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เข้าร่วมประชุมพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวข้างต้น ในวันที่ ๒๖ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

ประธานกรรมการจัดทำแผนฯ

(นายชาญชัย บุญญานาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาข่า



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า
ที่ ๖๐๖/๒๕๖๘
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า เป็นไปอย่างถูกต้อง กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภท ที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับการจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล โดยแผนกำลังอัตรากำลัง ๓ ปีเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วยดังนี้

๑. นายชาญชัย บุญญานาม	นายก อบต.นาข่า	ประธานกรรมการ
๒. นายปณิธาน สรรพศิลป์	ปลัด อบต.นาข่า	กรรมการ
๓. นางศศิวิมล ศิริมณี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายปรีชา กองพิลา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวนฤมล มหาวงศ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นายยรรยงค์ ชัยมูล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขานุการ

ให้มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามหนังสือสั่งการโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า เป็นไปด้วยความถูกต้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็น เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายชาญชัย บุญญานาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

ที่ ๖๐๖/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า เป็นไปอย่างถูกต้อง กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภท ที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับการจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล โดยแผนกำลังอัตรากำลัง ๓ ปีเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ประกอบด้วยดังนี้

๑. นายชาญชัย บุญญานาม	นายก อบต.นาข่า	ประธานกรรมการ
๒. นายปณิธาน สรรพศิลป์	ปลัด อบต.นาข่า	กรรมการ
๓. นางศศิวิมล ศิริมณี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายปรีชา กองพิลา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวนฤมล มหาวงศ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นายยรรยงค์ ชัยมูล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขานุการ

ให้มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามหนังสือสั่งการโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า เป็นไปด้วยความถูกต้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็น เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายชาญชัย บุญญานาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

ร่าง.....
พิมพ์.....
ตรวจ.....
ทนาย.....



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาข่า

ที่ นค. ๗๕๔๐๑/๗๓๒

วันที่ ๒๖ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

เรื่อง เชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ครั้งที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

เรียน คณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ครั้งที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

ด้วยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด และสอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า จึงต้องมีการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณ

ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ครั้งที่ ๒ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘ เข้าร่วมประชุมพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวข้างต้น ในวันที่ ๒๖ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

(นายชาญชัย บุญญานาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาข่า

ประธานกรรมการจัดทำแผนฯ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

ที่ ๖๐๖/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า เป็นไปอย่างถูกต้อง กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ แสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภท ที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับการจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล โดยแผนกำลังอัตรากำลัง ๓ ปีเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ประกอบด้วยดังนี้

๑. นายชาญชัย บุญญานาม	นายก อบต.นาข่า	ประธานกรรมการ
๒. นายปณิธาน สรรพศิลป์	ปลัด อบต.นาข่า	กรรมการ
๓. นางศศิวิมล ศิริมณี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นายบริชา กองพิลา	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวนฤมล มหาวงศ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นายยรรยงค์ ชัยมูล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขานุการ

ให้มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ ให้เป็นไปตามหนังสือสั่งการโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า เป็นไปด้วยความถูกต้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็น เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายชาญชัย บุญญานาม)

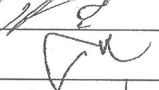
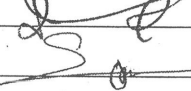
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙)

วันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘

ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชาญชัย บุญญานาม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว		ประธานกรรมการ
๒	นายปณิธาน สรรพศิลป์	ปลัด อบต.		กรรมการ
๓	นางสาวนฤมล มหาวงศ์	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		กรรมการ
๔	นางศศิวิมล ศิริมณี	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นายปรีชา กองพิลา	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖	นายยรรยงค์ ชัยมูล	นักทรัพยากรบุคคล		เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

ไม่มี

เริ่มประชุมเวลา - ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายชาญชัย บุญญานาม ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม และมอบหมายให้ นายปณิธาน สรรพศิลป์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว ดำเนินการประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี (๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ได้มีการปรับปรุงระยะเวลาที่ได้จัดทำไว้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนด จึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามคำสั่งที่ ๖๐๖/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๖ เดือนมิถุนายน ๒๕๖๘ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙) เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ โดยนักทรัพยากรเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอ หัวหน้าสำนักปลัดและหัวหน้าส่วนราชการอื่น จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคนในการเสนอเพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ปรับปรุงครั้งที่ ๓ (เดือนมิถุนายน) ตามหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๒ การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามข้อ

๑.๑ โดย พิจารณาว่าควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด

(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๑.๓ การกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดย ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ครั้งที่ ๒ (เดือนกรกฎาคม) สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ขึ้น

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานกรรมการ

เรื่องเพื่อทราบและพิจารณา

การพิจารณากำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่แผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตำแหน่ง ดังนี้

กำหนดตำแหน่งใหม่ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัดสำนักปลัด
๒. ตำแหน่ง นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัดสำนักปลัด
๓. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ สังกัดกองคลัง
๔. ตำแหน่ง คณงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) สำนักปลัด
๕. ตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) สำนักปลัด
๖. ตำแหน่ง คณงานทั่วไป (พนักงานทั่วไป) กองคลัง
๗. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ กองการศึกษาฯ

ปลัด อบต.

- ในการประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปีประจำปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อพิจารณาเห็นชอบให้มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ในส่วนราชการจำนวน ๗ อัตรา ซึ่งการกำหนดตำแหน่งใหม่ในครั้งนี้กำหนดเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ขอให้ท่านปลัด และนักทรัพยากรบุคคลได้ชี้แจงเหตุผลและข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ในครั้งนี้

นักทรัพยากรบุคคล

- ตามที่ได้มีส่วนราชการ คือสำนักปลัด ได้ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ในแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ตามเอกสารที่ได้แจ้งให้ทุกท่านแล้ว ซึ่งเมื่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ก่อนการกำหนดตำแหน่งอยู่ที่ร้อยละ ๓๒.๓๑ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เดือนตุลาคม ๒๕๖๖ และเมื่อมีกำหนดเพิ่มตำแหน่งและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันในรอบ

จึงกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๗ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัดสำนักปลัด
๒. ตำแหน่ง นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัดสำนักปลัด
๓. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ สังกัดกองคลัง
๔. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) สำนักปลัด
๕. ตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) สำนักปลัด
๖. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานทั่วไป) กองคลัง
๗. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ กองการศึกษาฯ

คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายอยู่ที่ร้อยละ ๓๕.๙๗ ซึ่งการกำหนดตำแหน่งในครั้งนี้จะอยู่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

นักทรัพยากรบุคคล

- กระผมได้สอบถามไปยังเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังของจังหวัดแล้วว่าการเพิ่มอัตรากำลังในรอบนี้ได้ปฏิบัติตามโครงสร้างที่ได้กำหนดขึ้นใหม่ซึ่งสามารถดำเนินการได้แต่ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ถ้าร้อยละเกินจำนวนที่กำหนดอาจจะเกิดผลกระทบต่อพนักงานจ้างในอนาคตได้

ประธานกรรมการ

- ตามที่คณะกรรมการและนักทรัพยากรบุคคล ได้ชี้แจงข้อมูลในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในครั้งแล้ว ขอให้หัวหน้าส่วนราชการที่ทำเรื่องขอกำหนดตำแหน่งได้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็น ครับ

นักทรัพยากรบุคคล

- เนื่องจากในปีที่ผ่านมาสำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษาฯ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่ เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่สูงขึ้น ดังนั้น สำนักปลัด กองคลัง และกองการศึกษาฯจึงขอกำหนดตำแหน่งใหม่ในสายงาน จำนวน ๗ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น

ประธานกรรมการ

- ตามที่คณะกรรมการและเลขานุการ ได้ชี้แจงเหตุผลให้กับคณะกรรมการทุกท่านได้รับทราบและคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมหรือไม่ครับ หากไม่มีผมขอมติในที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม

- เห็นชอบการให้มีการกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๗ อัตรา อัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

กำหนดตำแหน่งใหม่ ๗ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัดสำนักปลัด
๒. ตำแหน่ง นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัดสำนักปลัด
๓. ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ สังกัดกองคลัง
๔. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป) สำนักปลัด
๕. ตำแหน่ง พนักงานประจำรถขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป) สำนักปลัด
๖. ตำแหน่ง คนงานทั่วไป (พนักงานทั่วไป) กองคลัง
๗. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ กองการศึกษาฯ

ปลัด อบต.

- มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ต่อไป

นักทรัพยากรบุคคล

- รับทราบครับ และขอแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ในครั้งนี้ได้เตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องในการชี้แจงต่อคณะกรรมการปรับปรุงแผนของจังหวัด ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย มีท่านใดจะเสนออะไรอีกหรือไม่ หากไม่มีอะไรขอปิดการประชุมในครั้งนี้ครับ

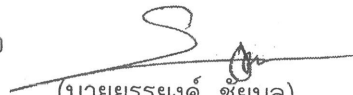
ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่อง อื่นๆ

ปิดการประชุมเวลา

- ไม่มี
- ๑๑.๐๐ น.

ลงชื่อ


(นายยรรยงค์ ชัยมูล)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้จัดบันทึกการประชุม

ลงชื่อ


(นายปณิธาน สรรพศิลป์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ลงชื่อ


(นายชาญชัย บุญญานาม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า

ผู้รับรองรายงานการประชุม

การปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	อำเภอ/อบต.	โครงสร้าง		รวม	อัตราค่าจ้างที่มี		ว่าง			ยุบ			เพิ่ม		ปรับปรุง ตำแหน่ง/ ตัดโอน	รวมอัตรา กำลัง	ค่าใช้จ่าย ตาม ม.๓๕ (ปี ๖๗)	ความเห็น ของคณะ อนุกรรมการฯ
		เดิม	ใหม่	เดิม	พ.ตำบล	ลูกจ้างประจำ	พ.จ้างฯ	พ.ตำบล	ลูกจ้างประจำ	พ.จ้าง	พ.ตำบล	ลูกจ้างประจำ	พ.จ้าง	พ.ตำบล	ลูกจ้างประจำ			
๑	อบต.นาข้าว อำเภอท่าบ่อ	๔	๕	๕๒	๑๙	๒๖	๗	๐	-	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๕๙	๓๑,๘๑	

หมายเหตุ : เพิ่มพนักงานส่วนตำบล		๑.นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก	สังกัด สำนักงานปลัด	จำนวน ๑ อัตรา	-	ความเห็นของคณะ อนุกรรมการฯ
		๒.นิติกร ปก/ชก	สังกัด สำนักงานปลัด	จำนวน ๑ อัตรา		
		๓.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	สังกัด กองคลัง	จำนวน ๑ อัตรา		
		๔.เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง	สังกัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	จำนวน ๑ อัตรา		
เพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ		-				
เพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป		๑.พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานทั่วไป)	สังกัด สำนักงานปลัด	จำนวน ๑ อัตรา		
		๒.พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานประจําระยะ)	สังกัด สำนักงานปลัด	จำนวน ๑ อัตรา		
		๓.พนักงานจ้างทั่วไป (คนงานทั่วไป)	สังกัด กองคลัง	จำนวน ๑ อัตรา		
ยุบเลิกพนักงานส่วนตำบล		-				

อัตราค่าจ้างเดิม หมายถึง อัตราค่าจ้างที่มีคนครอง+อัตราว่าง
รวมอัตราค่าจ้าง หมายถึง อัตราค่าจ้างที่มีคนครอง+อัตราว่าง-ยุบ+เพิ่ม

ที่	องค์การบริหารส่วนตำบล/อำเภอ	อัตรากำลังทั้งหมด	รายการปรับปรุง	ความเห็นคณะกรรมการฯ	หมายเหตุ
๑	อบต.นาข้า	ก่อนปรับปรุง ๕๒ อัตรา	กำหนดเพิ่ม		
		พ.ส่วนตำบล มีคนครอง ๑๔ คน	๑. นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ ปก/ชก (สป)	๑ อัตรา	
		พ.ส่วนตำบล ว่าง ๑๒ คน	(เดิมไม่มี ค่างาน = ๑.๖๑)		
	โครงสร้างส่วนราชการ	พ.จ้าง มีคนครอง ๒๒ คน	๒. นิติกร ระดับ ปก/ชก (สป.)	๑ อัตรา	
	๑. สำนักปลัด	พ.จ้าง ว่าง ๔ คน	(เดิมไม่มี ค่างาน = ๑.๑๘)		
	๒. กองคลัง	ลจ. ๑ คน	๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับ ปง./ชง. (กองคลัง) ๑ อัตรา		
	๓. กองช่าง		(เดิมไม่มี ค่างาน = ๓.๑๗)		
	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (กองการศึกษา) ๑ อัตรา		
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน		(เดิมไม่มี ค่างาน = ๑.๒๔)		
			๕. คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป) (สป.) ๑ อัตรา		
		หลังปรับปรุง ๕๙ อัตรา	(เดิมมีคนงานประจำรถบรรทุกขยะ ค่างาน = ๔.๘๒)		
		ปี ๖๗ ค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๑.๘๑	๖. คนงาน (ทั่วไป) (สป.) ๑ อัตรา		
		ปี ๖๘ ค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๓.๗๕	(เดิมไม่มี ค่างาน = ๑.๔๘)		
		ปี ๖๙ ค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๓.๒๗	๗. คนงาน (ทั่วไป) (กองคลัง) ๑ อัตรา		
			(เดิมไม่มี ค่างาน = ๑.๖๑)		

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

ลำดับที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและ	ตำแหน่ง	ความเห็น	ความเห็น
๑	สำนักปลัด	นักวิชาการสาธารณสุข เลขที่ตำแหน่ง ๖๔-๓๐-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	กำหนดตำแหน่ง	สำนักปลัด		เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว มีงานสุขาภิบาลที่ปฏิบัติงานทางด้านสาธารณสุข ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวข้องเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วินิจฉัยปัญหาพัฒนาทางด้านสาธารณสุข เช่น การสุขศึกษา การส่งเสริมสุขภาพ การสุภาพอนามัย และการควบคุมโรค เป็นต้น เพื่อเสนอขอขยายวงแผนงาน และดำเนินงานด้านการสาธารณสุขและประเมินกำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศ นิเทศควบคุมติดตามผลและประเมินผลงานด้านสาธารณสุขการเสนอและขอรับด้านสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับยังไม่เจ้าหน้าที่ ที่มีคุณสมบัติ ความเข้าใจ และความเหมาะสม สาธารณสุข ซึ่งปัจจุบันได้มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดในสำนักปลัดทำหน้าที่แทน โดยการพิจารณามีความเหมาะสม แต่เนื่องด้วยปัจจุบันการปฏิบัติงานสาธารณสุขมีเพิ่มมากขึ้น ตลอดจนภารกิจที่ถ่ายโอนมาให้ท้องถิ่น ซึ่งมีบางภารกิจเจ้าหน้าที่ไม่มีความรู้หรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่และเกิดปัญหาความล่าช้า ไม่บรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริง จึงขอ กำหนดตำแหน่งดังกล่าว	ไม่อยู่ (ขอกำหนดเพิ่ม)	ไม่อยู่	ก.อบต.
๒	สำนักปลัด	นิติกร กำหนดตำแหน่ง ๖๔-๓-๐๑-๓๐๑๕-๐๐๑	กำหนดตำแหน่ง	สำนักปลัด		เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว มีงานที่ปฏิบัติงานตามกฎหมายซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดีการสอบสวนตรวจพิจารณาความเป็นมาเกี่ยวกับ วินัยข้าราชการและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย เพื่อสร้างความเข้าใจ ในข้อกฎหมายที่เป็นปัญหาและให้ความรู้ถึงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์กับการดำเนินงานของบุคคล หรือหน่วยงานดังกล่าวซึ่งภารกิจงานด้านกฎหมายยังขาดเจ้าหน้าที่ ที่มีความรับผิดชอบโดยตนเอง และไม่อาจตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้ จึงขอ เนื่องจาก อบต.นาข้าวมีการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้ของราษฎรและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เก็บกองช่าง และส่วนราชการต่างๆ เพื่อให้ข้อมูลของผู้ประกอบการ หรือผู้ที่อยู่ในช่วยต้องชำระภาษีหรือค่าธรรมเนียมต่างๆ จัดทำหนังสือเตือนผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายชำระภาษีหรือค่าธรรมเนียม ให้มาชำระภาษี ครบทุกขั้นตอนจัดเก็บและออกใบเสร็จการด. . ฎป. , ใบเสร็จทั่วไป เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการรับเงินของหน่วยงาน พร้อมแจ้งรายได้ ติดตามดูแลหนี้และผู้ที่อยู่ในการชำระภาษีและค่า	ไม่อยู่ (ขอกำหนดเพิ่ม)	ไม่อยู่	
๓	กองคลัง	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ กำหนดตำแหน่ง ๖๔-๓-๐๔-๔๖๐๔-๐๐๑	กำหนดตำแหน่ง			เนื่องจาก อบต.นาข้าวมีรายได้จากผู้ประกอบการ หรือผู้ที่อยู่ในช่วยต้องชำระภาษีหรือค่าธรรมเนียมต่างๆ จัดทำหนังสือเตือนผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายชำระภาษีหรือค่าธรรมเนียม ให้มาชำระภาษี ครบทุกขั้นตอนจัดเก็บและออกใบเสร็จการด. . ฎป. , ใบเสร็จทั่วไป เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการรับเงินของหน่วยงาน พร้อมแจ้งรายได้ ติดตามดูแลหนี้และผู้ที่อยู่ในการชำระภาษีและค่า	ไม่อยู่ (ขอกำหนดเพิ่ม)	ไม่อยู่	
						การจัดทำระบบฐานข้อมูลและบันทึกข้อมูลทะเบียนทรัพย์สินทั้งหมดที่อยู่ในช่วยชำระภาษีลงในระบบฐานข้อมูลปฏิบัติงานตามที่ได้ผู้จัดตั้งขึ้นบัญชีทะเบียนอบหมาย งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันจำนวนมาก ในปัจจุบันยังไม่มีข้าราชการที่รับผิดชอบและผู้ช่วยจัดเก็บรายได้ซึ่งไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และเพื่อรองรับความเจริญที่กำลังเติบโตในด้านสังคมและเศรษฐกิจทำให้เกิดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการ ทำงาน			


(ลงชื่อ).....
(นายปณิธาน สรรพศิลป์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว


(ลงชื่อ).....
(นายชัชชัย บุญญานาม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว

แบบการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ขอองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

ลำดับ		ส่วนราชการ	ตำแหน่งและ	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและ	ส่วนราชการ	เหตุผลและ	ตำแหน่งอยู่ในแผน	ความเห็น
ที่			เลขที่ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง		ความจำเป็น	อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ก.อ.ด.
๔	กองการศึกษาฯ	เจ้าพนักงานธุรการ		กำหนด			กองการศึกษา ของ อบต.นาข่า ยังขาดเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิค หรือวิชาการตามที่ได้รับมอบหมาย เช่น ร่างโต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง รวบรวมข้อมูล อีกทั้งการเปิดตำแหน่งนี้ยังเป็นเป็นการเปิดตามตำแหน่งโครงสร้างของกองการศึกษาและโครงสร้างของส่วนหน่วยงานราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้ง กองการศึกษา ยังขาดพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ มาช่วยในด้านกรโต้ตอบเอกสาร ทั้งในเชิงทึกรและภายนอกองค์กรต่าง รวมทั้งการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูลการกระจายข่าวสารให้เป็นที่ยอมรับทั่วขวาง องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าจึงมีเองเห็นว่า จึงขอเปิดหรือกอนดเพิ่มในตำแหน่งดังกล่าว	ไม่อยู่	(ขอกำหนดเพิ่ม)
		ปฏิบัติงาน / ข้าราชการ		ตำแหน่ง					
		๖๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑							
๕	สำนักปลัด	คณงานประจำธุรการพิเศษ		กำหนด			เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ยังขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่จัดเก็บขยะมูลฝอยตามอาคารบ้านเรือนและที่รองรับขยะมูลฝอยการนำขยะมูลฝอยไปทำลายยังที่หลายหรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติหน้าที่ด้านผู้บังคับบัญชามอบหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าจึงขอเจ้าหน้าที่ที่จะปฏิบัติงานจึงขอเพิ่มในตำแหน่งดังกล่าว	ไม่อยู่	(ขอกำหนดเพิ่ม)
		(พนักงานจ้างทั่วไป)		ตำแหน่ง					
๖	กองคลัง	คณงาน		กำหนด			เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่ายังขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในการบันทึกข้อมูลในกองคลัง งานบันทึกข้อมูลต่างๆในกองงานทั่วไปเกี่ยวกับระบบงานคอมพิวเตอร์ขององค์กรงานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำฐานข้อมูลการจัดเก็บรายได้ขององค์กร	ไม่อยู่	(ขอกำหนดเพิ่ม)
		(พนักงานจ้างทั่วไป)		ตำแหน่ง					
๗	สำนักปลัด	คณงาน		กำหนด			งานด้านความสะอาดของอาคารสำนักงานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลแผนที่ภาษี เครื่อง GPS งานแก้ไขปัญหาเบื้องต้นจากการปฏิบัติงานงานด้านจัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานต่าง ๆ งานกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตรวจสอบความถูกต้องตามระเบียบและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ งานปฏิบัติงานและสนับสนุนอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายตามความต้องการศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ	ไม่อยู่	(ขอกำหนดเพิ่ม)
๘	สำนักปลัด	คณงาน		กำหนด			องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าจึงขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานในตำแหน่งนี้ จึงขอกำหนดเพิ่มในตำแหน่งดังกล่าว	ไม่อยู่	(ขอกำหนดเพิ่ม)
๙	สำนักปลัด	คณงาน		กำหนด			เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่ายังขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในการบันทึกงานทั่วไปเกี่ยวกับระบบงานคอมพิวเตอร์ขององค์กรงานด้านงานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลปฏิบัติงานงานจัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลของงานต่าง ๆในสำนักปลัด การปฏิบัติงานและตรวจสอบความถูกต้องการติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆงานติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน	ไม่อยู่	(ขอกำหนดเพิ่ม)
๑๐	สำนักปลัด	คณงาน		กำหนด			องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่าจึงขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานในตำแหน่งนี้ จึงขอกำหนดเพิ่มในตำแหน่งดังกล่าว	ไม่อยู่	(ขอกำหนดเพิ่ม)



(ลงชื่อ).....
(นายเป็ธธาน สรรพศิลป์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า



(ลงชื่อ).....
(นายชาญชัย บุญญานาม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

แบบขออนุมัติขยับและปรับเปลี่ยนเกี่ยวกับตำแหน่งงานส่วนตำบล ประจำปี ๒๕๖๔

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	ขององค์กรบริหารส่วนตำบลนายอำเภอ อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย		ความเห็น ก.จังหวัด
				เหตุผลและความจำเป็น		
อัตราตำแหน่งงานส่วนตำบล						
ของอบต. (ที่มีที่ว่าง)						
ของส่วน ราชการนี้ (ที่มีที่ว่าง)						
จำนวนลูกจ้าง						
ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)						
ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)						
ของงานนี้ (ที่มีที่ว่าง)						
จำนวนลูกจ้าง						
ของงานนี้ (ประจำ/ชั่วคราว)						

๔	กองการศึกษาฯ	เจ้าพนักงานธุรการ	+๑	กองการศึกษา ของ อบต.นายอำเภอ ยังขาดเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณที่ต้องใช้ความรู้ทางเทคนิคหรือวิชาการตามที่ ได้รับมอบหมาย เช่น ร่างได้ตอบ บัญชี ย่อเรื่อง รวบรวมข้อมูล อีกทั้งการเปิดคำหาหนึ่งยังเป็นการเปิดตามตำแหน่งโครงสร้างของกองการศึกษาและโครงสร้างของส่วนราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้ง กองการศึกษา ยังขาดพนักงานด้านเลขานุการและเจ้าพนักงานธุรการ มาช่วยในด้านการติดต่อเอกสาร ทั้งในเคสิตรและภายนอกองค์กรต่าง รวมทั้งการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูลการกระจายข่าวสารให้เป็นที่รับทราบกว้างขวาง องค์การบริหารส่วนตำบลนายอำเภอจึงมีมติว่า จึงขอเปิดหรือกบดเพิ่มในตำแหน่งดังกล่าว							
๕	สำนักปลัด	คณงานประจำบริหารยุทธยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)	+๓	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนายอำเภอ ยังขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่จัดเก็บขยะมูลฝอยตามอาคารบ้านเรือนและที่รองรับขยะมูลฝอยการนำขยะมูลฝอยไปทำลายยังทำให้หลายหรืองานอื่นได้ที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานที่อื่นตามผู้บังคับบัญชามอบหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลนายอำเภอจึงขอเพิ่มในตำแหน่งดังกล่าว						ไม่อยู่	
๖	กองคลัง	คณงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)		เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนายอำเภอ ยังขาดเจ้าหน้าที่ในการบันทึกข้อมูลในกองคลัง งานบันทึกข้อมูลต่าง ๆ ในกองงานทั่วไปเกี่ยวกับระบบงานคอมพิวเตอร์ขององค์กรงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำฐานข้อมูลการจัดเก็บรายได้ขององค์กรงานด้านความสะอาดของอาคารสำนักงานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลแผนที่ภาษี เครื่อง GPS งานแก้ไขปัญหาน้ำท่วมจากการปฏิบัติงานงานจัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานต่าง ๆ งานบันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานปฏิบัติงานและตรวจสอบความถูกต้องตามเทคโนโลยีของความรู้ใหม่ ๆ งานปฏิบัติงานและสนับสนุนอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายงานด้านงานด้านนี้ จึงขอเพิ่มในตำแหน่งดังกล่าว						ไม่อยู่	
๗	สำนักปลัด	คณงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	+๑	เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนายอำเภอ ยังขาดเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานด้านงานด้านนี้ จึงขอเพิ่มในตำแหน่งดังกล่าว						ไม่อยู่	
				ขององค์กรงานด้านงานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลปฏิบัติงานงานจัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลของงานต่าง ๆ ในสำนักปลัด การปฏิบัติงานและตรวจสอบความถูกต้องตามเทคโนโลยีของความรู้ใหม่ ๆ งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลนายอำเภอจึงขาดแคลนเจ้าหน้าที่ในการดำเนินงานด้านนี้ จึงขอเพิ่มในตำแหน่งดังกล่าว						ขอกำหนดเพิ่ม	

(ลงชื่อ).....
(นายเปื้อธนา สรรพศิลป์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนายอำเภอ

(ลงชื่อ).....
(นายชาญชัย บุญญานาม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนายอำเภอ

กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติยุบเลิกและเปลี่ยนแปลง
องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

ตำแหน่งบริหารท้องถิ่น มีกรอบอัตราค่าจ้างดังนี้

ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๖๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	ไม่ว่าง	-	๑	

สำนักปลัด มีกรอบอัตราค่าจ้างดังนี้

๒	๖๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ว่าง	-	๑	
๓	๖๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	
๔	๖๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๓	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๕	๖๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	-	๒	
๖	๖๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง)	ไม่ว่าง	-	๑	
๗	๖๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๖	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง)	-	-	๑	
๘	๖๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๗	นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	ขอใช้บัญชี กสธ.
๙	๖๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๘	นิติกร(ปก./ชก.)	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	ขอใช้บัญชี กสธ.
		ลูกจ้างประจำ				
๑๐		เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๑๑		คนสวน	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-		
๑๓		ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	ไม่ว่าง	-		
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๑๔		พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๕		พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๖		พนักงานขับรถยนต์	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๗		คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๘		คนงานทั่วไป	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๙		คนงานประรถบรรทุกขยะ(พนักงานจ้างทั่วไป)	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	สรรหาโดยการสอบ
๒๐		คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	สรรหาโดยการสอบ
๒๑		พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	ไม่ว่าง	-	๑	

กองคลัง มีกรอบอัตราค่าจ้างดังนี้

๒๒	๖๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๓	๖๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๔	๖๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๓	นักวิชาการคลังปฏิบัติการ(ปก./ชก.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๕	๖๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	ขอใช้บัญชี กสธ.
๒๖	๖๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๕	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง)	ว่าง	-	๑	ว่างเดิม
๒๗	๖๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง)	ว่าง	-	๑	ว่างเดิม
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๒๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	๑	
๒๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๐		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๑		ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	ว่าง	-	๑	
๓๒		คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	สรรหาโดยการสอบ

กองช่าง มีกรอบอัตราค่าจ้างดังนี้

๓๓	๖๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๔	๖๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๕	๖๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๓	วิศวกรโยธา (ปก./ชก)	ว่าง	ว่าง	๑	ขอใช้บัญชี กสธ.
๓๖	๖๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๔	นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	ไม่ว่าง	-	๑	
		พนักงานจ้างภารกิจ				
๓๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๓๘		พนักงานสูบน้ำ	ไม่ว่าง	-	๑	
		พนักงานจ้าง				
๓๙		พนักงานผลิตน้ำปะปา	ไม่ว่าง	-	๑	
๔๐		คนงานประจํารถขยะ	ไม่ว่าง	-	๑	

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลังดังนี้

๔๑	๖๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ไม่ว่าง	-	๑	
		(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)				
๔๒	๖๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา	ไม่ว่าง	-	๑	
		(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)				
๔๓	๖๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา (ปค./ชก.)	ไม่ว่าง	-	๑	
๔๔	๖๙-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	ว่าง	กำหนดเพิ่ม	๑	ขอใช้บัญชี กสธ.
		บุคลากรทางการศึกษา				
๔๕		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
๔๖	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๔	ครู (คศ.๓)	ไม่ว่าง	-	๑	
๔๗	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๕	ครู (คศ.๒)	ไม่ว่าง	-	๑	
๔๘		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				
๔๙	๖๙-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๒๖	ครู (คศ.๒)	ไม่ว่าง	-	๑	
		พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๕๐		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	๑	
๕๑		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	๑	
๕๒		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	๑	
๕๓		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	๑	
๕๔		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ว่าง	-	๑	
๕๕		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	ไม่ว่าง	-	๑	
		พนักงานจ้างทั่วไป				
๕๖		ผู้ดูแลเด็ก	ไม่ว่าง	-	๑	
๕๗	๖๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ไม่ว่าง	-	๑	

(ลงชื่อ).....

(นายปณิธาน สรรพศิลป์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต่องบประมาณรายจ่าย
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

รายจ่ายประจำปี			รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง										หมายเหตุ
(๑) ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	(๒) ปัจจุบัน (บาท)		(๓) จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	(๔) คิดเป็น ร้อยละ	(๕) รายจ่ายหมวด เงินเดือน พนักงานส่วนตำบล	(๖) คิดเป็น ร้อยละ	(๗) รายจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	(๘) คิดเป็น ร้อยละ	(๙) รายจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	(๑๐) คิดเป็น ร้อยละ	(๑๑) รายจ่ายประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๒) รวมรายจ่ายหมวด เงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	(๑๓) คิดเป็น ร้อยละ		
๔๐,๗๖๐,๐๒๓	๔๕,๓๙๔,๐๐๐		๔,๖๓๓,๙๗๗	๑๐.๒๑	๑๑,๓๕๙,๓๐๐	๒๕.๐๒	๒๘๐,๐๘๐	๑	๒,๓๘๘,๔๓๒	๕.๒๖	๔๐๘,๐๐๐	๑๔,๔๓๕,๘๑๒	๓๑.๘๐		
ปีงบประมาณ๒๕๖๗	ปีงบประมาณ๒๕๖๘														



(ลงชื่อ).....

(นายปณิธาน สรรพศิลป์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ

กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาฬิกา) (๓)	ปริมาณงาน (ต่อปี) (๔)	เวลาที่ทั้งหมด ต่อปี(นาฬิกา) (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๑	(๒)				
๑	งานแก้ไขเหตุรำคาญตาม พ.ร.บ.การสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕	๑๘๐	๑๒	(๓)×(๔)	
๒	งานอาหารปลอดภัยและสุขาภิบาลอาหาร	๑๘๐	๑๒	๒,๑๖๐	๐.๐๓
๓	งานรักษาความสะอาดและสิ่งแวดล้อม	๒๐๐	๑๐๐	๒,๑๖๐	๐.๐๓
๔	งานโครงการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒๐๐	๑๒	๒,๔๐๐	๐.๐๓
๕	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๒๐๐	๑๒	๒,๔๐๐	๐.๐๓
๖	งานโรคจากการทำงานอาชีพ	๔๐๐	๑๒	๔,๘๐๐	๐.๐๖
๗	งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการ	๔๐๐	๑๒	๔,๘๐๐	๐.๐๖
๘	งานเฝ้าระวัง/ตรวจ/รักษา/บำบัดน้ำเสียในพื้นที่	๔๐๐	๑๐๐	๔๐,๐๐๐	๐.๔๘
๙	งานอนามัยในสถานประกอบการ	๔๐๐	๑๐๐	๔๐,๐๐๐	๐.๔๘
๑๐	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	๖๐	๒๔๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
รวม		๒,๖๒๐	๖๑๒	๑๓๓,๑๒๐	๑.๖๑



(ลงชื่อ).....

(นายปณิธาน สรรพศิลป์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ
กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาทีย) (๓)	ปริมาณงาน ๒๕๖๕ (๔)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาทีย) (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๒					
๑	การจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ ของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๖๐	๒๐๐	(๓)×(๔) ๗๒,๐๐๐	๐.๘๘๗
๒	สำรวจพื้นที่ทุกส่วนในองค์กรและส่วนราชการต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลของผู้ประกอบกิจการ หรือผู้ที่อยู่ในข่ายต้องชำระภาษี	๓๖๐	๑๒๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๕๒
๓	จัดทำหนังสือเตือนผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายชำระภาษีหรือ ค่าธรรมเนียม ให้เข้ามาชำระภาษีให้ครบถ้วน ทุกขั้นตอน	๒๔๐	๒๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๕๘
๔	ชำระภาษีค่าธรรมเนียมต่างๆ ภายใต้อำนาจหน้าที่และองค์กร	๒๔๐	๒๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๕๘
๕	ปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้อง ทันสมัย และใช้เป็นข้อมูลทางสถิติในการประมวลผลจากจัดเก็บรายได้พร้อมจัดทำระบบข้อมูลและบันทึก	๒๔๐	๑๒๐	๒,๘๘๐	๐.๐๓
	ข้อมูลทรัพย์สินทั้งหมดที่มีลงในระบบฐานข้อมูล				
๖	ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๒๔๐	๒๐๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๕๘
	รวม	๑,๖๘๐	๙๓๒	๒๖๒,๐๘๐	๓.๑๗



(ลงชื่อ).....

(นายปณิธาน สรรพศิลป์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ
กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (กองการศึกษา)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาฬิกา) (๓)	ปริมาณงาน ๒๕๖๘ (๔)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาฬิกา) (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๓					
๑	งานการรับ-ส่ง ลงทะเบียนหนังสือ	๑,๗๖๐	๓๐	(๓)×(๔) ๕๒,๘๐๐	๐.๖๔
๒	งานข้อมูลข่าวสารทางราชการ ระบบสารสนเทศ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่	๒๐๐	๘๐	๑๖,๐๐๐	๐.๑๙
๓	งานการเก็บรักษาเอกสาร/หนังสือราชการ	๕๐๐	๓๐	๑๕,๐๐๐	๐.๑๘
๔	งานดำเนินการรับ-ดำเนินการเรื่องร้องเรียน - ร้องทุกข์	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๕	งานขออนุมัติทำลายเอกสาร	๑	๕๔๐	๕๔๐	๐.๐๑
๖	งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๑๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
	รวม	๐	๐	๑๐๒,๓๔๐	๑.๒๔



(ลงชื่อ).....

(นายปณิธาน สรรพศิลป์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ
กำหนดตำแหน่ง คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาฬิกา) (๓)	ปริมาณงาน ๒๕๖๘ (๔)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาฬิกา) (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๔					
๑	งานกวาดล้างทำความสะอาดรถบรรทุกขยะ	๓๐	๑๘๕	(๓)×(๔) ๕,๕๕๐	๐.๐๗
๒	งานจัดเก็บขยะในพื้นที่ตำบลนาข่า	๓๖๐	๑,๐๔๐	๓๗๔,๔๐๐	๔.๕๒
๓	งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ	๖๐	๑๓๕	๘,๑๐๐	๐.๑๐
๔	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๓๐	๖๘	๒,๐๔๐	๐.๐๒
๕	งานส่งเสริมสุขภาพ	๓๐	๑๕๖	๔,๖๘๐	๐.๐๖
๖	งานกิจกรรมสาธารณสุข	๖๐	๗๒	๔,๓๒๐	๐.๐๕
๗	งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	๖๐	๓	๑๘๐	๐.๐๐
	รวม	๖๓๐	๑,๖๕๙	๓๙๙,๒๗๐	๔.๘๒

(ลงชื่อ).....
(นายปณิธาน สรรพศิลป์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ
กำหนดตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) กองคลัง

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที่) (๓)	ปริมาณงาน ๒๕๖๔ (๔)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาที่) (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๕					
๑	งานทั่วไปเกี่ยวกับระบบงานคอมพิวเตอร์ขององค์กร	๑๒๐	๑๒๐	(๓)X(๔)	
๒	งานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำฐานข้อมูลการจัดเก็บรายได้ขององค์กร	๑๒๐	๑๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๓	งานด้านความสะดวกของอาคารสำนักงาน	๑๘๐	๑๘๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
๔	งานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลแผนที่ภาษี เครื่อง GPS	๑๒๐	๑๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๕	งานแก้ไขปัญหาเบื้องต้นจากการปฏิบัติงาน	๑๒๐	๑๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๖	งานจัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานต่าง ๆ	๑๘๐	๑๘๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
๗	งานกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตรวจสอบความถูกต้อง	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๘	งานศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๙	งานปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๑๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๑๐	งานติดต่อดำเนินการงานกับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	รวม	๑,๐๒๐	๑,๐๒๐	๑๓๓,๒๐๐	๑.๖๑

(ลงชื่อ).....

(นายปณิธาน สรรพศิลป์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติ
กำหนดค่าแรง คณงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) สำนักปลัด

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที่) (๓)	ปริมาณงาน ๒๕๖๘ (๔)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาที่) (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๖	(๒)				
๑	งานทั่วไปเกี่ยวกับระบบงานคอมพิวเตอร์ขององค์กร	๑๒๐	๑๒๐	(๓)X(๔)	
๒	งานด้านความสะอาดของอาคารสำนักงาน	๑๘๐	๑๘๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๓	งานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูล LPA ITA	๖๐	๖๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
๔	งานแก้ไขปัญหาเบื้องต้นจากการปฏิบัติงาน	๑๒๐	๑๒๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๕	งานจัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานต่าง ๆ ในสำนักปลัด	๑๘๐	๑๘๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๖	งานกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตรวจสอบความถูกต้อง	๖๐	๖๐	๓๒,๔๐๐	๐.๓๙
๗	งานศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ ภายใต้งาน ระเบียบต่าง ๆ	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
๘	งานปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๑๒๐	๑๒๐	๑๔,๔๐๐	๐.๑๗
๙	งานติดต่อดำเนินการประสานงานกับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๖๐	๓,๖๐๐	๐.๐๔
	รวม	๙๖๐	๙๖๐	๑๒๒,๔๐๐	๑.๔๘

(ลงชื่อ).....

(นายปณิธาน สรรพศิลป์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติ
กำหนดตำแหน่ง นิติกร

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (๒)	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาที่) (๓)	ปริมาณงาน ๒๕๖๔ (๔)	เวลาทั้งหมด ต่อปี(นาที่) (๕)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ (๖)
๗					
๑	วินิจฉัยปัญหากฎหมายเกี่ยวกับระเบียบของทางราชการ	๑๒๐	๒๔	(๓)X(๔) ๒,๘๘๐	๐.๐๓
๒	วิเคราะห์และวิจัยเพื่อปรับปรุงกฎหมายและระเบียบข้อบัญญัติ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งต่างที่รับผิดชอบ	๒๔๐	๑๒	๒,๘๘๐	๐.๐๓
๓	งานศึกษาข้อมูลรวบรวม แสวงหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย	๑๒๐	๒๔	๒,๘๘๐	๐.๐๓
๔	วิจัยเกี่ยวกับ ข้าราชการ การร้องทุกข์ การร้องทุกข์ การพิจารณาขอเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาขอเลื่อนตำแหน่ง	๙๐	๒๔	๒,๘๘๐	๐.๐๓
๕	ร่างประกาศ คำสั่ง หรือ เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เอกสารมีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นไปตามข้อกำหนด หลักเกณฑ์และกฎหมาย	๙๐	๖๐	๕,๔๐๐	๐.๐๗
๖	ดำเนินการทางคดีต่างๆ เช่น การสอบสวนข้อเท็จจริง การติดตามหลักฐาน การสืบพยาน	๑๘๐	๒๔	๔,๓๒๐	๐.๐๕
๗	จัดทำร่างข้อบัญญัติตำบลตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๕๐	๓๖	๕,๔๐๐	๐.๐๗
๘	งานดำเนินการเรื่องร้องเรียน - ร้องทุกข์งานดำเนินการทางคดีแพ่ง คดีอาญาและทางวินัยของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๒๔๐	๑๘๐	๔๓,๒๐๐	๐.๕๒
๙	งานที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ สัญญานิติกรรม/สัญญาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล	๒๔๐	๑๒๐	๒๘,๘๐๐	๐.๓๕
	รวม	๑,๔๗๐	๕๐๔	๙๗,๕๒๐	๑.๑๘

(ลงชื่อ).....

(นายปณิธาน สรรพศิลป์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข

ลำดับที่	ลักษณะงานปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๑		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑	งานแก้ไขเหตุรำคาญตาม พ.ร.บ.การสาธารณสุข พ.ศ. ๒๕๓๕	๖	๘	๑๒	
๒	งานอาหารปลอดภัยและสุขภาพโภชนาการ	๗	๙	๑๒	
๓	งานรู้รักสามเส้าและสิ่งแวดล้อม	๗๐	๘๐	๑๐๐	
๔	งานโครงการรณรงค์สุขภาพอนามัยสิ่งแวดล้อม	๑๐	๑๖	๒๔	
๕	งานสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๙	๑๕	๒๔	
๖	งานโรคจากการประกอบอาชีพ	๗	๑๑	๒๔	
๗	งานสุขภาพโรงเรียน	๗	๑๒	๒๔	
๘	งานเฝ้าระวัง/ตรวจ/รักษา/บำบัดน้ำเสียในพื้นที่	๒๔	๔๘	๑๐๐	
๙	งานอาชีพอนามัย ในสถานประกอบการ	๕๒	๖๗	๑๐๐	
๑๐	งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย	๑๐๐	๑๖๐	๒๔๐	

(ลงชื่อ).....ผู้กรอก

(นายปณิธาน สรรพศิลป์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ลำดับที่	ลักษณะงานปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๒		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑	การจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียมและรายได้อื่นๆ ของรัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๕๐	๑๗๐	๒๐๐	
๒	สำรวจพื้นที่ทุกส่วนในองค์กรและส่วนราชการต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลของผู้ประกอบกิจการ หรือผู้ที่อยู่ในข่ายต้องชำระภาษี	๗๐	๘๕	๑๐๐	
๓	จัดทำหนังสือเตือนผู้ประกอบการที่อยู่ในข่ายชำระภาษีหรือ ค่าธรรมเนียม ในนำมาชำระภาษีให้ครบถ้วน ทุกขั้นตอน	๑๖๐	๑๘๐	๒๐๐	
๔	ชำระภาษีค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ภายในพื้นที่และองค์กร	๑๕๐	๑๗๐	๒๐๐	
๕	ปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้อง ทันสมัย และใช้เป็นข้อมูลทางสถิติในการประมวลผลจากจัดเก็บรายได้พร้อมจัดทำระบบฐานข้อมูลและบันทึก	๑๒	๑๕	๒๒	
	ข้อมูลทรัพย์สินทั้งหมดที่มีลงในระบบฐานข้อมูล				
๖	ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๐	๕๐	๑๐๐	
		๑๔๒	๑๗๕	๒๐๐	



(ลงชื่อ).....ผู้กรอก
(นายปณิธาน สรรพศิลป์)

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (กองการศึกษา)

ลำดับที่	ลักษณะงานปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๓		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑	งานการรับ-ส่ง ลงทะเบียนหนังสือ	๑๐๐	๑๒๐	๑๕๐	
๒	งานข้อมูลข่าวสารทางราชการ ระบบสารสนเทศ ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่	๑๒๐	๑๕๐	๑๘๐	
๓	งานการเก็บรักษาเอกสาร/หนังสือราชการ	๖๙	๘๗	๑๕๐	
๔	งานดำเนินการรับ-ดำเนินการเรื่องร้องเรียน - ร้องทุกข์	๕๕	๘๔	๑๒๐	
๕	งานขออนุมัติทำลายเอกสาร	๕๐	๘๗	๑๒๐	
๖	งานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย	๕๙	๘๐	๑๒๐	



(ลงชื่อ).....ผู้กรอก
(นายปณิธาน สรรพศิลป์)

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
กำหนดตำแหน่ง คนงานประจำรถบรรทุกขยะ (พนักงานจ้างทั่วไป)

ลำดับที่	ลักษณะงานปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๔		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑	งานกวาดล้างทำความสะอาดรถบรรทุกขยะ	๑๒๐	๑๕๐	๑๘๕	
๒	งานจัดเก็บขยะในพื้นที่ตำบลนาป่า	๖๕๐	๘๕๐	๑,๐๔๐	
๓	งานควบคุมป้องกันโรคติดต่อ	๒๕	๓๕	๑๓๕	
๔	งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม	๓๐	๔๕	๖๘	
๕	งานส่งเสริมสุขภาพ	๑๐๐	๑๓๐	๑๕๖	
๖	งานกิจกรรมสาธารณสุข	๒๐	๓๕	๗๒	
๗	งานรับเรื่องราวร้องทุกข์	๑	๑	๓	



(ลงชื่อ).....ผู้กรอก

(นายปณิธาน สรรพศิลป์)

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
กำหนดตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) กองคลัง

ลำดับที่	ลักษณะงานปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๕		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑	งานทั่วไปเกี่ยวกับระบบงานคอมพิวเตอร์ขององค์กร	๗๕	๙๐	๑๒๐	
๒	งานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำฐานข้อมูลการจัดเก็บรายได้ขององค์กร	๗๐	๙๐	๑๒๐	
๓	งานด้านความสะอาดของอาคารสำนักงาน	๖๕	๑๐๐	๑๘๐	
๔	งานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูลแผนที่ภาษี เครื่อง GPS	๘๐	๙๐	๑๒๐	
๕	งานแก้ไขปัญหามืองตันจากการปฏิบัติงาน	๗๕	๙๐	๑๒๐	
๖	งานจัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานต่าง ๆ	๖๕	๑๐๕	๑๘๐	
๗	งานกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตรวจสอบความถูกต้อง	๑๙	๓๑	๖๐	
๘	งานศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ	๒๐	๓๕	๖๐	
๙	งานปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๗๑	๘๙	๑๒๐	
๑๐	งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๑๙	๓๙	๖๐	



(ลงชื่อ).....ผู้กรอก

(นายปณิธาน สรรพศิลป์)

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
กำหนดตำแหน่ง คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) สำนักปลัด

ลำดับที่	ลักษณะงานปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๒		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑	งานทั่วไปเกี่ยวกับระบบงานคอมพิวเตอร์ขององค์กร	๗๐	๘๐	๑๒๐	
๒	งานด้านความสะอาดของอาคารสำนักงาน	๖๐	๑๐๐	๑๘๐	
๓	งานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดเก็บข้อมูล LPA ITA	๒๙	๓๕	๖๐	
๔	งานแก้ไขปัญหามืองตันจากการปฏิบัติงาน	๖๙	๙๐	๑๒๐	
๕	งานจัดทำเอกสาร บันทึกข้อมูลรายละเอียดของงานต่าง ๆ ในสำนักปลัด	๖๐	๑๑๐	๑๘๐	
๖	งานกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานและตรวจสอบความถูกต้อง	๑๕	๓๐	๖๐	
๗	งานศึกษาและติดตามเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ ๆ กฎหมาย ระเบียบต่าง ๆ	๒๕	๓๐	๖๐	
๘	งานปฏิบัติงานและสนับสนุนงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๖๕	๘๐	๑๒๐	
๙	งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	๒๕	๓๕	๖๐	



(ลงชื่อ).....ผู้กรอก

(นายปณิธาน สรรพศิลป์)

บัญชีแสดงปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง
กำหนดตำแหน่ง นิติกร

ลำดับที่	ลักษณะงานปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน ๓ ปี	ก่อน ๒ ปี	ก่อน ๑ ปี	
๗		๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	
๑	วินิจฉัยปัญหากฎหมายเกี่ยวกับระเบียบของทางราชการ	๑๓	๑๘	๒๔	
๒	วิเคราะห์และวิจัยเพื่อปรับปรุงกฎหมายและระเบียบข้อบัญญัติ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งต่างๆที่รับผิดชอบ	๑๐	๑๐	๑๒	
๓	งานศึกษาข้อมูลรวบรวม แสวงหาข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย	๑๐	๑๕	๒๔	
๔	วินัยเกี่ยวกับ ข้าราชการ การร้องทุกข์การ พักหรือระงับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และการดำเนินการคดีของหน่วยงาน	๑๕	๑๙	๒๔	
๕	ร่างประกาศ คำสั่ง หรือ เอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เอกสารมีความถูกต้องครบถ้วนเป็นไปตามข้อกำหนด หลักเกณฑ์และกฎหมาย	๓๐	๔๐	๖๐	
๖	ดำเนินการทางคดีต่างๆ เช่น การสอบสวนข้อเท็จจริง การติดตามหลักฐาน การสืบพยาน	๑๐	๑๖	๒๔	
๗	จัดทำร่างข้อบัญญัติตำบลตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๖	๒๘	๓๖	
๘	งานดำเนินการเรื่องร้องเรียน - ร้องทุกข์งานดำเนินการทางคดีแพ่ง คดีอาญาและทางวินัยของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๑๐๐	๑๕๐	๑๘๐	
๙	งานที่มีปัญหาเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ สัญญานิติกรรม/สัญญาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารส่วนตำบล	๘๐	๑๐๐	๑๒๐	



(ลงชื่อ).....ผู้กรอก

(นายปณิธาน สรรพศิลป์)

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาข้า

ที่ นค. ๗๕๔๐๑/

วันที่ ๑๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

เรื่อง เชิญประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า

ด้วยการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลกำหนด และสอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า จึงต้องมีการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่งและจัดสรรงบประมาณ

ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า เข้าร่วมประชุมพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคนในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวข้างต้น ในวันที่ ๑๓ เดือน พฤษภาคม ๒๕๖๖ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาข้า

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

ประธานกรรมการจัดทำแผนฯ

(นายชาญชัย บุญญานาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านนาข้า



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า

ที่ ๙๖/๒๕๖๖

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า เป็นไปอย่างถูกต้อง กำหนดให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แสดงถึงข้อมูล อัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภท ที่ตั้งจ่ายจากหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นและที่ตั้งจ่ายจากการได้รับการจัดสรรเงินเดือน ค่าจ้างจากเงินอุดหนุนรัฐบาล โดยแผนกำลังอัตรากำลัง ๓ ปีเป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงแต่งตั้งบุคคลดังต่อไปนี้ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า ประกอบด้วย

๑. นายชาญชัย บุญญานาม	นายก อบต.นาข้า	ประธานกรรมการ
๒. นายกรรตชนนท์ นามวงศา	ปลัด อบต.	กรรมการ
๓. นางศศิวิมล ศิริมณี	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. นางอรุชา นามวงศา	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๕. นายจรรณู ถิ่นชนนาง	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นายยรรยงค์ ชัยมูล	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	เลขานุการ

ให้มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้เป็นไปตามหนังสือสั่งการโดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของปริมาณงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า เป็นไปด้วยความถูกต้อง

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็น เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๓ เดือนกรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชาญชัย บุญญานาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า

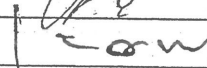
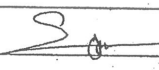
ร่าง.....
พิมพ์.....
ตรวจ.....
ทวน.....

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙)

วันที่ ๑๓ กรกฎาคม ๒๕๖๖

ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายชาญชัย บุญญานาม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว		ประธานกรรมการ
๒	นายกรรตชนนท์ นามวงศา	ปลัด อบต.		กรรมการ
๓	นางอรุษา นามวงศา	หัวหน้าสำนักปลัดฯ		กรรมการ
๔	นางศศิวิมล ศิริมณี	ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
๕	นายจรรยา ถิ่นชนนาง	ผู้อำนวยการกองช่าง		กรรมการ
๖	นายยรรยงค์ ชัยมูล	นักทรัพยากรบุคคล		เลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

๑. นางศศิวิมล ศิริมณี

ติดราชการ

๒. นายจรรยา ถิ่นชนนาง

ติดตรวจรับงาน

เริ่มประชุมเวลา - ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายชาญชัย บุญญานาม ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา
พนักงานส่วนตำบล (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗- ๒๕๖๙) เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม
และมอบหมายให้ นายกรรตชนนท์ นามวงศา ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว ดำเนินการ
ประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานกรรมการ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- เนื่องจากแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี (๒๕๖๗- ๒๕๖๙) ได้มีการปรับปรุงระยะเวลาที่ได้
จัดทำไว้ ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบล กำหนด จึงต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตาม
คำสั่งที่ ๒๐๔ /๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ เดือนพฤษภาคม ๒๕๖๕ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณพ.ศ.๒๕๖๗- ๒๕๖๙) เพื่อนำไปสู่การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
และจัดสรรงบประมาณให้แล้วเสร็จตามรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ โดยนักทรัพยากร
เป็นผู้รับผิดชอบจัดทำเอกสารในการจัดทำแล้วเสนอ หัวหน้าสำนักปลัดและหัวหน้าส่วนราชการ
อื่น จึงขอให้ทุกท่านพิจารณาถึงความจำเป็นและปริมาณงานที่ต้องจัดเพิ่มกำลังคนในการเสนอเพื่อ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ปรับปรุงครั้งที่ ๓ (เดือนมิถุนายน) ตามหลักการและเหตุผล ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ
โครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘
ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๒ การกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามข้อ ๑.๑
โดย พิจารณาว่าควรกำหนดตำแหน่งประเภทใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด(ข้าราชการ

หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) จึงจะเหมาะสมกับการกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบลักษณะงานและปริมาณงานในส่วนราชการนั้น

๑.๓ การกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบ ในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดย ให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจ หน้าที่และภารกิจ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การ วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไข ในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า จึงได้ปรับปรุงแผน อัตรากำลัง ครั้งที่ ๓ (เดือนมิถุนายน) สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ขึ้น

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุม

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

ประธานกรรมการ

เรื่องเพื่อทราบและพิจารณา

การพิจารณากำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่แผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ตำแหน่ง ดังนี้

กำหนดตำแหน่งใหม่ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัดกองช่าง
๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านนาซ่า) สังกัด กองการศึกษา
๓. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านกวดโคกสว่าง) สังกัด กองการศึกษา

ปลัด อบต.

- ในการประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปีประจำปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เพื่อพิจารณาเห็นชอบให้มีการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ในส่วนราชการจำนวน ๓ อัตรา ซึ่งการกำหนดตำแหน่งใหม่ในครั้งนี้กำหนดเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและมีความจำเป็น ต่อการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า ขอให้หัวหน้าสำนักปลัด และนัก ทรัพยากรบุคคลได้ชี้แจงเหตุผลและข้อมูลเบื้องต้นในการกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ในครั้งนี้

หัวหน้าสำนักปลัด

- ตามที่ได้มีส่วนราชการ คือสำนักปลัด ได้ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ในแผนอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี ตามเอกสารที่ได้แจ้งให้ทุกท่านแล้ว ซึ่งเมื่อภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ก่อนการกำหนด ตำแหน่งอยู่ที่ร้อยละ ๓๓.๒๖ ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๓ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๖ และเมื่อมีกำหนดเพิ่มตำแหน่งและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันในรอบ จึงกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ สังกัดกองช่าง
๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านนาซ่า) สังกัด กองการศึกษา
๓. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านกวดโคกสว่าง) สังกัด กองการศึกษา

คิดเป็นร้อยละของงบประมาณรายจ่ายอยู่ที่ร้อยละ ๓๒.๐๗ ซึ่งการกำหนดตำแหน่งในครั้งนี้จะอยู่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

นักทรัพยากรบุคคล - กระผมได้สอบถามไปยังเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังของจังหวัดแล้วว่าการเพิ่มอัตรากำลังในวอบบนี้ได้รับตามโครงสร้างที่ได้กำหนดขึ้นใหม่ซึ่งสามารถดำเนินการได้ แต่ต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า ถ้าร้อยละเกินจำนวนที่กำหนดอาจจะมีผลกระทบต่อพนักงานจ้างในอนาคตได้

ประธานกรรมการ - ตามที่หัวหน้าสำนักปลัด และนักทรัพยากรบุคคล ได้ชี้แจงข้อมูลในการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในครั้งนี้แล้ว ขอให้หัวหน้าส่วนราชการที่ทำเรื่องขอกำหนดตำแหน่งได้ชี้แจงเหตุผลความจำเป็นครับ

หัวหน้าสำนักปลัด - เนื่องจากในปีที่ผ่านมาสำนักปลัด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอ จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่สูงขึ้น ดังนั้น สำนักปลัดจึงขอกำหนดตำแหน่งใหม่ในสายงานการเจ้าหน้าที่ วิศวกรรมโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพการตรวจสอบ และรับรองงานด้านบุคลากร งานบริหารบุคคล

ประธานกรรมการ - ตามที่หัวหน้าสำนักปลัด ได้ชี้แจงเหตุผลให้กับคณะกรรมการทุกท่านได้รับทราบและคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมอีกหรือไม่ครับ หากไม่มีผมขอมติในที่ประชุมครับ

มติที่ประชุม - เห็นชอบการให้มีการกำหนดตำแหน่งใหม่ จำนวน ๓ อัตรา อัตราอัตรากำลังพนักงาน ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้
กำหนดตำแหน่งใหม่ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ตำแหน่ง วิศวกรรมโยธา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญ สังกัดกองช่าง
๒. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านนาซ่า) สังกัด กองการศึกษาฯ
๓. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บ้านกวดโคกสว่าง) สังกัด กองการศึกษาฯ

ปลัด อบต. - มอบหมายให้นักทรัพยากรบุคคลรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย ต่อไป

นักทรัพยากรบุคคล - รับทราบครับ และขอแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการที่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ในครั้งนี้ได้เตรียมเอกสารที่เกี่ยวข้องในการชี้แจงต่อคณะกรรมการปรับปรุงแผนของจังหวัด ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย มีท่านใดจะเสนออะไรอีกหรือไม่ หากไม่มีอะไรขอปิดการประชุมในครั้งนี้ครับ

ระเบียบวาระที่ ๔

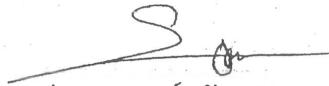
เรื่อง อื่นๆ

- ไม่มี

ปิดการประชุมเวลา

- ๑๑.๐๐ น.

ลงชื่อ

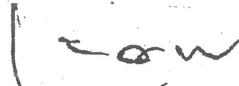


(นายบรรยงค์ ชัยมูล)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ผู้จัดบันทึกการประชุม

ลงชื่อ

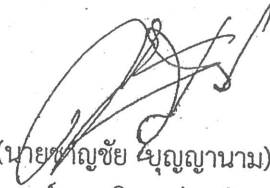


(นายกรรตชนนท์ นามวงศา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ลงชื่อ



(นายชาญชัย บุญญานาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาซ่า

ผู้รับรองรายงานการประชุม



ที่ นค ๗๕๔๐๑/๕๕๕

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว
อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย ๕๓๑๐๐

๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
เรียน ประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

จำนวน ๑ เล่ม

ตามแนวทาง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้อง
ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ฉบับเดิมจะครบกำหนด (วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖) เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่งการใช้
ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว จึงขอส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -
๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) ประกอบกับการประชุม ก.อบต.จังหวัดหนองคาย ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ วันที่ ๒๔
ตุลาคม ๒๕๖๖ เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคายพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป
รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายชาญชัย บุญญานาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว

สำนักงานปลัด อบต.นาข้าว
โทรศัพท์ ๐๔๒-๔๔๗-๑๓๖

หนองคาย “เกษตรอุตสาหกรรม วัฒนธรรมรุ่งเรือง เมืองท่องเที่ยวลุ่มน้ำโขง”

ร่าง.....
พิมพ์.....
ตรวจ.....
ทาน.....



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๖ ธันวาคม ๒๕๔๕ (รวมแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และข้อ ๑๒ แห่งประกาศคณะกรรมการการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดหนองคาย เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๗ กันยายน ๒๕๔๗ (รวมแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ประกอบกับ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดหนองคาย ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รายละเอียดตามแผนอัตรากำลังแนบท้าย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายชาญชัย บุญญานาม)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย

๔.๖ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	สำนักงานปลัด (๑๑)								
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
๘	เจ้าพนักงานธุรการ(ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๒	นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานประจำรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา (รถบรรทุกขยะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
	กองคลัง (๑๔)								
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง ๓ ก.ค.๒๕๖๖
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๓	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ผ.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	ผ.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม (+) / ลด (-)			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองช่าง (๑๕)								
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เดิม
๒๙	วิศวกรโยธา ปก/ชก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๐	นายช่างโยธา ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
	ลูกจ้างประจำ								
๒๙	นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	พนักงานสูบน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๒	พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๓๓	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
รวม		๑๐	๑๑	๑๑	๑๑	+๑	-	-	
๓๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
๓๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	นักวิชาการศึกษา ปก/ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านนาข้าว								
๓๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม /
๓๙	ครู (คศ.๑) <i>ไม่</i>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ครู (คศ.๒) <i>ไม่</i>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก <i>ไม่</i>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก <i>ไม่</i>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	<i>ไม่</i>
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกวัดโคกสว่าง								
๔๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม /
๔๔	ครู (คศ.๒) <i>ไม่</i>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม		๑๓	๑๕	๑๕	๑๕	+๒	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๕๐	๕๓	๕๓	๕๓	+๓	-	-	

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า อำเภอบ้านบึง จังหวัดหนองคาย

ที่	ชื่อสายงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
			จะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม (+) / ลด (-)			
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	สำนักงานปลัด (๐๑)	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	-	-	-	
๒	กองคลัง (๐๔)	๙	๙	๙	๙	-	-	-	
๓	กองช่าง (๐๕)	๑๐	๑๑	๑๑	๑๑	๑	-	-	
๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)	๑๓	๑๕	๑๕	๑๓	+๒	-	-	
๕	หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๕๐	๕๓	๕๓	๕๑	+๓	-	-	

๑๐. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเคียนและประโยชน์ตอบแทนอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลท่าเสา (๒๕๖๗ - ๒๕๖๘)

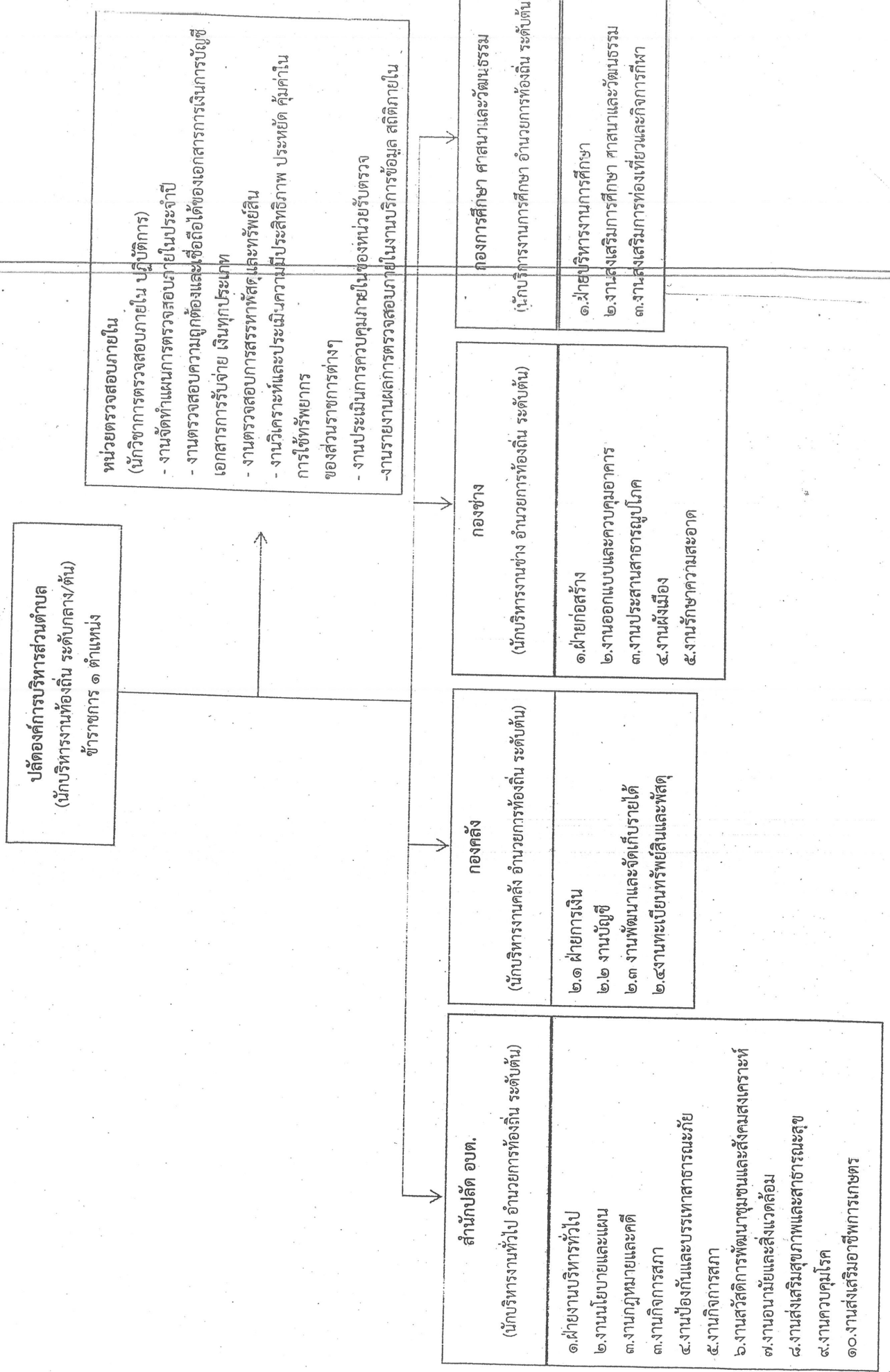
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราภาษีเงินได้				อัตราภาษีเงินได้				ค่าใช้จ่ายรวม(๔)	หมายเหตุ
				จำนวน(คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง				
							๒๕๖๓	๒๕๖๔		๒๕๖๓	๒๕๖๔		๒๕๖๓	๒๕๖๔		
	ยอดยกมา		๒๖	๒๑	๒,๒๔๓,๕๕๕	๒๕๔,๐๐๐	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	๒๕๖๔		
๒๗	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๕๖๐	๕๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๒๘	หัวหน้าช่างเขียนแบบและก่อสร้าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๕๖,๖๐๐	๑๕,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๒๙	วิศวกรโยธา	ป.ก/ชก	-	-	-	-	๑	๑	๑	+	๑	-	-	๒๕๖๔		
๓๐	นายช่างโยธา	ชก	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๓๑	ผู้ช่วยช่างโยธา		๑	๑	๒๓๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๓๒	พนักงานช่างตามภารกิจ		๑	๑	๑๓๗,๓๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๓๓	พนักงานช่างโยธา		๑	๑	๑๓๗,๖๔๕	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๓๔	พนักงานช่างโยธา		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๓๕	พนักงานช่างโยธา		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๓๖	พนักงานช่างโยธา		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๓๗	พนักงานช่างโยธา		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๓๘	พนักงานช่างโยธา		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๓๙	พนักงานช่างโยธา		๑	๑	๑๐๕,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๔๐	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ชก	๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๔๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๑๘๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๔๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๑๘๖,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๔๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก/ชก	๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๔๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	+	๑	-	-	๒๕๖๔		
๔๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๔๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๔๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๔๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๔๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๕๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๕๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๕๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๕๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๕๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๕๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๕๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๕๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๕๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๕๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๖๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๖๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๖๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๖๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๖๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๖๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๖๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๖๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๖๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๖๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๗๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๗๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๗๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๗๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๗๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๗๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๗๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๗๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๗๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๗๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๘๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๘๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๘๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๘๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๘๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๘๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๘๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๘๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๘๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๘๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๙๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๙๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๙๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๙๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๙๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๙๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๙๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๙๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๙๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๙๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๐๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๐๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๐๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๐๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๐๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๐๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๐๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๐๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๐๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๐๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๑๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๑๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๑๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๑๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๑๔	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๑๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๑๘	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๑๙	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๒๐	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)		๑	๑	๑๘๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๒๕๖๔		
๑๒๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)															

ที่	ชื่อสายงาน	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราส่วนที่หักค่า			อัตราหักเงิน			ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (ต่อ)				ค่าใช้จ่ายรวม (ต่อ)		หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗ (๖)	๒๕๖๘ (๗)	๒๕๖๙ (๘)			
	ยอดยกมา	๕๐	๕๐	๙,๖๓๘,๕๕๒	๕๐๘,๐๐๐	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	๑๐,๖๘๘,๕๕๒	๑๑,๐๘๘,๕๕๒	๑๑,๓๘๘,๕๕๒			
	รวม	๕๐	๕๐	๙,๖๓๘,๕๕๒	๕๐๘,๐๐๐	๕๓	๕๓	๕๓	-	-	-	๑๐,๖๘๘,๕๕๒	๑๑,๐๘๘,๕๕๒	๑๑,๓๘๘,๕๕๒			
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%																	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	
รวมไม่เก็บร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	

ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

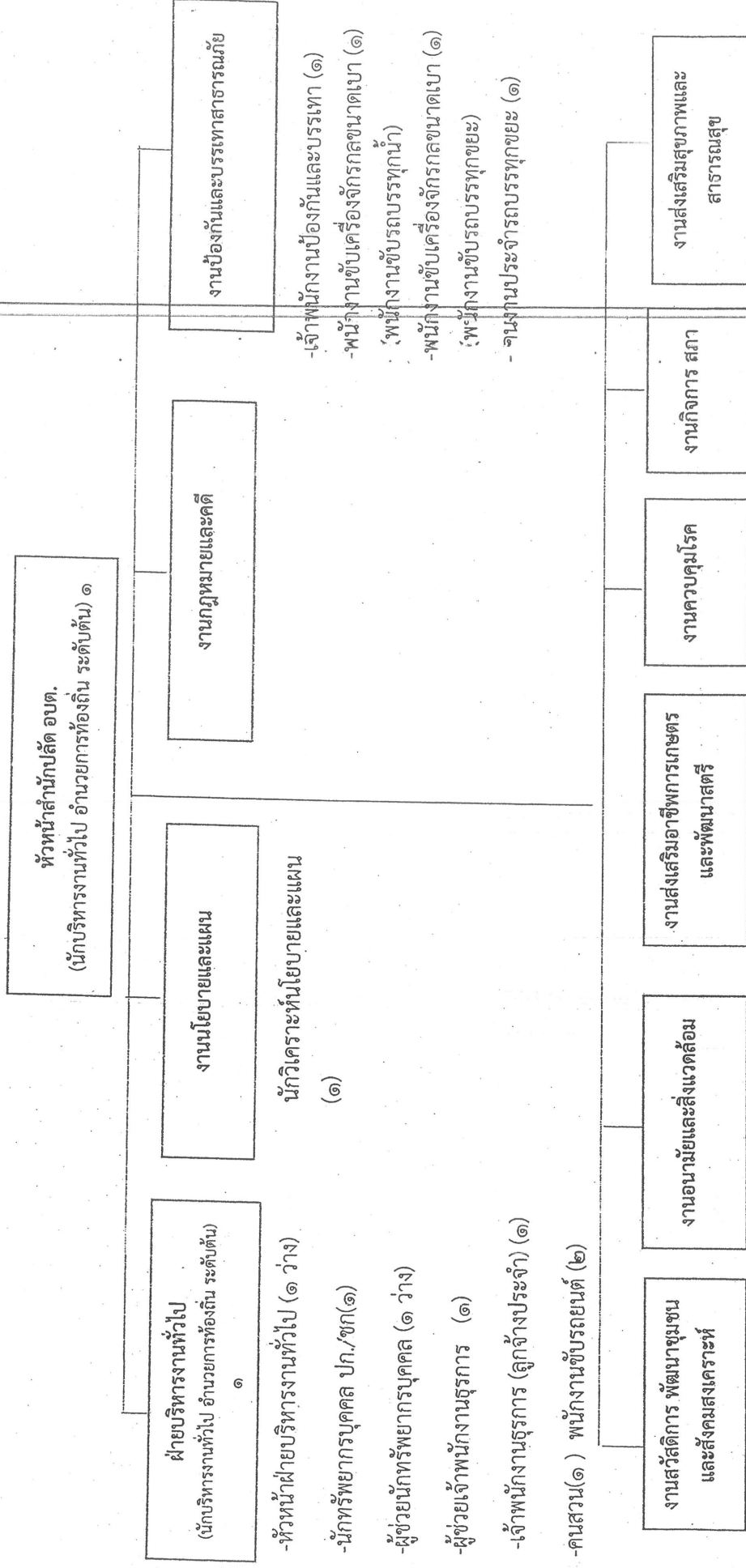
ปี	ประมาณการรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ	คิดเป็นร้อยละ ๔๐	ค่าใช้จ่ายบุคลากร	ค่าใช้จ่ายประโยชน์ ตอบแทนอื่น	รวม	คิดเป็นร้อยละของ งบประมาณการรายจ่าย
๒๕๖๗	๓๘,๓๖๐,๕๙๔	๑๕,๓๓๔,๒๓๐	๑๐,๖๘๘,๕๕๒	๑,๖๐๘,๙๘๓	๑๒,๓๐๓,๓๓๕	๓๒.๐๗
๒๕๖๘	๔๐,๒๙๘,๖๐๒	๑๖,๑๑๔,๔๕๑	๑๑,๐๘๘,๕๕๒	๑,๖๕๒,๙๘๐	๑๒,๖๙๔,๑๑๒	๓๑.๕๖
๒๕๖๙	๔๒,๒๔๖,๕๓๒	๑๖,๙๐๙,๐๑๓	๑๑,๓๘๘,๕๕๒	๑,๗๐๓,๖๒๗	๑๓,๐๙๒,๗๓๑	๓๑.๕๕

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว



แผนภูมิโครงสร้างของสำนักปลัด อบต.นาข่า

ಸಿಫೋಟ- ಸಿಫೋಟ ೧೨

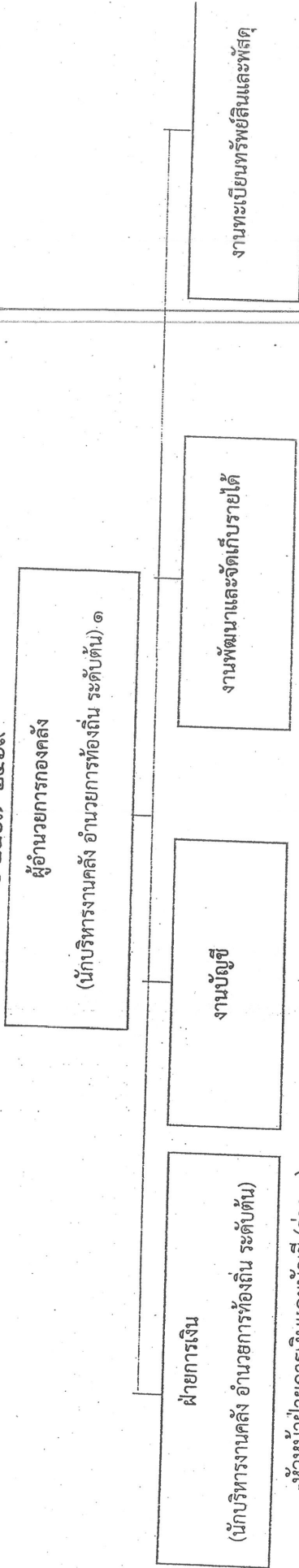


- เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง/ชง. (๑)
- นักการภารโรง (๑)

[illegible]

แผนภูมิโครงสร้างของกองคลัง

ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



- หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (ว่าง ๑)

- นักวิชาการคลัง ปก. (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๒)

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง (๑)

- เจ้าพนักงานการเงินและการบัญชี ปง/ชง (ว่าง)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ว่าง ๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)

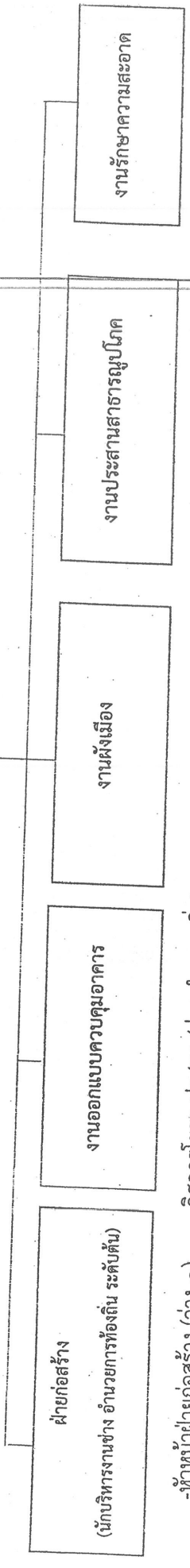
ระดับ	ทั่วไป			จัดการ				อำนวยความสะดวก			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ปจ.	ชง.	อว.	ปก.	ชก.	ชพ.	ชช.	ต้น	กลาง	สูง			
ปัจจุบัน	-	๒	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๕	-	๙
กรอบใหม่ภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

แผนภูมิโครงสร้างของกองช่าง

ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง อำเภอยางหักท้องถิ่น ระดับต้น ๑)



- หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง (ว่าง ๑) - วิศวกรโยธา ปก/ชก (ว่าง กำหนดเพิ่ม)

- นายช่างโยธา (ลูกจ้างประจำ) (๑) - นายช่างโยธา ชง. (ว่าง ๑)

- พนักงานผลิตน้ำประปา (๒)

- พนักงานสูบน้ำ (๑)

- คนงาน (๒)
(คนงานทั่วไป)

ระดับ	ทั่วไป			วิชาการ				อำนาจการท้องถิ่น			พนักงานคลัง	รวม
	ปง.	ชง.	ด.	ปค.	ชก.	ชพ.	ชข.	ต้น	กลาง	สูง		
ปัจจุบัน	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	๑๐
กรอบนโยบายใน ๓ ปี	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑

แผนภูมิโครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(นักบริหารงานการศึกษา อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น) ว่าง

ฝ่ายบริหารการศึกษา

(นักบริหารการศึกษา อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น)

-หัวหน้าฝ่ายบริหารการศึกษา (๑ ว่าง)

ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

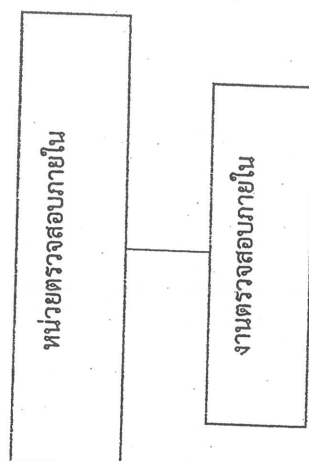
งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

งานส่งเสริมการท่องเที่ยว และ
กิจการกีฬา

-ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๒ กำหนดเพิ่ม)
-ครู (๓) - ผู้ดูแลเด็ก (๒)
-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๕)

-นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.(๑)

ระดับ	วิชาการ		บริหาร				อำนวยความสะดวกท้องถิ่น			พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
	ครู	ค.ศ.๑ ผู้ช่วย	ค.ศ.๒	ค.ศ.๓	ค.ศ.๓	ชก	ชพ	ชช	ต้น	กลาง	สูง		
ปัจจุบัน	-	๒	๑	-	-	๑	-	-	๒	-	-	๖	๑๓
กรอบแผนภายใน ๓ ปี	-	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	-	๒



-นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑ ว่าง)

[illegible]

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง (๒๕๖๗-๒๕๖๘)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า อำเภอห้วย จังหัดหนองคาย

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง/หน่วยงาน	เลขที่	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่	ตำแหน่ง	การต่อจากเดิม	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินอื่นๆ	หมายเหตุ
๑	นางสาว...	...	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	๖๕-๓-๐๐-๑๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	...	๕๖,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๕๕,๗๒๐	...
๒	นาง...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	...	๕๖,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๕๕,๗๒๐	...
๓	นาง...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	...	๕๖,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๕๕,๗๒๐	...
๔	นาย...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	...	๕๖,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๕๕,๗๒๐	...
๕	นางสาว...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	...	๕๖,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๕๕,๗๒๐	...
๖	นางสาว...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	...	๕๖,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๕๕,๗๒๐	...
๗	นางสาว...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	...	๕๖,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๕๕,๗๒๐	...
๘	นางสาว...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	...	๕๖,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๕๕,๗๒๐	...
๙	นางสาว...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	...	๕๖,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๕๕,๗๒๐	...
๑๐	นางสาว...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	...	๕๖,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๕๕,๗๒๐	...
๑๑	นางสาว...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	...	๕๖,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๕๕,๗๒๐	...
๑๒	นางสาว...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	...	๕๖,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๕๕,๗๒๐	...
๑๓	นางสาว...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	...	๕๖,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๕๕,๗๒๐	...
๑๔	นางสาว...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	...	๕๖,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๕๕,๗๒๐	...
๑๕	นางสาว...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	...	๕๖,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๕๕,๗๒๐	...
๑๖	นางสาว...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	...	๕๖,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๕๕,๗๒๐	...
๑๗	นางสาว...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	๖๕-๓-๐๑-๒๑๐๓-๐๐๑	...	...	...	...	๕๖,๕๐๐	๕๔,๐๐๐	๕๕๕,๗๒๐	...

[illegible]

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		ประเภท	ระดับ	เลขที่	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ประวัติ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
			เลขที่	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง												
๓๘	นางสาว วัง																	
๓๙	นางสาว วัง																	
๔๐	นางสาว วัง																	
๔๑	นางสาว วัง																	
๔๒	นางสาว วัง																	
๔๓	นางสาว วัง																	
๔๔	นางสาว วัง																	
๔๕	นางสาว วัง																	
๔๖	นางสาว วัง																	
๔๗	นางสาว วัง																	
๔๘	นางสาว วัง																	
๔๙	นางสาว วัง																	
๕๐	นางสาว วัง																	
๕๑	นางสาว วัง																	
๕๒	นางสาว วัง																	
๕๓	นางสาว วัง																	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประกาศคุณธรรมจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการเนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้พนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะต้องประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลดังกล่าวข้างต้นทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่๓) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนากองพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุใหม่และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้า กรณี บรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาลูกจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาลูกจ้างใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่างๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัวได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า มีหลักการในการพัฒนาบุคคล คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๒.๒.๑) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ของเทศบาลตำบลศรีดอนไผ่ หรือส่วนไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น วิทยาลัยการปกครอง ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒.๒.๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค สภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้ และประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๒.๒.๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่างๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่างๆที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน
- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง
- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง
- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วยค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาข่า ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงาน และลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของ จริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาข้าว
(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ที่	อำเภอ/อบต.	โครงสร้าง		รวม อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่มี				ว่าง				ยุบ	เพิ่ม		ปรับปรุง ตำแหน่ง/ ตัดโอน	รวมอัตรา กำลัง	ค่าใช้จ่าย ตาม ม.๓๕ (ปี ๖๖)	ความเห็น ของคณะ อนุกรรมการฯ
		ส่วนราชการ			คนครอง														
		เดิม	ใหม่		พ.ตำบล	ลูกจ้างประจำ	พ.จ้างฯ	พ.ตำบล	ลูกจ้างประจำ	พ.จ้าง	พ.ตำบล	ลูกจ้างประจำ		พ.จ้าง					
๑	อบต.นาข้าว อำเภอท่าบ่อ	๔	๕	๕๐	๘	๒	๒๗	๑๑	๐	๒	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๕๓	๓๒.๐๗	

หมายเหตุ : เพิ่มพนักงานส่วนตำบล

๑. ปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง ปรับเป็น ระดับกลาง/ระดับต้น

จำนวน ๑ อัตรา

เพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ

เพิ่มพนักงานจ้างทั่วไป

ยุบเลิกพนักงานส่วนตำบล

อัตรากำลังเดิม หมายถึง อัตรากำลังที่มีคนครอง+อัตราว่าง
รวมอัตรากำลัง หมายถึง อัตรากำลังที่มีคนครอง+อัตราว่าง-ยุบ+เพิ่ม

แผนปฏิบัติการประจำปี

แผนปฏิบัติการประจำปี

ในการประชุม ก.อ.บต.จังหวัดหนองคาย ครั้งที่ /๒๕๖๖ วันที่

ที่	องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอ	อัตรากำลังทั้งหมด	รายการปรับปรุง	ความเห็นคณะกรรมการฯ	มติ ก.อบต.จังหวัดหนองคาย
๑	อบต.นาข้า	ก่อนปรับปรุง ๕๐ อัตรา พ.ส่วนตัวบ มีคนครอง ๘ คน พ.ส่วนตัวบ ว้าง ๑๑ คน สจ.ประจำ มีคนครอง ๒ คน พ.จ้าง มีคนครอง ๒๗ คน	ยุบเลิก ไม่มี		
	โครงสร้างส่วนราชการ				
	๑.สำนักงานปลัด				
	๒.กองคลัง				
	๓.กองช่าง				
	๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม				
	๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	หลังปรับปรุง ๕๓ อัตรา ปี ๖๗ ค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๒.๐๗ ปี ๖๘ ค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๑.๔๖ ปี ๖๙ ค่าใช้จ่ายร้อยละ ๓๐.๘๔	กำหนดเพิ่ม		
			ปรับปรุงตำแหน่ง		
			ไม่มี		

