

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘



องค์การบริหารส่วนตำบลนาบกอก

อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘ เป็นต้นไป
๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาออกใช้เป็นกรอบและแนวทางในการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และโครงสร้างกำหนดส่วนราชการต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(ลงชื่อ)

(นายไชยณรงค์ วงษ์ประชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนากอกจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนสูงสูดตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนากอก	๓๕
๑๓. ประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๙

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑
- สำเนาประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘
- สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ส่วนค่าแถมงบประมาณ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘

องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร

๑. หลักการและเหตุผล

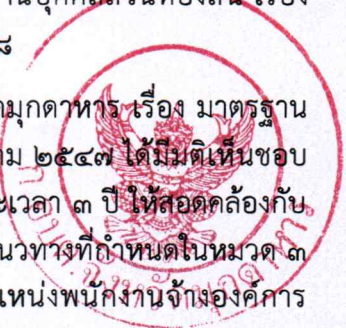
๑.๑ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น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

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

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

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

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ได้มีมติเห็นชอบกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานจ้างเป็นระยะเวลา ๓ ปี ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ตามแนวทางที่กำหนดในหมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การ



บริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

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

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

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

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอโนนศิลา จังหวัดมุกดาหาร จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายการจัดตั้งพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก ซึ่งมีนายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนอกตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนอก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนอกบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามงานที่ทำงานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนอก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process : ปรากฏรายละเอียดตามตารางวิเคราะห์งาน ข้อ ๕ ภารกิจอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย ตามสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องกรบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าภารกิจกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร ได้วิเคราะห์ปัญหาในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล และความจำเป็นพื้นฐานตามความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการผลิต และเก็บกักน้ำ

๒. ด้านเศรษฐกิจ

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

๓. ด้านสังคม

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

๔. ด้านการเมืองและการบริหาร

- ๔.๑ งบประมาณมีไม่เพียงพอ ทำให้การช่วยเหลือและสนับสนุนไม่ต่อเนื่อง
- ๔.๒ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๔.๓ ผู้นำชุมชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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



๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาด้านการจัดการขยะมูลฝอย และแหล่งน้ำทิ้ง
- ๖.๒ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุข และอนามัย

๗. ด้านการศึกษา

- ๗.๑ ขาดงบประมาณในการพัฒนาในการจัดกระบวนการเรียนการสอน
- ๗.๒ ระบบการเรียนการสอนยังไม่ได้มาตรฐานตามที่กำหนด
- ๗.๓ เกิดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

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

๒. ด้านเศรษฐกิจ

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

๓. ด้านสังคม

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

๔. ด้านการเมืองและการบริหาร

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

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

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

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ดำเนินการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุข
- ๖.๒ บริหารจัดการด้านขยะมูลฝอย และแหล่งน้ำทิ้ง

๗. ด้านการศึกษา

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



๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมน้ำจืด จังหวัดมุกดาหาร ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

๕.๑ วิสัยทัศน์

“การคมนาคมสะดวก มีรายได้ การศึกษามีคุณภาพ ชุมชนเข้มแข็ง การบริหารจัดการที่ดี”

๕.๒ กำหนดยุทธศาสตร์ทั้งหมด ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๕.๒.๑ การพัฒนาด้านคมนาคม

(๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน และท่อระบายน้ำ

๕.๒.๒ การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

(๑) ก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค

(๒) ก่อสร้างและซ่อมแซมแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

(๓) ติดตั้งไฟฟ้าส่องทางสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำ

๕.๒.๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

(๑) ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพและเพิ่มรายได้แก่ประชาชน

๕.๒.๔ การพัฒนาด้านชุมชนเข้มแข็ง

(๑) การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบเรียบร้อย

(๒) ก่อสร้างและปรับปรุงสถานที่สาธารณะประโยชน์

(๓) ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

(๔) ก่อสร้างปรับปรุงอาคารสำนักงานและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

(๕) การป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติดและปัญหาสังคมในชุมชน

(๖) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการและการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

(๗) การป้องกันควบคุมโรคติดต่อและส่งเสริมสุขภาพอนามัย

๕.๒.๕ การพัฒนาด้านการศึกษา

(๑) เพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

(๒) ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้และพัฒนาการแก่เด็กและเยาวชน

๕.๒.๖ การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

(๑) ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒.๗ การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จริยธรรมและศีลธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(๑) ส่งเสริม สนับสนุนประเพณี วัฒนธรรม จริยธรรมและศีลธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๓ เป้าประสงค์

๑) การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว

๒) การสาธารณูปโภคและสาธารณูปการครบครัน

๓) ประชาชนมีอาชีพและรายได้เพิ่มขึ้น

๔) ปัญหาชุมชนได้รับการแก้ไข

๕) ระบบการจัดการศึกษามีคุณภาพ

๖) สิ่งแวดล้อมได้รับดูแลรักษา

๗) ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการสืบสาน



๕.๔ ตัวชี้วัด

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

๕.๕ ค่าเป้าหมาย

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

๕.๖ กลยุทธ์

๑) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

๒) พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาหน้าท่วมและน้ำแล้ง

๓) ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด

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

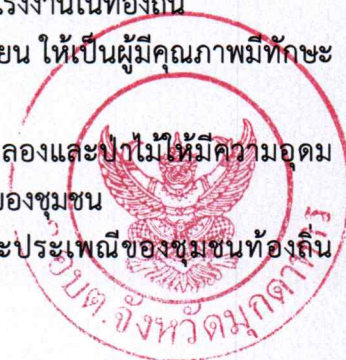
๕) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๖) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน

๗) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๕.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง



- ๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก และภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔ โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคาม (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก และกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทำให้สามารถกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก เป็น ๗ ด้าน ดังต่อไปนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๗) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๘) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

- (๗) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๕) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๖) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๕))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

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



หมายเหตุ	มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒
	มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ประชากรส่วนใหญ่มีที่ทำกินเป็นของตนเอง
๒. สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ มีความอุดมสมบูรณ์
๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่น
๔. ผู้บริหารท้องถิ่นกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
๕. ฝ่ายบริหารและฝ่ายสภา มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความ
เดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง
๖. มีแผนพัฒนาตำบล และแผนการใช้จ่ายงบประมาณที่ชัดเจน
๗. มีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน(Weakness=W)

๑. ชุมชนขาดความเข้มแข็งในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ชุมชนขาดความเข้มแข็งในการรวมกลุ่มอาชีพ
๓. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน - ย้าย บ่อย ทำให้เกิดการดำเนินงานไม่มีความต่อเนื่อง
๔. บุคลากรขาดแรงจูงใจในการทำงาน

โอกาส(Opportunity=O)

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

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

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



๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาออกจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอเนินกุ่มคำศรี้อย จังหวัดมุกดาหาร จึงกำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง
- (๑๔) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร



- (๑๖) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (๑๗) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๑๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๒๐) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๒๑) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๒) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

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

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

โดยมีมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๔๙ อัตรากำลัง โดยมีคนครองจำนวน ๓๕ อัตรากำลัง เป็นพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒๔ อัตรากำลัง พนักงานครู ๑๒ อัตรากำลัง พนักงานจ้างจำนวน ๒๐ อัตรากำลัง เป็นกรอบอัตรากำลังว่างจำนวน ๑๔ อัตรากำลัง ดังนี้

๑ **สำนักปลัด** มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ อัตรากำลัง พนักงานจ้าง จำนวน ๕ อัตรากำลัง ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน		หมายเหตุ
			พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้าง	
๑.	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	-	
๒.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	ว่าง
๓.	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	-	
๔.	นิติกร	ชำนาญการ	๑	-	
๕.	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	-	
๖.	นักจัดการงานทั่วไป	ชำนาญการ	๑	-	

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน		หมายเหตุ
			พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้าง	
๗.	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	รอกกรมสรรหาฯ
๘.	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	-	
๙.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชำนาญงาน	๑	-	
๑๐.	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ชำนาญงาน	๑	-	
๑๑.	พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่การโรง	-	-	๑	
๑๒.	พนักงานจ้างทั่วไป ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	-	๒	ว่าง ๑
๑๓.	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่บริกรหรือพนักงานประจำตึก	-	-	๑	
๑๔.	พนักงานจ้างทั่วไปปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	
รวมกรอบอัตรากำลังสำนักงานปลัด			๑๐	๕	รวม ๑๕ อัตรากำลัง

๒ กองคลัง มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรากำลัง พนักงานจ้าง จำนวน ๓ อัตรากำลัง ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน		หมายเหตุ
			พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้าง	
๑.	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๑	-	ว่าง
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	-	
๓.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	-	รอกกรมสรรหาฯ
๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	-	
๕.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง	๑	-	รอกกรมสรรหาฯ
๖.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	๑	
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑	
รวมกรอบอัตรากำลังกองคลัง			๕	๓	รวม ๘ อัตรากำลัง

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

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

๕.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา พนักงานครู ๑ อัตรา จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๘ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน		หมายเหตุ
			พนักงานส่วน ตำบล/ครู	พนักงาน จ้าง	
๑.	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	-	
๒.	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	-	
๓.	นักสันทนการ	ปก./ชก.	๑	-	รอกกรมสรรหาฯ
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาออก					
๑.	ผอ. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาออก	-	๑	-	รอกกรมจัดสรรฯ
๒.	ครู	คศ.๒	๑	-	
๓.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๒	
๔.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์					
๑.	ผอ. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์	-	๑	-	รอกกรมจัดสรรฯ
๒.	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๒	-	รอกกรมสรรหาฯ
๓.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๔	
รวมกรอบอัตรากำลังกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			๘	๘	รวม ๑๖ อัตรา

๕.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

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

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

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

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

๕. **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตาม และการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

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



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ และทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ปฏิบัติหน้าที่การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่บริการ/พนักงานประจำตึก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรรมโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาออก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*** รอกงนา
ครู (ศพด.ตำบลนาออก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต่อ)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*** รอกрма
ครูผู้ช่วย (ศพด.บ้านโนนสวรรค์)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	** ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-	

หมายเหตุ

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

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

**** ได้รับแจ้งจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู/พนักงานครูตามหนังสือ ดังนี้**

๑. หนังสืออำเภอนิคมน้ำจืดที่ มท ๐๐๒๓.๑๐/ว๕๐๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

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

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

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

หลักและวิธีการคิดภาระใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร ได้นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด) ทหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

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

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

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

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ ทหารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี



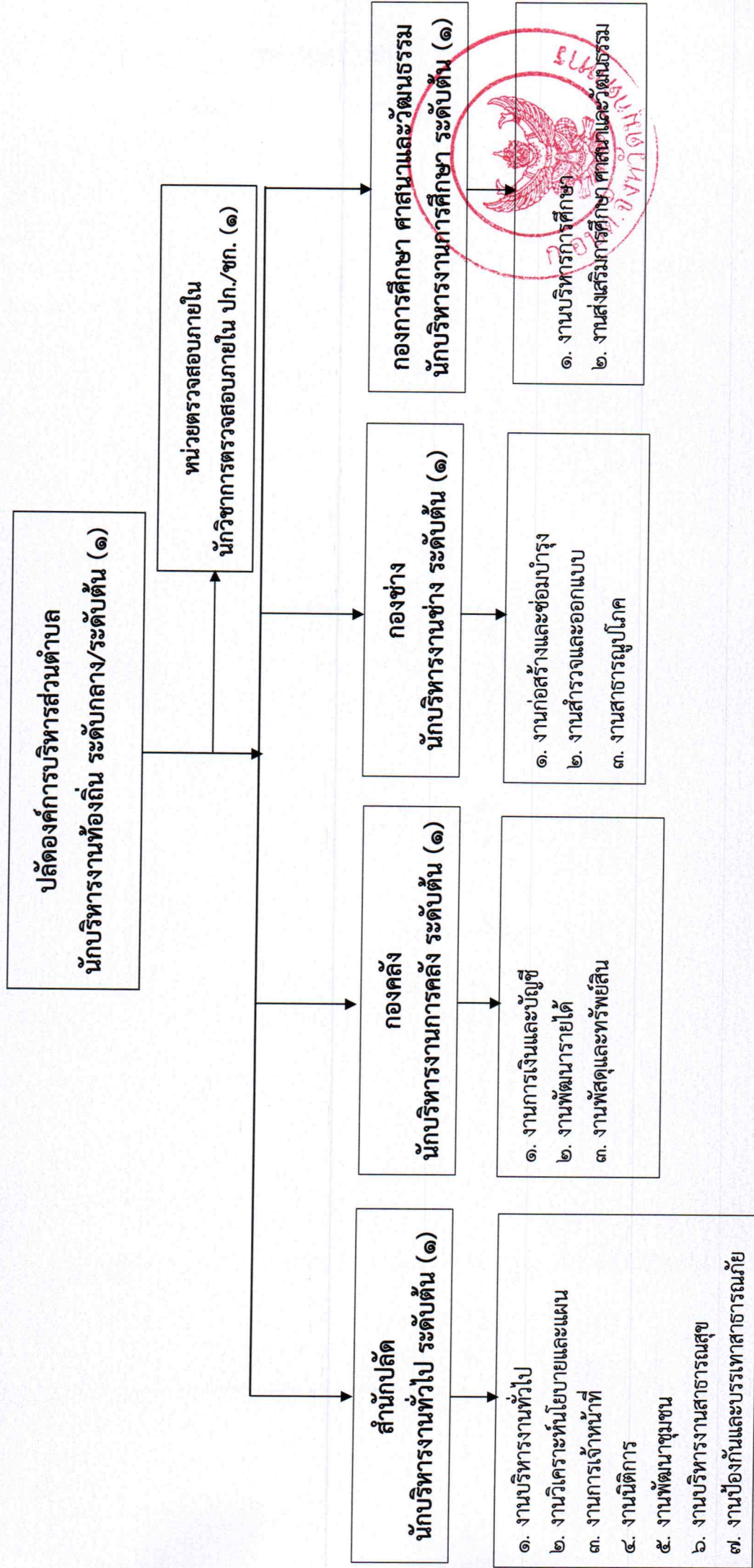
๙. ภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอโนนศิลา จังหวัดมุกดาหาร

ที่	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังที่คาดว่าจะใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น(๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน(๑)	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑		๕๐๖,๙๔๐	๑๔๗,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๒๗๑,๙๔๐	๒๗๑,๙๔๐	๒๗๑,๙๔๐	วัน	
๒	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑		๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑											
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑		๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑											๔๐,๙๐๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑		๔๖๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑											วัน
๕	นักวิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑		๔๕๕,๕๕๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑											๓๘,๕๕๐
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑		๔๖๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑											๓๗,๙๖๐
๗	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	๑		๔๐๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑											๓๘,๐๘๐
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ช.ก.	๑		๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑											๓๘,๙๒๐
๙	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑		๒๔๔,๓๒๐	-	๑	๑	๑											๓๗,๙๒๐
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑		๓๒๔,๓๒๐	-	๑	๑	๑											๒๐,๓๒๐
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑		๓๐๒,๒๘๐	-	๑	๑	๑											๒๗,๐๓๐
พนักงานจ้างสำนักงาน																				
๑๒	ปฏิบัติหน้าที่การโรง	-	๑		๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑											๙,๐๐๐
๑๓	ปฏิบัติหน้าที่กรหรือพนักงานประจำตัด	-	๑		๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑											๙,๐๐๐
๑๔	ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถยนต์	-	๑		๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑											๙,๐๐๐
๑๕	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	๒		๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒											๙,๐๐๐
กองคลัง																				
๑๖	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑		๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑											วัน
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑		๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑											๓๗,๓๒๐
๑๘	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑		๓๔๒,๓๒๐	-	๑	๑	๑											๓๖,๓๒๐
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑		๓๓๕,๕๕๐	-	๑	๑	๑											๓๖,๕๕๐
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑		๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑											๓๖,๙๐๐
พนักงานจ้างกองคลัง																				
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑		๑๓๘,๙๖๐	-	๑	๑	๑											๑๓,๙๖๐
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑		๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑											๑๓,๐๐๐
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑		๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑											๑๓,๘๐๐
กองช่าง																				
๒๔	ผอ. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑		๕๕๗,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑											วัน
๒๕	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑		๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑											๓๗,๓๒๐
๒๖	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑		๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑											๓๖,๙๐๐
๒๗	นายช่างสำรวจ	ป.ก./ช.ก.	๑		๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑											๓๖,๙๐๐

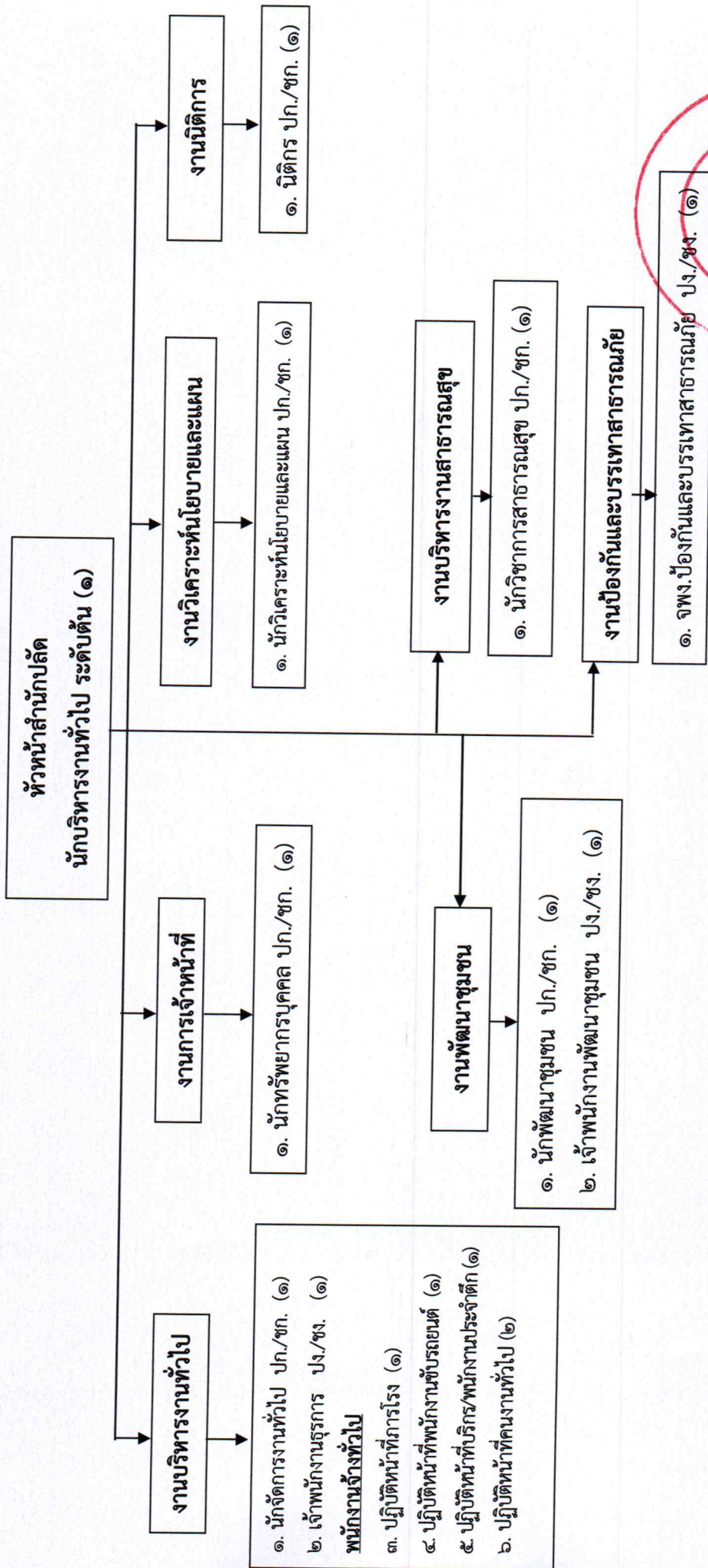


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

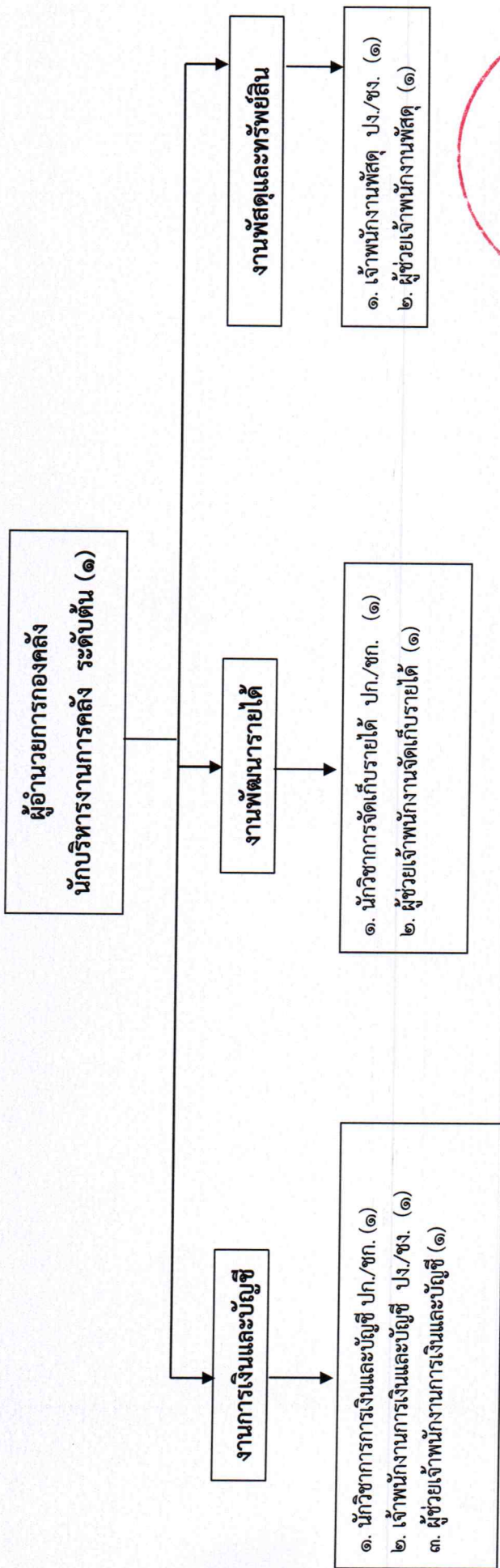


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.นาออก



ประเภท ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง ทั่วไป (ทักษะ)
	สูง	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชก.	พง.		
จำนวน	-	-	๑	๕	๑	๑	๑	๒	๑

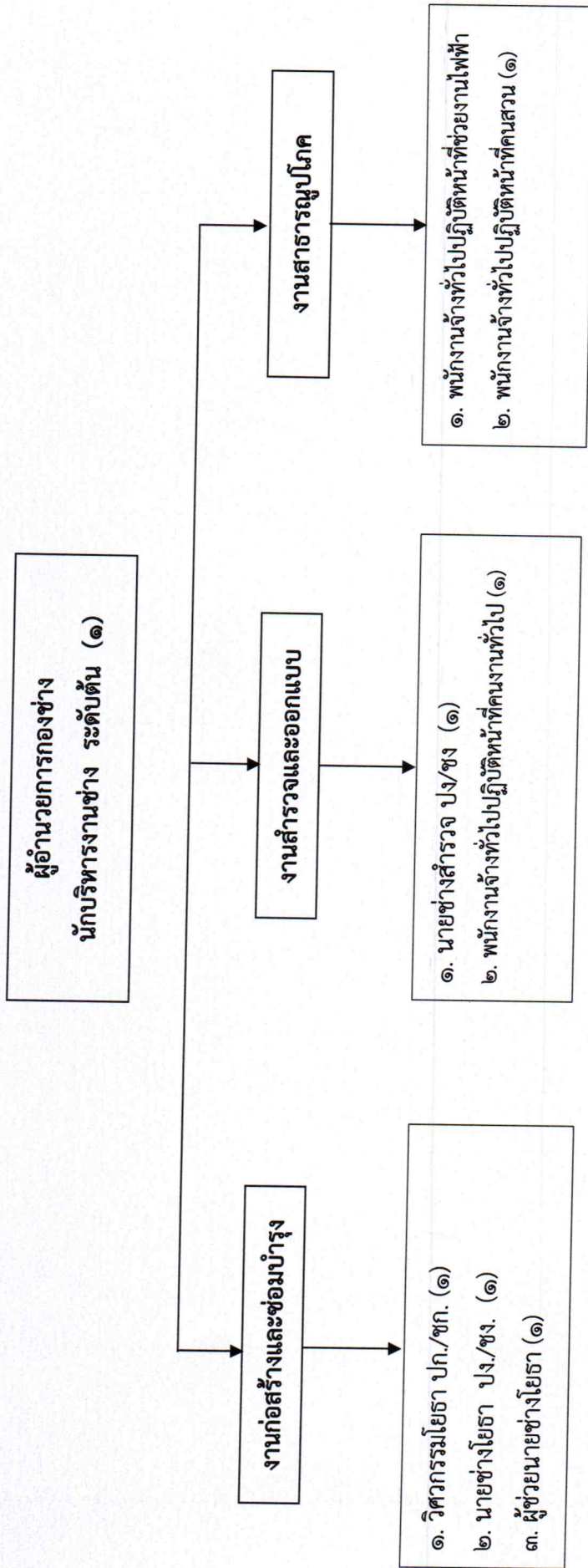
โครงสร้างองค์กร



ประเภท ระดับ	อำนาจการ		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
	สูง	กลาง	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	
จำนวน	-	-	๑	๑	-	๒	๓



โครงสร้างกองช่าง



ประเภท ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)
	สูง	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ปง.	ชง.	ปง.	
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-	-	๒	๑

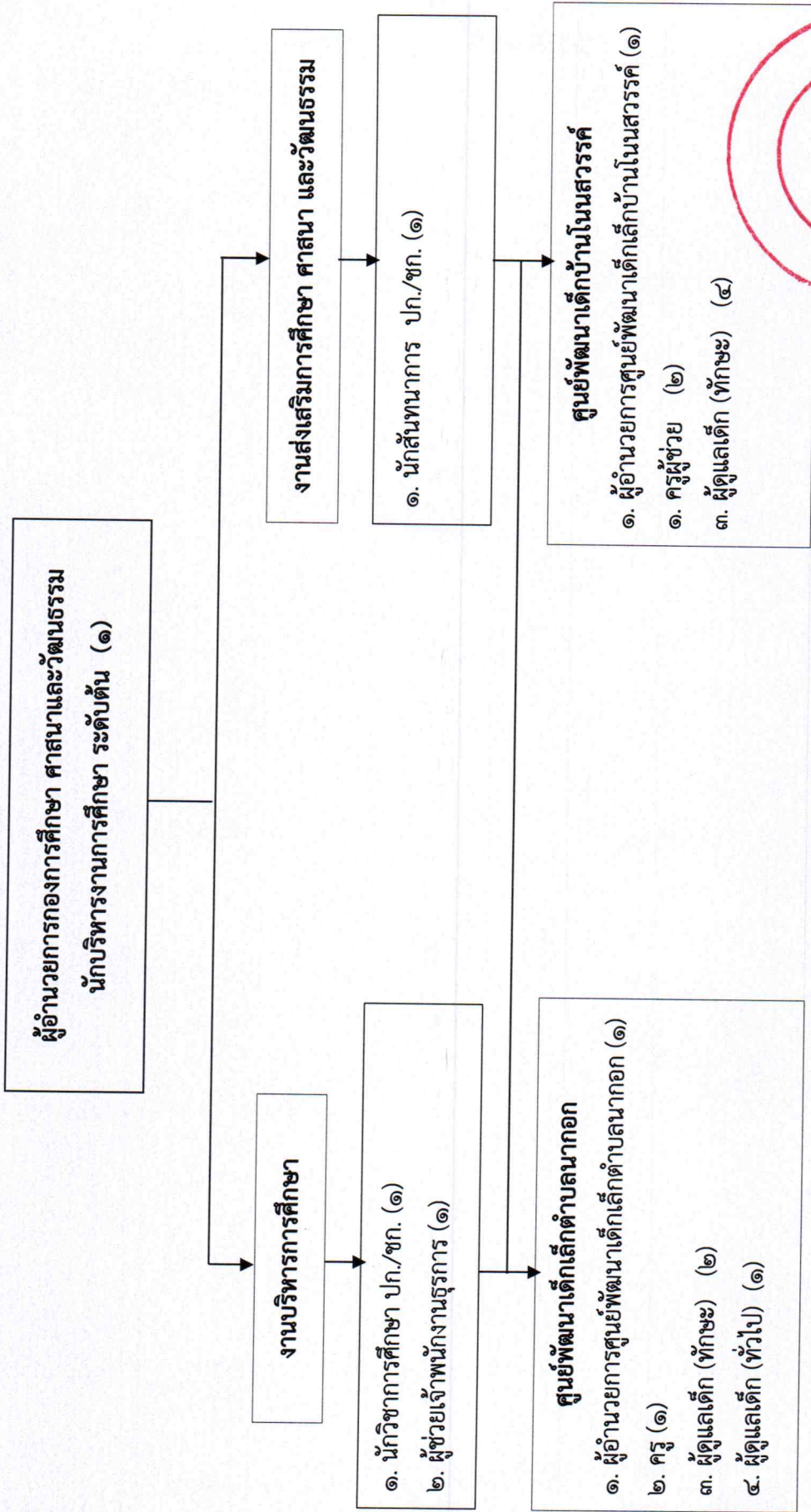
พนักงานจ้าง
ทั่วไป

รวม ๕

๓

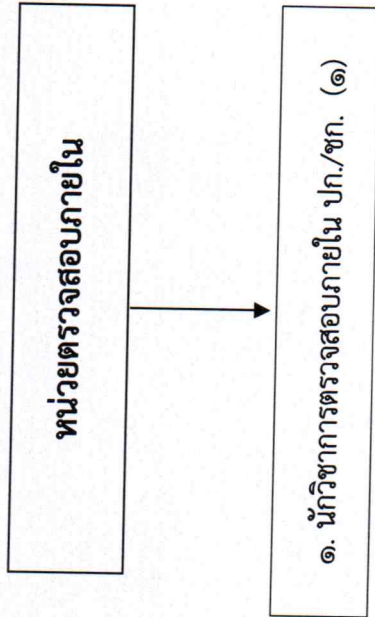
๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

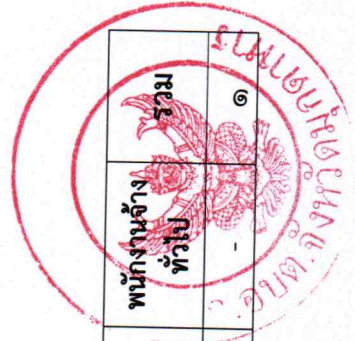


ประเภท ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป			บุคลากรทางการศึกษา	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ/ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชก	ปก.	ชง.	ปง.	ผอ.ศพด.	ครู				
จำนวน	-	-	๑	-	๒	-	-	๒	๑	๒	๗	๑๖	

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ประเภท ระดับ จำนวน	อำนาจการ			วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต่ำ	ชก	ปก.	ชง.	ปง.			
-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการบริหารส่วนตำบลนากอก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน		
๑			๔๓-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๔๓-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๕๖,๙๕๐	๖๓,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	ว่าง	
๒	นายจักรี จันทะคาด	ปริญญาโทนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	๔๓-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๓-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๙,๐๘๐	๕๒,๐๐๐	-		
๓			๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง	
๔	นางสาวสมพร กุมภีโร	ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต(รัฐศาสตร์)	๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๖๒,๒๕๐	-	-	๓๘,๕๕๐	
๕	นางสุปรียา คำนนท์	ปริญญาตรีนิติศาสตร์บัณฑิต	๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๕๕๕,๕๕๐	๕๒,๐๐๐	-	๓๘,๕๕๐	
๖	นางสาวภาวภัตต์ มีพวง	ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตร์	๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๖๘,๙๖๐	-	-	๓๘,๐๘๐	
๗	นางศิริขวัญ สุขภามาศย์	ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๓-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๕๐๙,๓๒๐	-	-	๓๕,๑๑๐	
๘			๔๓-๓-๐๑-๓๖๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๔๓-๓-๐๑-๓๖๐๑๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง	
๙	นางสาวพิมพ์ใจ ฤกษ์ชัย	ปวส.บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์)	๔๓-๓-๐๑-๔๘๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๔๓-๓-๐๑-๔๘๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๕๕,๓๒๐	-	-	๒๐,๓๖๐	
๑๐	นางสาวนริศรา คีตตะขบ	ปวส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๔๓-๓-๐๑-๔๑๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๔๓-๓-๐๑-๔๑๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชก.	๓๒๕,๓๒๐	-	-	๒๗,๐๓๐	
๑๑	นายอนุพนธ์ มาลาสาย	ปวส.ช่างไฟฟ้ากำลัง	๔๓-๓-๐๑-๔๘๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๔๓-๓-๐๑-๔๘๐๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๐๒,๒๘๐	-	-	๒๕,๑๙๐	
๑๒	นายสัญญา คำนนท์	อนุปริญญา	-	ปฏิบัติหน้าที่การจ้าง	(ทั่วไป)	-	ปฏิบัติหน้าที่การจ้าง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๑๓	นางสาวอรณี แก้วดี	ปวช.	-	ปฏิบัติหน้าที่บริการหรือพนักงานประจำตัว	(ทั่วไป)	-	ปฏิบัติหน้าที่บริการหรือพนักงานประจำตัว	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๑๔	นายอรรรถพล ศรีโยหะ	ปวส.	-	ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถ	(ทั่วไป)	-	ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๑๕	นายประดิษฐ์ พิฤศร์	ม.๖	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและงบการเงินส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนากอก อำเภอวิเศษจัตุมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๑๖	-	-	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง
๑๗	-	-	๔๓-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๓-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง
๑๘	-	-	๔๓-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๔๓-๓-๐๕-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๑๙	นางสาวรุ่งทรา แสนอุบล	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) การบัญชี	๔๓-๔-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก.	๔๓-๔-๐๕-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๕๒,๓๒๐	-	-	๒๘,๕๕๖
๒๐	นายจิระศักดิ์ หนูแทน	ป.ส.การบัญชี	๔๓-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก.	๔๓-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๓๕,๕๒๐	-	-	๒๗,๙๕๐
๒๑	-	-	๔๓-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๔๓-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
๒๒	นางสาวอุมาวดี ตีตวงพันธ์	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๙๕๐	-	-	๑๑,๕๘๐
๒๓	นางสาวกัญญา ละครุไทย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๑,๕๐๐
๒๔	นางสาวปราณีพร แก้ววงษ์ดี	ป.ส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๙,๕๐๐
๒๕	นายวิชัย อาจวิชัย	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔๓-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๓-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๕๗,๕๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐,๙๐๐
๒๖	-	-	๔๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๔๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๒๗	-	-	๔๓-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๔๓-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่าง
๒๘	-	-	๔๓-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.ก./ช.ก.	๔๓-๓-๐๕-๒๑๒-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.ก./ช.ก.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง
๒๙	นายสุชนันท์ สุวรรณไตรย์	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๔๑,๓๒๐	-	-	๑๑,๘๑๐
๓๐	นายศิษย์ กลางประพันธ์	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ปฏิบัติหน้าที่ช่างไฟฟ้า	(ทั่วไป)	-	ปฏิบัติหน้าที่ช่างไฟฟ้า	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงอยู่ตำแหน่งและภารกิจในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๑	นางสาวอินสุร คำนันท์	ม.๖	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๒	นายศรีบุญญ์ คำนันท์	ม.๓	-	ปฏิบัติหน้าที่คนสวน	(ทั่วไป)	-	ปฏิบัติหน้าที่คนสวน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๓	นายอาทิตย์ เนตรโสภาค	ปริญญาตรีครุศาสตร์บัณฑิต	๔๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๔๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	-	-	๓๘,๑๑๐
๓๔	นายพงษ์ภู วงศ์กระโจะ	ปริญญาตรี พหุศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตรการ)	๔๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๔๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๒๖,๙๒๐
๓๕	-	-	๔๓-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๔๓-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๓๖	นายจักรพันธ์ งามเฉลย	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๑,๕๐๐
๓๗	-	-	๔๓๓๐๘๕๖๐๐๐๐	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์	ปก.	๔๓-๓-๐๘-๕๖-๐๐๐๐	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์	ปก.	-	-	-	๑๑,๕๐๐
๓๘	-	-	๔๓๓๐๘๕๖๐๐๐๐	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาออก	ปก.	๔๓-๓-๐๘-๕๖-๐๐๐๐	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาออก	ปก.	-	-	-	๑๑,๕๐๐
๓๙	นางสาวดวงมา คำนันท์	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต(๕ปี)	๔๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗	ครู	(คศ.๑)	๔๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗	ครู	(คศ.๑)	-	-	-	๑๑,๕๐๐
๔๐	-	-	๔๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗	ครูผู้ช่วย	(คศ.๑)	๔๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗	ครูผู้ช่วย	(คศ.๑)	-	-	-	๑๑,๕๐๐
๔๑	-	-	๔๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗	ครูผู้ช่วย	(คศ.๑)	๔๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗	ครูผู้ช่วย	(คศ.๑)	-	-	-	๑๑,๕๐๐
๔๒	นางสาวพัชรวดี รุ่งโรจน์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	๗๒,๙๖๐	-	-	๑๑,๕๐๐
๔๓	นางสาวหนึ่งฤทัย พลพิลา	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	๒๐,๒๘๐	-	-	๑๑,๕๐๐
๔๔	นางนวลทอง ยุบลพันธ์ุ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	๕๔,๖๐๐	-	-	๑๑,๕๐๐
๔๕	นางสุภัทรา สิงห์แก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	๕๔,๖๘๐	-	-	๑๑,๕๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอเนินคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๖	นางสาวกรรณิญา กรังพานิช	อนุปริญญาศึกษาศาสตร์ สาขาการศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	๑๔๔,๐๐๐	-	-	๑๒,๐๐๐
๔๗	นางสาวพัชรี เจริญตา	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	๑๓๙,๖๔๐	-	-	๑๑,๖๔๐
๔๘	นางสาวขวัญสุดา นารีบุษ	อนุปริญญาตรีศึกษาศาสตร์ สาขาวิชา	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	๙๔๒,๓๒๐	-	-	อุดหนุน
๔๙	นางสาวจิราวรรณ ฤทธิพงษ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๔๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๙๔๒,๓๒๐	-	-	๓๖,๘๖๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตามรอบของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก ยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลและจังหวัด เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออกไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือแนวความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑๒.๑ แผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑. หลักการและเหตุผล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

ตามหลักการและเหตุผลองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

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

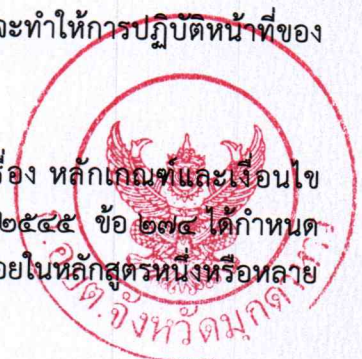
๓. หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ ข้อ ๒๗๔ ได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

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

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๕ ได้กำหนดวิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยวิธีการใดการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น เหมาะสม ดังนี้



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

โดยมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู และ พนักงานจ้าง ในรอบระยะเวลา ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ดังนี้

ตำแหน่ง	โครงการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ		
		ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย.	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย.	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย.
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) สำนักงานปลัด ๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๓. นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปก./ชก. ๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. ๕. นิติกร ปก./ชก. ๖. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. ๗. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก. ๘. นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. ๙. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. ๑๐. เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง./ชง. ๑๑. เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.	หลักสูตรพนักงานส่วนตำบล/ -หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ -หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ -หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง -หลักสูตรด้านการบริหาร -หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม	←		→
พนักงานจ้างทั่วไป ๑๒. ปฏิบัติหน้าที่ภารโรง ๑๓. ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถยนต์ ๑๔. ปฏิบัติหน้าที่บริกรฯ ๑๕. ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป กองคลัง ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น) ๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก ๓. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก. ๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง ๕. เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	หลักสูตรพนักงานจ้าง - ด้านการปฏิบัติงาน - บทบาทหน้าที่ - ระเบียบ วินัย - คุณธรรมจริยธรรม - สิทธิประโยชน์ - และด้านอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	←		→

ตำแหน่ง	โครงการฝึกอบรม	ระยะเวลาดำเนินการ		
		ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ ๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย.	ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย.	ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ๑ ต.ค. - ๓๐ ก.ย.
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างทั่วไป ๙. ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	หลักสูตรพนักงานจ้าง - ด้านการปฏิบัติงาน - บทบาทหน้าที่ - ระเบียบ วินัย - คุณธรรมจริยธรรม - สิทธิประโยชน์ - และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง			
	หลักสูตรพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู - หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ - หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ - หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง - หลักสูตรด้านการบริหาร - หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม			
	หลักสูตรพนักงานจ้าง - ด้านการปฏิบัติงาน - บทบาทหน้าที่ - ระเบียบ วินัย - คุณธรรมจริยธรรม - สิทธิประโยชน์ - และด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๙. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป ๑๐. ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)			
	หน่วยตรวจสอบภายใน ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.			

๕. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา

โครงการ	งบประมาณที่คาดว่าจะใช้ดำเนินการ		
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
โครงการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรและพัฒนาบุคคล (ตามหลักสูตรการพัฒนา ตามความจำเป็น และเหมาะสม)	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐	๓๕๐,๐๐๐

ทั้งนี้ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขึ้นอยู่กับการพิจารณาตาม ขบวนการขั้นตอนของการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๖. การติดตามและการประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลนากอก จัดให้มีระบบการตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการพัฒนา โดยวิธีใดวิธีหนึ่งดังต่อไปนี้

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลนากอก

๑๓.๑ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง

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

- (๑) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๒) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- (๓) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๔) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๕) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๖) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๗) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- (๘) การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย

ภาคผนวก





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

ที่ ๑๗๕ / ๒๕๖๖

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕, ๑๖, ๑๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร (ก.อบต.จังหวัดมุกดาหาร) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.อบต., ก.ท., ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอโนนศิลาศรีร้อย จังหวัดมุกดาหาร จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

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

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าว อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๖ (๑),(๒),(๓),(๔),(๕),(๖) และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายไชยณรงค์ วงษ์ประชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร

ที่ มท ๗๒๑๐๑/ ๗๒๒ วันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง เชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ บังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ข้อ(๑) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือนค่าจ้าง เงินเพิ่มเกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ไม่ถึง ๘๐ ล้านบาท หากมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางว่าง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง/ระดับต้น โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด

ดังนั้น จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๘ เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก เวลา ๑๐.๐๐ น.เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมต่อไป

(ลงชื่อ)

(นายไชยณรงค์ วงษ์ประชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

/ประธานกรรมการ



ระเบียบวาระการประชุม

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘

วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๑. คำสั่ง อบต.นาออก ที่ ๑๘๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ บังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘

๓.

๔.

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

๑. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๘ ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น)

๒.

๓.

๔.

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

๑.

๒.

๓.

๔.





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก
ที่ ๑๙๕ / ๒๕๖๖

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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๕, ๑๖, ๑๘ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร (ก.อบต.จังหวัดมุกดาหาร) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๗ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.อบต., ก.ท., ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอเนินกุ่มคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

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

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าว อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๖ (๑),(๒),(๓),(๔),(๕),(๖) และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท., และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายไชยณรงค์ วงษ์ประชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

-แจ้งเพื่อทราบ-

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘

วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายวิชัย อาจวิชัย	ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการ แทนปลัด อบต.นาออก (กรรมการฯ)		
๒.	นายอาทิตย์ เนตรโสภา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (กรรมการ)		
๓.	นางสาวรุ่งตรา แสนอุบล	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง (กรรมการ)		
๔.	นายจักรี จันทะคาด	หัวหน้าสำนักปลัด (กรรมการ/เลขานุการ)		

รายชื่อผู้เข้าประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘

วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายไชยณรงค์ วงษ์ประชา	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก ประธานคณะกรรมการฯ		
๒.	นายวิชัย อัจฉริยะ	ผู้อำนวยการกองช่างรักษาราชการแทนปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก กรรมการฯ		
๓.	นายอาทิตย์ เนตรโสภา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการฯ		
๔.	นางสาวรุ่งดารา แสนอุบล	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการฯ		
๕.	นายจักรี จันทะคาด	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการ/เลขานุการ		
๖.	นางสาวสมพร กุมภีโร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ผู้ช่วยเลขานุการฯ		

บันทึกรายงานการประชุม

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙)

ปรับปรุงครั้งที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๘

วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

รายชื่อผู้เข้าประชุม

๑. นายไชยณรงค์ วงษ์ประชา	ตำแหน่ง นายก อบต.นาออก	ประธานกรรมการ
๒. นายวิชัย อาจวิชัย	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่างรักษาราชการแทน ปลัด อบต.นาออก	กรรมการ
๓. นายอาทิตย์ เนตรโสภณ	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๕. นางสาวรุ่งดารา แสนอุบล	ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการรักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖. นายจักรี จันตะคาด	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวสมพร กุมภีโร	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

-ไม่มี-

ผู้ไม่เข้าประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

นายไชยณรงค์ วงษ์ประชา
ประธานกรรมการฯ

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายไชยณรงค์ วงษ์ประชา ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ได้กล่าวเปิดประชุมและร่วมกันพิจารณาตามระเบียบวาระ ดังนี้ เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

-ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก ที่ ๑๘๔/๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง อบต.นาออก
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง อบต.นาออก
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.นาออก
๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.นาออก
๗. นักทรัพยากรบุคคล อบต.นาออก

เป็นประธานกรรมการ

เป็นกรรมการ

เป็นกรรมการ

เป็นกรรมการ

เป็นกรรมการ

เป็นกรรมการและเลขานุการ

เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพ

/นายไชยณรงค์...

นายไชยณรงค์ วงษ์ประชา
ประธานกรรมการฯ

ของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าว อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๖ (๑),(๒),(๓),(๔),(๕),(๖) และตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท., และก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖

นางสาวสมพร กุมภีโร
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ บังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ ให้ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงระเบียบครับ

-ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ บังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ (๑) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือนค่าจ้าง เงินเพิ่มเกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ไม่ถึง ๘๐ ล้านบาท หากมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางว่าง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งบงปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลางหรือระดับต้น ในระดับใดระดับหนึ่ง ภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับตั้งแต่กำหนดตำแหน่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระดับกลาง/ระดับต้น ให้ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการอื่น การรับโอน การย้าย การบรรจุกลับเข้ารับราชการจากผู้ที่ยังดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรายงานสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เพื่อขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาของ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว หากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถเสนอชื่อ ผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวได้ ให้รายงานตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง/ระดับต้น ที่ว่าง เพื่อให้ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด ดำเนินการสรรหาแล้วแต่กรณีหรือจะรายงานให้สรรหาตั้งแต่ที่มีตำแหน่งว่างก็ได้...ค่ะ

ที่ประชุม
ระเบียบวาระที่ ๒

รับทราบ
รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี

/ระเบียบวาระ...

ระเบียบวาระที่ ๓

นายไชยณรงค์ วงษ์ประชา
ประธานกรรมการฯ

นางสาวสมพร กุมภีโร
ผู้ช่วยเลขานุการฯ

นายไชยณรงค์ วงษ์ประชา
ประธานกรรมการฯ
มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

ปิดประชุม

เรื่องเพื่อพิจารณา

๑. การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น) ให้ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้ คณะกรรมการฯ ครับ

-ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ มีข้อเท็จจริงให้คณะกรรมการฯ ได้รับทราบและพิจารณา ดังนี้
๑. ในปีงบประมาณที่ผ่านมาผ่านองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร ได้ตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยไม่รวมเงินกู้เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือนค่าจ้าง เงินเพิ่มเกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง จำนวน ๑๙,๑๒๐,๐๐๐ บาท

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร มีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ว่าง ตั้งแต่วันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๖

๒. เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘ งานการเจ้าหน้าที่ได้ทำเอกสารประกอบการพิจารณา เพื่อขออนุมัติปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ เพื่อกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นระดับกลาง/ระดับต้น (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น) รายละเอียดตามเอกสารที่ได้แนกจ่ายไปแล้วนะคะ
-เชิญคณะกรรมการพิจารณาครับ

-เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ให้ปรับปรุงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)

-เห็นชอบให้ยุบตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป สังกัดกองคลัง เนื่องจากเป็นตำแหน่งว่างซึ่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กำหนดว่างแล้ว ยุบไว้แล้ว และให้ส่วนที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามระเบียบต่อไป
เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี

เวลา ๑๑.๐๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางสาวสมพร กุมภีโร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ/ผู้ช่วยเลขานุการ

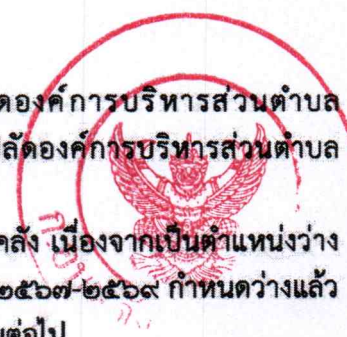
(ลงชื่อ)

(นายไชยณรงค์ วงษ์ประชา)

นายกอบต.นาออก/ประธานคณะทำงานฯ

ผู้จดรายงานการประชุม

ผู้ตรวจรายงานการประชุม





ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล
(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓ (๒) และมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับข้อ ๕ แห่งประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๘ มีมติให้แก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์การกำหนดหรือปรับปรุงตำแหน่งผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๘

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกความใน (๑) ของข้อ ๑๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๓ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการตราข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ในปีงบประมาณที่ผ่านมา โดยไม่รวมเงินกู้ เงินอุดหนุนที่รัฐจัดสรรเป็นเงินเดือนค่าจ้างเงินเพิ่มเกี่ยวกับเงินเดือน หรือเงินค่าจ้าง ไม่ถึง ๘๐ ล้านบาท หากมีตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางว่าง ให้กำหนดเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลางหรือระดับต้น ในระดับใดระดับหนึ่ง ภายในระยะเวลา ๖๐ วัน นับตั้งแต่กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระดับกลาง/ระดับต้น ให้ดำเนินการสรรหาด้วยวิธีการอื่น การรับโอน การย้าย การบรรจุกลับเข้ารับราชการ จากผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรายงานสำนักงาน ก.อบต.จังหวัด เพื่อขอใช้บัญชีผู้ผ่านการสรรหาของ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาดังกล่าว หากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่สามารถเสนอชื่อผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าวได้ ให้รายงานตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น ที่ว่าง เพื่อให้ ก.อบต. หรือ ก.อบต.จังหวัด ดำเนินการสรรหาแล้วแต่กรณีหรือจะรายงานให้สรรหาตั้งแต่ที่มีตำแหน่งว่างก็ได้

การแต่งตั้งตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหา ให้แต่งตั้งจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง ก่อน เมื่อใช้บัญชีหมดแล้ว จึงแต่งตั้งจากบัญชีผู้ผ่านการสรรหาในตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น ต่อไป

กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น หากองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์จะกำหนดตำแหน่งสายงานผู้บริหาร หรือการปรับปรุงระดับตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้มีระดับที่สูงขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการได้ตามประกาศมาตรฐานทั่วไปหรือหลักเกณฑ์ในเรื่องดังกล่าว

กรณีเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น และมีผู้ดำรงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น ดังกล่าว ก่อนประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด มุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖ ให้ดำรงตำแหน่งเดิมต่อไปได้ เมื่อตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น ว่างลง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบปรับปรุงเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น ภายใต้เงื่อนไขภาระค่าใช้จ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เมื่อประกาศนี้ใช้บังคับครบสี่ปี หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง/ระดับต้น ว่าง ให้กำหนดตำแหน่งเป็นตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง โดยความเห็นชอบของ ก.อบต.จังหวัด เพื่อให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลได้ปรับปรุงตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นระดับกลางแล้ว ให้ดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง ตามเงื่อนไขที่ ก.อบต. กำหนด ในประกาศนี้ กรณีมีผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น ให้ดำรงตำแหน่งเดิมต่อไปได้ เมื่อผู้นั้นมีคุณสมบัติที่จะคัดเลือกเพื่อเลื่อนและแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง หรือผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น หันจากตำแหน่งไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้องค์การบริหารส่วนตำบล เสนอ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาเห็นชอบ ปรับปรุงแผนอัตรากาลัง ๓ ปี ให้ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น เป็น ระดับกลาง ภายใต้เงื่อนไข ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒"

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายนิกุล ธนารเมธ)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดมุกดาหาร
ประธานกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร

ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล
เรื่อง งบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
(ระบบ E-LAAS)



Handwritten signature and date: 21.05.66

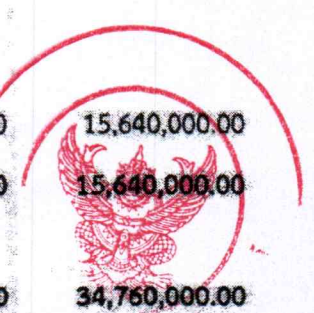
องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก
อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร



คำแถลงงบประมาณ
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก
อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร

1. รายรับ

รายรับ	รายรับจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
รายได้จัดเก็บเอง			
หมวดภาษีอากร	92,912.49	225,000.00	118,900.00
หมวดค่าธรรมเนียม ค่าปรับ และ โบนัส	37,053.46	94,100.00	9,000.00
หมวดรายได้จากทรัพย์สิน	94,638.88	56,000.00	94,000.00
หมวดรายได้เบ็ดเตล็ด	37,606.23	77,300.00	37,100.00
หมวดรายได้จากทุน	0.00	30,000.00	1,000.00
รวมรายได้จัดเก็บเอง	262,211.06	482,400.00	260,000.00
รายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดภาษีจัดสรร	18,771,035.79	17,517,600.00	18,860,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลเก็บแล้วจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	18,771,035.79	17,517,600.00	18,860,000.00
รายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น			
หมวดเงินอุดหนุน	15,638,686.00	16,000,000.00	15,640,000.00
รวมรายได้ที่รัฐบาลอุดหนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	15,638,686.00	16,000,000.00	15,640,000.00
รวม	34,671,932.85	34,000,000.00	34,760,000.00



ค่าเฉลี่ยงบประมาณ
ประกอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก
อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

2. รายจ่าย

รายจ่าย	รายจ่ายจริง ปี 2565	ประมาณการ ปี 2566	ประมาณการ ปี 2567
จ่ายจากงบประมาณ			
งบกลาง	8,721,748.94	10,136,709.00	10,484,029.00
งบบุคลากร	10,386,399.00	12,862,656.00	14,328,480.00
งบดำเนินงาน	4,748,249.85	5,877,635.00	6,868,288.00
งบลงทุน	1,167,150.00	3,317,600.00	925,403.00
งบเงินอุดหนุน	1,887,557.23	1,805,400.00	2,153,800.00
รวมจ่ายจากงบประมาณ	26,911,105.02	34,000,000.00	34,760,000.00

