

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลนากก
อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร



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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙
๒. ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เป็นต้นไป
๓. ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปที่มีทักษะในการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า ๕ ปี เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

สังกัด	ตำแหน่ง (เดิม)	ประเภท	ตำแหน่ง (ใหม่)	ประเภท
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้ดูแลเด็ก	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ

๔. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาออกใช้เป็นกรอบและแนวทางในการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และโครงสร้างกำหนดส่วนราชการต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙

(ลงชื่อ)

(นายเฉลย คำนนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗
๖. การกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาออกจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนส่งสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก	๓๕
๑๓. ประกาศมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๙

ภาคผนวก

-สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

-บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓



คำนำ

ส่วนตำบลนาบกอก อำเภอนคมค้ำ
พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ปรับปรุงครี
ระทำได้เฉพาะการปรับปรุงตำ
มีทักษะตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ที่
ก.อบต.จังหวัดมุกดาหาร

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

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 การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ 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 หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (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 ตามกฎหมายการจัดตั้งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 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 โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตามงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต 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 ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กร มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย ตามสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทดองค์ความรู้ 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 แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการ

วางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมน้ำอ้อย 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 ปัญหาการหนี้สิน

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 ปลุกจิตสำนึกรักป่า และแหล่งน้ำ

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ดำเนินการรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารทางด้านสาธารณสุข
- ๖.๒ บริหารจัดการด้านขยะมูลฝอย และแหล่งน้ำทิ้ง

๗. ด้านการศึกษา

- ๗.๑ ส่งเสริมทักษะ การเรียนรู้และการพัฒนาเยาวชน
- ๗.๒ สนับสนุนงบประมาณทางด้านการศึกษา และวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน
- ๗.๓ พัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางด้านเทคโนโลยี

๗.๔ จัดกระบวนการเรียนการสอนที่ได้มาตรฐาน เพื่อลดการเลื่อมล้ำทางการศึกษา

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมน้ำอ่าว จังหวัดสมุทรสาคร 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) ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการครอบคลุมร้อยละ ๙๐
- ๓) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๔) ปัญหาชุมชนได้รับการแก้ไขร้อยละ ๕๐
- ๕) ระบบการจัดการศึกษามีคุณภาพเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑๐
- ๖) สิ่งแวดล้อมได้รับดูแลรักษาร้อยละ ๒๐
- ๗) ศิลปะ วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการสืบสานร้อยละ ๕๐

๕.๕ ค่าเป้าหมาย

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

๕.๖ กลยุทธ์

- ๑) ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง
- ๒) พัฒนาขุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สวงนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาทั่วหมและน้ำแล้ง
- ๓) ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด
- ๔) ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
- ๕) ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
- ๖) พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน
- ๗) พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๕.๗ จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
- ๔) การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
- ๕) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออก และภายใต้บังคับแห่งพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสภัยคุกคาม (SWOT) ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก และกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทำให้สามารถกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาออกเป็น 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) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๘) การสาธารณสุขการ (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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) 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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (มาตรา ๖๗ (๑/๑))

- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (๖๗ (๘)),
(มาตรา ๑๖ (๑๑))
(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
(๔) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

จุดแข็ง (Strength=s)

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

จุดอ่อน(Weakness=W)

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

โอกาส(Opportunity=O)

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

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

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

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาออกจะดำเนินการ

ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดสมุทรสาคร 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) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น
- (๙) การควบคุมอาคาร
- (๑๐) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๑๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๑๒) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๑๓) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

ภารกิจรอง

- (๑) 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) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (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 อำเภอโนนคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง รองจกนายคองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่

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

โดยมีมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ทั้งสิ้น ๔๙ อัตรา กรอบอัตรากำลังที่มีคนครองจำนวน ๓๕ อัตรา เป็นพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๒๔ อัตรา พนักงานครู อบต.จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างจำนวน ๒๐ อัตรา เป็นกรอบอัตรากำลังว่างจำนวน ๑๔ อัตรา ดังนี้

๑ สำนักปลัด มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๕ อัตรา ดังนี้

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

๒ กองคลัง มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

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

๓ กองช่าง มีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน		หมายเหตุ
			พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน จ้าง	
๑.	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑	-	
๒.	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑		ให้ กสธ.สรรหา
๓.	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	ให้ กสธ.สรรหา
๔.	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๑		ให้ กสธ.สรรหา
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 อบต. จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๘ อัตรา ดังนี้

ลำดับ ที่	ชื่อตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน		หมายเหตุ
			พนักงานส่วน ตำบล/ครู	พนักงาน จ้าง	
๑.	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๑	-	
๒.	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑	-	
๓.	นักสันทนการ	ปก./ชก.	๑	-	ให้ กสธ.สรรหา
๔.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาออก					
๑	ผอ. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาออก	-	๑	-	รอกกรมจัดสรรฯ
๒.	ครู	คศ.๒	๑	-	
๓.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	๒	ว่าง ๑
๔.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	๑	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์					
๑.	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์	-	๑	-	รอกกรมจัดสรรฯ
๒.	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๒	-	ให้ กสธ.สรรหา
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 อำเภอโนนคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบโดยแบ่งส่วนราชการ เป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ดังนี้

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

๒.กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบในสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม 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 ศาสนาและวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา นอกกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอเนินคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอเนินกุ่มคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ และปริมาณงานและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ และทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการใช้ อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

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

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลัง ตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ชพ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	-	-	-	ว่าง
ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่บริกร/พนักงานประจำตึก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

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	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสอ.สรรหาแทน
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสอ.สรรหาแทน
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	-	-	-	ให้ กสอ.สรรหาแทน
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสอ.สรรหาแทน
นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสอ.สรรหาแทน
พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทผู้มีคุณวุฒิ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปฏิบัติหน้าที่คนสวน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ให้ กสอ.สรรหาแทน
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาออก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*** รอกรมฯ
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	-	-	-	*** รอกมา
ครูผู้ช่วย (ศพด.บ้านโนนสวรรค์)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	** ให้ กส.สรรหาแทน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	****ปรับปรุงตำแหน่ง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการจรรวสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔๙	๔๙	๔๙	๔๙	-	-	-	

หมายเหตุ

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

“ปจ.” ย่อมาจาก ปฏิบัติงาน “ชง.” ย่อมาจาก ชำนาญงาน

**** ได้รับแจ้งจัดสรรอัตราตำแหน่งข้าราชการครู/พนักงานครูตามหนังสือ ดังนี้**

๑. หนังสืออำเภอเนินคมคำสร้อยที่ มท ๐๐๒๓.๑๐/ว๐๕๐๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑

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

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

****** ปรับปรุงตำแหน่งจากตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เป็นตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)**



๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

หลักและวิธีการคิดการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร ได้นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

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

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตรากำลังเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรากำลังเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด) หาร 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 เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของกระทรวงการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนากอก อำเภอโนนศิลา จังหวัดอุดรธานี

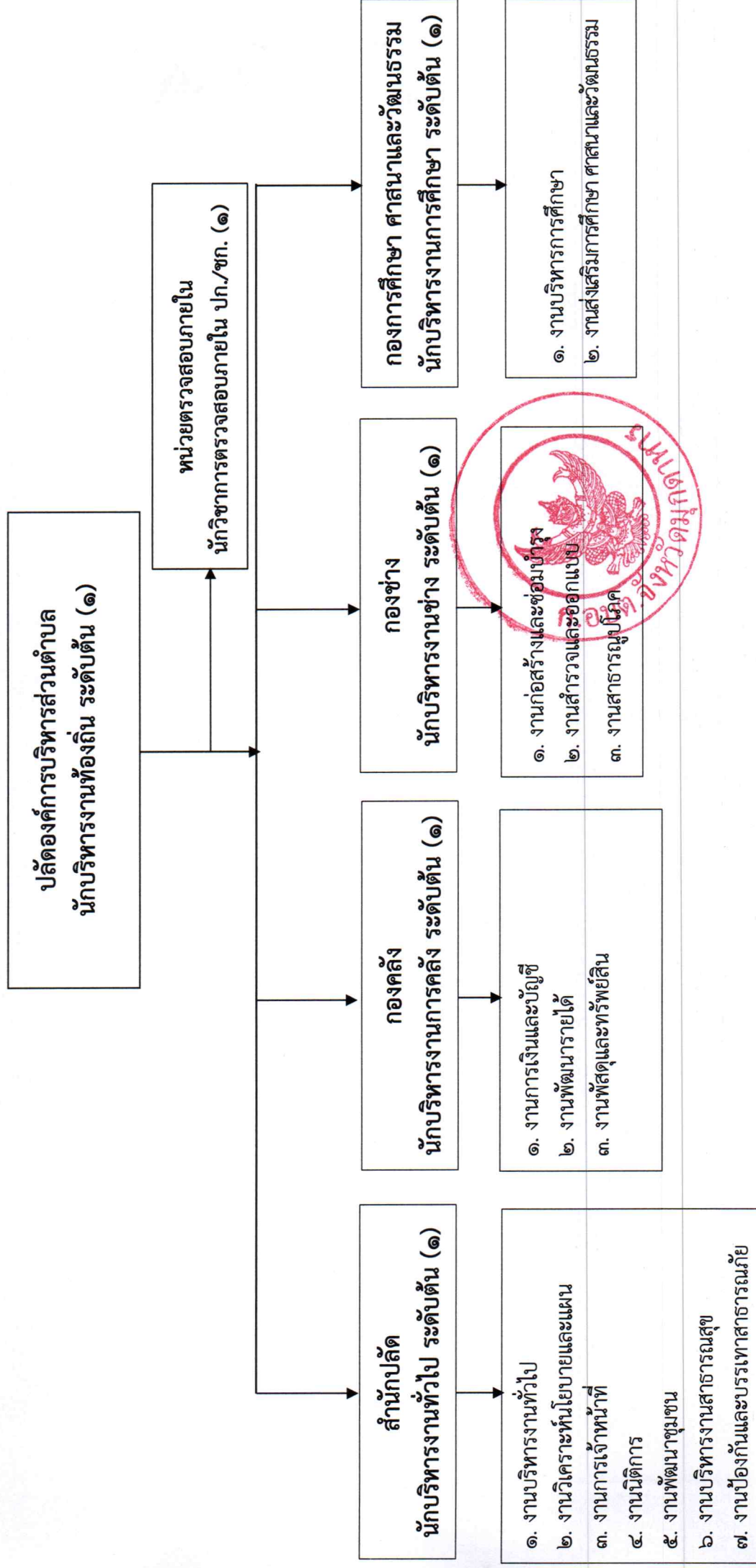
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะ ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น(๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)	หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙					
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๕๗,๘๘๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑							๑๘,๐๐๐	๑๗,๘๘๐	๒,๐๔๐	๒๒๓,๘๘๐	๒๔๓,๘๘๐	๒๔๓,๘๘๐	๔๖,๔๔๐	
สำนักงานปลัด																							
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑							๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๖,๒๐๐	
๓	นักพัฒนาชุมชน	ขพ.	๑	๑	๔๘๖,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑							๑๖,๔๔๐	๑๕,๘๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๕๕,๑๖๐	๕๗๖,๗๒๐	๕๗๖,๗๒๐	๕๐,๕๖๐	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ขพ.	๑	๑	๔๖๙,๑๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑							๑๘,๖๐๐	๑๕,๒๘๐	๑๖,๕๖๐	๔๘๘,๗๒๐	๕๐๔,๐๐๐	๕๐๔,๗๒๐	๓๕,๗๖๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ขพ.	๑	๑	๔๘๖,๗๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑							๑๖,๔๔๐	๑๕,๘๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๕๕,๑๖๐	๕๗๖,๗๒๐	๕๗๖,๗๒๐	๕๐,๕๖๐	
๖	นิสิตกร	ขพ.	๑	๑	๔๘๗,๕๖๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑							๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๖๒๓,๘๘๐	๖๒๓,๘๘๐	๖๒๓,๘๘๐	๓๔,๘๘๐	
๗	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ขก.	๑	๑	๒๕๓,๖๘๐	-	๑	๑	๑							๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๖๒,๘๐๐	๒๗๑,๕๖๐	๒๗๑,๕๖๐	๒๑,๑๔๐	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ขก.	๑	๑	๒๐๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑							๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๗,๖๘๐	๒๐๐,๐๐๐	๒๐๗,๑๒๐	๒๐๗,๑๒๐	๑๘,๒๐๐	
๙	เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	ป.ง./ขง.	๑	-	๒๔๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑							๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๘,๗๒๐	๒๓๙,๑๘๐	๒๔๕,๖๒๐	๒๔๕,๖๒๐	๒๑,๒๐๐	
๑๐	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ป.ง./ขง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑							๑๑,๑๒๐	๑๑,๑๒๐	๑๑,๑๒๐	๓๒๓,๔๐๐	๓๓๔,๕๒๐	๓๓๔,๕๒๐	๒๗,๙๖๐	
๑๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ขง.	๑	๑	๓๓๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑							๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๒๐	๑๑,๑๒๐	๓๒๒,๕๒๐	๓๓๓,๖๔๐	๓๒๒,๕๒๐	๒๖,๑๒๐	
พนักงานจ้างสำนักงานปลัด																							
๑๒	ปฏิบัติหน้าที่โรงรับ	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑							-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๓	ปฏิบัติหน้าที่บริกรหรือพนักงานประจำตึก	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑							-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๔	ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑							-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	
๑๕	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	๒	๑	๒๑๖,๐๐๐	-	๒	๒	๒							-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๙,๐๐๐	
กองคลัง																							
๑๖	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๕,๗๖๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑							๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๔,๘๔๐	๕๙๑,๘๘๐	๕๙๑,๘๘๐	๕๖,๘๘๐	
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑							๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๔๓,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๙,๖๘๐	
๑๘	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ขก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑							๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๔๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๕๖,๑๖๐	๒๙,๖๘๐	
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ขง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑							๑๑,๑๒๐	๑๑,๑๒๐	๑๑,๑๒๐	๓๒๔,๔๐๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๓๕,๕๒๐	๒๘,๘๘๐	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ขง.	๑	๑	๑๖๘,๓๖๐	-	๑	๑	๑							๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๖,๘๘๐	๑๖๑,๔๘๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๔,๐๓๐	
พนักงานจ้างกองคลัง																							
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๔๓,๘๘๐	-	๑	๑	๑							๕,๗๒๐	๖,๐๐๐	๖,๒๐๐	๑๓๘,๑๖๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๔๓,๘๘๐	๑๑,๘๘๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑							๕,๕๒๐	๕,๗๒๐	๖,๐๐๐	๑๓๒,๒๘๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๑,๕๖๐	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑							๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๐๐๐	๑๐๘,๓๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๙,๔๐๐	
กองช่าง																							
๒๔	ผอ. กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๗๕,๘๘๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑							๑๗,๘๘๐	๒๔,๘๘๐	๒๖,๐๐๐	๖๓๕,๗๖๐	๖๖๐,๖๔๐	๖๖๐,๖๔๐	๕๗,๙๖๐	
๒๕	วิศวกรโยธา	ป.ก./ขก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑							๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๔๓,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๒๙,๖๘๐	
๒๖	นายช่างโยธา	ป.ง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑							๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๘๘,๑๘๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๔,๖๐๐	
๒๗	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑							๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๘๘,๑๘๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐	๒๔,๖๐๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

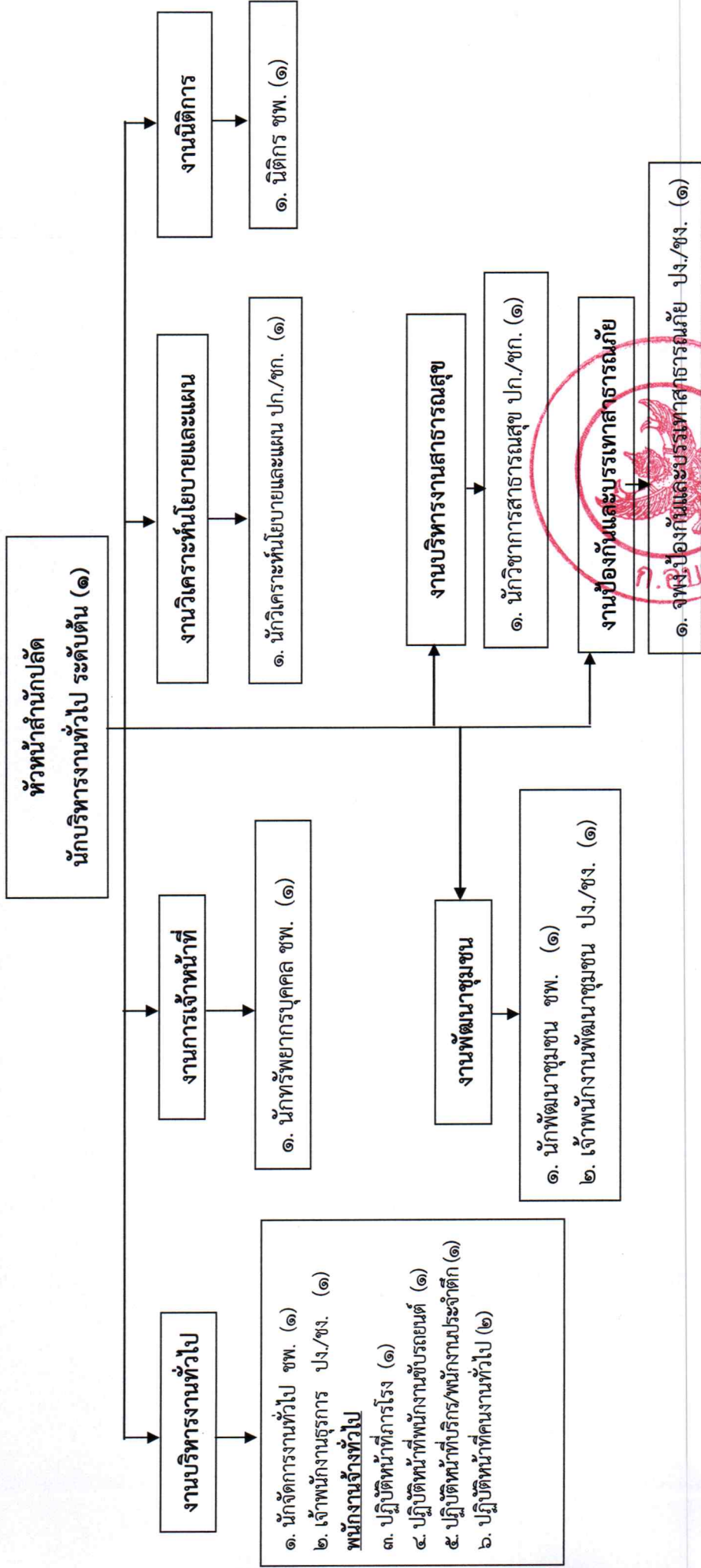
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะ ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่ต้องการเพิ่มขึ้น(๒)				ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน(๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
พนักงานจ้างกองช่าง																				
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๗๓๐	๑๖๖,๒๓๐	๑๖๖,๒๓๐	๑๖,๒๘๐
๒๙	ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๐	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๑	ปฏิบัติหน้าที่คนสวน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
กองฯ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																				
๓๒	กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๕,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๖,๕๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๔๖,๖๘๐	- ๓๙,๐๘๐
๓๓	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๘,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๖,๗๒๐	๔๒๐,๑๖๐	๔๒๖,๒๔๐	๓๒,๔๔๐
๓๔	นักสังคมการ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๑๖,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๘๑,๓๒๐	๓๘๗,๓๒๐	ว่าง
๓๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาออก	ผอ.ศพด.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๓๖	ครู (ศพด.ตำบลนาออก)	ครู	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์	ผอ.ศพด.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๓๘	ครูผู้ช่วย (ศพด.บ้านโนนสวรรค์)	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
๓๙	ครูผู้ช่วย (ศพด.บ้านโนนสวรรค์)	ครูผู้ช่วย	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	อุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๒๐
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๘๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๐๔๐	๘,๔๐๐	๘๘,๒๐๐	๙๐,๖๔๐	๙๐,๖๔๐	๑๖,๑๐๐
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๖๐,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๐๐	๗,๙๖๐	๖๗,๖๔๐	๖๙,๙๖๐	๖๙,๙๖๐	๑๔,๕๒๐
๔๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๕๖,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๖๓,๑๒๐	๖๕,๔๐๐	๖๕,๔๐๐	๑๔,๐๘๐
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๔๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๒๐๐	๖,๔๔๐	๖,๖๘๐	๑๕๐,๐๐๐	๑๕๖,๒๘๐	๑๕๖,๒๘๐	๑๒,๒๘๐
๔๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	-	๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๒๙,๒๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๑,๖๘๐	๑๑,๓๘๐
๔๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๒๕,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๓๑,๓๒๐	๓๓,๗๖๐	๓๓,๗๖๐	๑๑,๕๔๐
๔๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	๒๓,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๒๙,๒๘๐	๓๑,๖๘๐	๓๑,๖๘๐	๑๑,๓๘๐
หน่วยตรวจสอบภายใน																				
๔๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๘๐๐	๔๖๙,๙๖๐	๔๘๓,๒๐๐	๔๘๓,๒๐๐	๓๗,๙๖๐
"(๔) รวม				๓๖	๑๐,๗๕๖,๖๒๐	-	๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-	-	๓๓,๕๐๐	๓๔,๑๒๐	๓๔,๖๘๐	๑๒,๕๐๓,๒๒๐	๑๒,๕๐๓,๒๒๐	๑๒,๕๐๓,๒๒๐	๓๖,๙๖๐
"(๕) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑.๕%																				
"(๖) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	๑,๘๗๕,๔๕๓.๐๐	๑,๘๗๕,๔๕๓.๐๐	๑,๘๗๕,๔๕๓.๐๐	
"(๗) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	๑๔,๗๗๕,๗๐๓	๑๔,๗๗๕,๗๐๓	๑๔,๗๗๕,๗๐๓	
ประมาณการรายรับรวมเงินอุดหนุนทั่วไป ใช้ฐานประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๔,๒๐๐,๐๐๐) (ปีต่อไปเพิ่ม ๕%)																				
				๓๖	๑๐,๗๕๖,๖๒๐	-	๓๖	๓๖	๓๖	-	-	-	-	๓๖,๙๖๐	๓๖,๙๖๐	๓๖,๙๖๐	๓๖,๙๖๐,๐๐๐	๓๖,๙๖๐,๐๐๐	๓๖,๙๖๐,๐๐๐	๔๐,๑๑๐,๕๕๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

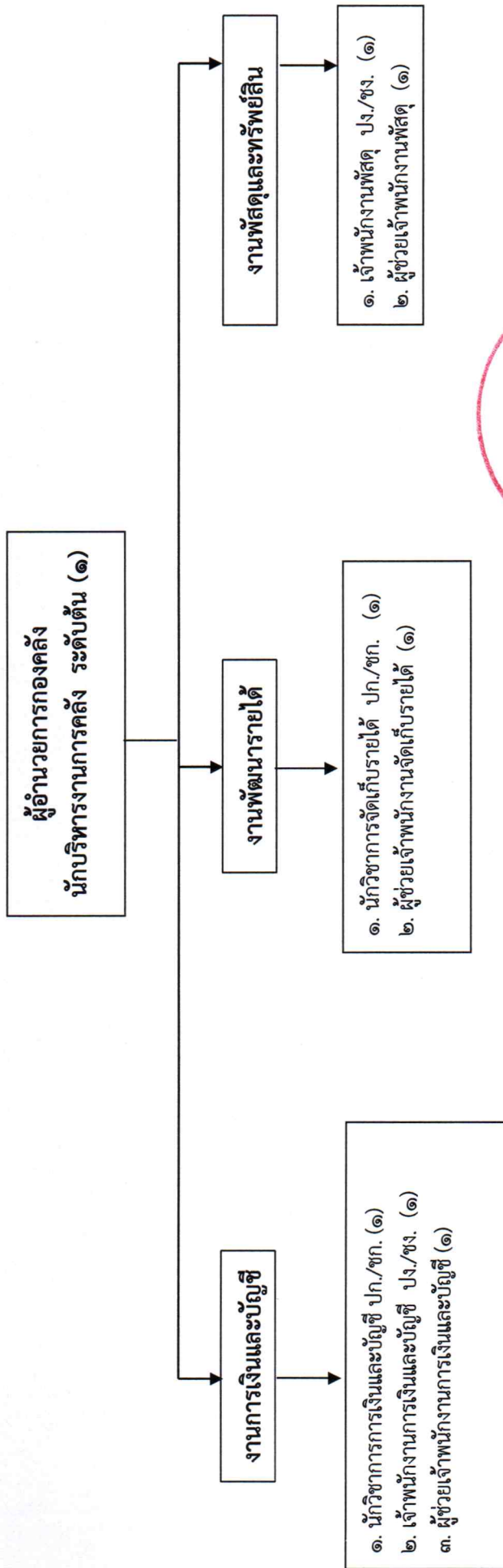


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.นาออก



ประเภท ระดับ	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชพ.	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.		
จำนวน	-	-	๑	๔	-	๒	๓	-	๕	๑๖

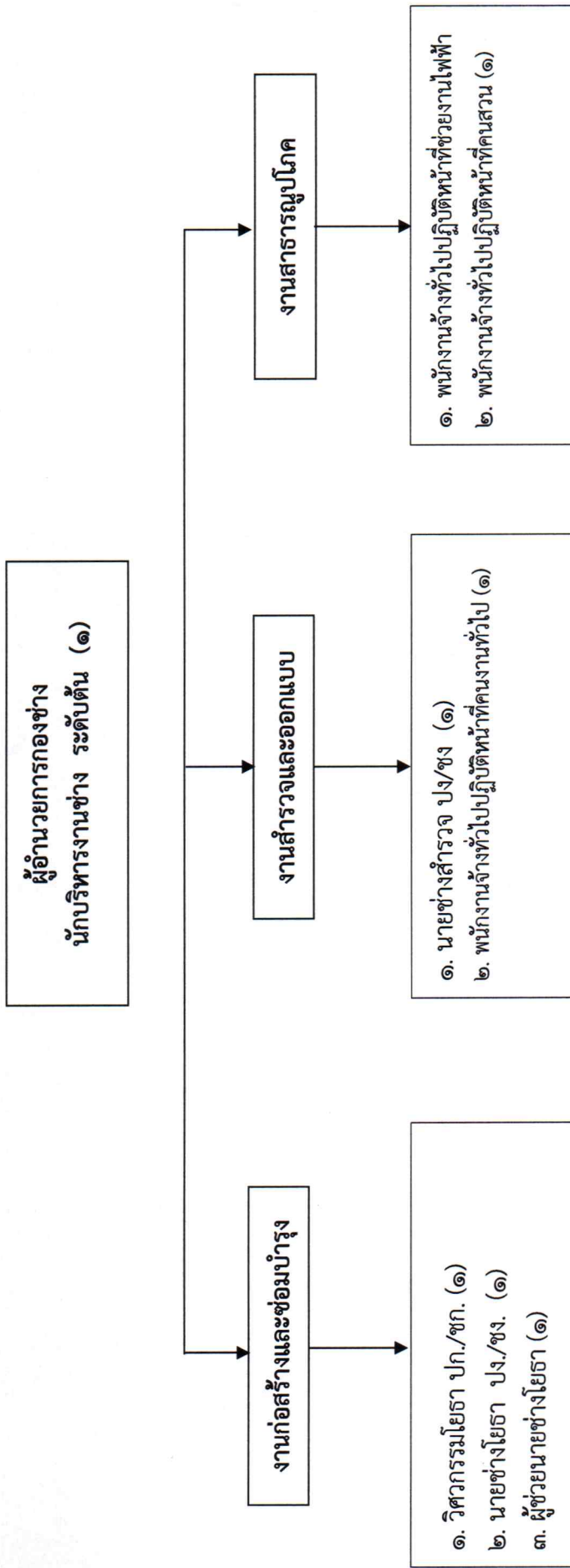
โครงสร้างกองคลัง



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

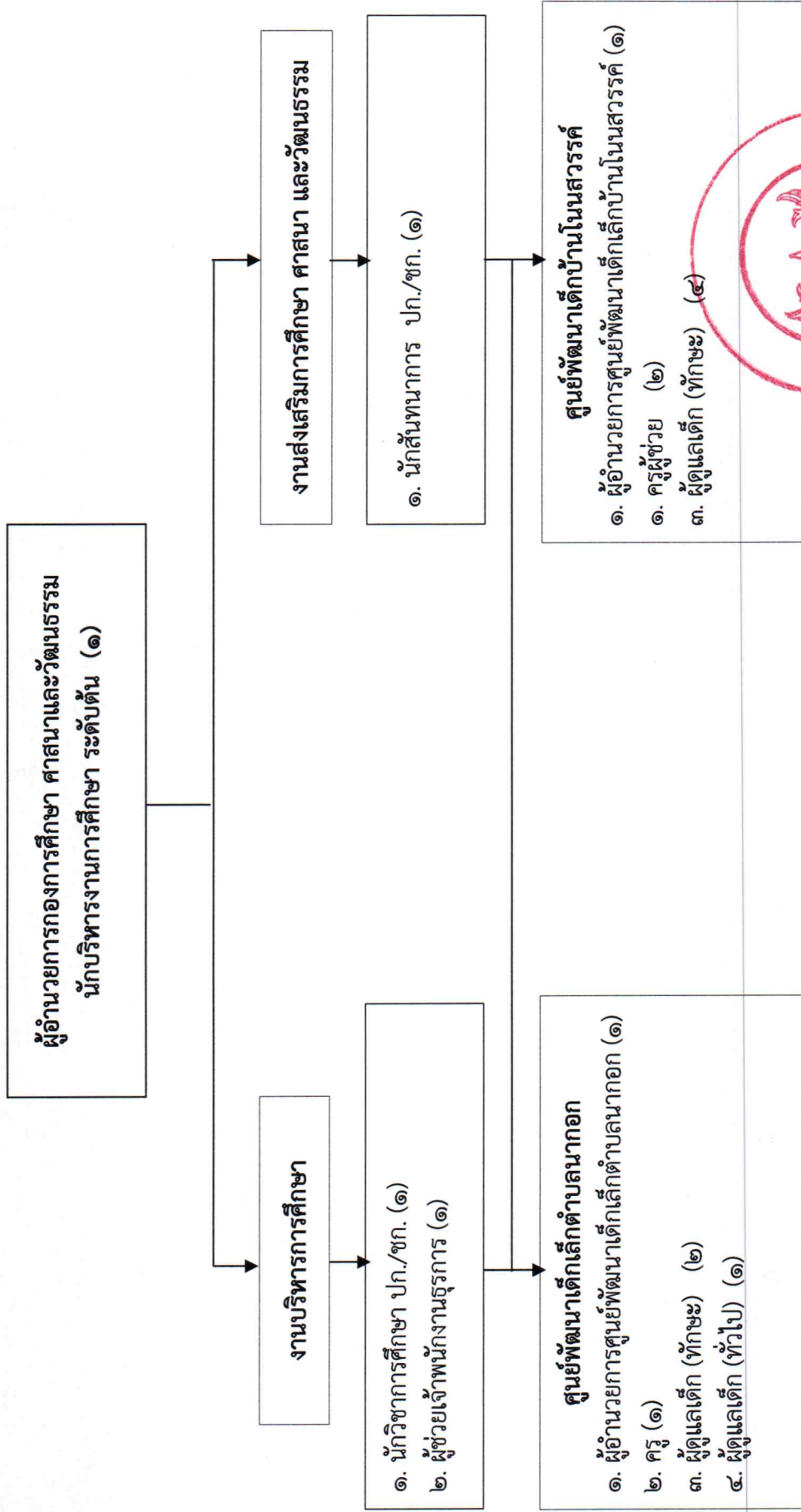


โครงสร้างกองช่าง



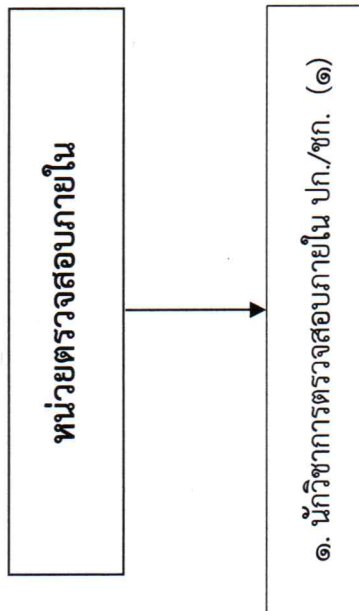
ประเภท ระดับ	จำนวนการ			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	ชก.	ปก.	ชก.	ชง.	ปง.		
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-	-	๒	๑	๘

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอเนินค่าสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑	นางสาวดวงรุ่ง ลุสมบัติ	ปริญญาโทรัฐปาสนศาสตร์	๔๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๔๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	กลาง/ต้น	๕๕๗,๘๘๐	๖๓,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๔๖,๔๙๐	
๒	นายจักรี จันตะคาด	ปริญญาโทนิติศาสตรมหาบัณฑิต	๔๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๕๒,๐๐๐	-	๔๒,๒๑๐	
๓	นางสาวภาวิธัสร์ ผิวทอง	ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตร	๔๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชพ.	๔๘๖,๗๒๐	-	๔๒,๐๐๐	๔๐,๕๖๐	
๔	นางศิริขวัญ สุภามาตย์	ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๔๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชพ.	๔๒๙,๑๒๐	-	๔๒,๐๐๐	๓๕,๗๖๐	
๕	นางสาวสมพร กุมภีโร	ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต(รัฐศาสตร์)	๔๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชพ.	๔๘๖,๗๒๐	-	๕๒,๐๐๐	๔๐,๕๖๐	
๖	นางสุปรียา คำนนท์	ปริญญาตรีนิติศาสตรบัณฑิต	๔๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชพ.	๔๗๘,๕๖๐	๖๗,๒๐๐	-	๓๙,๘๘๐	
๗	นางสาวพิมพ์ใจ ฤาชัย	ปริญญาตรีรัฐศาสตรบัณฑิต	๔๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๔๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๒๕๓,๖๘๐	-	-	๒๑,๑๔๐	
๘	นางสาวณิชนันท์ ปันญา	ปริญญาตรีการแพทยแผนไทยประยุกต์บัณฑิต	๔๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๔๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๑๘,๒๐๐	
๙	-	-	๔๓-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง.	๔๓-๓-๐๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง	
๑๐	นางสาวนริศรา ตีตะขบ	ป.ส. คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๔๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๔๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๕,๕๒๐	-	-	๒๗,๙๖๐	
๑๑	นายอนุเบศร์ มาลาสาย	ป.ส.ช่างไฟฟ้ากำลัง	๔๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๔๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชง.	๓๓๓,๔๔๐	-	-	๒๖,๑๒๐	
๑๒	-	-	-	ปฏิบัติหน้าที่การโรง	(ทั่วไป)	-	ปฏิบัติหน้าที่การโรง	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง	
๑๓	นางสาวพัชร์นันท์ คำทอง	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ปฏิบัติหน้าที่บริการหรือพนักงานประจำตัว	(ทั่วไป)	-	ปฏิบัติหน้าที่บริการหรือพนักงานประจำตัว	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๑๔	นายอรุณพล ศรีโยทะ	ป.ส.	-	ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถ	(ทั่วไป)	-	ปฏิบัติหน้าที่พนักงานขับรถ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๑๕	นายประดิษฐ์ พิฤศรี	ม.๖	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	๓๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอโนนศิลา จังหวัดมุกดาหาร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน		
๑๖	นางสาวปริญญ์ ภูจอมจิตร	ปริญญาตรีคณิตศาสตร์บัณฑิต	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง	
๑๗	นายอนันต์ เมืองโคตร	ปริญญาโทรัฐศาสตร์	๔๓-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๓-๓-๐๔-๒๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๕๑๕,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	ว่าง	
๑๘	-	-	๔๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๔๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง	
๑๙	นางสาวรุ่งดา แสนอุบล	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ) การบัญชี	๔๓-๔-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก.	๔๓-๔-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๕๖,๑๖๐	-	-	๒๙,๖๘๐	
๒๐	นายจิระศักดิ์ หนูแทน	ปวส.การบัญชี	๔๓-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ก.	๔๓-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๓๕,๕๒๐	-	-	๒๘,๘๘๐	
๒๑	นายธีรภัทร์ รัตพันธ์	ปวส. เทคนิคการผลิต	๔๓-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๔๓-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๔,๐๓๐	
๒๒	นางสาวอุมาวดี ดีดวงพันธ์	ปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	๑๔๓,๘๘๐	-	-	๑๑,๙๔๐	
๒๓	นางสาวกัญญา ละครุไทย	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินและการธนาคาร)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๑,๕๐๐	
๒๔	นางสาวปาริฉัตร แก้ววงษ์หัต	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๑๒,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๙,๕๐๐	
๒๕	นายวิชัย อาจวิชัย	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต	๔๓-๓-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๔๓-๓-๐๔-๒๐๑๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๕๗๕,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๗,๙๔๐	
๒๖	-	-	๔๓-๓-๐๔-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๔๓-๓-๐๔-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง	
๒๗	-	-	๔๓-๓-๐๔-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๔๓-๓-๐๔-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่าง	
๒๘	-	-	๔๓-๓-๐๔-๕๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.ก./ช.ก.	๔๓-๓-๐๔-๕๗๐๓-๐๐๑	นายช่างสำรวจ	ป.ก./ช.ก.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่าง	
๒๙	นายสุชนันท์ สุวรรณไตรย์	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๔๗,๔๘๐	-	-	๑๒,๒๙๐	
๓๐	นายศิริชัย กลางประพันธ์	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ปฏิบัติหน้าที่ช่างไฟฟ้า	(ทั่วไป)	-	ปฏิบัติหน้าที่ช่างไฟฟ้า	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอปทุมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	
๓๑	นางสาวอินสุอร คำนันท์	ม.๖	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	-	ปฏิบัติหน้าที่คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๒	นายศรีบุญ คำนันท์	ม.๓	-	ปฏิบัติหน้าที่คนสวน	(ทั่วไป)	-	ปฏิบัติหน้าที่คนสวน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐
๓๓	นายอาทิตย์ เนตรโสกา	ปริญญาตรีศึกษาศรบัณฑิต	๔๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๔๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	-๓๙,๐๘๐
๓๔	นายเจษฎา วงศ์กระไข่	ปริญญาตรี พหุศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตรการ	๔๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๔๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๓๘๘,๔๐๐	-	-	๓๒,๔๕๐
๓๕	-	-	๔๓-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	ป.ก./ช.ก.	๔๓-๓-๐๘-๓๘๐๖-๐๐๑	นักสันทนการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
๓๖	นายจักรพันธ์ งามผลวย	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๑,๕๐๐
๓๗	-	-	๔๓๓๐๘๕๖๐๐๐๐๐	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์	ป.ก.	๔๓-๓-๐๘-๕๖-๐๐๐๐๐	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโนนสวรรค์	ป.ก.	-	-	-	อุดหนุน
๓๘	-	-	๔๓๓๐๘๕๖๐๐๐๐๐	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาออก	ป.ก.	๔๓-๓-๐๘-๕๖-๐๐๐๐๐	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาออก	ป.ก.	-	-	-	อุดหนุน
๓๙	นางสาวดวงนาภา คำนันท์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต(๕ ปี)	๔๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗	ครู	(คศ.๑)	๔๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๗	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	อุดหนุน
๔๐	-	-	๔๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๘	ครูผู้ช่วย	(คศ.๑)	๔๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๘	ครูผู้ช่วย	(คศ.๑)	-	-	-	อุดหนุน
๔๑	-	-	๔๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๙	ครูผู้ช่วย	(คศ.๑)	๔๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๙	ครูผู้ช่วย	(คศ.๑)	-	-	-	อุดหนุน
๔๒	นางสาวพัทธวี รุ่งโรจน์	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	๘๐,๔๐๐	-	-	อุดหนุน
๔๓	นางสาวหนึ่งฤทัย พลพิลา	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	๒๕,๖๘๐	-	-	อุดหนุน
๔๔	นางนวลทอง ขุนพันธ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	๖๑,๓๒๐	-	-	อุดหนุน
๔๕	นางสุภัทรา สิงห์แก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	๕๖,๒๘๐	-	-	อุดหนุน ๓๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอโนนศิลา จังหวัดมุกดาหาร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/ค่าตอบแทน		
๔๖	นางสาววรัญญา กรังพานิช	อนุปริญญาศึกษาศาสตร์ สาขาการศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	๑๔๔,๐๐๐	-	-	๑๒,๔๘๐	
๔๗	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	๒๓,๗๖๐	-	-	ว่าง	
๔๘	นางสาวขวัญชฎา นารีนุช	อนุปริญญาตรีศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	(ทักษะ)	๒๓,๗๖๐	-	-	๑๑,๓๘๐	
๔๙	นางสาวจิราวรรณ ฤทธิงษ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร บัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๔๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๔๕๕,๕๒๐	-	-	๓๗,๙๖๐	



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 ๒๕๔๕ ข้อ ๒๖๙ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะทัศนคติที่ดี คุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็น แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ตามหลักการและเหตุผลองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก จึงได้จัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

- ๑) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
- ๒) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

๓. หลักสูตรการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๒๗๔ ได้กำหนด หลักสูตรการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนาน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลาย หลักสูตร ดังนี้

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

๔. วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๔๕ ได้กำหนดวิธีการ พัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยวิธีการใดการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ตามความจำเป็น เหมาะสม ดังนี้

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

โดยมีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู และ พนักงานจ้าง ในรอบระยะเวลา ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 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 ระดับต้น) สำนักงานปลัด ๒. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๓. นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปก./ชก. ๔. นักทรัพยากรบุคคล ชพ. ๕. นิติกร ชพ. ๖. นักพัฒนาชุมชน ชพ. ๗. นักจัดการงานทั่วไป ชพ. 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			

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 อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดสมุทรสาคร ได้ประกาศคุณธรรม
จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อเป็นยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงาน และเป็นเครื่องกำกับ
ความประพฤติของตน โดยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและ
ประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยม
หลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย

ภาคผนวก





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

ที่ ๑๗๒ / 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 อำเภอโนนศิลา จังหวัดมุกดาหาร จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก | 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 กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล 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



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดสมุทรสาคร

ที่ มท ๗๒๑๐๑/ ๔๗๐ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง รายงานการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๓
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

ต้นเรื่อง

ตามที่คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้ประชุมเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กรณี ปรับปรุงตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เป็นตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ในวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก นั้น

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เห็นชอบ ให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กรณี ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้าง ทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เป็นตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) และให้ส่วนที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

ระเบียบ/กฎหมาย

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสาคร เรื่อง มาตรฐาน ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๔ การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้กระทำได้เฉพาะการปรับปรุงตำแหน่งพนักงาน จ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะที่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงาน ส่วนตำบลโดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการพิจารณาที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบลก่อนถึงจะปรับปรุงตำแหน่งได้ และถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง สามปีในคราว เดียวกัน สำหรับพนักงานจ้างประเภทอื่น ห้ามปรับปรุงตำแหน่ง แต่หากมีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นในส่วน ราชการ อื่น อาจมอบหมายให้ไปช่วยปฏิบัติงานได้"

๒. หนังสือสำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๗๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และเรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งได้กำหนดให้ ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ที่สามารถกำหนดเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้

หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในงานที่ได้ ปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติจากหน่วยงาน หรือนายจ้างเดิมแล้ว และเป็นผู้ที่เคยเป็นลูกจ้างชั่วคราวเดิม หรือเป็นพนักงานจ้างเดิม องค์กรปกครองท้องถิ่น นั้น อาจพิจารณาคัดเลือกโดยการประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ ซึ่งจำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ดังกล่าวนั้นมีตำแหน่ง ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็กด้วย

๓. หนังสือด่วนที่สุด มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๙ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อมแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็น ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) กำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ เป็นตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) กำหนดคุณสมบัติสำหรับการจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ดังนี้ กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยใช้ทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี และทักษะของบุคคลดังกล่าวจะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงความมีทักษะในงานนั้นๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติหรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ

๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ข้อเสนอเพื่อพิจารณา

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาให้ส่วนที่เกี่ยวข้องดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ)



ประธานกรรมการฯ

(นายเฉลย คำนนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

(ลงชื่อ)



กรรมการฯ

(นางสาวดาวรุ่ง ลุสมบัติ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

(ลงชื่อ)



กรรมการฯ

(นายวิชัย อาจวิชัย)

ผู้อำนวยการกองช่าง

(ลงชื่อ)



กรรมการฯ

(นายธนวัฒน์ เมืองโคตร)

ผู้อำนวยการกองคลัง

(ลงชื่อ)



กรรมการฯ

(นายอาทิตย์ เนตรโสภ)

ผู้อำนวยการกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(ลงชื่อ)



กรรมการและเลขานุการ

(นายจักรี จันทะคาด)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็น.....

.....
.....
.....

(ลงชื่อ)



(นายเฉลย คำนนท์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก

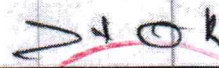
รายชื่อผู้เข้าประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมน้ำอ้อย จังหวัดมุกดาหาร

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นายเฉลย คำนนท์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก		
๒.	นางสาวดาวรุ่ง ฤสมบัติ	ปลัด อบต.นาออก		
๓.	นายวิชัย อาจวิชัย	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๔.	นายธนวัฒน์ เมืองโคตร	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๕.	นายอาทิตย์ เนตรโสภา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
๖.	นายจักรี จันทะคาด	หัวหน้าสำนักปลัด		
๗.	นางสาวสมพร กุมภีโร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ		

บันทึกรายงานการประชุม

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

ปรับปรุงครั้งที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๙

วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

รายชื่อผู้เข้าประชุม

๑. นายเฉลย คำนนท์	ตำแหน่ง นายก อบต.นาออก	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวดาวรุ่ง ลุสมบัติ	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก	กรรมการฯ
๓. นายวิชัย อาจวิชัย	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการฯ
๔. นายธนวัฒน์ เมืองโคตร	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการฯ
๕. นายอาทิตย์ เนตรโสภา	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการฯ
๖. นายจักรี จันทะคาด	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นางสาวสมพร กุมภีโร	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้เข้าร่วมประชุม

-ไม่มี-

ผู้ไม่เข้าประชุม

-ไม่มี-

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑

นายเฉลย คำนนท์
ประธานกรรมการฯ

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายเฉลย คำนนท์ 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	เป็นประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก	เป็นกรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง อบต.นาออก	เป็นกรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง อบต.นาออก	เป็นกรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	เป็นกรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.นาออก	เป็นกรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล อบต.นาออก	เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี และแผนอัตรากำลังดังกล่าว อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญ

/ตามประกาศ...

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร 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

๒. หนังสือสำนักงาน กจ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม
๒๕๖๖ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๒

รับทราบ

รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓

นายเฉลย คำนนท์

ประธานกรรมการฯ

นางสาวสมพร กุมภีโร

ผู้ช่วยเลขานุการฯ

เรื่องเพื่อพิจารณา

๑. การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เป็นตำแหน่ง
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) เชิญเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องชี้แจงครับ

๑. ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดมุกดาหาร เรื่อง มาตรฐาน
ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ ๑๔ การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้กระทำได้เฉพาะการปรับปรุงตำแหน่ง
พนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะที่เป็นไปตาม
มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล โดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการ
พิจารณาที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลก่อนถึงจะ
ปรับปรุงตำแหน่งได้ และถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง สามปีในคราวเดียวกัน
สำหรับพนักงานจ้างประเภทอื่น ห้ามปรับปรุงตำแหน่ง แต่หากมีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นใน
ส่วน ราชการอื่น อาจมอบหมายให้ไปช่วยปฏิบัติงานได้”

๒. หนังสือสำนักงาน กจ. กท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๗ ลงวันที่ ๒๙ ตุลาคม
๒๕๕๗ เรื่อง แจ้งมติคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)
เรื่อง ปรับปรุงค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) พนักงานจ้างทั่วไป และการกำหนดตำแหน่ง และ
เรื่องต่อสัญญาจ้างลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งได้กำหนดให้ลักษณะงานของพนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ที่สามารถกำหนดเป็นตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มี
ทักษะ) ได้ หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และ
ทักษะในงานที่ได้ปฏิบัติมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๕ ปี โดยมีหนังสือรับรองการทำงานซึ่งระบุถึง
ลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติจากหน่วยงานหรือนายจ้างเดิมแล้ว และเป็นผู้ที่เคยเป็นลูกจ้าง
ชั่วคราวเดิม หรือเป็นพนักงานจ้างเดิม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น อาจพิจารณาคัดเลือกโดย
การประเมินบุคคลดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ได้ ซึ่งจำนวน ๑๘
ตำแหน่ง ดังกล่าวนั้นมีตำแหน่ง ปฏิบัติหน้าที่ดูแลเด็กเล็กด้วย

๓. หนังสือด่วนที่สุด มท ๐๘๐๙.๔/ว ๒๙ ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๖๐ เรื่อง ชักซ้อม
แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในสถานศึกษา (โรงเรียน/ศูนย์
พัฒนาเด็กเล็ก) สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง
ทั่วไปในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เป็น ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) กำหนดชื่อตำแหน่งพนักงานจ้าง
ตามภารกิจสำหรับผู้มีทักษะ เป็นตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) กำหนดคุณสมบัติสำหรับ
การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ดังนี้

/กำหนด...

๔. กำหนดลักษณะงานและคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งโดยใช้ทักษะในงานที่จะปฏิบัติไม่ต่ำกว่า ๕ ปี และทักษะของบุคคลดังกล่าวจะต้องสามารถพิสูจน์ให้เห็นถึงควมมีทักษะในงานนั้นๆ โดยมีหนังสือรับรองการทำงานจากนายจ้างหรือหน่วยงานซึ่งระบุถึงลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติหรือมีการทดสอบทักษะเฉพาะบุคคลด้วยการทดลองปฏิบัติ

ในวันที่ ๙ มิถุนายน ๒๕๖๙ คณะกรรมการประเมินคุณลักษณะบุคคลเพื่อปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาออกที่ ๒๐๒/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ได้ประเมินคุณลักษณะบุคคลเพื่อปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) พนักงานจ้างราย นางสาวขวัญชุตานา นารีนุช ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาออก กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอเนินคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร ซึ่ง นางสาวขวัญชุตานา นารีนุช เป็นผู้ผ่านการประเมินฯ และมีหนังสือรับรองการทำงานไม่น้อยกว่า ๕ ปี จากองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก จึงเห็นควรพิจารณาปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างรายดังกล่าวเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจค่ะ

-เชิญคณะกรรมการพิจารณาครับ

นายเฉลย คำนนท์
ประธานกรรมการฯ
มติที่ประชุม

ระเบียบวาระที่ ๔

ปิดประชุม

-เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ให้ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป รายนางสาวขวัญชุตานา นารีนุช ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เป็นตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) และให้ส่วนที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามระเบียบต่อไป

เรื่องอื่นๆ

-ไม่มี

เวลา ๑๐.๔๐ น.

(ลงชื่อ)

(นางสาวสมพร กุมภีโร)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ/ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้จดยางงานการประชุม

(ลงชื่อ)

(นายเฉลย คำนนท์)

นายกอบต.นาออก/ประธานคณะกรรมการฯ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอเนินกุ่มคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

ที่ มท ๗๖๑๐๑/ ๕๖๕ วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง เชิญประชุม

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก จะดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๕ ในตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็กทั่วไปเป็นตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก ได้มีคำสั่งที่ ๑๘๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก | 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 กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล 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 ๐๘๐๕.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) เป็นตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) มีความถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ จึงขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผน ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เข้าร่วมประชุม ในวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลนาออก เวลา ๑๐.๐๐ น.เป็นต้นไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและเข้าร่วมประชุมต่อไป

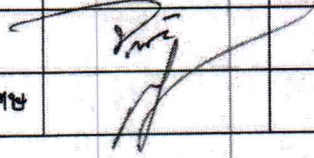
(ลงชื่อ)

(นายเฉลย คำภณห์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก
/ประธานกรรมการ

-แจ้งเพื่อทราบ-

เรื่อง เชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙
วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอ尼คมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

ลำดับที่	ชื่อ-นามสกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑.	นางสาวดาวรุ่ง อุดมบัติ	ปลัด อบต.นาออก		
๒.	นายวิชัย อาจวิชัย	ผู้อำนวยการกองช่าง		
๓.	นายธนวัฒน์ เมืองโคตร	ผู้อำนวยการกองคลัง		
๔.	นายอาทิตย์ เนตรโสภา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ		
๕.	นายจักรี จันทะคาด	หัวหน้าสำนักปลัด		
๖.	นางสาวสมพร กุมภีโร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ		

ระเบียบวาระการประชุม

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๙

วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๙ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาออก อำเภอนิคมคำสร้อย จังหวัดมุกดาหาร

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องแจ้งเพื่อทราบ

๑. คำสั่ง อบต.นาออก ที่ ๑๘๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๖
๒. หนังสือสำนักงาน ก.ก. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙๒/๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖
๓.
๔.

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเพื่อพิจารณา

๑. การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) เป็นตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๒.
๓.
๔.

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่นๆ

๑.
๒.
๓.
๔.