



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)



องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)



องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและเป็นระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ให้เหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เกิดประโยชน์แก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนเป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม



สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๔
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๖
๖. การกิจหลัก และการกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๕๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๔



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่าย ในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.) เรื่อง การปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๙/ว๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง ประกาศการให้ข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินเดือน พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๕๐ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๕๘

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๔) พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๗/ว ๒๖๘๓ ลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๑ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๗/ว ๘ ลงวันที่ ๑๗ เมษายน ๒๕๖๑

๑.๘ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์การให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน

๑.๙ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว๒๘ ลงวันที่ ๑๖ เมษายน ๒๕๕๘

๑.๑๐ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ขึ้น



๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้



๓.กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาส ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีความสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”



• กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ เชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.))



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น



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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข หันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

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

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๔.๑ เงินเดือน

๔.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๔.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน



๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตราค่าจ้าง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี คน ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๕,๙๖๐	๔๐๒,๓๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๔,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๔,๗๔๐=๕,๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๔๐=๑,๕๔๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕,๕๑๐+๑,๕๔๐)/๒ = ๓,๕๒๕			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓,๕๒๕ X ๑๒ = ๔๒,๓๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๔๒,๓๐๐	๔๒,๓๐๐	๔๒,๓๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๗,๖๒๐	๓๘๙,๖๒๐



๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๘๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินคอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐ ๒๘,๖๔๐-๒๖,๔๗๐=๒,๑๗๐ (๑,๑๓๐+๒,๑๗๐)/๒ = ๑,๖๕๐			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๒๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่า กลาง	๔๕,๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๕๐ x ๑๒ = ๑๙,๘๐๐			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๓๖,๐๔๐			๑๙,๘๐๐	๑๙,๘๐๐	๑๙,๘๐๐	๗๓๕,๘๔๐	๗๕๕,๘๔๐	๗๗๕,๐๔๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน



๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๓ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐,๐๐๐			๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘,๗๖๐	๑๙,๑๖๐	๑๙,๔๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๓,๕๐๐	-	-	๕๖๐	๕๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๖๒,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๖๒,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๙๖๐	๖,๐๐๐	๑๑,๔๘๐	๑๑,๙๒๐	๑๒,๓๖๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป (ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐



กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐ จัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๕,๔๐๐		๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณี พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระเจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

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



การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

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

กระเจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (การตรวจประเมิน LPA)

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

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน

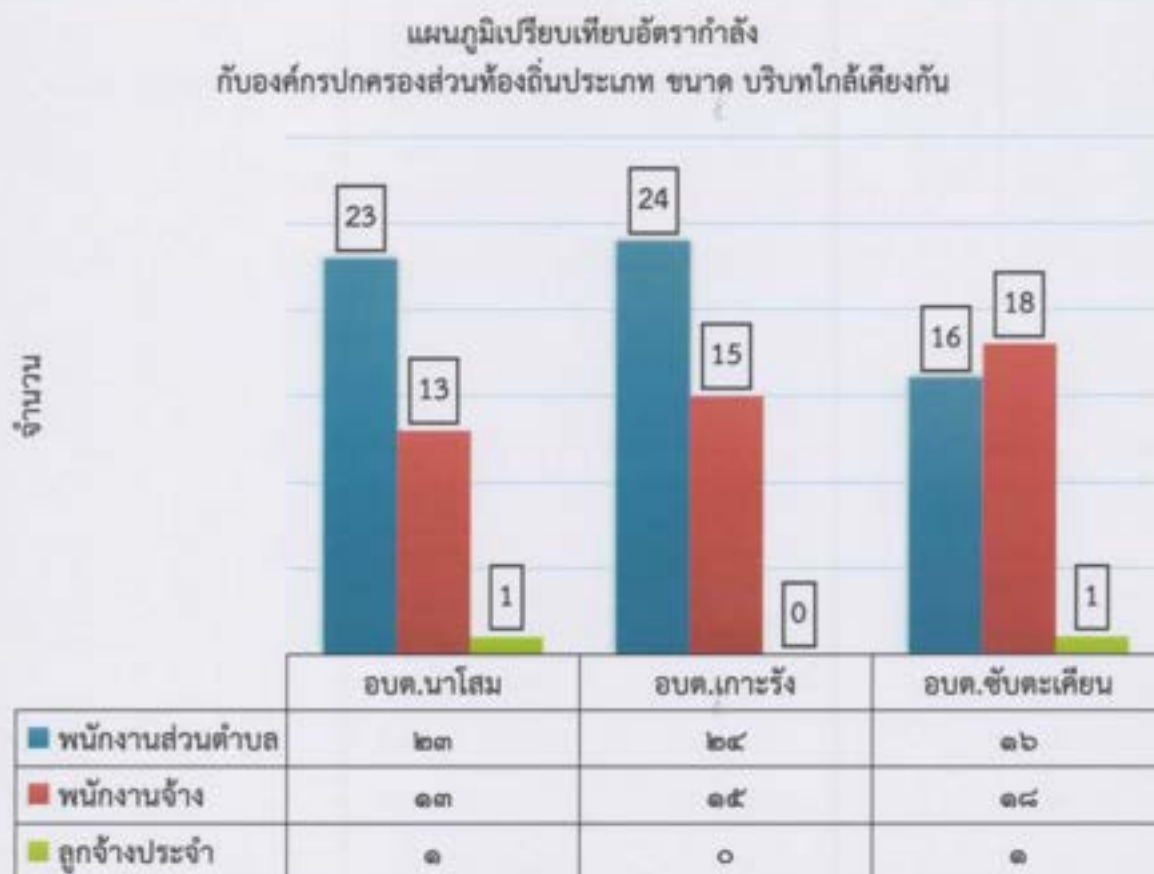
องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกื้อหนุนอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลัง ที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วน ตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะวัง และองค์การบริหารส่วนตำบลชะเตียน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่าการเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะรัง และ องค์การบริหารส่วนตำบลซับตะเคียน ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนด อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนด ตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหาร ส่วนตำบลนาโสม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ใน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบล จากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ยกเว้นในส่วนของกองคลัง ซึ่งยังขาดบุคลากรให้ครบตามโครงสร้าง สายทั่วไป คือ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีบุคลากรเพื่อให้บริการทางด้านนี้ อย่างมีคุณภาพ



๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงที่ ทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น



๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๘	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดลพบุรีพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)
๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘	ก.อบต.จังหวัดลพบุรี ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)
๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ปลายเดือนสิงหาคม ๒๕๖๘
๑๑ กันยายน ๒๕๖๘	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)	๑๒ กันยายน ๒๕๖๘ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘
๑๒ กันยายน ๒๕๖๘	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดลพบุรี , อำเภอชัยบาดาล



๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ เส้นทางคมนาคมไม่สะดวก <u>ลักษณะของปัญหา</u> - เนื่องจากถนนภายในหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุก ซึ่งไม่ได้มาตรฐาน เมื่อฝนตกจะทำให้หน้าท่วมขัง ถนนขรุขระเป็นหลุมเป็นบ่อ ๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน อาจก่อให้เกิดอาชญากรรม ความเสียหายแก่ทรัพย์สินของประชาชนได้ ๑.๓ ปัญหาน้ำสำหรับการอุปโภคบริโภค <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ไม่มีน้ำประปาใช้ทุกครัวเรือน ระบบประปาที่มีอยู่ขณะนี้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้ของราษฎร - ไม่มีภาชนะสำหรับเก็บกักน้ำเพื่อการบริโภค	- พื้นที่ทุกหมู่บ้านในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมยังประสบปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก - พื้นที่ทุกหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม	- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดงบประมาณในการก่อสร้างและปรับปรุงตลอดจนซ่อมแซมถนนในเขตตำบลนาโสม อย่างต่อเนื่องรวมทั้งก่อสร้างถนนคอนกรีต/ลาดยางเพิ่มขึ้น - องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น - ขยายเขตประปา/ก่อสร้างประปาเพิ่มเติม - จัดหาภาชนะเก็บน้ำ
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ <u>ลักษณะของปัญหา</u> - ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ - ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝงเนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม - ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ - การผูกขาดผลผลิตทางการเกษตร - ขาดแหล่งเงินทุนดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร	- ประชากรวัยทำงานที่ไม่มีงานทำ และงานที่ทำอยู่ไม่มั่นคง - เยาวชนบางส่วนที่จบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้นไป - กลุ่มสตรี/กลุ่มแม่บ้านที่ต้องการอาชีพเสริม	- องค์การบริหารส่วนตำบลจัดฝึกอบรมอาชีพให้แก่ประชาชน - ส่งเสริมให้ประชาชนรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพ - สนับสนุนงบประมาณและวิชาการ - เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชีพ



ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล นาโสม ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๓. ปัญหาด้านสังคม ลักษณะของปัญหา - ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชน และนักเรียน โดยเฉพาะ ยาบ้า ยาอี - ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมึนเมา ทำให้ขาดสติ คึกคะนอง - ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การลักขโมย	- ประชาชน เยาวชน และนักเรียนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม	- นโยบายของรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการเชิงรุก ร่วมกับฝ่ายปกครองและตำรวจ ในการป้องกัน ตรวจสอบ จับกุมผู้เสพ/ผู้ค้า และบำบัดกลุ่มผู้ติดยาและกลุ่มเสี่ยง - แต่งตั้ง อปพร. ปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในเทศกาลต่างๆ - งบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ด้านการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มขึ้น
๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร ลักษณะของปัญหา - งบประมาณมีไม่เพียงพอ - ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง	- ผู้บริหาร/สมาชิกสภา/พนักงานและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	- จัดสรรงบประมาณในการจัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน - เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการ - การอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนด้านการเมือง การปกครอง
๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ลักษณะของปัญหา - สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน - กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดน นำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม - ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน	- เด็กและเยาวชน - นักเรียนในสถานศึกษา - เด็กเล็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสรรงบประมาณในการส่งเสริมฟื้นฟู ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น - จัดสรรงบประมาณในการก่อสร้างแหล่งเรียนรู้ประจำตำบล/ห้องสมุดชุมชน/ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน



ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล นาโสม ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย/ กลุ่มเป้าหมาย	การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต
๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข ลักษณะของปัญหา - ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา/ สวนสาธารณะ - การใช้ยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์ - สารเคมีตกค้างในอาหาร	- เด็ก เยาวชน ประชาชนในตำบล	- องค์การบริหารส่วนตำบล จัดสรร งบประมาณในการดำเนินการ - ก่อสร้างลานกีฬา/สวนสาธารณะ ประจำตำบล - มี กอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานของ อสม.ประจำหมู่บ้าน
๗. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ลักษณะของปัญหา - ปัญหาปริมาณขยะในเขตชุมชน/ทาง สาธารณะ เพิ่มขึ้นทุกปี - ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมี และปัญหาดินเค็ม	- ชุมชน/ทางสาธารณะ ที่สาธารณะ	- ณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกการใช้วัสดุ จากธรรมชาติแทนขยะที่ย่อยสลายยาก และเกิดมลพิษ - องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรม ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การปลูกป่า การปลูกหญ้าแฝก การปล่อยพันธุ์สัตว์น้ำ การปรับปรุงภูมิทัศน์ เป็นต้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือ
วิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบราชการตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.
นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ใช้หลักบันได
๘ ขั้น



การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ซึ่งประกอบด้วย

๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๒	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๖	หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ/เลขานุการ
๗	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ



คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม โดยให้หัวหน้า ส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับ ภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วน ตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การ บริหารส่วนตำบลนาโสม

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จัดทำตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีหลักในการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการ



พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมสุขภาพให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ดังนี้

วิสัยทัศน์ (VISION)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายและความคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นหรือบรรลุผลในอนาคตข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ที่มีประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรเป็นหลัก ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้

“ นาโสมเมืองน่าอยู่ เศรษฐกิจการเกษตร เขตอนุรักษ์ ยึดหลักธรรมาภิบาล ”

พันธกิจ (MISSION)

๑. การส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. การส่งเสริมผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอดส์และผู้ประสบสาธารณภัย
๓. การเสริมสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็งและห่างไกลยาเสพติด
๔. การส่งเสริมการศึกษา
๕. การส่งเสริมการสาธารณสุข
๖. การส่งเสริมและสืบสานวัฒนธรรมประเพณี
๗. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือเครื่องใช้ให้

ทันสมัยอยู่เสมอเพื่อเอื้อต่อการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน

๘. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๙. การพัฒนาแหล่งน้ำ
๑๐. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ยุทธศาสตร์การพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม มียุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของรัฐ

- แผนงานบริหารงานทั่วไป
- แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- แผนงานการรักษาความสงบภายใน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน การศึกษา และสังคมที่มีคุณภาพ

- แผนงานการศึกษา
- แผนงานสาธารณสุข
- แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ
- แผนงานสังคมสงเคราะห์
- แผนงานเคหะและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

- แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน

- แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา
- แผนงานเคหะและชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- แผนงานการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

- แผนงานบริหารงานทั่วไป
- แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา

เป้าประสงค์ (Goals)

(๑) เพื่อการก่อสร้าง บำรุงรักษา ซ่อมแซมถนนให้มีความสะดวกปลอดภัย และการพัฒนาการคมนาคมและการขนส่งภายในท้องถิ่นให้มีความเชื่อมโยงกับถนนสายหลักในระดับภูมิภาค

(๒) การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ รวมทั้งโครงสร้างพื้นฐานที่สมบูรณ์และมาตรฐาน



- (๓) เพื่อพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของเด็กเล็กภายในชุมชนทั้งด้านร่างกายและจิตใจด้วยการศึกษาที่มีคุณภาพ
- (๔) เพื่อส่งเสริมการจัดงานกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ การอนุรักษ์หรือสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๕) การพัฒนางานรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันการรับอัคคีภัย งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยของท้องถิ่น
- (๖) การส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี
- (๗) ส่งเสริมการบริการด้านสังคมสงเคราะห์และงานสวัสดิการสังคมให้ตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของประชาชน
- (๘) เพื่อพัฒนากลุ่มอาชีพและเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรอินทรีย์
- (๙) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และการให้บริการสาธารณะที่มีคุณภาพแก่ประชาชน
- (๑๐) เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๑) เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอันพึงปรารถนาร่วมกันไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชน
- (๑๒) การพัฒนาการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม กำหนดทิศทางโดยชุมชน จัดการโดยชุมชน

ตัวชี้วัด

- (๑) ร้อยละการเพิ่มขึ้นของทางหลวงท้องถิ่นที่มีมาตรฐาน
- (๒) ร้อยละของสาธารณูปโภคที่ได้รับการพัฒนา
- (๓) ร้อยละของเด็กก่อนระดับวัยเรียน/ประถมศึกษาที่ได้รับการบริการด้านการศึกษาของท้องถิ่น
- (๔) จำนวนกิจกรรมที่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- (๕) จำนวนกิจกรรมด้านการกีฬาและนันทนาการ การศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ได้รับการส่งเสริมการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
- (๖) ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการช่วยเหลือด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๗) ร้อยละของอุบัติเหตุที่ลดลง
- (๘) ร้อยละประชาชนที่มีการข้องเกี่ยวกับคดียาเสพติดที่ลดลง
- (๙) ร้อยละของผู้ป่วยโรคติดต่อที่ลดลง
- (๑๐) ร้อยละของประชาชนได้รับการด้านสาธารณสุขของท้องถิ่น
- (๑๑) ร้อยละของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และผู้ยากไร้ที่ได้รับการช่วยเหลือด้านสวัสดิการสังคมหรือการสังคมสงเคราะห์
- (๑๒) ร้อยละประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมความรู้ด้านการเกษตร/การประกอบอาชีพ
- (๑๓) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพ



- (๑๔) ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนและผู้ที่มีส่วนได้เสียต่อการบริการสาธารณะของท้องถิ่น
- (๑๕) ร้อยละประชาชนที่มีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๖) ร้อยละของปริมาณขยะครัวเรือนที่ลดลง
- (๑๗) ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

คำเป้าหมาย

- ๑. เส้นทางคมนาคมได้มาตรฐาน ประชาชนใช้สัญจรไปมาได้อย่างสะดวก รวดเร็วและปลอดภัย
- ๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้รับการส่งเสริม พัฒนาศักยภาพทางด้านการศึกษา กีฬา นันทนาการ ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๔. ประชาชนมีการสืบสาน อนุรักษ์ฟื้นฟู ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
- ๕. ชุมชนมีความสงบเรียบร้อย ประชาชนได้รับการช่วยเหลือบรรเทาปัญหาความเดือดร้อนจากสาธารณภัยอย่างรวดเร็วและทั่วถึง
- ๖. ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่แข็งแรง
- ๗. ประชาชนได้รับการส่งเสริมด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการสังคมอย่างทั่วถึง
- ๘. กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี กลุ่มเกษตรกร มีความเข้มแข็งและมีศักยภาพในการพัฒนาท้องถิ่น ประชาชนมีอาชีพ รายได้ สามารถพึ่งตนเองได้
- ๙. องค์การมีระบบการบริหารจัดการที่ดี และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น
- ๑๐. ประชาชนในท้องถิ่นมีความพึงพอใจต่อการบริการ และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๑๑. ปริมาณขยะตกค้างครัวเรือนลดลง ประชาชนเห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑๒. ท้องถิ่นมีแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ สังคม วิถีชีวิตและวัฒนธรรมของท้องถิ่น โดยจัดการของชุมชน

กลยุทธ์

- ๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของรัฐ
 - ๑.๑ กลยุทธ์การพิทักษ์รักษาและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์
 - ๑.๒ กลยุทธ์การพัฒนาการส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย ความปรองดอง สมานฉันท์ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน
 - ๑.๓ กลยุทธ์การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดระเบียบชุมชน งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างเป็นระบบ



๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคน การศึกษา และสังคมที่มีคุณภาพ

๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน การศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ให้มีคุณภาพและตามเกณฑ์มาตรฐาน สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรม

๒.๒ กลยุทธ์การพัฒนาการส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ การสร้างสวนสาธารณะ สวนสุขภาพ และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๒.๓ กลยุทธ์ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๔ กลยุทธ์การพัฒนาระบบการบริการสาธารณสุขของท้องถิ่น

๒.๕ กลยุทธ์การพัฒนาการส่งเสริมและสนับสนุนงานด้านสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาการสนับสนุนที่พหุภาคีแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

๓.๑ กลยุทธ์การพัฒนาการส่งเสริมการสร้างงานและสร้างอาชีพให้แก่ประชาชนกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ กลุ่มสตรี ผู้ด้อยโอกาส ทั้งในภาคเกษตรกรรม ภาคอุตสาหกรรม และหัตถกรรม กลุ่มวิสาหกิจชุมชน

๓.๒ กลยุทธ์การส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการประกอบอาชีพ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน

๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่ง ทางระบายน้ำ สะพาน

๔.๒ กลยุทธ์การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น

๔.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านไฟฟ้าสาธารณะ

๔.๔ กลยุทธ์การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้าน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค และการเกษตร

๕.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕.๓ กลยุทธ์การพัฒนาการท่องเที่ยวที่คำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม สังคม วิถีชีวิตและวัฒนธรรมของท้องถิ่น กำหนดทิศทางโดยชุมชน จัดการโดยชุมชน

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศ และการจัดหาเครื่องมือ อุปกรณ์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท้องถิ่น



จุดยืนทางยุทธศาสตร์

การกำหนดตำแหน่งจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จะกำหนดตามกรอบความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี , แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ , ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลาง ยุทธศาสตร์จังหวัดลพบุรี และยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดลพบุรี เพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และความต้องการของ ประชาชน โดยดำรงไว้ซึ่งอัตลักษณ์ของชุมชน ตลอดจนวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่น มีจุดมุ่งหมายสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนสอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชนเกษตรกรรมตามแนวทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

บันไดขั้นที่ ๓ การเก็บข้อมูลยุทธศาสตร์และภารกิจของหน่วยงาน

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มียุทธศาสตร์ในการกำหนดทิศทางในการบริหารจัดการ ในองค์กรแล้ว จึงดำเนินการกำหนดเป้าประสงค์และภารกิจของหน่วยงานเพื่อที่จะให้คณะกรรมการร่วมกัน พิจารณาว่า ในยุทธศาสตร์แต่ละยุทธศาสตร์ มีเป้าประสงค์อย่างไร และองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จะกำหนดตำแหน่งใด เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น และปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีอัตรากำลังในการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์นั้นเพียงพอหรือไม่ และยุทธศาสตร์ใดที่มีคนเกินความจำเป็น เพื่อที่คณะกรรมการจะได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งในกรณีตำแหน่งว่าง นั้น เพื่อรองรับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ภายในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ภายใต้ภารกิจของแต่ละส่วนราชการ ๕ ส่วน ราชการ

การจัดอัตรากำลังเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าประสงค์ของยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้าง ความมั่นคงและ ความสงบสุข ของรัฐ	- เพื่อให้ประชาชนในตำบลได้ร่วมกิจกรรมและมีส่วนร่วม เทิดทูน ปกป้องสถาบันสำคัญของชาติธรรมาภิบาลให้เยาวชนและ ประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความ ต้องการการแก้ปัญหา ส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาล	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - ครู - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - นักจัดการงานทั่วไป - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย - ผู้ดูแลเด็ก



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของรัฐ (ต่อ)	- เพื่อให้องค์กรภาคประชาชนมีความเข้มแข็ง และร่วมกันแก้ไขปัญหายาเสพติดให้หมดไปดูแลและป้องกันสาธารณสุขที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่	- ปลัด อบต. - หนส.นักปลัด - ผอ.กองช่าง - เจ้าหน้าที่งานป้องกัน ฯ - นักจัดการงานทั่วไป - เลขานุการ - นักการภารโรง - พนักงานเครื่องจักรกลขนาดเบา - พนักงานขับรถยนต์ - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน การศึกษา และสังคมที่มีคุณภาพ	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ป้องกันโรคติดต่อ ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่ ส่งเสริมการพัฒนางานด้านสาธารณสุข เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	- ปลัด อบต. - หนส.นักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการพัสดุ - เจ้าหน้าที่งานป้องกัน ฯ - นักจัดการงานทั่วไป
	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการและส่งเสริมการศึกษานอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - หนส.นักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - เจ้าหน้าที่งานป้องกัน ฯ - ผอ.กองการศึกษา - ครู - เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี - นักจัดการงานทั่วไป - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย - ผู้ดูแลเด็ก
	- เพื่อการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอดส์และผู้ประสบสาธารณภัย. เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสได้รับสิทธิ โอกาสและมีคุณภาพการดำรงชีวิตที่ดีทั่วถึง	- ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - นักทรัพยากรบุคคล - นักจัดการงานทั่วไป



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน	- การส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนมีความรู้ด้านอาชีพ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ประชาชนมีอาชีพเสริมและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ประชาชน มีความรู้ตามหลักวิชาการในการประกอบอาชีพตามแนวทางปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงมีอาชีพเสริม มีรายได้ ลดรายจ่ายพัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและ สนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - ทนส้านักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ ฯ - จพงธุรการ - นักจัดการงานทั่วไป - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโต ทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาดถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ระบบไฟฟ้า ระบบประปา ที่สาธารณะประโยชน์ ระบบสื่อสารโทรคมนาคม การคมนาคมขนส่ง มีความสะดวก สามารถรองรับการคมนาคมขนส่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ระบบสาธารณูปโภคทั้งไฟฟ้า ประปา ระบบการสื่อสารมีความทั่วถึง เพียงพอ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - วิศวกรโยธา - จพงพัสดุ - จพงการเงิน - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - นายช่างเขียนแบบ - จพงจัดเก็บรายได้ - นักจัดการงานทั่วไป - ผช.นายช่างฯ - พนักงานผลิตน้ำประปา - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปีประชาชนมีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและ การเกษตรอย่างเพียงพอฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - วิศวกรโยธา - นายช่างโยธา - นายช่างเขียนแบบ - จพงธุรการ - จพงจัดเก็บรายได้ - ผช.นายช่างโยธา - จพงป้องกันฯ - พนักงานผลิตน้ำประปา



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากรในสังกัด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักงานปลัด - ผอ.กองคลัง - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - นักจัดการงานทั่วไป
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักงานปลัด - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองการศึกษา

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตราอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

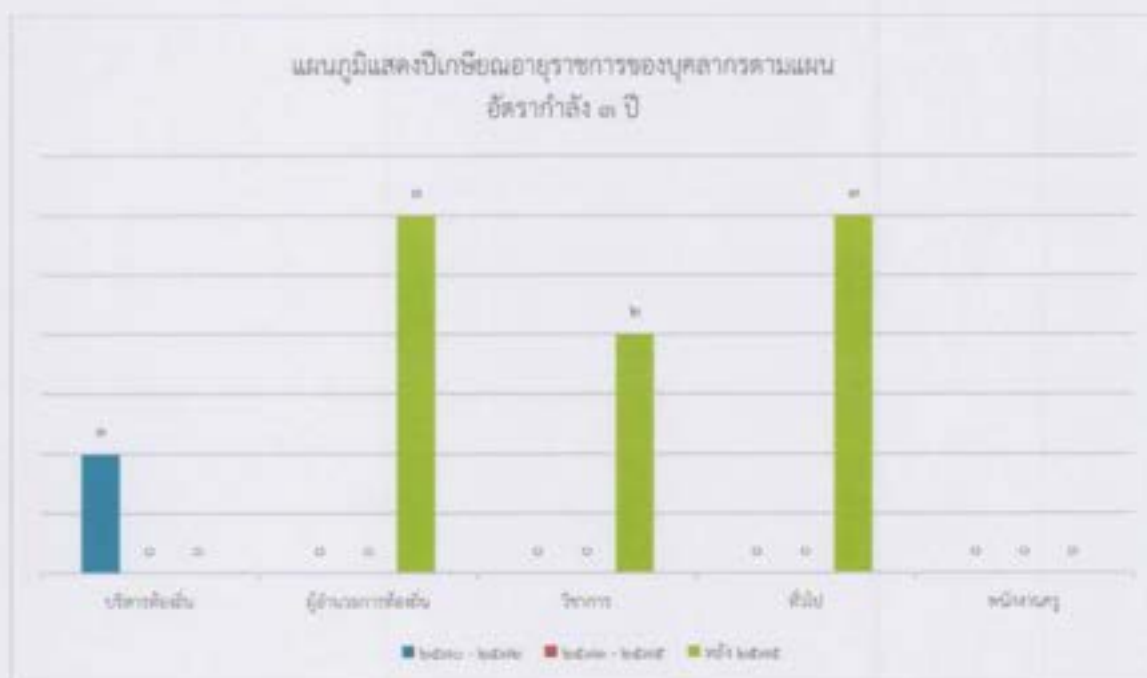
บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีการศึกษา ด้านการศึกษา ด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาปรับเกลี่ยอัตราอัตรากำลังที่ว่างเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้



บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ ดังนี้



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตราค่าจ้าง ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปีนี้มี กรณีในระยเวลาดังกล่าวหากมี คนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณในปี นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการ รองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

๑. ก่อนการเกษียณ ๖๐ วัน องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จะเตรียมการดำเนินการสรรหา บุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อบำรงตำแหน่งดังกล่าว เพื่อให้ได้คนใหม่มาสานงานต่อคนที่เกษียณใน ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ให้เป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด

๒. หากไม่สามารถดำเนินการได้ในข้อ ๑ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จะสรรหามา ดำรงตำแหน่ง (เสนอชื่อเข้า ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ภายหลังจากตำแหน่งว่าง ใน ๖๐ วัน (รวมข้อ ๑ และ ข้อ ๒ ได้ ๑๒๐ วัน)

๓. หากองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ไม่สามารถดำเนินการได้ ทั้งข้อ ๑ และ ๒ แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จะรายงานตำแหน่งผู้บริหารว่าง ขอใช้บัญชีจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วน ท้องถิ่น



บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสน ใช้การวางกรอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสน ดังนี้

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

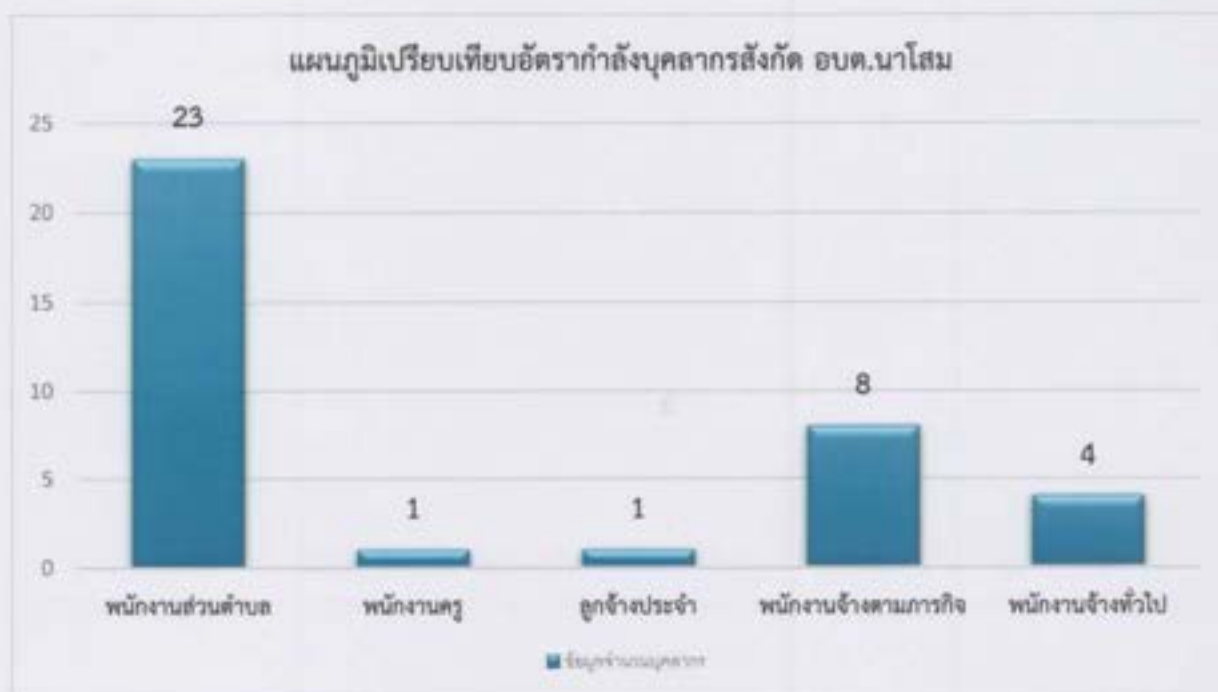
- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๔ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก



๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑)) ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔)) ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานในส่วนราชการ คือ สำนักปลัด โดยในส่วนของสำนักปลัดอยู่ในงานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย



๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕)) ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด อยู่ใน งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด และกองช่าง
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๔)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของ ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการ พัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการ รองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองใน



๗.๒	ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))	องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน
๗.๓	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))	
๗.๔	การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))	
๗.๕	การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.กองช่าง ๒.สำนักปลัด ๓.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.สำนักปลัด ๕.สำนักปลัด ๖.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๗.สำนักปลัด
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน	๑. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๒. สำนักปลัด ๓. สำนักปลัด ๔. สำนักปลัด



๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ



วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (ระดับองค์กร)

การวิเคราะห์ปัจจัยภายในที่มีผลต่อองค์กร

จุดแข็ง(S)	จุดอ่อน(W)
๑. เป็นองค์กรนิติบุคคลที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และมีระเบียบข้อกฎหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	๑. ระบบบริหารจัดการ ระเบียบกฎหมาย ขอบบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งบางครั้งหากไม่ศึกษาอย่างครบถ้วนและขาดความชัดเจนในการดำเนินงานอาจเกิดความผิดพลาดได้
๒. เจ้าหน้าที่ผ่านการฝึกอบรมความรู้เรื่องระเบียบปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด	๒. ระบบข้อมูลและการรายงานผล ปัญหาระบบสารสนเทศเพื่อการรายงานผลยังมีความล่าช้า
๓. เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดจึงสามารถเข้าถึงความต้องการของประชาชนและสามารถแก้ไขปัญหาได้เร็ว	๓. โครงการตามแผนพัฒนาที่มาจากความต้องการของประชาชนมีจำนวนมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วนขาดประสิทธิภาพ
๔. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบัญญัติข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายและข้อบัญญัติท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาได้ภายใต้กรอบกฎหมาย	๔. ด้านงบประมาณ งบประมาณบริหารงานค่อนข้างจำกัด ทำให้การดำเนินงานในบางเรื่อง เช่น การพัฒนาแหล่งน้ำที่ต้องใช้งบประมาณสูง ดำเนินการได้อย่างยากลำบาก ไม่เพียงพอแก่ความต้องการของประชาชน
๕. มีการติดตั้งระบบอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงและมีเครื่องคอมพิวเตอร์และครุภัณฑ์สำนักงานพร้อมใช้งานทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	๕. การดำเนินงานตามนโยบายหลักขององค์กรและนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลมีจำนวนมากทำให้ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น แต่งบประมาณมีจำนวนจำกัด
๖. ระบบการทำงานในองค์กรมีการเรียกประชุมพนักงานเพื่อแจ้งให้ทราบเรื่องต่างๆ และติดตามผลการทำงานของแต่ละส่วนเพื่อปรึกษาหารือร่วมกันประจำทุกเดือน	๖. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายที่มีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความเสี่ยงต่อการตัดสินใจผิดพลาด
๗. มีการทำงานโครงการหลักประกันสุขภาพตำบลร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนาโสม	



การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อองค์กร

โอกาส(O)	อุปสรรค(T)
๑. พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ อบท.ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น	๑. การถ่ายโอนภารกิจบริการสาธารณะจากหน่วยงานต่างๆ ยังขาดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะด้าน
๒. พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ นายก อบต.มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี เป็นการเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาบริหารงานและพัฒนาท้องถิ่น	๒. ด้านสาธารณูปโภคต่าง ๆ ยังขาดแคลน เช่น แหล่งน้ำเพื่อการเพาะปลูก หรือถนนมาตรฐานเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านยังขาดแคลนอยู่มาก
๓. เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างใกล้ชิด มีงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น	๓. มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ไม่เต็มที่
๔. ตำบลนาโสนเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การต่อยอดในการผลิตพืชผลด้านการเกษตรที่ให้ผลทางเศรษฐกิจสูงและพลังงานทดแทน ได้แก่ อ้อย และการบริการขนส่งสินค้าขนาดใหญ่ (Logistics)	๔. ขาดการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือระบบ IT ในการให้บริการประชาชนแบบ one stop service ปัญหาระบบสารสนเทศเพื่อการรายงานผลและข้อมูลยังมีความล่าช้า
๕. มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวกเชื่อมต่อไปยังแหล่งท่องเที่ยวหลายแห่ง เหมาะแก่การส่งเสริมการค้าชุมชนและพัฒนาเป็นประตูสู่แหล่งท่องเที่ยว	๕. ศักยภาพของชุมชน ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วม ยังขาดระบบการวางแผนเมืองที่เหมาะสม
๖. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ตั้งแต่ระดับก่อนวัยเรียนถึงระดับประถมศึกษา ซึ่งมีความพร้อมและมีศักยภาพในการจัดการศึกษา	๖. การมีส่วนร่วมในการคิดการตัดสินใจและการตรวจสอบการบริหารงานของภาคประชาชนยังมีน้อย
๗. มีกลุ่ม องค์กรประชาชน ชมรมต่างๆ ที่รวมตัวกันจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย	๗. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในวัยรุ่น วัยแรงงาน และกลุ่มเสี่ยงในชุมชน
๘. มีวัดหลายแห่งเป็นศูนย์รวมจิตใจ ประชาชนมีความสามัคคีร่วมกัน สืบทอดขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม	๘. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลางงบประมาณรายได้มีจำนวนน้อย แต่ความต้องการของประชาชนมีมากทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ครอบคลุม



สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญห ในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ /อัตรากำลัง /อำนาจหน้าที่ /ภารกิจงาน ปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการ แก้ไขปัญห ในอนาคต
สำนักปลัด มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย	สำนักปลัดปลัด เป็นส่วนราชการระดับต้นประกอบด้วยงานบริหารทั่วไป งานนโยบายและแผน งานสวัสดิการสังคม และงานสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่างองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ใช้วิธีการโอน ย้ายเพื่อแก้ไขปัญห ในปัจจุบันและขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน ในอนาคต ยังไม่มีควม จำเป็นที่จะยุบ เลิกตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี



คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติ การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ 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 รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย กลุ่มงาน ๒ กลุ่มงาน การเงินและบัญชี และพัสดุและทรัพย์สิน และงานพัฒนาและงานจัดเก็บรายได้ ซึ่งตำแหน่ง ปัจจุบันเป็น อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการ ภายใน เนื่องจากโครงสร้างของกองคลัง ยังขาดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานด้านการจัดเก็บรายได้ เนื่องจากฐานข้อมูลแผนที่ภาษี จำนวน ๖ หมู่บ้าน มีจำนวน ๗๔๘ ราย	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม ใช้วิธีการ โอนย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีผู้สอบคัดเลือกสอบแข่งขัน ในอนาคต -กำหนดตำแหน่ง นักวิชาการ จัดเก็บรายได้ และเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้เพิ่มเพื่อรองรับปริมาณงานที่มีให้เพียงพอ



กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่าง และไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับตำบล ประกอบด้วย ๓ งาน คือ งานก่อสร้าง งานประสาน สาธารณูปโภค และงานออกแบบและควบคุมอาคาร เนื่องจากกองช่างยังขาดบุคลากรสายวิชาการ จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน -กำหนด ตำแหน่งวิศวกรโยธา และ ตำแหน่งนายช่างเขียนแบบ เพื่อให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการและรองรับปริมาณงานที่มีให้เพียงพอ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและ	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการระดับตำบล ประกอบด้วย ๒ งาน คือ งานบริหาร การศึกษา และงานกิจการโรงเรียน เนื่องจากกอง	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน และขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน



สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	การศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ยังขาดบุคลากรสายวิชาการ จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างส่วนราชการ	ตำแหน่งนักวิชาการ ศึกษา และ ตำแหน่งเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี เพื่อให้เป็นไปตาม กรอบโครงสร้างส่วนราชการ และรองรับ ปริมาณงานที่มีให้เพียงพอ
หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มีนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา และเป็นตำแหน่งมีคนครอง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ใช้วิธีการโอน ย้ายเพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชีสอบแข่งขัน



๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนา ชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนา ชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ กลุ่มงานการเงินและบัญชี ๒.๒ กลุ่มงานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจ ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการจะดำเนินการ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมา วิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับ ภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโหมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.สำนักปลัด อบท. (๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานยุทธศาสตร์และแผนงาน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒. กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กลุ่มงานการเงินและบัญชี (หัวหน้ากลุ่มงาน)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กลุ่มงานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน (หัวหน้ากลุ่มงาน)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน								
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานก่อสร้าง								
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานสาธารณูปโภค								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม



ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารงานการศึกษา นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม								
งานกิจการโรงเรียน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาโหม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	*รออัตรากำลังจากกรม*
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๓๖	๓๘	๔๐	๔๐	-	+๒	-	

หมายเหตุ

- องค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก๑..... แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาโหม มีครู ...๑... ราย (อัตรารว่าง จำนวน ๑ อัตรา)
- พนักงานจ้างตามภารกิจ ...๒... ราย
- พนักงานจ้างทั่วไป ...๑... ราย มีนักเรียน จำนวน ...๒๑... ราย
- รวมทั้งสิ้น ข้าราชการ ...-... ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ...๒... ราย พนักงานจ้างทั่วไป ...๑... ราย
- มีนักเรียน จำนวน ...๒๑... ราย

9. ตารางค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้างเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาโหนด

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างเดิม (ปี ๒๕๖๒)			การแก้ไขเพิ่มเติมขึ้น (๓)			ค่าจ้างรวม (๔)			หมายเหตุ	
				เงินเดือน (1)	เงินประจำ (2)	เงินประจำ (3)	อัตราค่าจ้างเดิม (ปี ๒๕๖๒)			การแก้ไขเพิ่มเติมขึ้น (๓)							
							เงินเดือน (1)	เงินประจำ (2)	เงินประจำ (3)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ (2)	เงินประจำ (3)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ (2)	เงินประจำ (3)		
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานระดับต้น)	ตบ	1	1	529,560	168,000	1	1	1	-	-	19,440	19,560	717,000	736,560	756,120	(44,130)
ส่วนอปท. อบต.																	
2	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	คณ	1	1	455,520	42,000	1	1	1	-	-	13,440	14,160	510,960	525,120	540,600	(37,960)
3	นักบริหารงานบุคคล	ทอ	1	1	382,560	-	1	1	1	-	-	13,440	13,320	396,000	409,320	422,640	(31,880)
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปอจ	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)
5	นักพัฒนาชุมชน	ปอจ	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเต็ม)
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ปอจ	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเต็ม)
7	เจ้าพนักงานเก็บขยะและบรรเทา	จก	1	1	264,480	-	1	1	1	-	-	10,560	10,800	275,040	285,840	296,760	(22,040)
ถูกจ้างประจำ																	
8	นักจัดการงานทั่วไป	-	1	1	248,160	-	1	1	1	-	-	9,840	8,760	258,000	266,760	275,760	(20,680)
พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	149,280	-	1	1	1	-	-	6,000	6,240	155,280	161,520	168,000	(12,440)
10	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	172,200	-	1	1	1	-	-	6,960	7,200	179,160	186,360	193,920	(14,350)
11	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	1	1	164,880	-	1	1	1	-	-	6,600	6,960	171,480	178,440	185,640	(13,740)
12	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	133,200	-	1	1	1	-	-	5,400	5,640	138,600	144,240	150,120	(11,100)
13	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	-	-	-	1	1	+1	-	138,000	5,220	-	143,220	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้างทั่วไป																	
14	คนงาน	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
15	นักการภารโรง	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)

กองคลัง																		
16	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	คณ	1	1	470,280	134,400	1	1	1	-	-	16,440	16,440	621,120	637,560	654,000	(39,190)	
17	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ	พช	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
18	นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ	พช	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง	
19	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปลจก	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)	
20	นักวิชาการพัสดุ	ปลจก	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(ว่างเดิม)	
21	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปลจก	1	-	355,320	-	-	-	1	-	+1	-	355,320	-	-	355,320	(ว่างเดิม)	
22	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปลจก	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)	
23	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปล	1	1	168,360	-	1	1	1	-	-	6,480	6,480	174,840	181,680	188,640	(14,030)	
24	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปลจก	1	-	297,900	-	1	1	1	+1	-	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	(ว่างเดิม)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	170,520	-	1	1	1	-	-	6,840	7,200	177,360	184,560	192,000	(14,210)	
กองช่าง																		
26	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คณ	1	1	389,400	42,000	1	1	1	-	-	13,320	13,440	444,720	458,160	471,240	(32,450)	
27	วิศวกรโยธา	ปลจก	1	-	-	-	-	-	1	-	+1	-	355,320	-	-	355,320	ว่างเดิม	
28	นายช่างเขียนแบบ	ปลจก	1	-	297,900	-	1	1	1	-	+1	-	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่างเดิม
29	นายช่างโยธา	ปลจก	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
30	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	162,840	-	1	1	1	-	-	6,600	6,840	169,440	176,280	183,360	(13,570)	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
31	คนงาน	-	-	-	-	-	-	1	1	-	+1	-	108,000	-	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ไม่ใช้ข้อมูลปีเดียวแต่ใช้ข้อมูลปีงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 และต้องกับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้น ไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 และ พ.ศ.2569 ให้ใช้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีก ไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณการปรับ

ตามตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2542 สำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตั้งงบประมาณรายจ่ายขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการประจำ ไฟฟ้า สถานีขนส่ง

หรือกิจการสาธารณะ และ ได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ ได้มีการรวมการคำนวณการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2567 ให้ใช้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (26,107,649 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 จำนวน 27,413,031 บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2568 ให้ใช้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 (27,413,031.45 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 จำนวน 29,267,949 บาท

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 ให้ใช้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 (28,783,683.02 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 จำนวน 31,946,602 บาท

: ข้าราชการอาโณ ถูกจ้างประจำอาโณ รวมข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ถูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนทดแทนที่จ้างเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลการคำนวณและจำนวน

ผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนกต่าง ๆ แต่ไม่ได้ลงนามพิจารณาว่าเป็นการดำเนินการบริหารงานบุคคลตามตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ดูหน้าแนบท้าย)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น กำนันตำบล กำนันตำบล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น กำนันตำบล กำนันตำบล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ บท 0809.4-1849 0.1 วันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่ของข้าราชการครู พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้คำนวณตามเป็นการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

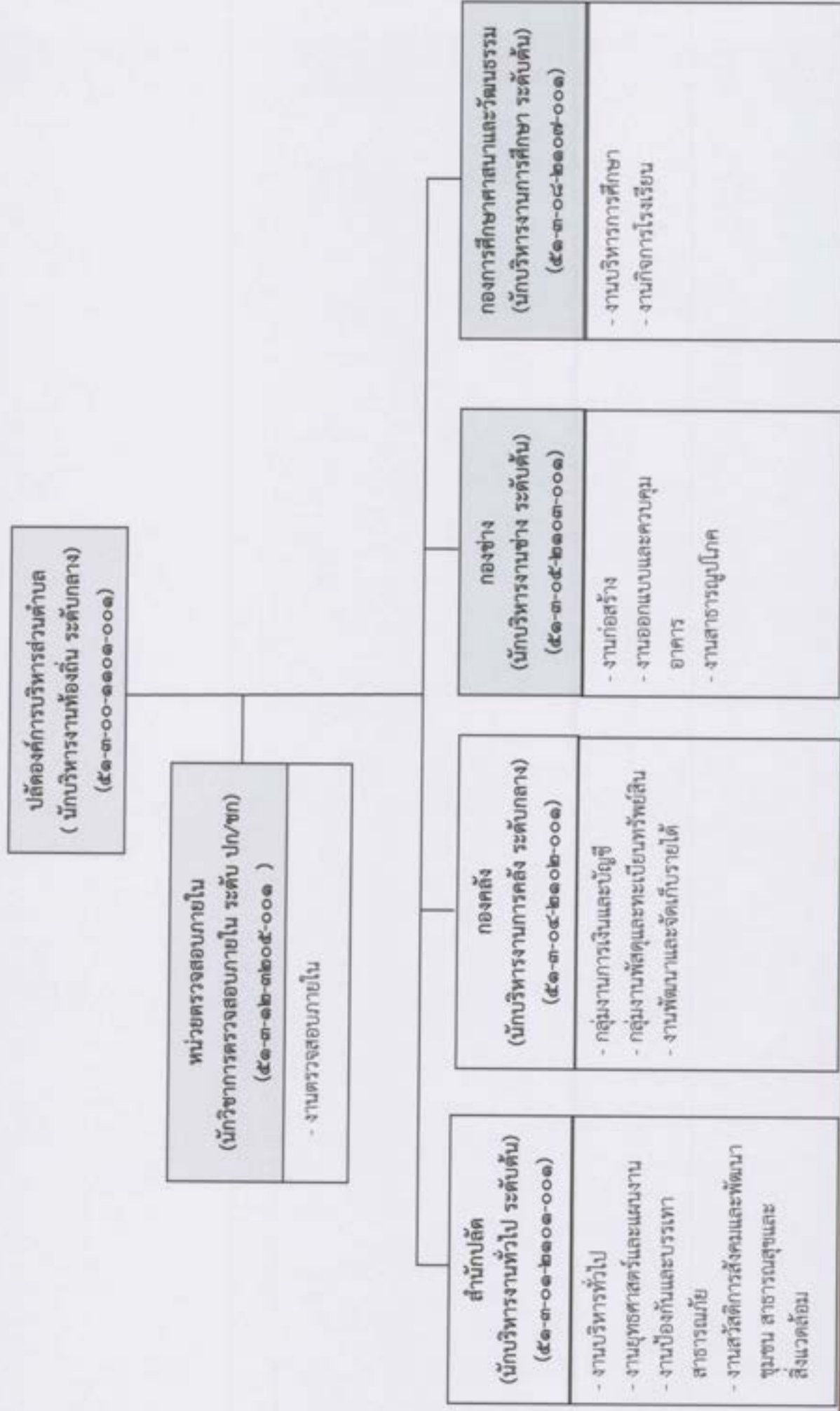
: ให้บันทึกข้อมูลเรื่องสำหรับที่ส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เกี่ยวข้องอื่น) ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีเงินเดือนและรายการกำหนดเขตพื้นที่ส่วนราชการ

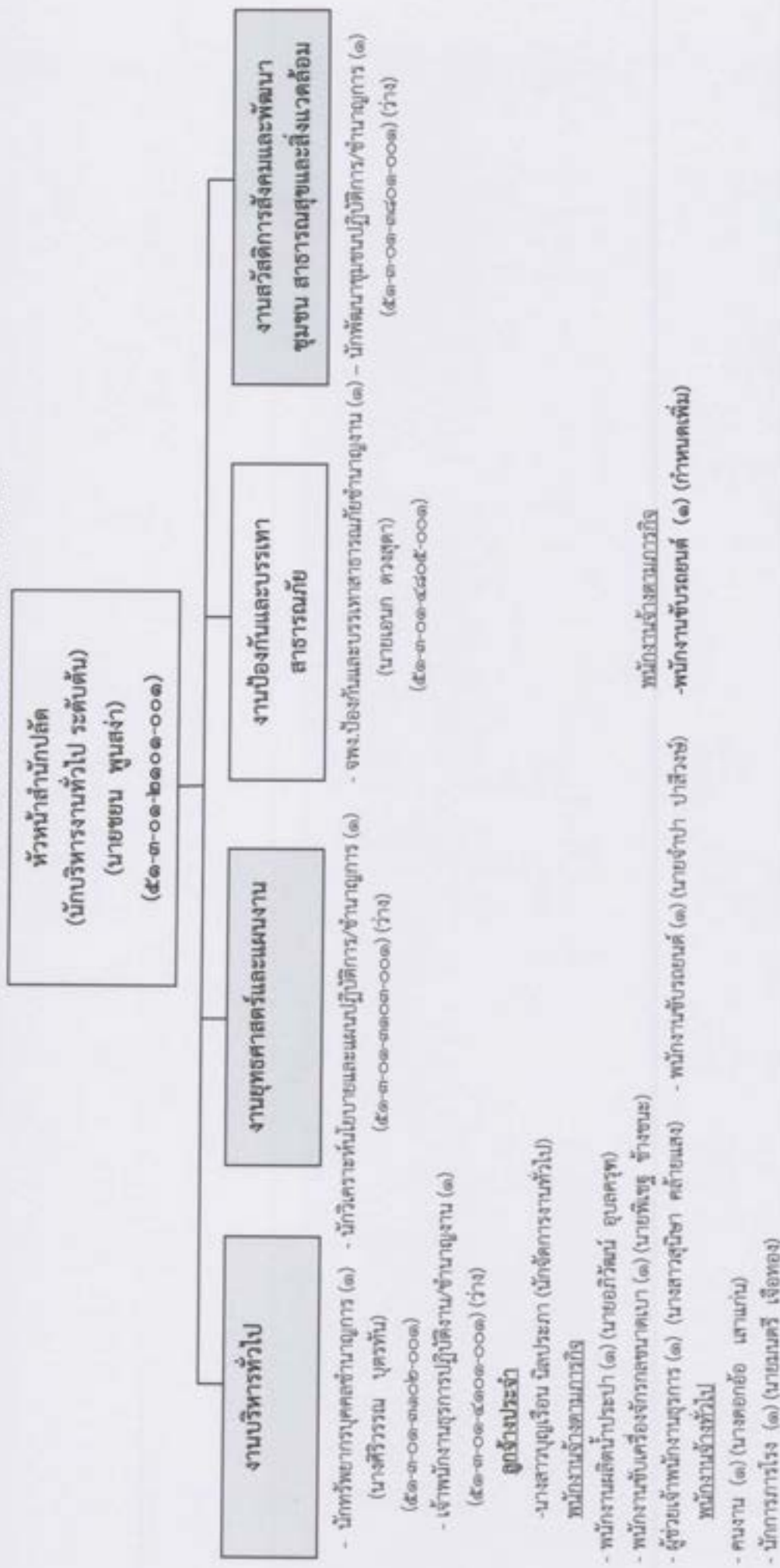
*ข้อมูล ในช่องเงินเดือน (2) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีเงินเดือนและรายการกำหนดเขตพื้นที่ส่วนราชการ

ข้อ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

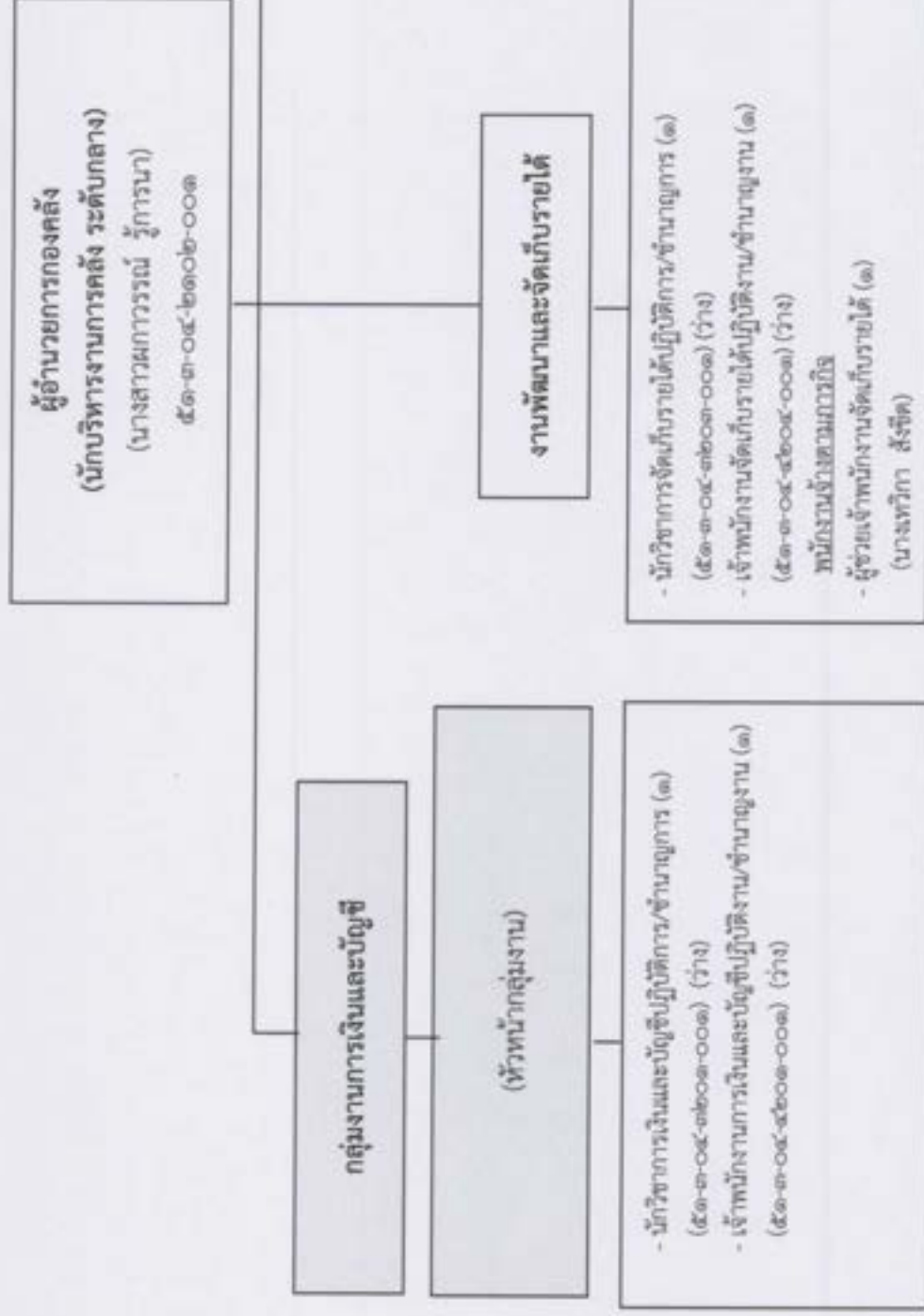


โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม



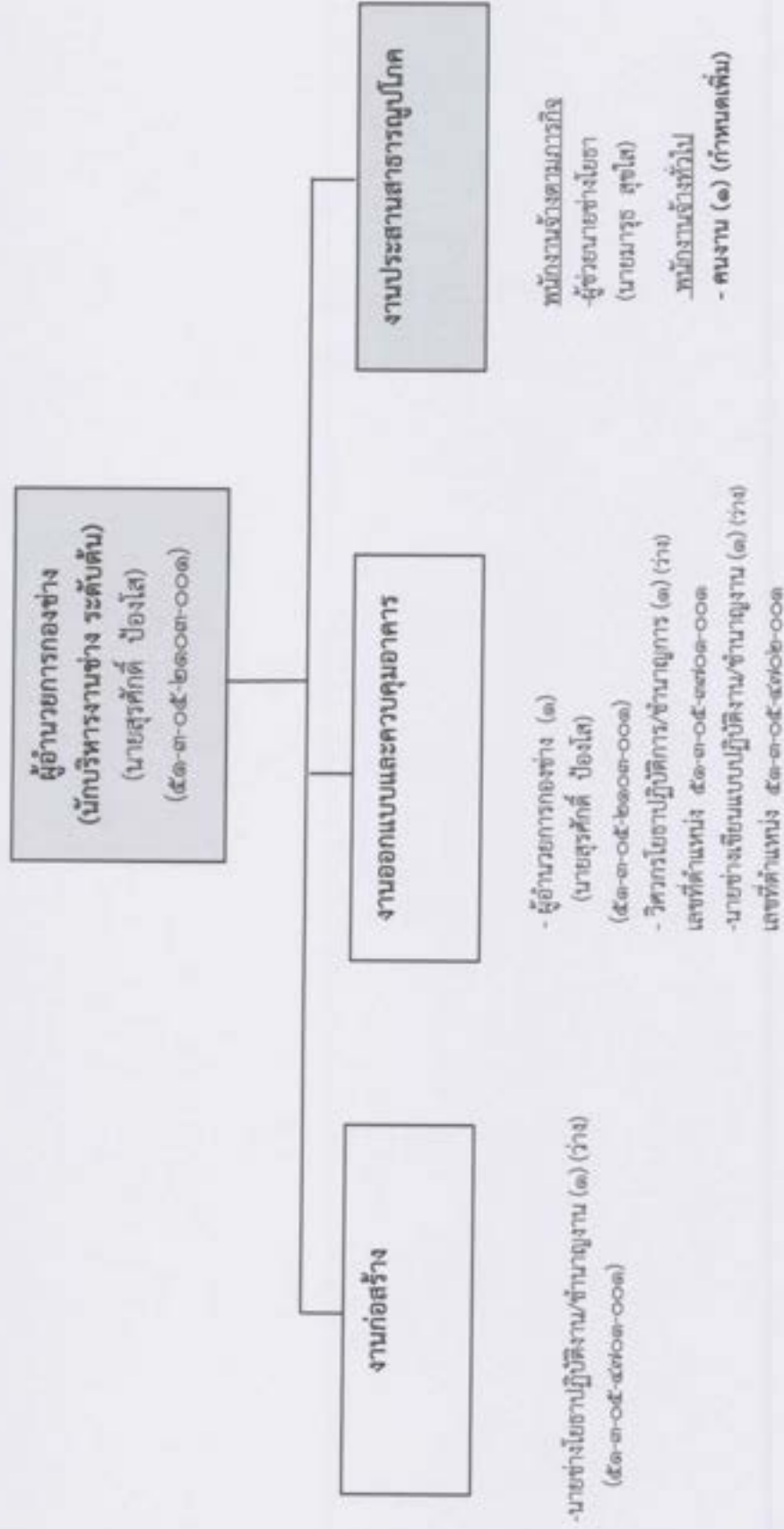
ระดับ	ประเภทอำนาจการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ			ประเภททั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	-	๑	๑	-	๖	๗

โครงสร้างของกองคลัง



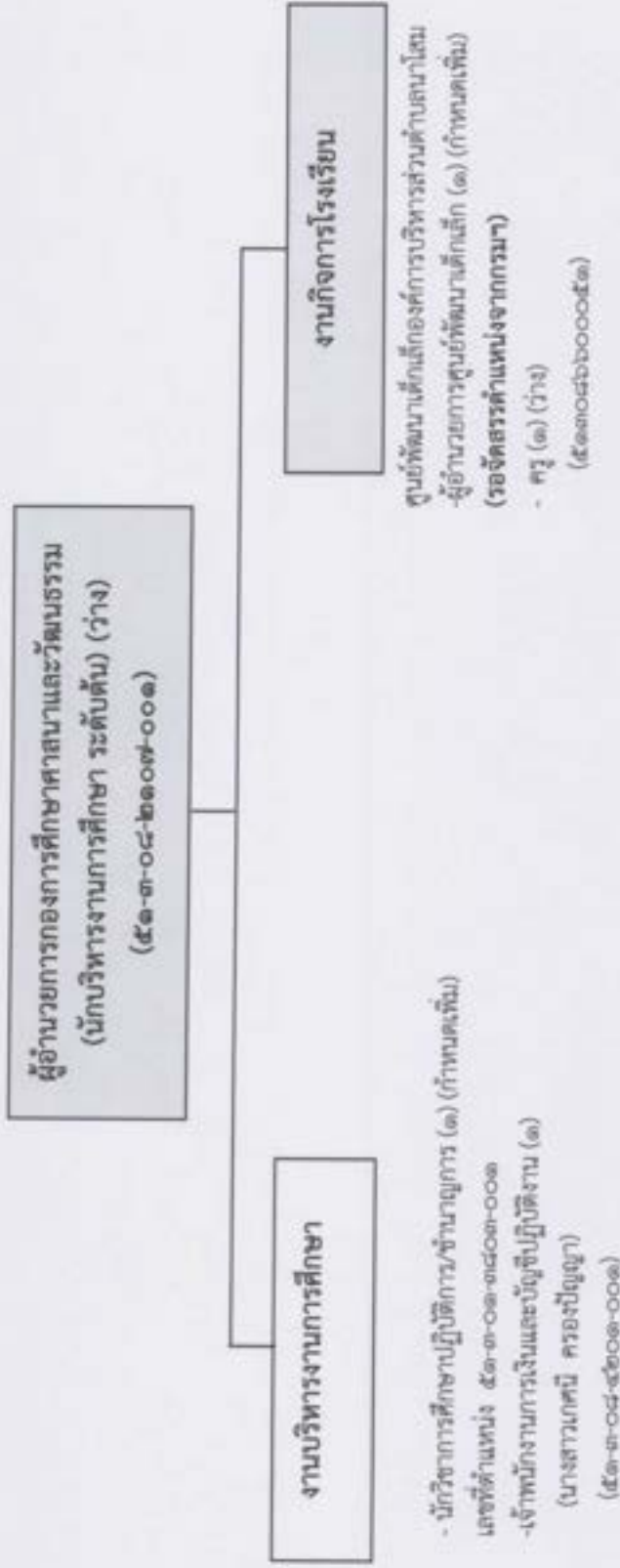
ระดับ	ประเภทอำนาจการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ			ประเภททั่วไป			พนักงาน จ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญ การ	ชำนาญ การพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	
จำนวน	-	๑	-	๓	-	-	๓	-	-	๗

โครงสร้างของกองช่าง



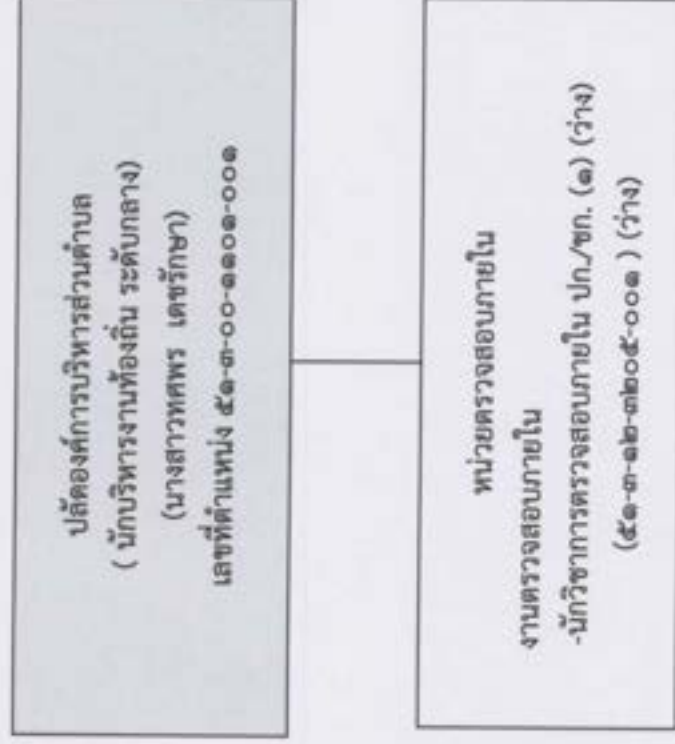
ระดับ	ประเภทหน่วยงานท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ			ประเภททั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๔	๒

โครงสร้างของกองการศึกษาและวัฒนธรรม



ระดับ	ประเภทผู้อำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ			ประเภททั่วไป		รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน			
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	ประเภทอำนาจการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-



๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบใจห้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ในด้านการปฏิบัติงาน สาธารณสุข องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม



๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลนาโสม เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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



นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุดุติประสงคฺ์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น



๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้เกิดการทุจริตหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับสิ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย



๕. การยื่นข้อหาในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเสี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับคำตอบแทนและไม่ได้รับคำตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่มีการดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บาเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนดเพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป



๖.๔ สะท้อนการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการ
วิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตาม
หลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ
และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค
ยุติธรรม และมีธรรมาภิบาล

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้
ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดเสื่อมเสียหรือ
กระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่
ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่อำนาจการปฏิบัติหน้าที่
โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่มีการทำการอันกระทบต่อ
สิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย
เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายใน
ระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้
ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความ
ระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทาง
ดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุจริตเต็ม
กำลังความสามารถ



๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ สะท้อนจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษามลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย



๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกฎหมายในกรณี มีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ขัดแย้งรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ ขอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้เมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดย พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำมิได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือ เป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมี

เหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความ

สามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการ

ปฏิบัติงาน



๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหลักเลี้ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย



- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน



บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ../(๒๕๕๓)/คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ./สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓/ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๔.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๔ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี (ก.อบต.จังหวัดชลบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๘

(นายสมทรง ช้างชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

เอกสารแนบท้ายประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอยะบะดี จังหวัดลพบุรี

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานทั่วไป								
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ลูกจ้างประจำ								
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานยุทธศาสตร์และแผนงาน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน								
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒. กองคลัง (๑๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-		
กลุ่มงานการเงินและบัญชี (หัวหน้ากลุ่มงาน)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเงินและบัญชี								
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กลุ่มงานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน (หัวหน้ากลุ่มงาน)	-	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. กองช่าง (๑๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานออกแบบและควบคุมอาคาร								
วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานก่อสร้าง								
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานสาธารณูปโภค								
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
งานบริหารงานการศึกษา นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสน								
งานกิจการโรงเรียน ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหาร ส่วนตำบลนาโสน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	"ระงับอัตรา ตำแหน่งจากกรม"
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๓๖	๓๘	๔๐	๔๐	-	+๒	-	



ที่ว่าการอำเภอนิคมพัฒนา
รับเลขที่ 5294
วันที่ 9, 10, 11, 68

ที่ ลบ ๐๐๒๓.๒/ว ๖๔๙๔

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
จังหวัดลพบุรี ศาลากลางจังหวัดลพบุรี
ถนนนารายณ์มหาราช ๓๕๐๐๐

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘

วันที่ 10 กย. 2568

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาสรุปผลการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี)
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุม
ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสำเนาสรุปผลการประชุมคณะกรรมการ
พนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ที่ส่งมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ โดยสามารถ Download รายละเอียดดังกล่าว
ได้จากเว็บไซต์ lopburilocal.go.th ในหัวข้อ "สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี"

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องทราบต่อไป

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

ขอแสดงความนับถือ

๒๗/๑๐/๒๕๖๘
- นิตยภัต/๒๕๖๘ ๐๓๓-๓๓๓
๑๐.๕.๖๘

(นางสาวศรดา ชัยตันติกุล)
ท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี

๒๕๖๘

๑๗.๑๑.๖๘

(นายโกมล ปานขาว)

ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ) รักษาการแทน

นายอำเภอชัยบาดาล

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร. ๐-๓๖๗๗-๐๓๔๔ ต่อ ๑๒

ที่ ลบ ๐๐๒๓.๑๐/ว.๓๑๓๐ คว.๑ ก.ช. ๖๘

เรียน นายก อบจ.ลพบุรี, นายก อบต.ทุกแห่ง, นายก อบต.นิคมพัฒนา, นายก อบต.นิคมพัฒนา, นายก อบต.นิคมพัฒนา

- ☐ เพื่อทราบและถือปฏิบัติ
- ☒ เพื่อทราบและแจ้งเป็นทราบ
- ☐ รายงานให้ท่านทราบ จำนวน.....ชุด

ภายในวันที่ ๑๐/๑๐/๒๕๖๘

๑๐/๑๐/๒๕๖๘

Download QR Code เอกสารที่ส่งมาด้วย



เรียน ผอ.ก. อบต.

- เพื่อไปปิดถนน

หอก. ชัยนาท ๖๕๕ ผดุงการประมงสมุทรสาคร

พนักงานส่วนตำบลวังน้ำเย็น (ก.อบต.วังน้ำเย็น)

ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๘

นางสาวสุณิสา คล้ายแสง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

เรียน

- ในนามของ อบต. ประจักษ์ศิลปาคม
(ก.อบ ๒ อำเภอ)

ชอน หุนสง่า

หน้าสำนักปลัด

นางสาวสุณิสา คล้ายแสง

(นางสาวสุณิสา คล้ายแสง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโหนด

นายสมทรง ช้างชนะ

(นายสมทรง ช้างชนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโหนด

สรุปมติการประชุม

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี)

ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔

ณ ห้องประชุมพระปรางค์สามยอด ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดลพบุรี

เมื่อครบองค์ประชุม ว่าที่ รต.ทรงพล แป้นแก้ว รองผู้ว่าราชการจังหวัดลพบุรี ได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการจังหวัดลพบุรี ให้เป็นประธานการประชุม ฯ ดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ มีมติรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่อง ติดตามผลการดำเนินการตามมติ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ มีมติรับทราบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการออกคำสั่ง ที่เกี่ยวข้องเรียบร้อยแล้ว ดังนี้

๕	ชื่อ	การประชุม ก.อบต.จังหวัดลพบุรี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ วันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔	
		ดำเนินการแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๑	พนักงานจ้างชั่วคราวสายการราชการ	อบต.สามดง ตามคำสั่งที่ ๘๘๖/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.หนองปลาไหล ตามคำสั่งที่ ๘๘๗/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๒ ราย	
		อบต.โคกโพธิ์ไชย ตามคำสั่งที่ ๘๘๘/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.โคกโพธิ์ไชย ตามคำสั่งที่ ๘๘๙/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.วังใหญ่ ตามคำสั่งที่ ๘๙๐/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
๒	พนักงานจ้างสายการปฏิบัติงานสายการราชการ	อบต.ม่วงสามสิบ ตามคำสั่งที่ ๘๙๑/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.สามดง ตามคำสั่งที่ ๘๙๒/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.วังใหญ่ ตามคำสั่งที่ ๘๙๓/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
๓	การจ้างพนักงานจ้างทั่วไป (จ้างใหม่)	อบต.บ้านแพรก ตามคำสั่งที่ ๘๙๔/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๒ ราย	
		อบต.ลำไย ตามคำสั่งที่ ๘๙๕/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.ลำไย ตามคำสั่งที่ ๘๙๖/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.ลำไย ตามคำสั่งที่ ๘๙๗/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.ลำไย ตามคำสั่งที่ ๘๙๘/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.ลำไย ตามคำสั่งที่ ๘๙๙/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.วังใหญ่ ตามคำสั่งที่ ๙๐๐/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.บ้านแพรก ตามคำสั่งที่ ๙๐๑/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.หนองปลาไหล ตามคำสั่งที่ ๙๐๒/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.บ้านแพรก ตามคำสั่งที่ ๙๐๓/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.บ้านแพรก ตามคำสั่งที่ ๙๐๔/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.บ้านแพรก ตามคำสั่งที่ ๙๐๕/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.บ้านแพรก ตามคำสั่งที่ ๙๐๖/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.บ้านแพรก ตามคำสั่งที่ ๙๐๗/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.บ้านแพรก ตามคำสั่งที่ ๙๐๘/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
๔	การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (จ้างใหม่)	อบต.บ้านแพรก ตามคำสั่งที่ ๙๐๙/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.หนองปลาไหล ตามคำสั่งที่ ๙๑๐/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.บ้านแพรก ตามคำสั่งที่ ๙๑๑/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.บ้านแพรก ตามคำสั่งที่ ๙๑๒/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	
		อบต.บ้านแพรก ตามคำสั่งที่ ๙๑๓/๒๕๖๔ ส.ก. ๖๔ จำนวน ๑ ราย	

[illegible]

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่อง เพือทราบ

๔.๑ การรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง (ภายใน ๖๐ วัน)

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติรับทราบตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างไม่เกิน ๖๐ วัน จำนวน ๓ แห่ง รวม ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	อบต./อำเภอ	ตำแหน่งบริหารว่าง	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง เมื่อวันที่	ครบกำหนด ๖๐ วัน	การแต่งตั้งของ อบต./	มติ ก.อบต. จังหวัดลพบุรี
					เมื่อวันที่	วิธีการสรรหา	
๑	อบต.บางราก	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑ สิงหาคม ๒๕๖๘	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘	รับโอน	รับทราบ
	อ.โคกเงิฐ	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)					
		๕๒-๑-๐๐-๒๕๐๑-๐๐๒					
๒	อบต.บัวชุม	หัวหน้าสำนักงานสถิติ	๑	๑ สิงหาคม ๒๕๖๘	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘	รับโอน	รับทราบ
	อ.ชัยบาดาล	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)					
		๕๒-๑-๐๑-๒๕๐๑-๐๐๑					
๓	อบต.หนองสารคาม	หัวหน้าสำนักงานสถิติ	๑	๑ สิงหาคม ๒๕๖๘	๑ ตุลาคม ๒๕๖๘	รับโอน	รับทราบ
	อ.หนองม่วง	(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)					
		๕๒-๑-๐๑-๒๕๐๑-๐๐๑					

๔.๒ การรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วัน

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติรับทราบตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่างเกิน ๖๐ วัน จำนวน ๑ แห่ง รวม ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	อบต./อำเภอ	ตำแหน่งบริหารว่าง	จำนวน (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง เมื่อวันที่	ครบกำหนด ๖๐ วัน	การแต่งตั้งของ อบต./	มติ ก.อบต. จังหวัดลพบุรี
					เมื่อวันที่	วิธีการสรรหา	
๑	อบต.หนองชุม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๖ มิถุนายน ๒๕๖๘	๘ สิงหาคม ๒๕๖๘	ให้ ก.อบต. สรรหา	รับทราบ
	อ.เมืองลพบุรี	(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลางต้น)					
		๕๒-๑-๐๐-๒๕๐๑-๐๐๑					

๔.๓ พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง (กรณีอายุครบ ๖๐ ปี)

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติรับทราบพนักงานจ้างทั่วไป (กรณีอายุครบ ๖๐ ปี) จำนวน ๑ ราย ได้แก่ นายณรงค์ศักดิ์ แสงเดช ตำแหน่ง คนงาน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด		เหตุผล	วันที่พ้นจากราชการ	มติ ก.อบต. จังหวัดลพบุรี
			อบต./อำเภอ	ส่วนราชการ			
๑	นายณรงค์ศักดิ์ แสงเดช	คนงาน	อบต.บ้านทราย	กองสาธารณสุข	- อายุครบ ๖๐ ปีปฏิทิน เมื่อวันที่ ๓๑ ธ.ค. ๖๘	พ้นจากตำแหน่ง เมื่อวันที่ ๓๑ ธ.ค. ๒๕๖๘	รับทราบ
			อ.บ้านไร่	เวชภัณฑ์และเครื่องมือ	(วันที่ ๑ ก.ย. ๒๕๖๘)		

๔.๔ ลูกจ้างประจำพ้นจากตำแหน่ง (กรณีอายุครบ ๖๐ ปี)

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติรับทราบลูกจ้างประจำพ้นจากตำแหน่ง (กรณีอายุครบ ๖๐ ปี) จำนวน ๑ ราย ได้แก่ นายประดิษฐ์ เชื้อยา ตำแหน่ง นักการ

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด		เหตุผล	วันที่พ้นจากราชการ	มติ ก.อบต. จังหวัดลพบุรี
			อบต./อำเภอ	ส่วนราชการ			
๑	นายประดิษฐ์ เชื้อยา	นักการ	อบต.บางราก	สำนักงานสถิติ	- อายุครบ ๖๐ ปีปฏิทิน เมื่อวันที่ ๒ ก.พ. ๖๘	พ้นจากตำแหน่ง วันที่ ๑ ก.พ. ๒๕๖๘	รับทราบ
			อ.บ้านไร่		(วันที่ ๑ ก.พ. ๒๕๖๘)		

๔.๕ พนักงานส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง (กรณีอายุครบ ๖๐ ปี)

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติรับทราบพนักงานส่วนตำบลจากตำแหน่ง (กรณีอายุครบ ๖๐ ปี) จำนวน ๕ แห่ง รวม ๗ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/ยศที่ตำแหน่ง	สังกัด		เหตุผลและวันที่พ้นจากราชการ	มติ ก.อบต. จังหวัดลพบุรี
			อปท./ส่วน	ส่วนราชการ		
๑	นางสาวนิษฐ์ โพธิ์ทอง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๕๑-๓-๐๐-๒๕๐๑-๐๐๑	อบต.บุ่งคลี อ.ท่าเรือ	สำนักงานปลัด	- เกษียณอายุราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - วันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๘	รับทราบ
๒	นางสาวนิษฐ์ พุ่มบานเย็น	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๕๑-๓-๐๔-๒๕๐๑-๐๐๑	อบต.บุ่งคลี อ.ท่าเรือ	กองคลัง	- เกษียณอายุราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๘	รับทราบ
๓	นายวิสิทธิ์ แสงมณี	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๕๑-๓-๐๐-๒๕๐๑-๐๐๑	อบต.บางระจัน อ.บ้านหมี่	สำนักงานปลัด	- เกษียณอายุราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๘	รับทราบ
๔	นางพรนิภา ขอบดี	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๕๑-๓-๐๔-๒๕๐๑-๐๐๑	อบต.วังชัน อ.โคกสำโรง	กองคลัง	- เกษียณอายุราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - วันที่ ๓๑ เมษายน ๒๕๖๘	รับทราบ
๕	นางเพ็ญใจ บุณยสาธิต	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๕๑-๓-๐๔-๒๕๐๑-๐๐๑	อบต.ม่วงค่อม อ.ชัยบาดาล	กองคลัง	- เกษียณอายุราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - วันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๘	รับทราบ
๖	นางสมอ ประดับศิริกุล	ครู ศ.๖ ๕๑-๓-๐๑-๒๕๐๐-๐๕๖	อบต.ม่วงค่อม อ.ชัยบาดาล	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- เกษียณอายุราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๓	รับทราบ
๗	นายบุญสม รุ่ยทอง	ครู ศ.๖ ๕๑-๓-๐๑-๒๕๐๐-๐๕๖	อบต.มหาโพธิ์ อ.เสนาบ่อ	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- เกษียณอายุราชการในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ - วันที่ ๑๒ สิงหาคม ๒๕๖๓	รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เพื่อพิจารณา

๕.๑ พนักงานจ้างทั่วไปลาออกจากราชการ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้พนักงานจ้างทั่วไปลาออกจากราชการ จำนวน ๗ แห่ง รวม ๘ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด		เหตุผลในการลาออก	วันที่พ้นจากราชการ	มติ ก.อบต. จังหวัดลพบุรี
			อปท./ส่วน	ส่วนราชการ			
๑	นายวิฑิตพงษ์ โพธิ์ทอง	คนงาน	อบต.ลำสนธิ อ.ลำสนธิ	กองสวัสดิการสังคม	- ประสงค์ลาออก	- เห็นด้วย ๗ กรกฎาคม ๒๕๖๘	เห็นชอบ
๒	นายเอกพันธ์ อินทพันธ์	คนงาน	อบต.วังสามหมอ อ.โคกสำโรง	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	- ลาออกเพื่อไปศึกษาต่อ	- เห็นด้วย ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘	เห็นชอบ
๓	นายสุวิทย์ มีลา	ผู้ดูแลเด็ก	อบต.บางระจัน อ.บ้านหมี่	สำนักงานปลัด	- ประสงค์ลาออก	- เห็นด้วย ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘	เห็นชอบ
๔	นายสุวิทย์ ใจธรรม	พนักงานขับรถเครื่องจักรกล	อบต.วังสามหมอ อ.โคกสำโรง	สำนักงานปลัด	- ประสงค์ลาออก	- เห็นด้วย ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘	เห็นชอบ
๕	นายสุวิทย์ ใจธรรม	คนงาน	อบต.วังสามหมอ อ.โคกสำโรง	สำนักงานปลัด	- ประสงค์ลาออก	- เห็นด้วย ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘	เห็นชอบ
๖	นายสุวิทย์ ใจธรรม	คนงาน	อบต.วังสามหมอ อ.โคกสำโรง	สำนักงานปลัด	- ลาออกเพื่อไปศึกษาต่อ	- เห็นด้วย ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘	เห็นชอบ
๗	นายสุวิทย์ ใจธรรม	คนงาน	อบต.วังสามหมอ อ.โคกสำโรง	กองคลัง	- ประสงค์ลาออก	- เห็นด้วย ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘	เห็นชอบ
๘	นายสุวิทย์ ใจธรรม	คนงาน	อบต.วังสามหมอ อ.โคกสำโรง	สำนักงานปลัด	- ประสงค์ลาออก	- เห็นด้วย ๓๑ กรกฎาคม ๒๕๖๘	เห็นชอบ

๕.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจลาออกจากราชการ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจลาออกจากราชการ จำนวน ๓ ราย ได้แก่ นายอัครเดช คังคังเค็ง ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์

ร.ร.	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด		เหตุผลในการลาออก	วันสิ้นสุดการลาออก	มติ ก.อบต. (จังหวัดลพบุรี)
			อบต./ตำบล	ส่วนราชการ			
๑	นายอัครเดช คังคังเค็ง	พนักงานขับรถยนต์	อบต.สามโคก	กองสาธารณสุข	- ประสงค์ลาออก	- ตั้งแต่วันที่ ๓ กรกฎาคม ๒๕๖๘	เห็นชอบ
			เมืองลพบุรี	เมืองลพบุรี			

๕.๓ การจ้างพนักงานจ้างทั่วไป (จ้างใหม่)

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ แห่ง รวม ๔ ราย ดังนี้

ร.ร.	อบต./ตำบล	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งจ้าง	การรับสมัคร	ระยะเวลา	อัตรา	กำหนด	มติ ก.อบต. (จังหวัดลพบุรี)
					การจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าจ้าง	
๑	อบต.บ้านกรวด	นางสาวอริยา	คนงาน	รับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ (๑๗ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘)	๑ ก.ย. ๖๘	๕,๐๐๐	๒๖.๕๕	เห็นชอบ
	อ.บ้านหมี่	สโตนาค	สำนักงาน		ปี			
	คณะกรรมการสรรหา			๑ - ๕ วันทำการ	๓๐ ก.ย. ๖๘			
	๑. ปลัด อบต.		ประธานกรรมการ	จัดสรรไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ				
	๒. ปลัด อบต.บ้านกรวด		กรรมการ	ก่อนกำหนดวันรับสมัคร				
	๓. ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ	ประกาศเมื่อ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๘				
	๔. หัวหน้าสำนักงาน		กรรมการเลขานุการ	๑ - ๕ วันทำการ				
๒	อบต.บ้านกรวด	นางสาวอริยา	คนงานประจำอำเภอ	รับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ (๑๗ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘)	๑ ก.ย. ๖๘	๕,๐๐๐	๒๖.๕๕	เห็นชอบ
	อ.บ้านหมี่	สโตนาค	สำนักงาน		ปี			
	คณะกรรมการสรรหา			๑ - ๕ วันทำการ	๓๐ ก.ย. ๖๘			
	๑. ปลัด อบต.		ประธานกรรมการ	จัดสรรไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ				
	๒. ปลัด อบต.บ้านกรวด		กรรมการ	ก่อนกำหนดวันรับสมัคร				
	๓. ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ	ประกาศเมื่อ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๘				
	๔. หัวหน้าสำนักงาน		กรรมการเลขานุการ	๑ - ๕ วันทำการ				
๓	อบต.โคกสูง	นางสาวอริยา	คนงาน	รับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ (๑๗ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘)	๑ ต.ค. ๖๘	๕,๐๐๐	๒๖.๕๕	เห็นชอบ
	อ.พัฒน์นิคม	วโตนาค	กองคลัง		ปี			
	คณะกรรมการสรรหา			๑ - ๕ วันทำการ	๓๐ ก.ย. ๖๘			
	๑. ผู้อำนวยการกองคลัง	๒. ปลัด อบต.	ประธานกรรมการ	จัดสรรไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ				
	๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		กรรมการ	ก่อนกำหนดวันรับสมัคร				
	๓. หัวหน้าสำนักงาน		กรรมการ	ประกาศเมื่อ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๘				
	๔. นายสุวิทย์ บุญรอด นิเทศปฏิบัติการ		กรรมการ	๑ - ๕ วันทำการ				
	๕. นายอริยา อริยา อริยา อริยา อริยา		เลขานุการ					
๔	อบต.โคกสูง	นางสาวอริยา	คนงาน	รับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ (๑๗ - ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๘)	๑ ต.ค. ๖๘	๕,๐๐๐	๒๖.๕๕	เห็นชอบ
	อ.พัฒน์นิคม	วโตนาค	กองคลัง		ปี			
	คณะกรรมการสรรหา			๑ - ๕ วันทำการ	๓๐ ก.ย. ๖๘			
	๑. ผู้อำนวยการกองคลัง	๒. ปลัด อบต.	ประธานกรรมการ	จัดสรรไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ				
	๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		กรรมการ	ก่อนกำหนดวันรับสมัคร				
	๓. หัวหน้าสำนักงาน		กรรมการ	ประกาศเมื่อ ๓ มิถุนายน ๒๕๖๘				
	๔. นายสุวิทย์ บุญรอด นิเทศปฏิบัติการ		กรรมการ	๑ - ๕ วันทำการ				
	๕. นายอริยา อริยา อริยา อริยา อริยา		เลขานุการ					

ที่	สำเนา	ธนค.	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ผลการประเมิน ปีงบประมาณ ๖๖ ปี	โครงการอื่น	ระยะเวลาการทำงาน	ค่าตอบแทน	วันที่ สำเร็จ (พ.ค.)	ลักษณะ การทำงาน	ผล ความสำเร็จ โดยร้อยละ
๕	โครงการโหม	โหม (๖ ฐาน)	นางสาวนงนพ	เหรัญญิก	ผลงาน	ดีมาก	✓	๑,๐๐๐ บาท - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐	ส่งบัญชีจ้าง	เกินร้อยละ
			นางสาวนงนพ	เหรัญญิก	ผลงาน	ดีมาก	✓	๑,๐๐๐ บาท - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐	ส่งบัญชีจ้าง	เกินร้อยละ
			นางสาวนงนพ	เหรัญญิก	ผลงาน	ดีมาก	✓	๑,๐๐๐ บาท - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐	ส่งบัญชีจ้าง	เกินร้อยละ
			นางสาวนงนพ	เหรัญญิก	ผลงาน	ดีมาก	✓	๑,๐๐๐ บาท - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐	ส่งบัญชีจ้าง	เกินร้อยละ
			นางสาวนงนพ	เหรัญญิก	ผลงาน	ดีมาก	✓	๑,๐๐๐ บาท - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐	ส่งบัญชีจ้าง	เกินร้อยละ
			นางสาวนงนพ	เหรัญญิก	ผลงาน	ดีมาก	✓	๑,๐๐๐ บาท - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐	ส่งบัญชีจ้าง	เกินร้อยละ
			นางสาวนงนพ	เหรัญญิก	ผลงาน	ดีมาก	✓	๑,๐๐๐ บาท - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐	ส่งบัญชีจ้าง	เกินร้อยละ
๖	โครงการโหม	โหม (๖ ฐาน)	นางสาวนงนพ	เหรัญญิก	ผลงาน	ดีมาก	✓	๑,๐๐๐ บาท - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐	ส่งบัญชีจ้าง	เกินร้อยละ
			นางสาวนงนพ	เหรัญญิก	ผลงาน	ดีมาก	✓	๑,๐๐๐ บาท - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐	ส่งบัญชีจ้าง	เกินร้อยละ
			นางสาวนงนพ	เหรัญญิก	ผลงาน	ดีมาก	✓	๑,๐๐๐ บาท - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐	ส่งบัญชีจ้าง	เกินร้อยละ
			นางสาวนงนพ	เหรัญญิก	ผลงาน	ดีมาก	✓	๑,๐๐๐ บาท - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐	ส่งบัญชีจ้าง	เกินร้อยละ
			นางสาวนงนพ	เหรัญญิก	ผลงาน	ดีมาก	✓	๑,๐๐๐ บาท - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐	ส่งบัญชีจ้าง	เกินร้อยละ
			นางสาวนงนพ	เหรัญญิก	ผลงาน	ดีมาก	✓	๑,๐๐๐ บาท - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐	ส่งบัญชีจ้าง	เกินร้อยละ
			นางสาวนงนพ	เหรัญญิก	ผลงาน	ดีมาก	✓	๑,๐๐๐ บาท - ๑๐๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐	ส่งบัญชีจ้าง	เกินร้อยละ

๕.๖ การโอนพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี (ก.อบต. จังหวัดชลบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการโอนพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

๕.๖.๑ กรณีการโอนภายในจังหวัด จำนวน ๑๑ ราย

[illegible]

[illegible]

๕.๖.๒ กรณีการโอนระหว่างจังหวัด จำนวน ๒ ราย

[illegible]

[illegible]

๕.๗ การให้โอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้โอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น จำนวน ๖ แห่ง รวม ๖ ราย ดังนี้

[illegible]

[illegible]

๕.๘ การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาเป็นพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี (ก.อบต.จังหวัดชลบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบการรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ประเภทอื่นมาเป็นพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ แห่ง รวม ๔ ราย ดังนี้

[illegible]

๕.๙ การให้โอนผู้ผ่านการสรรหาเพื่อให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้โอนผู้ผ่านการสรรหาเพื่อให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ แห่ง รวม ๒ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน		ตำแหน่งเพื่อโอน/รับโอน		เหตุผลการโอน	โอนเมื่อ	มติ ก.อบต. จังหวัดลพบุรี
		ตำแหน่ง/เขตพื้นที่ตำแหน่ง สังกัด/อำเภอ/จังหวัด	เงินเดือน	ตำแหน่ง/เขตพื้นที่ตำแหน่ง สังกัด/อำเภอ/จังหวัด	เงินเดือน			
๑	น.ส. วิไลภรณ์ พงษ์ทวีทรัพย์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) อบต.เชียงภา อ.บ้านหมี่ จ.ลพบุรี	๔๓,๕๐๐	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) อบต.คลองเภา อ.เมืงยาง จ.ลพบุรี	๔๓,๕๐๐	เป็นผู้ผ่านการสรรหา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สถานปฏิบัติราชการ ตามประกาศคณะกรรมการ สรรหาพนักงานส่วนตำบล จังหวัดลพบุรี (ระบ. ก.อบต.) บัญชีลพบุรี ๒๕๖๘ ส่วนด้านผู้ผ่านการสรรหา ได้ดำรงตำแหน่งสถาน ปฏิบัติราชการ เมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๖๓	๑ ก.ค. ๖๘	เห็นชอบ
๒	นางรุ่งพร นิยมพร	นักบริหารบุคคล ระดับชำนาญการ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) อบต.เชียงภา อ.บ้านหมี่ จ.ลพบุรี	๓๙,๖๐๐	หัวหน้าฝ่ายส่วนราชการ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) อบต.ศาลาแดง อ.บ้านน้ำอ้อย จ.ลพบุรี	๓๙,๖๐๐	เป็นผู้ผ่านการสรรหา เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง สถานปฏิบัติราชการ ตามประกาศคณะกรรมการ สรรหาพนักงานส่วนตำบล จังหวัดลพบุรี (ระบ. ก.อบต.) บัญชีลพบุรี ๒๕๖๘ ส่วนด้านผู้ผ่านการสรรหา ได้ดำรงตำแหน่งสถาน ปฏิบัติราชการ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓	๑ ก.ค. ๖๘	เห็นชอบ

๕.๑๐ การเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้พนักงานส่วนตำบลเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน ๒ แห่ง รวม ๒ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน ระดับ/เงินเดือน/สังกัด	เงินเดือน		ตำแหน่ง	ระดับ/เงินเดือน/สังกัด	รายการประเมินผลปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ ๒๕๖๗		ผลการประเมิน		การ แต่งตั้ง โดย นายก อบต.	คณะกรรมการ ประเมิน ผล	มติ ก.อบต. จังหวัดลพบุรี
			เงินเดือน	ขั้นบันได			ประเมินผล ๒๕๖๗ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ประเมินผล ๒๕๖๗ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗	ผลรวม คะแนน	ผลรวม คะแนน			
๑	นายสมชาย สมบุญ	นักบริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) อบต.บ้านหมี่ อ.บ้านหมี่ จ.ลพบุรี	๔๓,๕๐๐	๒๕,๐๐๐	นักบริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) อบต.บ้านหมี่ อ.บ้านหมี่ จ.ลพบุรี	๔๓,๕๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	มีมติ	๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๗	เห็นชอบ
๒	นายสมชาย นิยมพร	นักบริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) อบต.บ้านหมี่ อ.บ้านหมี่ จ.ลพบุรี	๔๓,๕๐๐	๒๕,๐๐๐	นักบริหารงานทั่วไป ระดับชำนาญการ (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) อบต.บ้านหมี่ อ.บ้านหมี่ จ.ลพบุรี	๔๓,๕๐๐	๒๕,๐๐๐	๒๕,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	๕๐,๐๐๐	มีมติ	๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๗	เห็นชอบ

[illegible]

[illegible]

๕.๑๓ การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ แห่ง ดังนี้

ร.ก.	อบต.	ตำแหน่งเดิมที่ปรับปรุง		การแต่งตั้ง/การ ดำเนินการบริหาร งานบุคคล ในอีกประมาณ กี่วัน และวิธีพิจารณา ตำแหน่ง ใหม่ในอัตรา ๓๕	การหาเงินอุดหนุน เพื่อการลงทุน ในอีกประมาณ กี่วัน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของงบประมาณ รายจ่ายประจำปี และวิธีพิจารณา	การประเมินตัวชี้วัดตาม (การพิจารณาการดำเนินงานตามแผนพัฒนา)		ความพึง พอใจของ ประชาชน ในการ ปรับปรุง โครงสร้าง ส่วนราชการ	มติ ก.อบต. จังหวัดลพบุรี
		ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่งใหม่			หลักเกณฑ์	คะแนนที่ได้		
๑	อบต.วังสามหมอ	สำนักงานบริหารงานทั่วไป (บริหารงานทั่วไป)	เดิม	๒๖.๑๕	๒๖.๑๕	ร้อยละ ๖๐ ๖๐๐ คะแนน ขึ้นไป จากคะแนนเดิม ๓,๐๐๐ คะแนน	๕๖๐ คะแนน	เห็นควรปรับปรุง ตำแหน่งใหม่	เห็นชอบ
		มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ ๑. อนุมัติให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบต.วังสามหมอ ๒. อนุมัติให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบต.วังสามหมอ ๓. อนุมัติให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบต.วังสามหมอ ๔. อนุมัติให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบต.วังสามหมอ ๕. อนุมัติให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบต.วังสามหมอ ๖. อนุมัติให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบต.วังสามหมอ ๗. อนุมัติให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบต.วังสามหมอ							
๒	อบต.หนองทรายขาว	สำนักงานบริหารงานทั่วไป (บริหารงานทั่วไป)	เดิม	๒๖.๑๕	๒๖.๑๕	ร้อยละ ๖๐ ๖๐๐ คะแนน ขึ้นไป จากคะแนนเดิม ๓,๐๐๐ คะแนน	๕๖๐ คะแนน	เห็นควรปรับปรุง ตำแหน่งใหม่	เห็นชอบ
		มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ ๑. อนุมัติให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบต.หนองทรายขาว ๒. อนุมัติให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบต.หนองทรายขาว ๓. อนุมัติให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบต.หนองทรายขาว ๔. อนุมัติให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบต.หนองทรายขาว ๕. อนุมัติให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบต.หนองทรายขาว ๖. อนุมัติให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบต.หนองทรายขาว ๗. อนุมัติให้ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ อบต.หนองทรายขาว							

๕.๑๔ การบรรจุผู้ออกจากราชการกลับเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้นางสาวจันทิมา นามปรานิล กลับเข้ารับราชการ ในตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลมหาโพธิ อำเภอสระโบสถ์ จังหวัดลพบุรี

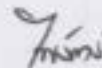
ที่	อบต.	ชื่อ - สกุล ผู้ขอกลับเข้ารับราชการ	ตำแหน่งเดิม ระดับ	ขอกลับเข้ารับราชการ ตำแหน่งเดิม	คุณสมบัติ	ความเห็นของคณะกรรมการ	การแต่งตั้ง ตำแหน่งเดิม	มติ ก.อบต. จังหวัดลพบุรี
๑	อบต.มหาโพธิ์	น.ส.จันทิมา นามปรานิล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ อบต.บ้านโพธิ์ อำเภอบางบาล จ.ลพบุรี อัตราเงินเดือน ๑๕,๗๗๐ บาท	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ อบต.มหาโพธิ์ อำเภอบางบาล จ.ลพบุรี อัตราเงินเดือน ๑๕,๗๗๐ บาท	วุฒิปริญญาตรี	เห็นควร ให้กลับเข้ารับราชการ	๒๐.๐๔	เห็นชอบ คืนไปไม่ครบใน ก.อบต. จังหวัดลพบุรี มีมติ

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

ปิดประชุม ๑๕.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



(นายไพรัตน์ ศรีวิสัย)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ

ผู้สรุปผลการประชุม

(ลงชื่อ)



(นางสาวอัญญา ทุมเชื้อ)

ผู้อำนวยการกลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ผู้ตรวจสอบผลการประชุม

รายงานการประชุม
 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
 วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น.
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

คณะกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสมทรง ช้างชนะ	ประธานคณะกรรมการ	สมทรง ช้างชนะ
๒	นางสาวทศพร เดชรักษา	คณะกรรมการ	ทศพร เดชรักษา
๓	นางสาวผกาพรรณ รุ่งการนา	คณะกรรมการ	ผกาพรรณ รุ่งการนา
๔	นายสุรศักดิ์ ป้องโส	คณะกรรมการ	สุรศักดิ์ ป้องโส
๕	นางสาวทศพร เดชรักษา	คณะกรรมการ	ทศพร เดชรักษา
๖	นายชยน พูนสง่า	คณะกรรมการและเลขานุการ	ชยน พูนสง่า
๗	นางศิริวรรณ บุตรทัน	ผู้ช่วยเลขานุการ	ศิริวรรณ บุตรทัน

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว นายสมทรง ช้างชนะ ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เป็นประธานในที่ประชุมจึงได้กล่าวเปิดการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ ตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑
ประธานฯ

เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ที่ ๓๕๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ ประกอบด้วยดังต่อไปนี้

- | | | |
|-----|---|------------------------|
| ๑.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ | ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ | หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๗ | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
- /โดยให้คณะกรรมการ...

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการบริหารส่วนตำบล

ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับการประชุมในวันนี้จะเป็นการประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) โดยจะเป็นการพิจารณา เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ของสำนัก ปลัด ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ และตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ของกองช่าง ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า) ก่อนที่เราจะพิจารณา ผสมขอเชิญเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในการขอกำหนดตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคล

ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) โดยเฉพาะเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ขอชี้แจงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดว่า มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของ ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงิน อุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนด สูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นไม่ได้

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไข เพิ่มถึงปัจจุบัน กำหนดว่า

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วน ตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วน ตำบลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความ เห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๓ การจัดแผนอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและ ปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่าย ในด้านบุคคล

ที่ประชุม

-ที่ประชุมรับทราบ-

/ระเบียบวาระที่ ๒.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ พิจารณาการกำหนดตำแหน่งเพิ่มสำนักปลัด ประเภทพนักงานจ้าง
ตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

ประธานฯ ต่อไปผมขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัด ได้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ให้ที่ประชุม
พิจารณา

หัวหน้าสำนักปลัด ด้วยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีรถยนต์ส่วนกลาง
จำนวน ๕ คัน ๑.รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ หมายเลขทะเบียน บบ ๓๗๐๓ ลพบุรี
๒.รถยนต์หมายเลขทะเบียน กง ๓๒๕๑ ลพบุรี ๓.รถยนต์หมายเลขทะเบียน
กบ ๔๕๗๕ ลพบุรี ๔.รถยนต์หมายเลขทะเบียน บย ๗๔๐ ลพบุรี และ ๕.รถยนต์
หมายเลขทะเบียน กอ ๓๗๒๔ ลพบุรี เพื่อใช้ในงานสำนักปลัดและงานของ อบต.
ซึ่งปัจจุบันมีพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
และพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
มีภารกิจงานที่ต้องติดต่อประสานงานต่าง ๆ ในเขตพื้นที่ และนอกเขตพื้นที่เป็น
ประจำ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีบทบาท ภารกิจ หน้าที่
หน้าที่ที่มีความจำเป็นในการบริการ ส่งผู้ป่วยที่ประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วยก่อนถึง
โรงพยาบาล โดยให้ความช่วยเหลือ ๒๔ ชั่วโมง ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงาน
ให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและ
ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นต้องมีพนักงานขับรถยนต์
ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญและความรู้เบื้องต้นในการดูแล และตรวจเช็คอีกทั้ง
บำรุงรักษารถยนต์ให้มีความพร้อมสำหรับการใช้งานอยู่เสมอ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงมีความจำเป็นที่จะขออนุมัติ
กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)
เพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานขับรถยนต์ (สำนักปลัด)
ดูแลรักษาความสะอาดรถยนต์ บำรุงรักษา และแก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆ น้อย ๆ
ของรถยนต์ ตรวจเช็ค เปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่อง ตามระยะเวลานำรถยนต์ตรวจสภาพ
ต่อภาษีประจำปี จัดทำสมุดบันทึกการใช้รถยนต์และปฏิบัติหน้าที่ตามที่
ผู้บังคับบัญชามอบหมาย (รายละเอียดเอกสารประกอบการพิจารณาที่แนบมา
พร้อมนี้)

ประธานฯ

ต่อไปผมขอเชิญเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลชี้แจงเกี่ยวกับ
ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลว่าถ้าเรากำหนดเพิ่มตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์
๑ ตำแหน่ง จะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเท่าไร

/นักทรัพยากร...

นักทรัพยากรบุคคลฯ

สำหรับภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลมีรายละเอียดดังนี้
ก่อนกำหนดตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๗๕)

๑. รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
 อยู่ที่ ๙,๘๗๙,๙๙๔ บาท
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ อยู่ที่ ๒๙,๒๖๗,๙๔๙ บาท

หลังกำหนดตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๒)

๑. รายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เพิ่มขึ้น
 อยู่ที่ ๑๓๖,๘๐๐ บาท (ค่าจ้าง=๑๑๒,๘๐๐ บาท/ประโยชน์
 ตอบแทนอื่น=๒๔,๐๐๐ บาท)
๒. รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เพิ่ม
 ขึ้นอยู่ที่ ๑๐,๐๑๖,๗๙๔ บาท

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบกำหนดตำแหน่งเพิ่ม สำนักปลัด ประเภทพนักงานจ้าง
 ตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

๓.๒ พิจารณาการกำหนดตำแหน่งเพิ่มกองช่าง ประเภทพนักงานจ้าง
 ทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า) จำนวน ๑ อัตรา

ประธานฯ

ต่อไปผมขอเชิญผู้อำนวยการกองช่าง ได้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ให้ที่
 ประชุมพิจารณา

ผู้อำนวยการกองช่าง

ในฐานะผู้อำนวยการกองช่างขอชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นดังนี้
 ด้วยกองช่างมีพนักงานส่วนตำบลที่ครองตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการกองช่าง
 พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา และมีตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่ง
 คือ วิศวกรโยธา นายช่างเขียนแบบ และนายช่างโยธา เนื่องจากกองช่างมีปริมาณงาน
 ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติจะเกี่ยวกับ ตรวจ ทดสอบ
 ซ่อม ประกอบ ติดแปลงติดตั้งและบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้เกี่ยวกับไฟฟ้า
 เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่
 เกี่ยวข้อง ซึ่งการทำงานที่เกี่ยวข้องต้องใช้ระยะเวลา ใช้ความละเอียด ความรอบ
 ครอบในการปฏิบัติงาน โดยปัจจุบันกองช่างมีบุคลากรเพียง ๒ ตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการกองช่าง และผู้ช่วยนายช่างโยธาที่ปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิดความล่าช้า

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงมีความจำเป็นที่จะขออนุมัติ
 กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติงานด้านช่างไฟฟ้า)
 เพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานไฟฟ้า เป็นไปอย่างมี
 ประสิทธิภาพตามภารกิจงานที่ได้รับ และมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
 (รายละเอียดเอกสารประกอบการพิจารณาที่แนบมาพร้อมนี้)

/ประธาน...

ประธานฯ	ต่อไปผมขอเชิญเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลชี้แจงเกี่ยวกับ ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลว่าถ้าเรากำหนดเพิ่มตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติงาน ช่างไฟฟ้า) ๑ ตำแหน่ง จะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเท่าไร
นักทรัพยากรบุคคลฯ	สำหรับภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลมีรายละเอียดดังนี้ <u>ก่อนกำหนดตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๒)</u> ๑. รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น อยู่ที่ ๑๐,๐๑๖,๗๙๔ บาท ๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ อยู่ที่ ๒๙,๒๖๗,๙๔๙ บาท <u>หลังกำหนดตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๗)</u> ๑. รายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เพิ่มขึ้น อยู่ที่ ๑๓๒,๐๐๐ บาท (ค่าจ้าง=๑๑๒,๘๐๐ บาท/ประโยชน์ ตอบแทนอื่น=๒๔,๐๐๐ บาท ๒. รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เพิ่ม ขึ้นอยู่ที่ ๑๐,๑๔๘,๗๙๔ บาท
มติที่ประชุม	มีมติเห็นชอบกำหนดตำแหน่งเพิ่ม กองช่าง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า) จำนวน ๑ อัตรา
ประธานฯ	ต่อไปผมขอเชิญเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลชี้แจงเกี่ยวกับ กระบวนการ ขั้นตอนต่อไป
นักทรัพยากรบุคคลฯ	ขั้นตอนต่อไปงานเจ้าหน้าที่ จะจัดทำและรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อขอกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง สำหรับตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง สำหรับตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า) เพื่อเสนอขอความเห็นชอบ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) มีมติ เห็นชอบขอกำหนดกรอบอัตรากำลังดังกล่าวฯ งานเจ้าหน้าที่จะได้ดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑) เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ และดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผน อัตรากำลังดังกล่าวฯ ต่อไป
ที่ประชุม	-ที่ประชุมรับทราบ-
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องอื่น ๆ
ประธานฯ	มีผู้ใดจะเสนอเรื่องอื่นหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม
ที่ประชุม	-ไม่มี-

เลิกประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

(ลงชื่อ)

ศิริวรรณ

ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางศิริวรรณ บุตรตัน)
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายชยณ พูนสง่า)
หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวทศพร เดชรักษา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
กรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสมทรง ช้างชนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
ประธานกรรมการฯ

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมทรง ช้างชนะ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวทศพร เดชรักษา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	ทศพร เดชรักษา	
๓	นางสาวผกาพรรณ รุ่งการนา	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	N.Sma	
๔	นายสุรศักดิ์ ป้องโส	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ		
๕	นางสาวทศพร เดชรักษา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ	ทศพร เดชรักษา	
๖	นายชน พูนสง่า	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ		
๗	นางศิริวรรณ บุตรหัน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เลขานุการ	ศิริวรรณ	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอยะบะคาล จังหวัดลพบุรี

ที่ สป ๗๕๕ / ๒๕๖๘

วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ที่ ๓๕๑/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตราค่าจ้าง ยุบเลิกตำแหน่งของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายสมทรง ช้างชนะ)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

รับทราบ

๑.นางสาวทศพร เดชรักษา

๒.นายชยณ พูนสง่า

๓.นางสาวผกาพรรณ ฐิการนา

๔.นายสุรศักดิ์ ป้องใส

๕.นางศิริวรรณ บุตรทัน

รายงานการประชุม
 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
 วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น.
 ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

.....

คณะกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสมทรง ช้างชนะ	ประธานคณะกรรมการ	สมทรง ช้างชนะ
๒	นางสาวทศพร เดชรักษา	คณะกรรมการ	ทศพร เดชรักษา
๓	นางสาวผกาพรรณ รุ่งการนา	คณะกรรมการ	ผกาพรรณ รุ่งการนา
๔	นายสุรศักดิ์ ป้องโส	คณะกรรมการ	สุรศักดิ์ ป้องโส
๕	นางสาวทศพร เดชรักษา	คณะกรรมการ	ทศพร เดชรักษา
๖	นายชยณ พูนสง่า	คณะกรรมการและเลขานุการ	ชยณ พูนสง่า
๗	นางศิริวรรณ บุตรหัน	ผู้ช่วยเลขานุการ	ศิริวรรณ บุตรหัน

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อคณะกรรมการมาครบองค์ประชุมแล้ว นายสมทรง ช้างชนะ ตำแหน่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เป็นประธานในที่ประชุมจึงได้กล่าวเปิดการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ ตามระเบียบวาระดังต่อไปนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ **เรื่อง ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ**
 ประธานฯ

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ และคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ที่ ๓๕๑/๒๕๖๘ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ ประกอบด้วยดังต่อไปนี้

- | | |
|---|------------------------|
| ๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | คณะกรรมการ |
| ๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด | คณะกรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |
| | /โดยให้คณะกรรมการ... |

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนและองค์การบริหารส่วนตำบล

ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล สำหรับการประชุมในวันนี้จะเป็นการประชุมเพื่อจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) โดยจะเป็นการพิจารณา เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ของสำนัก ปลัด ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ และตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ของกองช่าง ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า) ก่อนที่เราจะพิจารณา ผบ.ขอเชิญเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลชี้แจงเกี่ยวกับระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในการขอกำหนดตำแหน่ง

นักทรัพยากรบุคคลฯ

ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) โดยเฉพาะเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ขอชี้แจงหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดว่า มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของ ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงิน อุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนด สูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นไม่ได้

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงปัจจุบัน กำหนดว่า

ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วน ตำบลในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้องค์การบริหารส่วน ตำบลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความ เห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและ ปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่าย ในด้านบุคคล

ที่ประชุม

-ที่ประชุมรับทราบ-

/ระเบียบวาระที่ ๒.....

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องเพื่อพิจารณา

๓.๑ พิจารณาการกำหนดตำแหน่งเพิ่มสำนักปลัด ประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

ประธานฯ ต่อไปผมขอเชิญหัวหน้าสำนักปลัด ได้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ให้ที่ประชุมพิจารณา

หัวหน้าสำนักปลัด ด้วยสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีรถยนต์ส่วนกลางจำนวน ๕ คัน ๑.รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์ หมายเลขทะเบียน บบ ๓๗๖๐๓ ลพบุรี ๒.รถยนต์หมายเลขทะเบียน กง ๓๒๕๑ ลพบุรี ๓.รถยนต์หมายเลขทะเบียน กบ ๔๕๗๕ ลพบุรี ๔.รถยนต์หมายเลขทะเบียน บย ๗๔๐ ลพบุรี และ ๕.รถยนต์หมายเลขทะเบียน กอ ๓๗๒๐๔ ลพบุรี เพื่อใช้ในงานสำนักปลัดและงานของ อบต. ซึ่งปัจจุบันมีพนักงานจ้าง ตำแหน่ง ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีภารกิจงานที่ต้องติดต่อประสานงานต่าง ๆ ในเขตพื้นที่ และนอกเขตพื้นที่เป็นประจำ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีบทบาท ภารกิจ หน้าที่ หน้าที่มีความจำเป็นในการบริการ ส่งผู้ป่วยที่ประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วยก่อนถึงโรงพยาบาล โดยให้ความช่วยเหลือ ๒๔ ชั่วโมง ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานให้บริการประชาชนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด จึงจำเป็นต้องมีพนักงานขับรถยนต์ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญและความรู้เบื้องต้นในการดูแล และตรวจเช็คอีกทั้งบำรุงรักษารถยนต์ให้มีความพร้อมสำหรับการใช้งานอยู่เสมอ

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงมีความจำเป็นที่จะขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) เพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา เพื่อปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานขับรถยนต์ (สำนักปลัด) ดูแลรักษาความสะอาดรถยนต์ บำรุงรักษา และแก้ไขข้อขัดข้องเล็กๆ น้อย ๆ ของรถยนต์ ตรวจเช็ค เปลี่ยนถ่ายน้ำมันเครื่อง ตามระยะเวลานำรถยนต์ตรวจสภาพต่อภาษีประจำปี จัดทำสมุดบันทึกการใช้รถยนต์และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย (รายละเอียดเอกสารประกอบการพิจารณาที่แนบมาพร้อมนี้)

ประธานฯ ต่อไปผมขอเชิญเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลชี้แจงเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลว่าถ้าเรากำหนดเพิ่มตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ ๑ ตำแหน่ง จะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเท่าไร

/นักทรัพยากร...

นักทรัพยากรบุคคลฯ

สำหรับการค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลมีรายละเอียดดังนี้
ก่อนกำหนดตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ ๓๓.๗๕)

๑. รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น
 อยู่ที่ ๙,๘๗๙,๙๙๔ บาท
๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ อยู่ที่ ๒๙,๒๖๗,๙๔๙ บาท

หลังกำหนดตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๒)

๑. รายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เพิ่มขึ้น
 อยู่ที่ ๑๓๖,๘๐๐ บาท (ค่าจ้าง=๑๑๒,๘๐๐ บาท/ประโยชน์
 ตอบแทนอื่น=๒๔,๐๐๐ บาท)
๒. รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เพิ่ม
 ขึ้นอยู่ที่ ๑๐,๐๑๖,๗๙๔ บาท

มติที่ประชุม

มีมติเห็นชอบกำหนดตำแหน่งเพิ่ม สำนักปลัด ประเภทพนักงานจ้าง
 ตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา

๓.๒ พิจารณาการกำหนดตำแหน่งเพิ่มกองช่าง ประเภทพนักงานจ้าง
 ทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า) จำนวน ๑ อัตรา

ประธานฯ

ต่อไปผมขอเชิญผู้อำนวยการกองช่าง ได้ชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ให้ที่
 ประชุมพิจารณา

ผู้อำนวยการกองช่าง

ในฐานะผู้อำนวยการกองช่างขอชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นดังนี้
 ด้วยกองช่างมีพนักงานส่วนตำบลที่ครองตำแหน่ง คือ ผู้อำนวยการกองช่าง
 พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างโยธา และมีตำแหน่งว่าง ๓ ตำแหน่ง
 คือ วิศวกรโยธา นายช่างเขียนแบบ และนายช่างโยธา เนื่องจากกองช่างมีปริมาณงาน
 ภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ซึ่งลักษณะงานที่ปฏิบัติจะเกี่ยวกับ ตรวจ ทดสอบ
 ซ่อม ประกอบ ติดแปลงติดตั้งและบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้เกี่ยวกับไฟฟ้า
 เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่
 เกี่ยวข้อง ซึ่งการทำงานที่เกี่ยวข้องต้องใช้ระยะเวลา ใช้ความละเอียด ความรอบ
 ครอบในการปฏิบัติงาน โดยปัจจุบันกองช่างมีบุคลากรเพียง ๒ ตำแหน่ง
 ผู้อำนวยการกองช่าง และผู้ช่วยนายช่างโยธาที่ปฏิบัติงาน ทำให้งานเกิดความล่าช้า

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงมีความจำเป็นที่จะขออนุมัติ
 กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติงานด้านช่างไฟฟ้า)
 เพิ่ม จำนวน ๑ ตำแหน่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานไฟฟ้า เป็นไปอย่างมี
 ประสิทธิภาพตามภารกิจงานที่ได้รับ และมีบุคลากรเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
 (รายละเอียดเอกสารประกอบการพิจารณาที่แนบมาพร้อมนี้)

/ประธาน...

ประธานฯ	ต่อไปผมขอเชิญเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลชี้แจงเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลว่าถ้าเรากำหนดเพิ่มตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า) ๑ ตำแหน่ง จะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเท่าไร
นักทรัพยากรบุคคลฯ	สำหรับภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลมีรายละเอียดดังนี้ <u>ก่อนกำหนดตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ ๓๔.๒๒)</u> ๑. รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น อยู่ที่ ๓๐,๐๓๖,๗๙๔ บาท ๒. งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ อยู่ที่ ๒๙,๒๖๗,๙๔๙ บาท <u>หลังกำหนดตำแหน่งคิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๗)</u> ๑. รายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เพิ่มขึ้น อยู่ที่ ๓๓๒,๐๐๐ บาท (ค่าจ้าง=๓๑๒,๘๐๐ บาท/ประโยชน์ตอบแทนอื่น=๒๙,๐๐๐ บาท) ๒. รวมรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นที่เพิ่มขึ้นอยู่ที่ ๓๐,๓๙๘,๗๙๔ บาท
มติที่ประชุม	มีมติเห็นชอบกำหนดตำแหน่งเพิ่ม กองช่าง ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า) จำนวน ๑ อัตรา
ประธานฯ	ต่อไปผมขอเชิญเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคลชี้แจงเกี่ยวกับกระบวนการ ขั้นตอนต่อไป
นักทรัพยากรบุคคลฯ	ขั้นตอนต่อไปงานการเจ้าหน้าที่ จะจัดทำและรวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อขอกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง สำหรับตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง สำหรับตำแหน่ง คนงาน (ปฏิบัติงานช่างไฟฟ้า) เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) เมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) มีมติเห็นชอบขอกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างดังกล่าวฯ งานการเจ้าหน้าที่จะได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ และดำเนินการสรรหาบุคลากรตามแผนอัตราค่าจ้างดังกล่าวฯ ต่อไป
ที่ประชุม	-ที่ประชุมรับทราบ-
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องอื่น ๆ
ประธานฯ	มีผู้ใดจะเสนอเรื่องอื่นหรือไม่ ถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม
ที่ประชุม	-ไม่มี-

เลิกประชุมเวลา ๑๐.๓๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดบันทึกรายงานการประชุม

(นางศิริวรรณ บุตรตัน)
นักทรัพยากรบุคคล
ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายชน พูนสง่า)
หัวหน้าสำนักปลัด
กรรมการและเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวทศพร เดชรักษา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
กรรมการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายสมทรง ช้างชนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
ประธานกรรมการฯ

การประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

วันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายสมทรง ช้างชนะ	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานกรรมการ		
๒	นางสาวทศพร เดชรักษา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการ	ท.เดชรักษา	
๓	นางสาวผกาพรรณ ไร่การนา	ผู้อำนวยการกองคลัง กรรมการ	N.Smn	
๔	นายสุรศักดิ์ ป้องใส	ผู้อำนวยการกองช่าง กรรมการ		
๕	นางสาวทศพร เดชรักษา	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กรรมการ	ท.เดชรักษา	
๖	นายชนน ทูนสง่า	หัวหน้าสำนักปลัด กรรมการและเลขานุการ		
๗	นางศิริวรรณ บุตรทัน	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ เลขานุการ	ศิริวรรณ	



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

ที่ สป ๗๔๕ / ๒๕๖๘ วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

เรียน คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ที่ ๓๕๑/๒๕๖๘ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่งของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุม วิเคราะห์ วางแผน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ ในวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

จึงแจ้งมาเพื่อเข้าร่วมประชุมตามวันและเวลาดังกล่าว

(นายสมทรง ช้างชนะ)

ประธานคณะกรรมการ/

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

รับทราบ

๑.นางสาวทศพร เดชรักษา

๒.นายชยน พูนสง่า

๓.นางสาวผกาพรรณ ภูการนา

๔.นายสุรศักดิ์ ป้องโส

๕.นางศิริวรรณ บุตรหัน



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ที่ ๓๕๑/๒๕๖๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ที่ ๓๕๙/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความใน ข้อ ๑๕ และ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑ ตามตำแหน่งต่อไปนี้

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๖ หัวหน้าสำนักงานปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๗ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วย สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผน อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล คำสั่งใดที่ขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้ให้ยกเลิกและให้ใช้คำสั่งนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายสมทรง ช้างชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอย้ายบาศล จังหวัดลพบุรี

ที่ สป ๗๔๔/๒๕๖๘

วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

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

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (ผ่านหัวหน้าสำนักปลัด/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม)

เรื่องเดิม

ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๐ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ นั้น

ข้อเท็จจริง

เนื่องจากปัจจุบันสำนักปลัด และกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมมีภารกิจ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ประกอบยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ทำให้การปฏิบัติงานภายใต้ภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมไม่เต็มประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงมีความจำเป็นในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) โดยปัจจุบันมีค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ที่ร้อยละ ๓๓.๗๕

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมปัจจุบัน
๔. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงขออนุมัติดำเนินการพิจารณากำหนดวันประชุมคณะกรรมการการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑) โดยกำหนดวันประชุมในวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๘ เวลา ๐๙.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

S.Rattan

(นางศิริวรรณ บุตรตัน)

นักทรัพยากรบุคคล

/ ความเห็นของหัวหน้า.....

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด..... ปลัดปรตอณมิต

(ลงชื่อ)



(นายชน ทนสง่า)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล..... ปลัดอณมิต

(ลงชื่อ)



(นางสาวทศพร เดชรักษา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล..... อ.หวั

(ลงชื่อ)



(นายสมทรง ช้างชนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอย้ายบาศาล จังหวัดลพบุรี

ที่ สป ๑๔๑๑ / ๒๕๖๘

วันที่ ๓๑ กันยายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขออนุมัติดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (ผ่านหัวหน้าสำนักปลัด/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม)

เรื่องเดิม

ตามที่งานการเจ้าหน้าที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้ขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง คนงาน สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา และได้นำเสนอข้อเท็จจริงต่อคณะกรรมการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งปรับปรุงตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๘ ณ ห้องประชุมพระปรางค์สามยอด ชั้น ๔ ศาลากลางจังหวัดลพบุรี นั้น

ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์ สังกัด สำนักปลัด จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง คนงาน สังกัดกองช่าง จำนวน ๑ อัตรา

ระเบียบ/ข้อกฎหมาย

๑. พระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒
๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งแก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
๓. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับ พนักงานจ้าง ลงวันที่ ๓๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

ข้อพิจารณา/ข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงขออนุมัติดำเนินการ ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดทำแผนและประกาศใช้แผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)
๒. รายงานให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี และอำเภอย้ายบาศาล เพื่อทราบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ หากเห็นชอบโปรดลงนามตามเอกสารที่แนบนี้



(นางศิริวรรณ บุตรตัน)

นักทรัพยากรบุคคล

/ ความเห็นของหัวหน้า.....

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด ไปโปรดพิจารณา

(ลงชื่อ)


(นายชน พูนสง่า)
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ไปโปรด

(ลงชื่อ)


(นางสาวทศพร เดชรักษา)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อนุมัติ

(ลงชื่อ)


(นายสมทรง ช้างชนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม