แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจ หน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

เนื่องจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่เหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๘

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ครั้งที่ ๗/๒๕๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

/๒.วัตถุประสงค์...

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทาง การศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและ ยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ 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 ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

/๓.กรอบแนวคิด...

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดี ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ

/กำหนดคำนวณ...

กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ สวนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน

/ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุน...

ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชนในเรื่องอื่นๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชนในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

/๔.สภาพปัญหา...

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๔.สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ได้แก่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ลักษณะของปัญหาคือ

๑.๑ ถนนลูกรังหลายแห่งชำรุด ประชาชนสัญจรไม่สะดวก
๑.๒ ถนนคอนกรีต และถนนลาดยาง ยังมีรองรับไม่ทั่วถึง
๑.๓ ถนนหลายสายไม่มีการวางท่อระบายน้ำหรือรางระบายน้ำ
๑.๔ ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ
๑.๕ คูคลองหลายแห่งมีสภาพแคบทำให้น้ำไหลไม่สะดวก
๑.๖ คลองส่งน้ำไม่เพียงพอต่อความต้องการของเกษตรกร
๑.๗ ปัญหาขาดแคลนน้ำ ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำที่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

ลักษณะของปัญหา คือ

๒.๑ ขาดการรวมกลุ่มของเกษตรกรทำให้ไม่มีอำนาจต่อรองทางเศรษฐกิจหรือรับบริการ
๒.๒ ประชาชนบางส่วนว่างงาน และว่างงานแฝงเนื่องจากไม่มีการประกอบอาชีพเสริม
๒.๓ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๒.๔ การผูกขาดผลิตผลทางการเกษตร
๒.๕ ขาดแหล่งเงินกู้ดอกเบี้ยต่ำเพื่อการเกษตร
๒.๖ ประชาชนบางส่วนไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินหรือมีที่ดินไม่เพียงพอต่อการทำกิน
๒.๗ การจ้างแรงงานในภาคเกษตรกรรมทำให้ต้นทุนการผลิตสูง
๒.๘ ปุ๋ยและยาปราบศัตรูพืชมีราคาสูง และเป็นสารเคมีทำลายสภาพแวดล้อม
๒.๙ ประชาชนขาดอาชีพเสริม
๒.๑๐ ขาดการส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม เช่น ในรูปสหกรณ์หรือเศรษฐกิจชุมชน ที่หลากหลาย

๓. ปัญหาด้านสังคม

ลักษณะของปัญหาคือ

๓.๑ ปัญหายาเสพติดระบาดในกลุ่มเยาวชน และนักเรียน โดยเฉพาะ ยาบ้า ยาอี
๓.๒ ปัญหาอาชญากรรม การทะเลาะวิวาท ซึ่งเกิดจากการดื่มสุราและของมึนเมา ทำให้ขาดสติ คึกคะนอง
๓.๓ ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินการลักขโมย

/๔.ปัญหา...

๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

ลักษณะของปัญหา คือ

๔.๑ งบประมาณมีไม่เพียงพอ

๔.๒ ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมหรือมีความรู้ความเข้าใจทางการเมือง การปกครอง

๕. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ลักษณะของปัญหา คือ

๕.๑ สถานที่ใช้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน

๕.๒ กระแสโลกาภิวัฒน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม

๕.๓ ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

ลักษณะของปัญหาคือ

๖.๑ ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา/สวนสาธารณะ

๖.๒ การใช้ยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์

๖.๓ สารเคมีตกค้างในอาหาร

๗.ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ลักษณะของปัญหา คือ

๗.๑ ดินเสื่อมสภาพจากการใช้สารเคมี

๗.๒ ปัญหาปริมาณขยะในเขตชุมชน/ทางสาธารณะ เพิ่มขึ้นทุกปี

๗.๓ ปัญหามลพิษทางอากาศที่เกิดจากการเผาขยะของแต่ละครัวเรือน และปัญหา การเผาอ้อย ในช่วงฤดูการตัดอ้อย ทำให้เกิดมลพิษในอากาศ ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพแวดล้อมชุมชนในอนาคตได้

๗.๔ ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์น้อย ทำให้ผลผลิตไม่ดีเท่าที่ควร

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลนาโสม คือ" ***นาโสมเมืองน่าอยู่ คู่เศรษฐกิจการเกษตร เขตอนุรักษ์ ยึดหลักธรรมาภิบาล*** "ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำเพื่อการทำการเกษตร จัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรที่เพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลนาโสมเป็นเมืองที่น่าอยู่อย่างยั่งยืนตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลนาโสม ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

/ยุทธศาสตร์...

✡<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของรัฐ</u>

เพื่อให้องค์กรภาคประชาชนมีความเข้มแข็ง และร่วมกันแก้ไขปัญหายาเสพติดให้หมดไปดูแลและป้องกันสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่

✡<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน การศึกษา และสังคมที่มีคุณภาพ</u>

๑. ส่งเสริมให้เด็กนักเรียนมีคุณภาพทางการศึกษาที่ดีและได้รับการส่งเสริมด้านการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ

๒. ส่งเสริมการพัฒนางานด้านสาธารณสุขเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ประชาชนทุกกลุ่มทุกวัยมีการออกกำลังกาย เล่นกีฬาเหมาะสมกับสภาพวัย

๔. เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสได้รับสิทธิ โอกาสและมีคุณภาพการดำรงชีวิตที่ดีถั่วถึง

๕. ส่งเสริมศาสนา จัดงานบุญตามประเพณีสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

✡<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน</u>

๑. ประชาชนมีความรู้ด้านอาชีพ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

๒. ประชาชนมีอาชีพเสริมและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

✡<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน</u>

๑. การคมนาคมขนส่งมีความสะดวก สามารถรองรับการคมนาคมขนส่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๒. ระบบสาธารณูปโภคทั้งไฟฟ้า ประปา ระบบการสื่อสารมีความทั่วถึง เพียงพอ

✡<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรม ชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</u>

๑. ประชาชนมีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ

๒. อนุรักษ์ รักษาสิ่งแวดล้อมชุมชนให้อยู่ในสภาพที่ดีตลอดไป

✡<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล</u>

๑. พัฒนาบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย สร้างความประทับใจในบริการสาธารณะให้กับประชาชน

๒. บุคลากรมีศักยภาพการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลในการให้บริการประชาชน

๓. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมทางการเมืองและการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภา

/ตำบลและ...

ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

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 การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

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(๑๙))

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))

/๔.ด้านการ...

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)

๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (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 การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)

๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

/๗.๔ การประสาน...

๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis)เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

/๒.๒ T มาจาก...

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S ๑. เจ้าหน้าที่ผ่านการฝึกอบรมความรู้เรื่องระเบียบปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด ๒. เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๓. เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เจ้าหน้าที่จึงสามารถเข้าถึงความต้องการของประชาชนและสามารถแก้ไขปัญหาได้เร็ว	**จุดอ่อน** W ๑. ระบบบริหารจัดการ ระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาซึ่งบางครั้งเจ้าหน้าที่หากไม่ศึกษาอย่างครบถ้วนและขาดความชัดเจนในการดำเนินงานอาจเกิดความผิดพลาดได้ ๒. ระบบข้อมูลและการรายงานผล ปัญหาระบบสารสนเทศเพื่อการรายงานผลยังมีความล่าช้าส่งผลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานช้า ๓.ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายที่มีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลามีความเสี่ยงต่อการตัดสินใจผิดพลาด
โอกาส O ๑.เจ้าหน้าที่มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒.มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	**ข้อจำกัด** T ๑.ปัญหาระบบสารสนเทศเพื่อการรายงานผลและข้อมูลยังมีความล่าช้าทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ช้าตาม ๒.มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ไม่เต็มที่ ๓.มีอัตราตำแหน่งว่าง มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี

/วิเคราะห์....

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑.เป็นองค์กรนิติบุคคลที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และมีระเบียบข้อกฎหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ๒.เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดจึงสามารถเข้าถึงความต้องการของประชาชนและสามารถแก้ไขปัญหาได้เร็ว ๓.มีการติดตั้งระบบอินเตอร์เน็ตความเร็วสูงและมีเครื่องคอมพิวเตอร์และครุภัณฑ์สำนักงานพร้อมใช้งานทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ๔.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑.โครงการตามแผนพัฒนาที่มาจากความต้องการของประชาชนมีจำนวนมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วนขาดประสิทธิภาพ ๒. ด้านงบประมาณ งบประมาณบริหารงานค่อนข้างจำกัด ทำให้การดำเนินงานในบางเรื่อง เช่น การพัฒนาแหล่งน้ำที่ต้องใช้งบประมาณสูง ดำเนินการได้อย่างยากลำบาก ไม่เพียงพอแก่ความต้องการของประชาชน ๓.การดำเนินงานตามนโยบายหลักขององค์กรและนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลมีจำนวนมากทำให้ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น แต่งบประมาณมีจำนวนจำกัด ๔.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านหรือตรงตามอัตราตำแหน่ง ๕.อาคารสำนักงานมีพื้นที่จำกัด คับแคบ
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑.เป็นองค์กรทีมีหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างใกล้ชิด มีงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น ๒.ตำบลนาโสมเป็นพื้นที่ที่เหมาะแก่การต่อยอดในการผลิตพืชผลด้านการเกษตรที่ให้ผลทางเศรษฐกิจสูงและพลังงานทดแทน ได้แก่ อ้อย และการบริการขนส่งสินค้าขนาดใหญ่ (Logistics) ๓.มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวกเชื่อมต่อไปยังแหล่งท่องเที่ยวหลายแห่งเหมาะแก่การส่งเสริมการค้าชุมชนและพัฒนาเป็นประตูสู่แหล่งท่องเที่ยว ๔.มีกลุ่ม องค์กรประชาชน ชมรมต่างๆ ที่รวมตัวกันจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย ๕.เจ้าหน้าที่มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดประชาชนและ ผู้นำชุมชนสามารถติดต่อประสานงานง่ายขึ้น	๑. ด้านสาธารณูปโภคต่าง ๆ ยังขาดแคลน เช่น แหล่งน้ำเพื่อการเพาะปลูก หรือถนนมาตรฐานเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านยังขาดแคลนอยู่มาก ๒.ศักยภาพของชุมชน ประชาชนบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการมีส่วนร่วม ยังขาดระบบการวางผังเมืองที่เหมาะสม ๓.เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลระดับกลาง งบประมาณรายได้มีจำนวนน้อย แต่ความต้องการของประชาชนมีมากทำให้ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ครอบคลุม ๔. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๕. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ ปัญหาความต้องการและภารกิจ

/๖.ภารกิจหลัก...

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมจะดำเนินการ มีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

จากผลการวิเคราะห์ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้ทราบภารกิจที่ต้องดำเนินการในอีก ๓ ปี ข้างหน้าซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดของภารกิจที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมต้องดำเนินการและระดับความสัมพันธ์กับจำนวนของบุคลากรในแต่ละงาน ดังนี้

๑.การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ภารกิจด้านนี้เป็นลักษณะงานที่ต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดเวลา ซึ่งบุคลากรที่รับผิดชอบต้องมีความรู้ด้านงานก่อสร้าง งานออกแบบ ประมาณราคา และงานประสานสาธารณูปโภคต่างๆ จึงต้องกำกับดูแลด้วยนักบริหารงานช่าง และนายช่างโยธาที่มีความรู้ ความชำนาญงานพอสมควร ดังนั้น ภารกิจด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมต้องการบุคลากร ๓ อัตรา คือ นักบริหารงานช่าง , นายช่างโยธา และผู้ช่วยช่างโยธา

๒.การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร ภารกิจด้านนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการภายในองค์กร ซึ่งครอบคลุมงานบริหารทั่วไปขององค์กรทั้งหมด จึงจำเป็นที่ต้องกำหนดตัวผู้รับผิดชอบที่เพียงพอต่อการดำเนินการ ดังนั้น ภารกิจด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ต้องการบุคลากร ๑๑ อัตรา คือ นักบริหารงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการตรวจสอบภายใน เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานผลิตน้ำประปา นักการภารโรง และคนงานทั่วไป

๓.การพัฒนารายได้ท้องถิ่น งานการเงิน การบัญชี งานบริหารงานคลัง ภารกิจด้านนี้ เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพด้านการคลังท้องถิ่น ซึ่งครอบคลุมงานการเงินและบัญชี การพัสดุ และที่สำคัญอีกด้าน คือ การพัฒนารายได้ท้องถิ่น ที่ผู้ร่วมรับผิดชอบต้องมีความรู้ ความชำนาญที่เหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่ ดังนั้น ในภาพรวม ภารกิจด้านนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมต้องการบุคลากร ๕ อัตรา คือ นักบริหารงานคลัง เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) และผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

/๔.การส่งเสริม...

๔. การส่งเสริม สนับสนุน การรักษาความสงบเรียบร้อย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เช่น งานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น งานพัฒนาต่างๆ ภารกิจด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้กำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบ โดยกำหนดบุคลากรไว้ ๑ อัตรา คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

๕.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความสงบภายใน เช่น งานแผนป้องกันภัยแล้ง น้ำท่วม ช่วยเหลือผู้ประสบภัย ตามระเบียบช่วยเหลือประชาชนฯ ภารกิจด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้กำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบของงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยกำหนดบุคลากรไว้ ๑ อัตรา คือ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็ก เยาวชน สตรี และประชาชนผู้ด้อยโอกาส ภารกิจด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้กำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบของงานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดบุคลากรไว้ ๑ อัตรา คือ นักพัฒนาชุมชน

๗.การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ธรรมชาติ เนื่องจากปริมาณงานในอนาคตคาดว่ายังมีไม่มาก องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงกำหนดไว้ในกลุ่มงานบริหารทั่วไป บุคลากรที่รับผิดชอบ จึงอยู่ในผู้รับผิดชอบภารกิจตามข้อ ๒

๘. การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว เนื่องจากปริมาณงานในอนาคตคาดว่ายังมีไม่มาก องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงกำหนดไว้ในกลุ่มงานบริหารทั่วไป บุคลากรที่รับผิดชอบจึงอยู่ในผู้รับผิดชอบภารกิจตามข้อ ๒

๙.ด้านการบริหารจัดการศึกษา งานศาสนาและวัฒนธรรม ประเพณี กีฬาและนันทนาการ เนื่องจากภารกิจด้านนี้มีความสำคัญพอสมควร โดยเฉพาะในส่วนของการกำกับและขับเคลื่อนด้านนโยบายที่ต้องมีการดำเนินการร่วมกับส่วนราชการอื่น ผู้ที่รับผิดชอบจึงต้องมีความรู้ความชำนาญงานอย่างเหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงต้องการบุคลากรที่ดูแลด้านนี้ ๕ อัตรา คือ นักบริหารงานการศึกษา ครู ผู้ช่วยครู ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) และคนงานทั่วไป

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑.สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคม

/สงเคราะห์...

สงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัด ดังนี้

๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๑.๒ งานนโยบายและแผน

๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี 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 ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน

๒.๒ งานบัญชี

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

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

/๓.กองช่าง...

๓. กองช่าง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

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

๔. 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 งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานกิจการโรงเรียน

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

/หน่วยตรวจสอบภายใน...

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

- หน่วยตรวจสอบภายใน คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภาย ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา เป็นพนักงานส่วนตำบล ๑๕ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา ซึ่งบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบันเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และเหมาะสมกับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

/๘.โครงสร้าง...

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม **๒. กองคลัง** - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน **๓. กองช่าง** - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค **๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานบริหารงานศึกษา - งานกิจการโรงเรียน	**๑. สำนักปลัด อบต.** - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม **๒. กองคลัง** - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน **๓. กองช่าง** - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค **๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานบริหารงานศึกษา - งานกิจการโรงเรียน **๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

/๘.๒ การวิเคราะห์....

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด
   - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา
   - ๑.๒ พนักงานจ้าง ๖ อัตรา

๒. กองคลัง
   - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
   - ๒.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
   - ๒.๓ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

๓. กองช่าง
   - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
   - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา

๔. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
   - ๔.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา
   - ๔.๒ พนักงานครู ๑ อัตรา
   - ๔.๓ พนักงานจ้าง ๓ อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
   - ๕.๑ พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายในมีฐานต่ำกว่ากองขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สำนักปลัด	บริหารงานทั่วไป	๔	-	๔	๒
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
กองคลัง	งานการเงิน	๑	-	-	-
	งานบัญชี	๑	๑	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๑	-	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	-	-	๑	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๒	-	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารงานศึกษา	๑	-	-	-
	งานกิจการโรงเรียน	๑	-	๒	๑
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของรัฐ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน การศึกษา และสังคมที่มีคุณภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรม ชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

/ประเด็น...

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของรัฐ	- เพื่อให้ประชาชนในตำบลได้ร่วมกิจกรรมและมีส่วนร่วมเทิดทูน ปกป้องสถาบันสำคัญของชาติรณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน -ครู/ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก -นักวิชาการตรวจสอบภายใน
	-เพื่อให้องค์กรภาคประชาชนมีความเข้มแข็ง และร่วมกันแก้ไขปัญหายาเสพติดให้หมดไปดูแลและป้องกันสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - ผอ.กองช่าง -เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ -ผช.จพง.ธุรการ -นักการภารโรง -พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา -พนง.ขับรถยนต์ -คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน การศึกษา และสังคมที่มีคุณภาพ	- ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ป้องกันโรคติดต่อ ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่ ส่งเสริมการพัฒนางานด้านสาธารณสุขเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ
	- ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการและสิ่งเสริมการศึกษานอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน -เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ - ผอ.กองการศึกษา - ครู /ผช.ครู
	- เพื่อการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื้อเอดส์และผู้ประสบสาธารณภัย. เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสได้รับสิทธิ โอกาสและมีคุณภาพการดำรงชีวิตที่ดีทั่วถึง	- ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - นักทรัพยากรบุคคล

/ประเด็น...

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน	- การส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประชาชนมีความรู้ด้านอาชีพ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ประชาชนมีอาชีพเสริมและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ประชาชนมีความรู้ตามหลักวิชาการในการประกอบอาชีพตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีอาชีพเสริม มีรายได้ ลดรายจ่ายพัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักวิเคราะห์ ฯ - จพง.ธุรการ - คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน	- พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ ระบบไฟฟ้า ระบบประปาที่สาธารณะประโยชน์ ระบบสื่อสารโทรคมนาคม การคมนาคมขนส่งมีความสะดวก สามารถรองรับการคมนาคมขนส่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ระบบสาธารณูปโภคทั้งไฟฟ้า ประปา ระบบการสื่อสารมีความทั่วถึงเพียงพอ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - จพง.พัสดุ - จพง.การเงิน - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่างฯ - พนักงานผลิตน้ำประปา - คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปีประชาชนมีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ - ผช.นายช่างโยธา - จพง.ป้องกันฯ - พนักงานผลิตน้ำประปา
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาบุคลากรในสังกัด	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - นักทรัพยากรบุคคล -นักวิชาการตรวจสอบภายใน
	- สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง -ผอ.กองการศึกษา

/กรอบอัตรา...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.สำนักปลัด อปท. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ/ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓. กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู (คศ.๒) (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ งบท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	**๒๗**	**๒๗**	**๒๗**	**๒๗**	**+๑**	**-**	**-**	

/๙.ภาระค่าใช้จ่าย....

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๔๕,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๔๖,๕๖๐	๖๖๓,๐๐๐	๓๗,๑๓๐
	สำนักปลัด(๐๑)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๒๕,๙๗๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๒๓,๕๕๐
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๑๘,๑๙๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๕๑,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๖๘๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	๑๒,๖๓๐
๑๐	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๑๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๐๔๐	๑๒๖,๙๖๐	๑๓๒,๑๒๐	๙,๗๗๐
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๔๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๑,๒๐๐	๑๕๗,๓๒๐	๑๖๓,๖๘๐	๑๒,๑๑๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๓	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองคลัง(๐๒)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๑๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๑๐
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๑๗,๕๗๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๐,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๙,๓๒๐	๑๒,๕๒๐

ลำดับที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง(๐๕)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๘,๓๖๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๒๖,๙๘๐
๒๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๓,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๑๖๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๑,๙๕๐
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๒๒	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๓	ครู	คศ.๒	๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๙๗,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๐๘๐	๒๑๓,๓๖๐	๒๒๒,๐๐๐	๖,๔๓๐ งบท้องถิ่นจ่าย
๒๕	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	จ่ายจากเงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๒๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	**กำหนดเพิ่ม**
	รวม/ยอดยกไป		๒๗	๑๙	๕,๗๒๙,๙๔๐	๓๓๖,๐๐๐	๒๗	๒๗	๒๗	๑	-	-	๕๕๑,๖๔๐	๒๑๒,๑๖๐	๒๑๕,๖๘๐	๖,๖๑๗,๕๘๐	๖,๘๒๙,๗๔๐	๗,๐๔๔,๔๒๐	
(๕)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%**															๙๙๒,๖๓๗	๑,๐๒๔,๔๖๑	๑,๐๕๖,๖๖๓	
(๖)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															๗,๖๑๐,๒๑๗	๗,๘๕๔,๒๐๑	๘,๑๐๑,๐๘๓	
(๗)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															๒๙.๔๗	๒๘.๙๗	๒๘.๔๕	

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖
๒๔,๕๙๔,๙๖๕ บาท	๒๕,๘๒๔,๗๑๓ บาท	๒๗,๑๑๕,๙๔๙ บาท	๒๘,๔๗๑,๗๕๖ บาท

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
(๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑)

หน่วยตรวจสอบภายใน
(นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก./ชก.)
(๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑)

- งานตรวจสอบภายใน

สำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
(๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)

- งานบริหารทั่วไป
- งานนโยบายและแผน
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

กองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
(๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)

- งานการเงิน
- งานบัญชี
- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

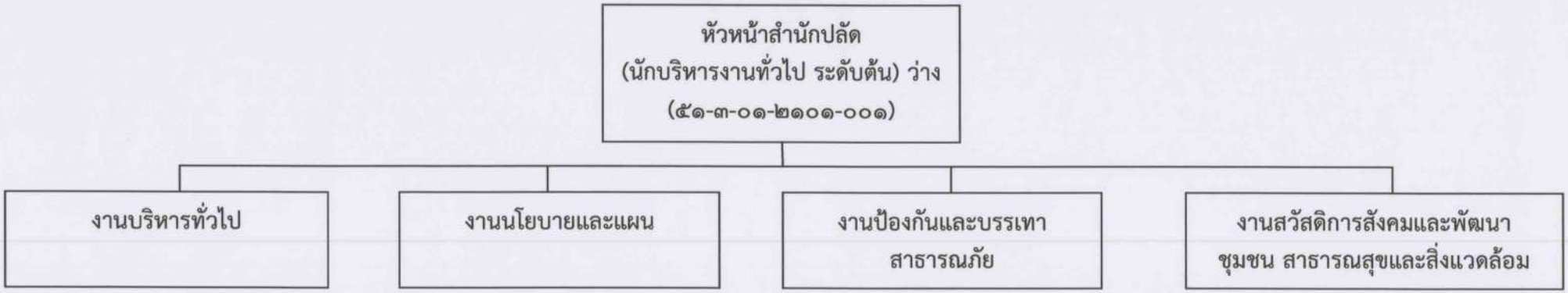
กองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
(๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานสาธารณูปโภค

กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
(๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)

- งานบริหารการศึกษา
- งานกิจการโรงเรียน

โครงสร้างของสำนักปลัด



- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑) (นางศิริวรรณ บุตรทัน) (๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑) (ว่าง) (๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑) (นางสาวดาราพร โพนเงิน) (๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)

- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน(๑) (นายเอนก ดวงสุดา) (๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)

- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ(๑) (๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑) (ว่าง)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

- พนักงานผลิตน้ำประปา (๑) (นายอภิวัฒน์ อุบลครุฑ)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) (นายพิเชฐ ช้างชนะ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (นางสาวสุนิษา คล้ายแสง)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑) (นายจำปา ปาสีวงษ์)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

- คนงานทั่วไป (๑) (นางดอกอ้อ เสาแก่น)
- นักการภารโรง (๑) (นายมนตรี เจือทอง)

ระดับ	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	๑	๑	-	๖	-	๖

โครงสร้างของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
(นางสาวผกาวรรณ์ รู้การนา)
(๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑)

งานการเงิน

ลูกจ้างประจำ

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑) (กรณีว่างให้ยุบเลิก)
(นางสาวบุญเรือน นิลประภา)

งานบัญชี

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑)
(๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑)
(ว่าง)

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

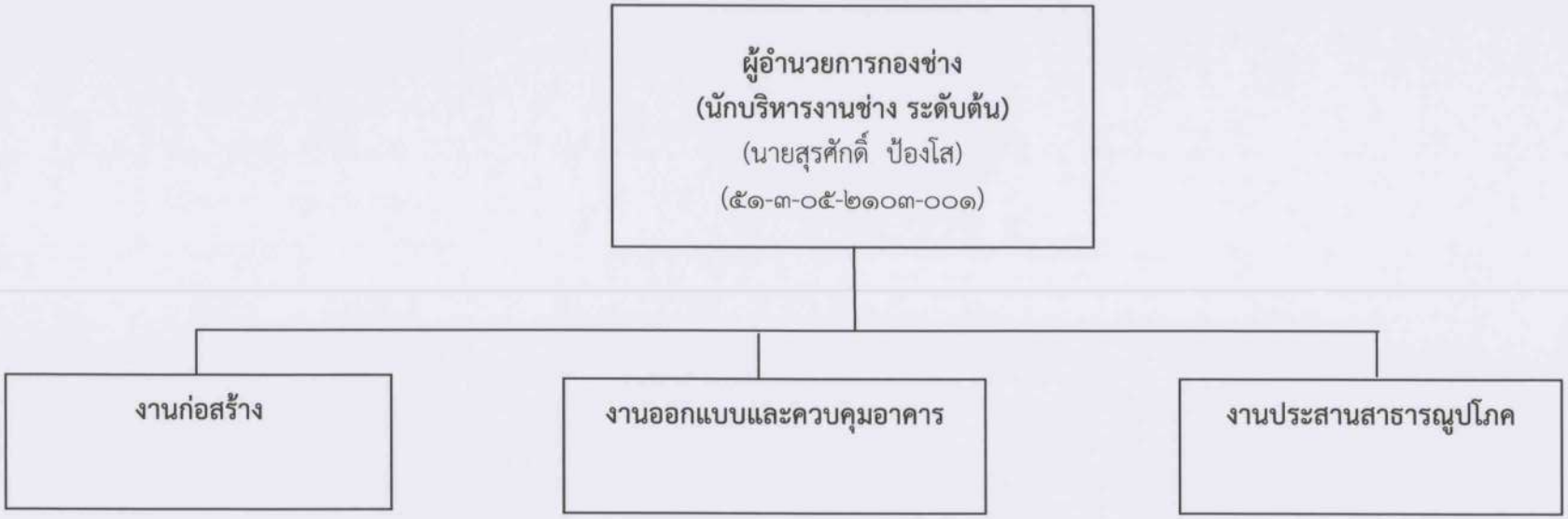
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)
(นางเทวิกา สังขีด)

งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๑)
(นางสาวจามรี ทับพุ่ม)
(๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑)

ระดับ	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๓	๑	๑

โครงสร้างของกองช่าง



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

โครงสร้างของกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)
(๕๑-๓๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑)

งานบริหารงานการศึกษา

งานกิจการโรงเรียน

- ครู คศ. ๒ (๑)
(นางบุญเรือน อาจปรุ)
(๕๑๓๐๘๖๖๐๐๐๕๑)

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>
-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑) (งบ อปท.)
(นางสาวภัคสุดา ดวงสุดา)
-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑) (ว่าง) (งบเงินอุดหนุ)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>
- คนงานทั่วไป (๑)
(นางสาวปริศนา เสาแก่น)

ระดับ	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			คศ.๒	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
(นางสาวทศพร เดชรักษา)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๑ – ๓ – ๐๐ – ๑๑๐๑ – ๐๐๑

↓

หน่วยตรวจสอบภายใน
งานตรวจสอบภายใน
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑) (ว่าง)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๑ – ๓ – ๑๒ – ๓๒๐๕ – ๐๐๑

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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวหศพร เดชรักษา	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔๕,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๕,๐๐๐	๖๑๓,๕๖๐
๒	สำนักปลัด อบต. -	-	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓	-	-	๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๔	นางศิริวรรณ บุตรทัน	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๕	นางสาวดาราพร โพนเงิน	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๖	นายเอนก ดวงสุดา	ปวส.	๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๑๘,๒๘๐	-	-	๒๑๘,๒๘๐
๗	-	-	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุนิษา คล้ายแสง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๙	นายจำปา ปาสีวงษ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๑,๕๖๐	-	-	๑๕๑,๕๖๐
๑๐	นายอภิวัฒน์ อุบลครุฑ	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๑๗,๒๔๐	-	-	๑๑๗,๒๔๐
๑๑	นายพิเชฐ ช้างชนะ	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๕,๓๒๐	-	-	๑๔๕,๓๒๐
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป นางดอกอ้อ เสาแก่น	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายมนตรี เจือทอง	ป.๖		นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	กองคลัง นางสาวผกาวรรณ์ รู้การนา	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
๑๕	นางสาวจามรี ทับพุ่ม	ปวส.	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๑๖	-		๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๑๗	ลูกจ้างประจำ นางสาวบุญเรือน นิลประภา	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๑๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางเทวิกา สังขีด	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๐,๒๔๐	-	-	๑๕๐,๒๔๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๙	<u>กองช่าง</u> นายสุรศักดิ์ ป้องโส	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐
๒๐	-	-	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๐๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๐๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๒๑	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นายธีรวัสส์ สุขใส	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๓,๔๐๐	-	-	๑๔๓,๔๐๐
๒๒	<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> -	-	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๓	<u>พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล</u> นางบุญเรือน อาจปรุ	ปริญญาตรี	๕๑๓๐๘๖๖๐๐๐๕๑	ครู	คศ.๒	๕๑๓๐๘๖๖๐๐๐๕๑	ครู	คศ.๒	๒๘๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๒๔,๙๖๐ (จ่ายจากเงินอุดหนุน)
๒๔	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางสาวภัคสุดา ดวงสุดา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๗,๑๖๐	-	-	๑๙๗,๑๖๐ (จ่ายจากงบอปท.)
๒๕	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๖,๘๐๐	-	-	๑๓๖,๘๐๐ (จ่ายจากเงินอุดหนุน)
๒๖	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u> นางสาวปริศนา เสาแก่น	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> -	-	๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

/๔.การกำหนด...

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง 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 มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ประกอบด้วย

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

/๑๓.ประกาศ...

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมนี้ จัดทำขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจ แก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ดังนี้

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้มีการจัดทำ “ประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี พ.ศ. ๒๕๖๒” และได้ประกาศใช้แล้วเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ที่ผ่านมา ซึ่งข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑
****

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะเทียบเท่ากองหรือต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

๓.ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๔

(นายสมทรง ช้างชนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ที่ ลบ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๑๐๒

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.....น.
จังหวัดลพบุรี ศาลากลางจังหวัดลพบุรี
ถนนนารายณ์มหาราช ลบ ๑๕๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาสรุปผลการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ได้พิจารณาและมีมติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสรุปผลการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ที่ส่งมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ โดยสามารถ Download รายละเอียดดังกล่าวได้จากเว็บไซต์ lopburilocal.go.th ในหัวข้อ "สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี"

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเกรียงศักดิ์ วงศ์สุกรรม)
ท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี

ที่ ลบ 0023.10/2572 ลว 13 ส.ค. 64
เรียน ~~นายกเทศมนตรีตำบลลำนารายณ์~~ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง
☐ เพื่อทราบและถือปฏิบัติต่อไป
☑ เพื่อทราบและดำเนินการต่อไป
☐ รายงานให้อำเภอทราบ ภายใน _____

นายชุมพล ยินดีผล
นายอำเภอชัยบาดาล

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น
โทร. ๐-๓๖๗๗-๐๑๔๘ ต่อ ๑๒
นางสาวสุนิษา คล้ายแสง

(นางสาวศศพร เดชรักษา)
บัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

(นายสมทรง ช้างชนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

สรุปมติการประชุม
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี)
ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ชั้น ๔

เมื่อครบองค์ประชุม นายวชิระ เกตุพันธ์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดลพบุรี ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้ว่าราชการจังหวัดลพบุรี ให้เป็นประธานการประชุม ฯ ในครั้งนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามผลการดำเนินการตามมติ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) มีมติรับทราบผลการดำเนินการตามมติ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ ดังนี้

ที่	เรื่อง	การประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔	
		ดำเนินการแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๑	การเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	√	-
๒	การโอนพนักงานส่วนตำบล	√	-
๓	การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาเป็นพนักงานส่วนตำบล	√	-
๔	การโอนพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบล	√	-
๕	การย้ายพนักงานส่วนตำบลโดยสอบคัดเลือก	√	-
๖	การเปลี่ยนแปลงวันตัดโอนพนักงานส่วนตำบล	√	-
๗	การแต่งตั้งผู้ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	√	-
๘	การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีจ้างใหม่)	√	-
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง (กรณีลาออกจากราชการ)	√	-
๑๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ อายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์	√	-
๑๑	การจ้างพนักงานจ้างทั่วไป (กรณีจ้างใหม่)	√	-
๑๒	การจ้างพนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง (กรณีลาออกจากราชการ)	√	-
๑๓	หารือการนับระยะเวลาการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล	√	-
๑๔	การบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วขอกลับเข้ารับราชการ	√	-
๑๕	การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร	√	-

ที่	เรื่อง	การประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔	
		ดำเนินการแล้ว	อยู่ระหว่างดำเนินการ
๑๖	เรื่องแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการของพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล	√	-
๑๗	เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการในคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม)	√	-

- องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว สำหรับลำดับที่ ๑๓, ๑๕ ,๑๖ และ ๑๗ ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

๔.๑ พนักงานส่วนตำบลผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติรับทราบองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรีได้รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการพนักงานส่วนตำบลที่สอบได้ในระดับและเงินเดือนตามที่ระบุไว้ในประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐จำนวน ๒ แห่ง รวม ๒ ราย ดังนี้

ที่	อบต.	อำเภอ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้ง	บรรจุและแต่งตั้งเมื่อ	พ้นทดลองราชการ	ผลการประเมินครั้งที่ ๑	ผลการประเมินครั้งที่ ๒	การประเมินทดลองราชการ
๑	อบต.บ้านชี	บ้านหมี่	น.ส.ชลธิชา โพธิ์ณนอม	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑ ธ.ค. ๖๓	๑ มิ.ย. ๖๔	๗๙	๘๐	ผ่าน
				ตำแหน่งเลขที่ ๕๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑					
	คำสั่ง อบต.บ้านชี ที่ ๓๕๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบลพ้นการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ								
๒	อบต.โคกสำโรง	โคกสำโรง	นางบุษยารัตน์ บัวมี	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑ ธ.ค. ๖๓	๑ มิ.ย. ๖๔	๘๘	๙๕	ผ่าน
				ตำแหน่งเลขที่ ๕๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓					
	คำสั่ง อบต.โคกสำโรง ที่ ๒๓๕/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบลพ้นทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ								

/๔.๒ การรายงาน...

๔.๒ การรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรีได้รายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง จำนวน ๒ แห่ง รวม ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	อปท	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	ว่างเมื่อ	หมายเหตุ
						(อัตรา)		
๑	อบต.ช่องสาริกา	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	๑	๑๖ เมษายน ๒๕๖๔	
		ศาสนา และวัฒนธรรม						
๒	อบต.หนองแขม	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๕๑-๓-๐๘-๕๕๐๐-๔๑๘	๑	๒๐ เมษายน ๒๕๖๔	

๔.๓ การรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง (เกิน ๖๐ วัน)

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติรับทราบการรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง เกิน ๖๐ วัน จำนวน ๒ แห่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	อปท	ชื่อตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	ว่างเมื่อ
						(อัตรา)	
๑	อบต.ช่องสาริกา	หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๒	๑	๑๖ เมษายน ๒๕๖๔
		ศาสนา และวัฒนธรรม					
๒	อบต.หนองแขม	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	ต้น	๕๑-๓-๐๘-๕๕๐๐-๔๑๘	๑	๒๐ เมษายน ๒๕๖๔

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เพื่อพิจารณา

๕.๑ ขอความเห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้ปลัดปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล กรณีผู้บริหารท้องถิ่นว่างลง ในการดำเนินการลงนามในการบริหารงานบุคคล จำนวน ๔ แห่ง ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลงิ้วราย อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ขอความเห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลงิ้วราย กรณีผู้บริหารท้องถิ่นว่างลง มีอำนาจลงนามในการบริหารงานบุคคล การออกคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องทุกขั้นตอนเกี่ยวกับการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสลุง อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ขอความเห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสลุง กรณีผู้บริหารท้องถิ่นว่างลง มีอำนาจลงนามในการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโอนพนักงานส่วนตำบล

/๓. องค์การบริหาร...

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ขอความเห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง กรณีผู้บริหารท้องถิ่นว่างลง มีอำนาจลงนามในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. การให้โอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล

๒. การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู การเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

๓. ประกาศและปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประเภทพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงาน ๒ อัตรา

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตรุ อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ขอความเห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ตรุ กรณีผู้บริหารท้องถิ่นว่างลง มีอำนาจลงนามในการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโอนพนักงานส่วนตำบล

/๕.๒ การเลื่อนระดับ...

๕.๒ การเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ราย ทั้งนี้ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงาน ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน/ระดับ/เงินเดือน/สังกัด	เลื่อนให้ดำรงตำแหน่งระดับ/เงินเดือน/สังกัด	คุณวุฒิ	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งในสายงาน		ผลการประเมิน		มติ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี
					หลักเกณฑ์	ปัจจุบัน	ผลการประเมินผลงานของคณะกรรมการ จำนวน ๒ ใน ๓ คน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐	ผ่านการประเมินเมื่อวันที่	
๑	นายณัฐพงษ์	นักพัฒนาชุมชน	นักพัฒนาชุมชน	ปริญญาตรี	๖ ปี	๖ ปี	คนที่ ๑ : ๙๑	๒๘ มิ.ย.๒๕๖๔	เห็นชอบ
	ขาวสำราญ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับชำนาญการ	รัฐประศาสนศาสตร์		(๑๖ มิ.ย.๒๕๕๘-	คนที่ ๒ : ๙๑		
		๕๑-๓-๑๒-๓๘๐๑-๐๐๑	๕๑-๓-๑๒-๓๘๐๑-๐๐๑			๑๖ มิ.ย.๒๕๖๔)	คนที่ ๓ : ๙๐		
		๒๓,๗๑๐ บาท	๒๔,๐๑๐ บาท						
		อบต.ชัยบาดาล	อบต.ชัยบาดาล						
		อ.ชัยบาดาล จ.ลพบุรี	อ.ชัยบาดาล จ.ลพบุรี						
๒	นายเอนก	เจ้าพนักงานป้องกันและ	เจ้าพนักงานป้องกันและ	ปวส.	๔ ปี	๘ ปี ๔ เดือน	คนที่ ๑ : ๙๒	๒๕ มิ.ย.๒๕๖๔	เห็นชอบ
	ดวงสุดา	บรรเทาสาธารณภัย	บรรเทาสาธารณภัย	ช่างไฟฟ้ากำลัง		(๑๔ ม.ค.๒๕๕๖-	คนที่ ๒ : ๙๓		
		ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญงาน			๑๓ พ.ค.๒๕๖๔)	คนที่ ๓ : ๙๒		
		๕๓-๓-๐๓-๔๘๐๕-๐๐๑	๕๓-๓-๐๓-๔๘๐๕-๐๐๑						
		๑๙,๔๑๐ บาท	๑๙,๕๘๐ บาท						
		อบต.นาโสม	อบต.นาโสม						
		อ.ชัยบาดาล จ.ลพบุรี	อ.ชัยบาดาล จ.ลพบุรี						
๓	น.ส.กานดา	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปริญญาตรี	๔ ปี	๕ ปี ๘ เดือน	คนที่ ๑ : ๘๘	๑๕ มิ.ย.๒๕๖๔	เห็นชอบ
	สามี	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญงาน	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ		(๑ ต.ค.๒๕๕๘-	คนที่ ๒ : ๘๙		
		๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑			๙ มิ.ย.๒๕๖๔)	คนที่ ๓ : ๘๙		
		๑๔,๘๕๐ บาท	๑๕,๐๕๐ บาท						
		อบต.ยางโทน	อบต.ยางโทน						
		อ.หนองม่วง จ.ลพบุรี	อ.หนองม่วง จ.ลพบุรี						
๔	น.ส.แอนนา	เจ้าพนักงานธุรการ	เจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๔ ปี	๗ ปี ๗ เดือน	คนที่ ๑ : ๘๗	๒๔ มิ.ย.๒๕๖๔	เห็นชอบ
	ประสมสัตย์	ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญงาน	บริหารธุรกิจ		(๘ พ.ย.๒๕๕๖-	คนที่ ๒ : ๙๑		
		๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ		๘ มิ.ย.๒๕๖๔)	คนที่ ๓ : ๙๐		
		๑๘,๔๘๐ บาท	๑๘,๘๓๐ บาท						
		อบต.หลุมข้าว	อบต.หลุมข้าว						
		อ.โคกสำโรง จ.ลพบุรี	อ.โคกสำโรง จ.ลพบุรี						
๕	นายภูวศิษย์	เจ้าพนักงานป้องกันและ	เจ้าพนักงานป้องกันและ	ปวช.	๖ ปี	๖ ปี ๑ เดือน	คนที่ ๑ : ๙๕	๑๗ พ.ค.๒๕๖๔	เห็นชอบ
	โอภาสศิริวัชร์	บรรเทาสาธารณภัย	บรรเทาสาธารณภัย	ช่างกลโรงงาน		(๒ เม.ย.๒๕๕๘-	คนที่ ๒ : ๙๔		
		ระดับปฏิบัติงาน	ระดับชำนาญงาน			๒๐ เม.ย.๒๕๖๔)	คนที่ ๓ : ๙๓		
		๕๓-๓-๐๓-๔๘๐๕-๐๐๑	๕๓-๓-๐๓-๔๘๐๕-๐๐๑						
		๒๓,๕๒๐ บาท	๒๓,๘๒๐ บาท						
		อบต.วังทอง	อบต.วังทอง						
		อ.โคกเจริญ จ.ลพบุรี	อ.โคกเจริญ จ.ลพบุรี						

/ ๕.๓ การโอนพนักงาน...

๕.๓ การโอนพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ราย ทั้งนี้ วันที่รับโอนและวันที่พ้นจากตำแหน่ง (ให้โอน) เป็นไปตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งประสานกัน ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน		ตำแหน่งที่ขอโอน/รับโอน		เหตุผลความจำเป็น	เหตุผลการโอน	ปฏิบัติหน้าที่	มติ
		ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน	และประโยชน์ที่		ณ อปท.	ก.อบต.
		สังกัด/อำเภอ/จังหวัด		สังกัด/อำเภอ/จังหวัด		ทางราชการได้รับ		ปัจจุบัน	จังหวัดลพบุรี
๑	นายสายันต์	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๒,๔๙๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	๒๒,๔๙๐	เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ	เพื่อ	๓ เดือน	เห็นชอบ
	กะรัสนันทน์	ระดับชำนาญงาน		ระดับชำนาญงาน		ด้านการบริหารงานพัสดุ	หาประสบการณ์		ตั้งแต่วันที่
		๖๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑		๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑		ของ อปท.			๑ ก.ย.๖๔
		อบต.ผึ้งรวง		อบต.โคกสำพาน					
		อ.เฉลิมพระเกียรติ		อ.เมืองลพบุรี					
		จ.สระบุรี		จ.ลพบุรี					
๒	น.ส.สายรุ้ง	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๒,๐๔๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๒,๐๔๐	เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ	เพื่อ	๙ ปี ๕ เดือน	เห็นชอบ
	จงเจริญ	ระดับชำนาญงาน		ระดับชำนาญงาน		ด้านการบริหารงานการเงินและบัญชี	ดูแลบิดา มารดา		ตั้งแต่วันที่
		๖๗-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑		๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑		ของ อปท.			๑๖ ส.ค.๖๔
		อบต.ท่าโรงช้าง		อบต.ทะเลชุบศร					
		อ.พุนพิน		อ.เมืองลพบุรี					
		จ.สุราษฎร์ธานี		จ.ลพบุรี					
๓	น.ส.ดารัตน์	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๒,๔๗๐	เจ้าพนักงานธุรการ	๑๒,๔๗๐	เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ	เพื่อ	๒ ปี	เห็นชอบ
	เจนยาน	ระดับปฏิบัติงาน		ระดับปฏิบัติงาน		ด้านการบริหารงานธุรการ	ดูแลบิดา มารดา		ตั้งแต่วันที่
		๐๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๔		๕๑-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๔		ของ อปท.			๔ ต.ค.๖๔
		อบต.พลูตาหลวง		อบต.ทะเลชุบศร					
		อ.สัตหีบ		อ.เมืองลพบุรี					
		จ.ชลบุรี		จ.ลพบุรี					
๔	น.ส.เกษร	นักจัดการงานทั่วไป	๑๖,๖๐๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๖,๖๐๐	เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ	เพื่อ	๑ ปี ๑๐ เดือน	เห็นชอบ
	บุญรอด	ระดับปฏิบัติการ		ระดับปฏิบัติการ		ด้านการบริหารงานวิเคราะห์นโยบายและแผน	ดูแลมารดา		ตั้งแต่วันที่
		๓๙-๓-๓๓๐๑-๐๐๑		๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑		ของ อปท.			๔ ต.ค.๖๔
		อบต.กันจุ		อบต.บ้าชุม					
		อ.บึงสามพัน		อ.ชัยบาดาล					
		จ.เพชรบูรณ์		จ.ลพบุรี					
๕	นางอรวรรณ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๙,๓๔๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๙,๓๔๐	เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ	เพื่อ	๒ ปี ๖ เดือน	เห็นชอบ
	กองโรงธรรม	ระดับชำนาญงาน		ระดับชำนาญงาน		ด้านการบริหารงานบุคคล	หาประสบการณ์		ตั้งแต่วันที่
		๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑		๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑		ของ อปท.			๓ ส.ค.๖๔
		อบต.ห้วยลำ		อบต.เขาแหลม					
		อ.ท่าหลวง		อ.ชัยบาดาล					
		จ.ลพบุรี		จ.ลพบุรี					

/๕.๔ การรับโอน...

๕.๔ การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาเป็นพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น จำนวน ๑ รายทั้งนี้ วันที่รับโอนและวันที่พ้นจากตำแหน่ง (ให้โอน) เป็นไปตามที่หน่วยงานทั้งสองแห่งประสานกัน

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน		ตำแหน่งที่ขอโอน/รับโอน		เหตุผลความจำเป็น	เหตุผลการโอน	ปฏิบัติหน้าที่	มติ
		ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน	และประโยชน์ที่		ณ อปท.	ก.อบต.
		สังกัด/อำเภอ/จังหวัด		สังกัด/อำเภอ/จังหวัด		ทางราชการได้รับ		ปัจจุบัน	จังหวัดลพบุรี
๑	สิบโททรงพล อ่ำพัก	หัวหน้าพลทางสาย	๑๐,๒๘๐	เจ้าพนักงานป้องกัน	๑๐,๒๘๐	เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ	เพื่อ	๒ ปี ๗ เดือน	เห็นชอบ
		หมู่ทางสาย หมวดสื่อสาร		และบรรเทาสาธารณภัย		ด้านการบริหารงานบุคคล	และดูแลบิดามารดา		ตั้งแต่วันที่
		กองร้อยกองบังคับการและบริการ		ระดับปฏิบัติงาน		ของ อปท.			๑ พ.ย.๖๔
		กองพันทหารปืนใหญ่ที่ ๗๒๑		๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑					
		กรมทหารปืนใหญ่ที่ ๗๒		อบต.หนองรี					
		เขตพระนคร		อ.ลำสนธิ					
		กรุงเทพมหานคร		จ.ลพบุรี					

๕.๕ การให้โอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบโอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น จำนวน ๑ ราย ทั้งนี้ วันที่รับโอนและวันที่พ้นจากตำแหน่ง (ให้โอน) เป็นไปตามที่หน่วยงานทั้งสองแห่งประสานกัน ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งปัจจุบัน		ตำแหน่งที่ขอโอน/รับโอน		เหตุผลความจำเป็น	เหตุผลการโอน	ปฏิบัติหน้าที่	มติ
		ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	เงินเดือน	และประโยชน์ที่		ณ อปท.	ก.อบต.
		สังกัด/อำเภอ/จังหวัด		สังกัด/อำเภอ/จังหวัด		ทางราชการได้รับ		ปัจจุบัน	จังหวัดลพบุรี
๑	นายนฤพนธ์	นักพัฒนาชุมชน	๒๖,๐๘๐	นักพัฒนาชุมชน	๒๖,๐๘๐	เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ	เพื่อ	๔ ปี ๔ เดือน	เห็นชอบ
	อ้อยทองทิพย์	ระดับปฏิบัติการ		ระดับปฏิบัติการ		ด้านการบริหารงานบุคคล	ดูแลบิดามารดา		ตั้งแต่วันที่
		๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑		๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑		ของ อปท.			๒ ส.ค.๖๔
		อบต.โพธิ์ตรุ		ทต.บ้านแพรก					
		อ.เมืองลพบุรี		อ.บ้านแพรก					
		จ.ลพบุรี		จ.พระนครศรีอยุธยา					

๕.๖ การเปลี่ยนแปลงวันตัดโอนพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการเปลี่ยนแปลงวันตัดโอนของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ใหญ่ อำเภอบ้านหมี่ ราย จ่าสิบโทรัชชาพงษ์ น่วมนุ่ม ตำแหน่ง พลประจำรถกู้ กองสนามบิน ศูนย์การบินทหารบก จากเดิมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ระเบียบวาระที่ ๕.๔ (เฉพาะราย) ได้มีมติเห็นชอบให้โอนมาดำรงตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ใหญ่ อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยกำหนดให้ตัดโอนในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ขอแก้ไขวันตัดโอนเป็นวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔ ตามที่หน่วยงานทั้งสองแห่งได้ตกลงกันนอกนั้นคงเดิม

๕.๗ การแต่งตั้งผู้ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการแต่งตั้งผู้ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ ในด้านการจัดการเรียนการสอนด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาตนเองและพัฒนาวิชาชีพ จำนวน ๑ ราย ของ องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ อ.ชัยบาดาล ราย นางสาวชะลอ เลี้ยงชีพชอบ ตำแหน่ง ครูชำนาญการอันดับ คศ.๒ สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลนิคมลำนารายณ์ แต่งตั้งนางสาวรัตน์วลี แก้วม่วง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไร่พัฒนา ตำบลนิคมลำนารายณ์ อำเภอชัยบาดาล วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ เป็นผู้ประเมินผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ทุกปีการศึกษาเพื่อให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ

๕.๘ การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีจ้างใหม่)

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้จ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีจ้างใหม่) จำนวน ๑ แห่ง รวม ๑ ราย ดังนี้

ที่	อบต.	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	การรับสมัคร/	หลักเกณฑ์/	ระยะเวลา	อัตรา	ภาระ	กรอบอัตรา	มติ ก.อบต.
				คณะกรรมการ	คุณสมบัติ	การจ้าง	ค่าจ้าง	ค่าใช้จ่าย	กำลัง	จังหวัดลพบุรี
๑	อบต.ชัยบาดาล	น.ส.วิสุดา	ผช.นักวิเคราะห์	- รับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ	หลักเกณฑ์	๑ ส.ค.๒๕๖๔	๑๕,๐๐๐	๓๒.๐๙	ว่าง	เห็นชอบ
	อ.ชัยบาดาล	พุลทอง	นโยบายและแผน	(๑๔ - ๒๔ มิ.ย.๒๕๖๔) = ๙ วันทำการ	ได้รับปริญญาตรีหรือคุณวุฒิอย่างอื่นที่เทียบได้ในระดับ	-				
	(จำนวน ๑ ราย)			- ปิดประกาศไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ	เดียวกันในสาขาวิชาหรือทางสังคมศาสตร์ การวางแผน	๓๐ ก.ย.๒๕๖๕				
				ก่อนกำหนดวันรับสมัคร	วิจัยทางสังคมศาสตร์ รัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ บริหาร สถิติ					
				(ประกาศเมื่อ ๔ มิ.ย.๒๕๖๔) = ๖ วันทำการ	สังคมวิทยา ประชากรศาสตร์ คณิตศาสตร์และสถิติ					
				คณะกรรมการ	สังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ หรือในสาขาวิชาหรือ					
				๑. น.ส.ประภาพร กองชีพ ประธานกรรมการ	ทางอื่นที่ ก.จ.,ก.ท. หรือ ก.อบต. กำหนดว่าใช้เป็น					
				๒. น.ส.ภฤศิกา น้อยพี กรรมการ	คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนี้ได้					
				๓. น.ส.วรรณรัตน์ ชื่นเกตุ กรรมการ	คุณสมบัติ					
				๔. น.ส.ปาณิสรา สุขสำราญ กรรมการ/เลขานุการ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต					
				๕. น.ส.สุพรรษา เขียวงาม ผู้ช่วยเลขานุการ	สาขาวิชา การจัดการ					

/๕.๙ พนักงานจ้าง...

๕.๙ พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง (กรณีลาออกจากราชการ)

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง (กรณีลาออกจากราชการ) จำนวน ๒ แห่ง รวม ๒ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ตั้งแต่วันที่	เหตุผลในการลาออก
๑	น.ส.อภิญญา บุญเปี่ยม	ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองมะค่า	๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔	เนื่องจากไปประกอบธุรกิจส่วนตัว
			อ.โคกเจริญ จ.ลพบุรี		
๒	น.ส.เบญญาภา ทองสถิตย์	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔	เนื่องจากไปประกอบอาชีพอื่น
			อ.หนองม่วง จ.ลพบุรี		

๕.๑๐ การจ้างพนักงานจ้างทั่วไป (กรณีจ้างใหม่)

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ แห่ง รวม ๓ ราย ดังนี้

ที่	อบต.	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	การรับสมัคร	คณะกรรมการ	ระยะเวลาการจ้าง	อัตราค่าจ้าง	ภาระค่าใช้จ่าย	กรอบอัตรากำลัง
๑	อบต.ซับตะเคียน	นายนพรัตน์ วนามี	คนงานทั่วไป	- รับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ	๑. น.ส.ประภาพร กองชีพ ประธานกรรมการ	๑ ส.ค.๒๕๖๔	๙,๐๐๐	๓๒.๐๙	ว่าง
	อ.ชัยบาดาล			(๑๔ - ๒๔ มิ.ย.๒๕๖๔) = ๙ วันทำการ	๒. น.ส.กฤติกา น้อยพี กรรมการ	-			ตามกรอบ
	(จำนวน ๑ ราย)			- ปิดประกาศไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ	๓. น.ส.วรรณรัตน์ ชื่นเกตุ กรรมการ	๓๐ ก.ย.๒๕๖๔			อัตรากำลัง ๓ ปี
				ก่อนกำหนดวันรับสมัคร	๔. น.ส.ปาณิสรา สุขสำราญ กรรมการ/เลขานุการ				(๒๕๖๔-๒๕๖๖)
				(ประกาศเมื่อ ๔ มิ.ย.๒๕๖๔) = ๖ วันทำการ	๕. น.ส.สุพรรษา เขียวงาม ผู้ช่วยเลขานุการ				
๒	อบต.น้ำสุด	นายเรณุวัฒน์ บุญเปลี่ยน	คนงานทั่วไป	-รับสมัครไม่น้อยกว่า ๗ วันทำการ	๑. นายสุรเชษฐ พลพืช ประธานกรรมการ	๑ ส.ค.๒๕๖๔	๙,๐๐๐	๑๙.๔๔	ว่าง
๓	อ.พัฒนานิคม	น.ส.เณัฐฐินันท์ ทุมเมืองปัก	คนงานทั่วไป	(๑๓ - ๒๓ มิ.ย.๒๕๖๔) = ๗ วันทำการ	๒. นางสุพัชชา อินทรจิต กรรมการ	-			ตามกรอบ
	(จำนวน ๒ ราย)			- ปิดประกาศไม่น้อยกว่า ๕ วันทำการ	๓. นางชลดา วงษ์มะหิงค์ กรรมการ/เลขานุการ	๓๐ ก.ย.๒๕๖๔			อัตรากำลัง ๓ ปี
				ก่อนกำหนดวันรับสมัคร					(๒๕๖๔-๒๕๖๖)
				(ประกาศเมื่อ ๒ มิ.ย.๒๕๖๔) = ๗ วันทำการ					

๕.๑๑ พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง (กรณีลาออกจากราชการ)

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบพนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง (กรณีลาออกจากราชการ) จำนวน ๓ แห่ง รวม ๔ ราย ดังนี้

ที่	ชื่อ - สกุล		องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ตั้งแต่วันที่	เหตุผลในการลาออก
๑	น.ส.นันทวรรณ พุ่มทอง	คนงานทั่วไป	องค์การบริหารส่วนตำบลชัยบาดาล	๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔	เนื่องจากไปประกอบธุรกิจส่วนตัว
			อ.ชัยบาดาล จ.ลพบุรี		
๒	นายปุณยวีร์ เมืองแป้น	คนงาน	องค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔	เนื่องจากมีปัญหาด้านสุขภาพ
			อ.หนองม่วง จ.ลพบุรี		
๓	นายสุริยา ศรีวรรธนะ	นักการภารโรง	องค์การบริหารส่วนตำบลซับตะเคียน	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔	เนื่องจากไปประกอบอาชีพอื่น
			อ.ชัยบาดาล จ.ลพบุรี		
๔	นายวุฒิชัย คูกิติรัตน์	คนงานทั่วไป	องค์การบริหารส่วนตำบลซับตะเคียน	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔	เนื่องจากไปประกอบอาชีพอื่น
			อ.ชัยบาดาล จ.ลพบุรี		

๕.๑๒ การเสนอเปลี่ยนแปลงโครงการเพื่อขอกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงาน จ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒ แห่ง ขอเปลี่ยนแปลงโครงการดีเด่นตามที่เสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันหมาก อำเภอเมืองลพบุรี รายงานขอเปลี่ยนแปลงโครงการดีเด่นตามที่ เสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จากเดิม "โครงการรณรงค์ป้องกันเด็กจมน้ำ บ้านเริ่ม ชุมชนร่วมองค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนป้องกันเด็กจมน้ำ" ขอแก้ไขเป็น "โครงการฝึกอบรมและส่งเสริมการผลิตปุ๋ยชีวภาพ และการนำไปใช้ปลูกพืช ตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง" เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid – 19) จึงไม่สามารถดำเนินการตามโครงการฯ ได้

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงงา อำเภอบ้านหมี่ รายงานขอเปลี่ยนแปลงโครงการดีเด่นตามที่เสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จากเดิม "โครงการว่ายน้ำเป็นเล่นน้ำปลอดภัย"ขอแก้ไขเป็น "โครงการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำเพื่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมตำบลเชียงงา" เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid – 19) จึงไม่สามารถดำเนินการตามโครงการฯ ได้

ที่	อำเภอ	อบต.	โครงการ	คุณสมบัติและเงื่อนไขขององค์กรตามประกาศหลักเกณฑ์							
				ค่าใช้จ่าย	ได้รับผลคะแนน					งบพัฒนาไม่น้อยกว่า	
				เงินเดือน ค่าจ้าง	Core Team					ร้อยละ ๑๐	มติ ก.อบต.
				ประโยชน์ตอบแทนอื่นฯ	ทุกด้าน ๆ ละไม่ต่ำกว่า ๖๐%					ของงบประมาณรายจ่าย	จังหวัดลพบุรี
				(ไม่เกิน ๔๐%)	ด้าน ๑	ด้าน ๒	ด้าน ๓	ด้าน ๔	ด้าน ๕	ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓	
๑	อำเภอเมืองลพบุรี	อบต.บางขันหมาก	โครงการ/กิจกรรมดีเด่น จำนวน ๑ โครงการ (เดิม)	๓๒,๓๙๓,๙๙๕.๐๐						งบพัฒนา ๕,๑๒๙,๒๐๐	เห็นชอบ
			- โครงการรณรงค์ป้องกันเด็กจมน้ำ "บ้านเริ่ม ชุมชนร่วม	(คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๑๔)						(งบตามข้อบัญญัติ ๕๐,๐๐๐,๐๐๐)	
			องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนป้องกันเด็กจมน้ำ"							คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๔ %	
			โครงการ/กิจกรรมดีเด่น จำนวน ๑ โครงการ (เปลี่ยนใหม่)								
			- โครงการฝึกอบรมและส่งเสริมการผลิตปุ๋ยชีวภาพ และการนำไปใช้								
			ปลูกพืช ตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง								
๒	อำเภอบ้านหมี่	อบต.เชียงงา	โครงการ/กิจกรรมดีเด่น จำนวน ๑ โครงการ (เดิม)	๔,๓๗๑,๐๙๙.๐๐						งบพัฒนา ๒,๘๘๗,๒๐๐	เห็นชอบ
			- โครงการว่ายน้ำเป็นเล่นน้ำปลอดภัย	(คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๔๘)						(งบตามข้อบัญญัติ ๒๕,๐๐๐,๐๐๐)	
										คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๕%	
			โครงการ/กิจกรรมดีเด่น จำนวน ๑ โครงการ (เปลี่ยนใหม่)								
			- โครงการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำเพื่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม								
			ตำบลเชียงงา								

๕.๑๓ การบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้บุคคลที่ออกจากราชการไปแล้วขอกลับเข้ารับราชการ ราย นายสิชล มีศรี กลับเข้ารับราชการในตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ อัตราเงินเดือน ๑๕,๐๖๐ บาท สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนิยมชัย อำเภอสระโบสถ์ จังหวัดลพบุรี

๕.๑๔ ขอความเห็นชอบโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๑๐๒ แห่ง ปรับโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

ที่	อำเภอ	อบต.	ส่วนราชการ (สำนัก/กอง)	หน่วยตรวจสอบภายใน	ค่าใช่จ่ายตาม ม.๓๕	
					ก่อนปรับโครงสร้าง	หลังปรับโครงสร้าง
๑	เมืองลพบุรี	อบต. โก่งธนู	๓	๑	๒๕.๙๐%	๒๗.๑๙%
๒		อบต. โคกกระเทียม	๕	๑	๓๐.๕๙%	๓๑.๗๔%
๓		อบต. โคกลำพาน	๓	๑	๒๘.๗๙%	๓๐.๒๓%
๔		อบต. งิ้วราย	๖	๑	๓๑.๗๓%	๓๒.๗๓%
๕		อบต. ดอนโพธิ์	๔	๑	๓๑.๘๓%	๓๓.๓๒%
๖		อบต. ตะลุง	๓	๑	๒๑.๐๐%	๒๑.๗๓%
๗		อบต. ทะเลชุบศร	๖	๑	๒๙.๔๒%	๒๙.๙๘%
๘		อบต. ท่าแค	๔	๑	๒๔.๘๓	๒๖.๗๑%
๙		อบต. ท้ายตลาด	๔	๑	๓๑.๔๕%	๓๓.๔๕%
๑๐		อบต. บางขันหมาก	๓	๑	๒๔.๓๔%	๒๕.๑๖%
๑๑		อบต. บ้านข่อย	๓	๑	๒๓.๔๔%	๒๓.๘๕%
๑๒		อบต. พรหมมาสตร์	๕	๑	๒๔.๙๔%	๒๕.๙๙%
๑๓		อบต. โพธิ์เก้าต้น	๕	๑	๒๑.๕๓%	๒๒.๒๑%
๑๔		อบต. โพธิ์ตรุ	๓	๑	๓๕.๗๙%	๓๗.๑๖%
๑๕	อำเภอบ้านหมี่	อบต. ชอนม่วง	๕	๑	๓๕.๒๐%	๓๘.๒๗%
๑๖		อบต. เชียงงา	๕	๑	๓๓.๔๘%	๓๔.๙๐%
๑๗		อบต. ดอนดึง	๔	๑	๒๙.๔๖%	๓๒.๔๙%
๑๘		อบต. บางกะพี้ดงพลับ	๔	๑	๓๓.๓๙%	๓๔.๘๕%
๑๙		อบต. บางขาม	๔	๑	๓๐.๐๙%	๓๑.๕๑%
๒๐		อบต. บางพึ่ง	๔	๑	๒๕.๙๕%	๒๗.๐๘%
๒๑		อบต. บ้านกล้วย	๓	๑	๒๗.๒๑%	๒๘.๗๗%
๒๒		อบต. บ้านชี	๔	๑	๒๔.๖๕%	๒๕.๖๔%
๒๓		อบต. บ้านทราย	๕	๑	๓๐.๓๙%	๓๒.๘๒%
๒๔		อบต. ไผ่ใหญ่	๔	๑	๒๙.๖๔%	๓๐.๑๔%
๒๕		อบต. พุคา	๔	๑	๒๓.๙๔%	๒๕.๒๘%
๒๖		อบต. โพนทอง	๓	๑	๒๙.๒๘%	๓๐.๖๕%
๒๗		อบต. มหาสอน	๕	๑	๒๕.๖๗%	๒๖.๘๓%
๒๘		อบต. สนามแจง	๕	๑	๒๔.๖๖%	๒๕.๖๓%
๒๙		อบต. สายห้วยแก้ว	๓	๑	๒๙.๑๗%	๓๐.๕๙%
๓๐		อบต. หนองกระเบียน	๔	๑	๒๖.๐๕	๒๗.๓๖
๓๑		อบต. หนองเต่า	๔	๑	๒๔.๗๗%	๒๕.๙๙%
๓๒		อบต. หนองทรายขาว	๔	๑	๓๑.๙๐%	๓๔.๕๒%
๓๓		อบต. หนองเมือง	๔	๑	๒๖.๑๒%	๒๘.๗๙%
๓๔		อบต. หินปัก	๔	๑	๓๓.๑๗%	๓๔.๗๕%

ที่	อำเภอ	อบต.	ส่วนราชการ (สำนัก/กอง)	หน่วยตรวจสอบภายใน	ค่าใช่จ่ายตาม ม.๓๕	
					ก่อนปรับโครงสร้าง	หลังปรับโครงสร้าง
๓๕	อำเภอชัยบาดาล	อบต. เกาะรัง	๕	๑	๒๖.๐๒%	๒๗.๐๔%
๓๖		อบต. เขาแหลม	๔	๑	๓๓.๐๐%	๓๔.๕๒%
๓๗		อบต. ชัยนารายณ์	๓	๑	๓๒.๖๖%	๓๔.๐๐%
๓๘		อบต. ชัยบาดาล	๕	๑	๒๘.๙๙%	๒๗.๔๘%
๓๙		อบต. ซับตะเคียน	๔	๑	๓๒.๐๙%	๓๓.๗๗%
๔๐		อบต. ท่าดินดำ	๓	๑	๒๓.๐๘%	๒๗.๔๕%
๔๑		อบต. ท่ามะนาว	๓	๑	๒๘.๒๘%	๒๘.๔๓%
๔๒		อบต. นาโสม	๔	๑	๒๗.๑๗%	๒๙.๔๗%
๔๓		อบต. นิคมลำนารายณ์	๔	๑	๓๔.๔๒%	๓๔.๗๓%
๔๔		อบต. บัวชุม	๕	๑	๒๐.๘๗%	๒๑.๗๐%
๔๕		อบต. บ้านใหม่สามัคคี	๕	๑	๓๐.๗๙%	๓๒.๑๘%
๔๖		อบต. ม่วงค่อม	๓	๑	๒๕.๑๕%	๒๖.๑๔%
๔๗		อบต. ลำนารายณ์	๔	๑	๓๐.๖๐%	๓๑.๑๖%
๔๘		อบต. ศิลาทิพย์	๔	๑	๒๓.๕๕%	๒๔.๔๙%
๔๙		อบต. หนองยายโต๊ะ	๕	๑	๓๔.๐๔%	๓๕.๓๙%
๕๐		อบต. ห้วยหิน	๔	๑	๓๔.๓๑%	๓๖.๐๖%
๕๑	อำเภอโคกสำโรง	อบต. เกาะแก้ว	๔	๑	๓๐.๓๗%	๓๒.๐๗%
๕๒		อบต. คลองเกตุ	๔	๑	๒๖.๖๒%	๒๗.๕๕%
๕๓		อบต. โคกสำโรง	๔	๑	๒๖.๕๖%	๒๗.๑๓%
๕๔		อบต. ดงมะรุม	๕	๑	๒๕.๕๔%	๒๖.๕๐%
๕๕		อบต. ถลุงเหล็ก	๕	๑	๒๙.๔๔%	๒๘.๗๘%
๕๖		อบต. เพนียด	๕	๑	๒๕.๖๔%	๒๖.๕๙%
๕๗		อบต. วังขอนขว้าง	๔	๑	๒๘.๒๓%	๒๙.๘๓%
๕๘		อบต. วังจั่น	๕	๑	๒๘.๑๗	๒๙.๔๐%
๕๙		อบต. วังเพลิง	๔	๑	๒๒.๙๕%	๒๓.๖๙%
๖๐		อบต. สะแกราบ	๔	๑	๒๕.๖๔%	๒๗.๑๘%
๖๑		อบต. หนองแขม	๕	๑	๒๖.๔๑%	๒๗.๗๑%
๖๒		อบต. หลุมข้าว	๓	๑	๒๑.๔๔%	๒๒.๗๐%
๖๓		อบต. ห้วยโป่ง	๔	๑	๒๑.๒๖%	๒๑.๗๙%
๖๔	อำเภอท่าวุ้ง	อบต. เขาสมอคอน	๕	๑	๒๙.๑๒%	๓๒.๑๗%
๖๕		อบต. ท่าวุ้ง	๓	๑	๒๗.๙๔%	๒๙.๖๗%
๖๖		อบต. บางคู้	๕	๑	๒๗.๐๐%	๒๘.๗๓%
๖๗		อบต. บางลี่	๕	๑	๒๓.๔๓%	๒๔.๒๐%
๖๘		อบต. บ้านเบิก	๓	๑	๒๗.๐๗%	๒๕.๙๐%
๖๙		อบต. มุจลินท์	๓	๑	๒๙.๖๒%	๓๒.๙๙%
๗๐		อบต. หัวสำโรง	๔	๑	๒๓.๗๓%	๒๔.๕๕%

ที่	อำเภอ	อบต.	ส่วนราชการ (สำนัก/กอง)	หน่วยตรวจสอบภายใน	ค่าใช่จ่ายตาม ม.๓๕	
					ก่อนปรับโครงสร้าง	หลังปรับโครงสร้าง
๗๑	อำเภอพัฒนานิคม	อบต. โคกสลุง	๔	๑	๑๘.๙๖%	๒๒.๐๖%
๗๒		อบต. ช่องสาริกา	๖	๑	๓๐.๕๗%	๓๓.๕๐%
๗๓		อบต. ชอนน้อย	๓	๑	๒๑.๒๘%	๒๒.๘๒%
๗๔		อบต. น้ำสุด	๓	๑	๑๙.๔๔%	๒๒.๐๐%
๗๕		อบต. มะนาวหวาน	๔	๑	๓๖.๘๕%	๓๘.๔๑%
๗๖		อบต. หนองบัว	๓	๑	๒๖.๐๘%	๒๗.๔๓%
๗๗		อบต. ห้วยขุนราม	๔	๑	๒๑.๔๖%	๒๒.๓๑%
๗๘	อำเภอหนองม่วง	อบต. ชอนสมบูรณ์	๕	๑	๒๘.๒๕%	๒๘.๖๘%
๗๙		อบต. ชอนสารเดช	๕	๑	๒๖.๔๖%	๒๘.๘๕%
๘๐		อบต. ดงดินแดง	๔	๑	๒๒.๔๐%	๒๓.๕๑%
๘๑		อบต. บ่อทอง	๕	๑	๒๔.๓๗%	๒๕.๓๓%
๘๒		อบต. ยางโทน	๔	๑	๒๗.๓๙%	๒๘.๗๓%
๘๓		อบต. หนองม่วง	๔	๑	๓๔.๓๒%	๓๕.๙๑%
๘๔	อำเภอท่าหลวง	อบต. แก่งผักกูด	๕	๑	๒๗.๕๒%	๒๘.๗๔%
๘๕		อบต. ซับจำปา	๕	๑	๒๒.๕๐%	๒๖.๕๓%
๘๖		อบต. ท่าหลวง	๔	๑	๓๑.๐๓%	๓๒.๔๖%
๘๗		อบต. หนองผักแว่น	๓	๑	๒๘.๗๓%	๓๐.๕๓%
๘๘		อบต. หัวลำ	๔	๑	๒๘.๓๗%	๓๐.๑๔%
๘๙	อำเภอลำสนธิ	อบต. กุดตาเพชร	๓	๑	๒๘.๓๕%	๒๙.๕๙%
๙๐		อบต. เขาน้อย	๓	๑	๓๐.๒๘%	๓๑.๘๕%
๙๑		อบต. เขารวก	๔	๑	๒๙.๔๘%	๓๐.๙๖%
๙๒		อบต. ซับสมบูรณ์	๓	๑	๓๑.๓๒%	๓๒.๘๗%
๙๓		อบต. ลำสนธิ	๔	๑	๓๓.๑๒%	๓๒.๑๐%
๙๔		อบต. หนองรี	๕	๑	๒๓.๖๒%	๒๔.๔๗%
๙๕	อำเภอโคกเจริญ	อบต. โคกเจริญ	๔	๑	๒๒.๒๘%	๒๔.๓๙%
๙๖		อบต. โคกแสมสาร	๔	๑	๓๒.๙๓%	๓๓.๓๑%
๙๗		อบต. ยางราก	๕	๑	๒๑.๖๙%	๒๒.๑๓%
๙๘		อบต. วังทอง	๔	๑	๓๔.๘๑%	๓๖.๖๓%
๙๙		อบต. หนองมะค่า	๔	๑	๓๑.๑๓%	๓๒.๓๓%
๑๐๐	อำเภอสระโบสถ์	อบต. มหาโพธิ์	๕	๑	๒๗.๐๐%	๒๙.๒๑%
๑๐๑		อบต. ทุ่งท่าช้าง	๔	๑	๓๑.๓๒%	๓๓.๑๓%
๑๐๒		อบต. นิยมชัย	๕	๑	๒๖.๓๙%	๒๗.๔๒%

๕.๑๕ ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สอบแข่งขันได้

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติให้ถอนเรื่องการตรวจสอบคุณสมบัติผู้สอบแข่งขันได้ ราย นายอรรถพล เรืองผา ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพึ่ง อำเภอบ้านหมี่ และนำเข้าพิจารณาในการประชุม ฯ ครั้งต่อไป

๕.๑๖ การดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล (เอกสารลับ)

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-

(นายพีรพล ขัติยะ)
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ
ผู้สรุปผลการประชุม

(นายวิชา คชวิเชียร)
นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
ผู้ตรวจสอบผลการประชุม

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น นั้น

อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีส่วนราชการดังนี้

๓.๑ สำนักปลัด

๓.๒ กองคลัง

๓.๓ กองช่าง

๓.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

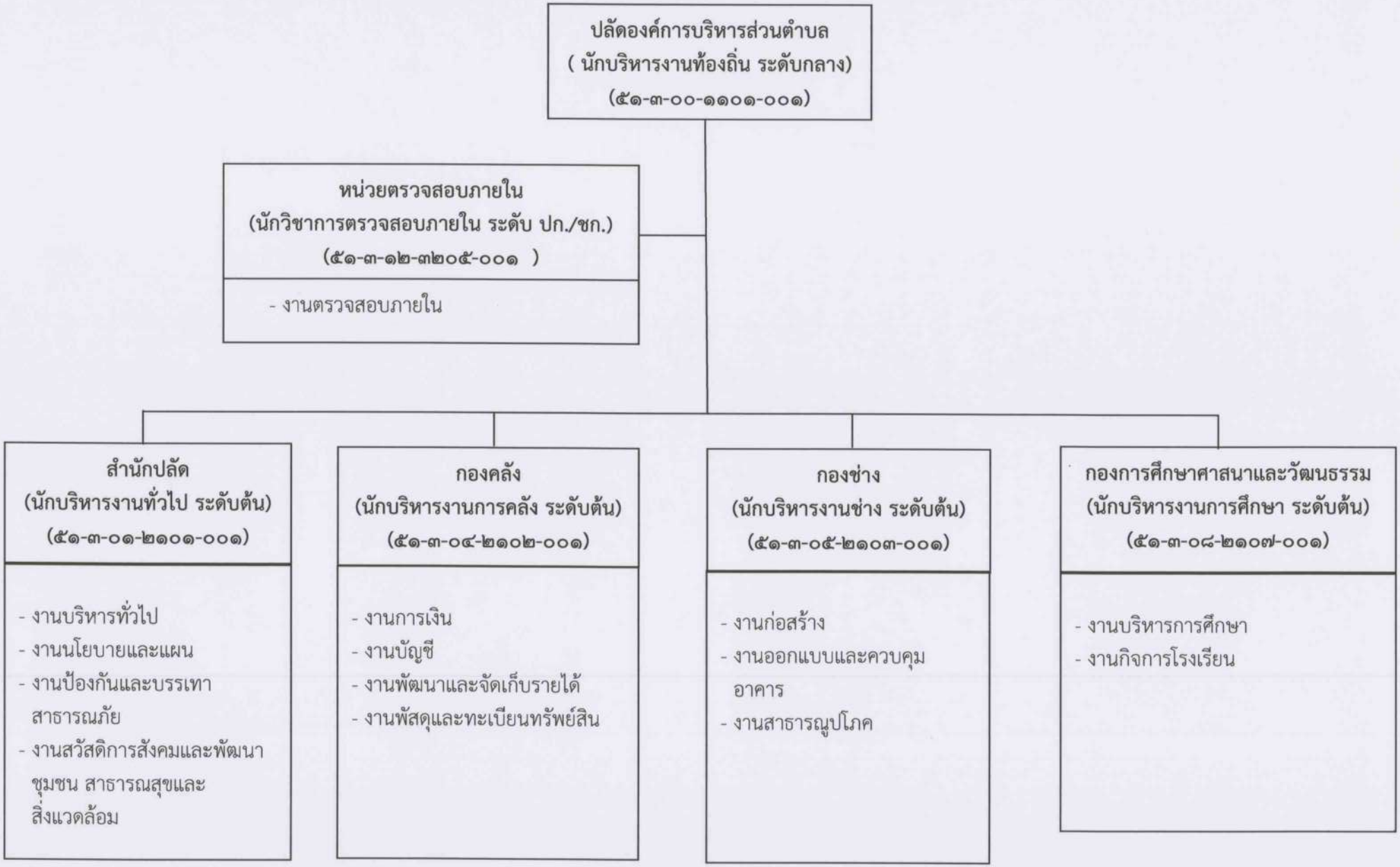
๓.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

๔. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๓.๑ – ๓.๔ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๓.๕ มีฐานะต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมทรง ช้างชนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม



โครงสร้างของสำนักปลัด

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ว่าง
(๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑)

งานบริหารทั่วไป	งานนโยบายและแผน	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ (๑) (นางศิริวรรณ บุตรทัน) (๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑)	- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑) (นางสาวดาราพร โพนเงิน) (๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑)	- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน(๑) (นายเอนก ดวงสุดา) (๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑)	- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ(๑) (๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑) (ว่าง)
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑) (ว่าง)	(๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑)		

<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>

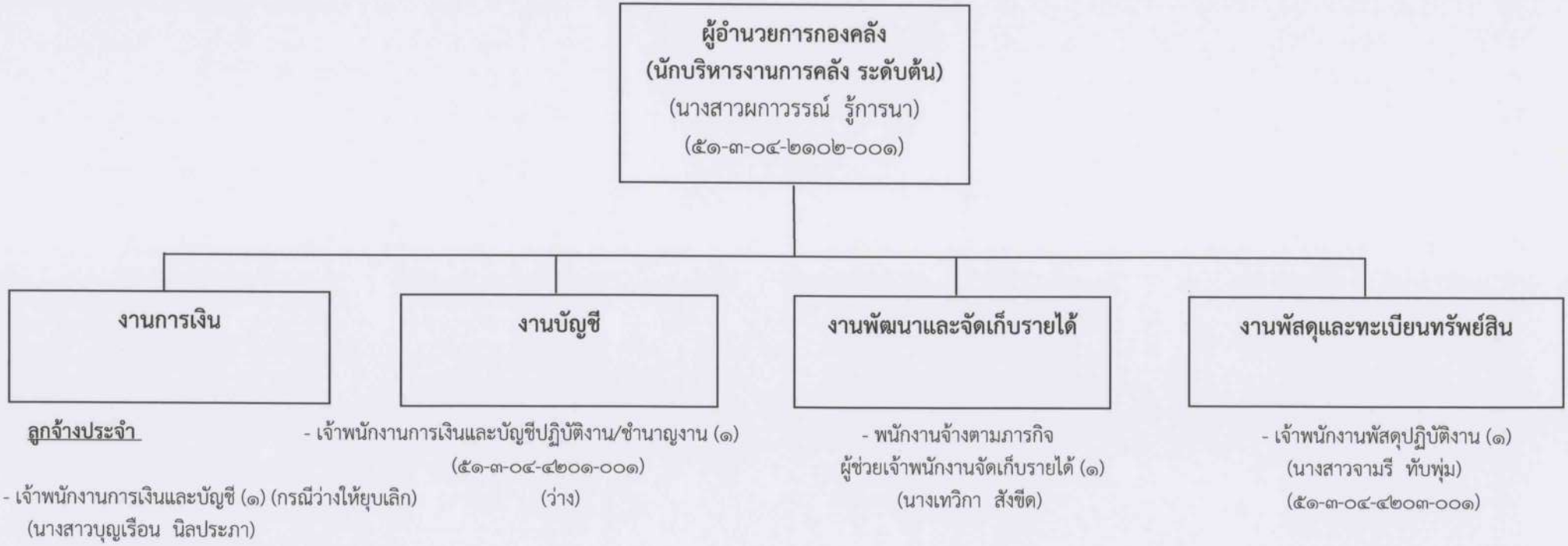
- พนักงานผลิตน้ำประปา (๑) (นายอภิวัฒน์ อุบลครุฑ)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (๑) (นายพิเชฐ ช้างชนะ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (นางสาวสุนิษา คล้ายแสง)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑) (นายจำปา ปาสีวงษ์)

<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>

- คนงานทั่วไป (๑) (นางดอกอ้อ เสาแก่น)
- นักการภารโรง (๑) (นายมนตรี เจือทอง)

ระดับ	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	๑	๒	-	-	๑	๑	-	๖	-	๖

โครงสร้างของกองคลัง

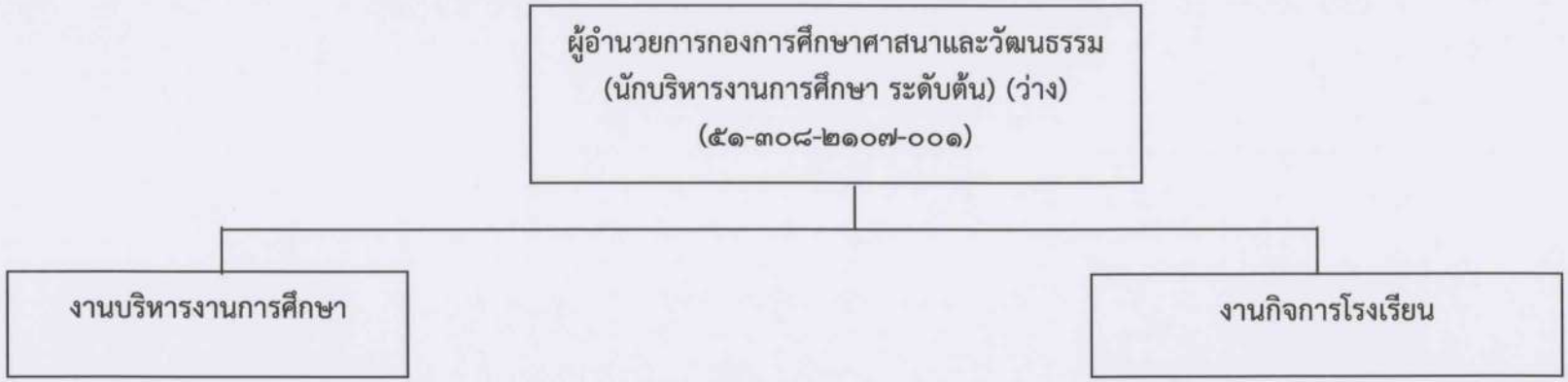


ระดับ	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๓	๑	๑

โครงสร้างของกองช่าง

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

โครงสร้างของกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม



- ครู คศ. ๒ (๑)
(นางบุญเรือน อาจปรุ)
(๕๑๓๐๘๖๖๐๐๐๕๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑) (งบ อปท.)
(นางสาวภัคสุดา ดวงสุดา)
-ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑) (ว่าง) (งบเงินอุดหนุ)

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป (๑)
(นางสาวปริศนา เสาแก่น)

ระดับ	ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			คศ.๒	รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
(นางสาวทศพร เดชรักษา)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๑ – ๓ – ๐๐ – ๑๑๐๑ – ๐๐๑

↓

หน่วยตรวจสอบภายใน
งานตรวจสอบภายใน
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (๑) (ว่าง)
เลขที่ตำแหน่ง ๕๑ – ๓ – ๑๒ – ๓๒๐๕ – ๐๐๑

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

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

.....

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล กำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็นให้สอดคล้องกับ ประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวนั้น

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เรื่อง การกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีกองและส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

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 และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัด ดังนี้

/๓.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป...

๓.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
๓.๑.๒ งานนโยบายและแผน
๓.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓.๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๒ กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี 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 ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองคลัง ดังนี้

๓.๒.๑ งานการเงิน
๓.๒.๒ งานบัญชี
๓.๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๓.๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

๓.๓ กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองช่าง ดังนี้

๓.๓.๑ งานก่อสร้าง
๓.๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓.๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

/๓.๕ กองการศึกษา ...

๓.๔ 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 งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

๓.๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๓.๔.๒ งานกิจการโรงเรียน

๓.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

๓.๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมทรง ช้างชนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
ที่ ๕๔๘ /๒๕๖๔
เรื่อง แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดใหม่

.....

เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดใหม่ ตามข้อแนะนำแนวทางปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อประกาศใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ จึงแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดใหม่ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมทรง ช้างชนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

(แนบท้ายคำสั่ง อบต.นาโสม ที่ ๕๔๘ / ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวทศพร เดชรักษา	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๔๕,๕๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๑๓,๕๖๐
๒	สำนักปลัด อบต. -	-	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓	-	-	๕๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
๔	นางศิริวรรณ บุตรทัน	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๕	นางสาวตาราพร โพนเงิน	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๖	นายเอนก ดวงสุดา	ปวส.	๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๕๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๑๘,๒๘๐	-	-	๒๑๘,๒๘๐
๗	-	-	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวสุนิษา คล้ายแสง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๙	นายจำปา ปาสีวงษ์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๕๑,๕๖๐	-	-	๑๕๑,๕๖๐
๑๐	นายอภิวัฒน์ อุบลครุฑ	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๑๗,๒๔๐	-	-	๑๑๗,๒๔๐
๑๑	นายพิเชฐ ช้างชนะ	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๕,๓๒๐	-	-	๑๔๕,๓๒๐
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป นางตอกอ้อ เสาแก่น	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายมนตรี เจือทอง	ป.๖		นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	กองคลัง นางสาวผกาวรรณ์ รู้การนา	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
๑๕	นางสาวจามรี ทับพุ่ม	ปวส.	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
๑๖	-		๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๑๗	ลูกจ้างประจำ นางสาวบุญเรือน นิลประภา	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๑๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางเทวิกา สังขีด	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๐,๒๔๐	-	-	๑๕๐,๒๔๐

๑๙	กองช่าง นายสุรศักดิ์ ป้องโส	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐
๒๐	-	-	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๒๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายถิรวัสส์ สุขใส	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๓,๔๐๐	-	-	๑๔๓,๔๐๐
๒๒	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม -	-	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา)	ต้น	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๓	พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล นางบุญเรือน อาจปรุ	ปริญญาตรี	๕๑๓๐๘๖๖๐๐๐๕๑	ครู	คศ.๒	๕๑๓๐๘๖๖๐๐๐๕๑	ครู	คศ.๒	๒๘๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๒๔,๙๖๐ (จ่ายจากเงินอุดหนุน)
๒๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวภัคสุดา ดวงสุดา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๙๗,๑๖๐	-	-	๑๙๗,๑๖๐ (จ่ายจากงบอปท.)
๒๕	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๖,๘๐๐	-	-	๑๓๖,๘๐๐ (จ่ายจากเงินอุดหนุน)
๒๖	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวปริศนา เสาแก่น	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	หน่วยตรวจสอบภายใน -	-	๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

-คู่มือประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

คู่มือประมวลจริยธรรม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

คำนำ

โดยที่มาตรา ๗๖ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยกำหนดไว้ในหมวด ๓ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรหน่วยงานของรัฐ ประกอบด้วย ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทโดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนด ขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งต้องจัดให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของตนและให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ ภายในหน่วยงานประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมนั้นอย่างเคร่งครัด เพื่อมุ่งเน้นให้การใช้อำนาจรัฐมีความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งเพื่อให้ดำเนินการเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้สร้างมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม โดยการจัดทำคู่มือประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรีขึ้น เพื่อเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติของ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม และผู้อ่านทุกท่านต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
กรกฎาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์ของการจัดทำ	๓
ความหมายของจริยธรรม	๕
ประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม	
- ข้าราชการ	๖
- ข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร	๑๕
- ข้าราชการท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่น	๒๓

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำประมวลจริยธรรมฯ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมฯ
- ประกาศประมวลจริยธรรมฯ

หลักการและเหตุผล

หลักการและเหตุผล ประเทศไทยประสบกับปัญหาการทุจริตคอร์รัปชั่นจนกลายเป็นวิกฤตในสังคมซึ่งส่งผลกระทบ ต่อการดำเนินนโยบายของรัฐ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้กับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามนโยบายของรัฐและให้บริการแก่ประชาชนเพื่อนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง ของประเทศชาติ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ จึงมีสาระสำคัญประการหนึ่งที่มุ่งแก้ไขปัญหาการผูกขาดอำนาจรัฐและการใช้อำนาจอย่างไม่เป็นธรรม รวมทั้งการดำเนินการทางการเมืองที่ขาดความโปร่งใส ไม่มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการบัญญัติถึงการสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภทไว้เป็นเรื่องสำคัญ กำหนดให้หน่วยงานของรัฐทุกแห่งต้องจัดให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมของตน และให้เจ้าหน้าที่ของรัฐภายในหน่วยงานประพฤติปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมนั้นอย่างเคร่งครัด เพื่อมุ่งเน้นให้การใช้อำนาจรัฐมีความโปร่งใส มีคุณธรรมและจริยธรรม โดยกำหนด ไว้ในหมวด ๓ จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ที่ได้กาหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ สู่สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงและนโยบายของรัฐบาลโดยเฉพาะนโยบายด้านการปฏิรูปการเมือง การปกครอง และการบริหาร ซึ่งมุ่งเสริมสร้างมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบในภาคการเมืองและภาคราชการทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติ โดยถือว่าการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นเครื่องมือหนึ่งในการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร

เพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญและนโยบายของรัฐบาล รวมทั้งเพื่อให้การดำเนินการเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมบังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม จึงได้สร้างมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม โดยการจัดทำประมวลจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม กำหนดเป็นประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี พ.ศ. ๒๕๖๒, ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของข้าราชการการเมืองท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี พ.ศ. ๒๕๖๒ และประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เรื่องประมวลจริยธรรมของ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี พ.ศ.๒๕๕๒ คณะกรรมการจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กรและมีบทบาทสำคัญในการติดตาม ควบคุม และดูแลให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมที่ได้กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรม จึงได้จัดทำคู่มือจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมฉบับนี้ขึ้น โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ทั้งในส่วนความเป็นมา มาตรฐานทางจริยธรรม กลไกการบังคับใช้ และ ขั้นตอนลงโทษ เพื่อเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมให้กับ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้รับทราบและนำมายึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง พร้อมทั้งหลีกเลี่ยงมิให้เกิดการฝ่าฝืนมาตรฐานจริยธรรมที่กำหนดไว้ เสริมสร้าง จริยธรรมในองค์กร และเผยแพร่

ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำ ได้แก่ ความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ หรือผลสำเร็จที่เกิดขึ้น จากการจัดทำคู่มือประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมฉบับนี้ ซึ่งแบ่งเป็นระดับ ความสำเร็จที่คาดหวัง ดังนี้

ระดับที่ ๑ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมทุกคน มีความเข้าใจในเนื้อหาและความหมายที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมอย่างถ่องแท้

ระดับที่ ๒ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมทุกคน มีการยอมรับต่อคุณค่าของมาตรฐานจริยธรรมที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรม และนำมายึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานจริยธรรมขององค์กร

ระดับที่ ๓ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมทุกคน ยอมรับและนำไปปฏิบัติจนเป็นปกติวิสัย

ความหมายของจริยธรรม

คำว่า “จริยธรรม”แยกออกได้เป็น จริย + ธรรม ซึ่งคำว่า จริยะ หมายถึง ความประพฤติ หรือ กิริยาที่ควรประพฤติ ส่วนคำว่าธรรม มีความหมายหลายประการ เช่น คุณความดี, หลักคำสอนของศาสนา, หลักปฏิบัติ เมื่อนำคำทั้งสองมารวมกันเป็น "จริยธรรม" จึงมีความหมายตามตัวอักษรว่า “หลักแห่งความประพฤติ” หรือ “แนวทางของการประพฤติ” ที่กล่าวมานั้นเป็นความหมายตามตัวอักษรของคำว่า “จริยธรรม ” ซึ่งเป็นแนวทางให้นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคำว่า “จริยธรรม” ไว้คล้ายคลึงกัน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติ ปฏิบัติ, ศีลธรรม, กฎศีลธรรม– พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒

จริยธรรม หมายถึง แนวทางประพฤติปฏิบัติตนเพื่อการบรรลุถึงสภาพชีวิตอันทรงคุณค่า พึงประสงค์ - ผลการสัมมนาของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ เรื่อง จริยธรรมในสังคมไทยปัจจุบัน ซึ่งจัดขึ้นที่สถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (AIT)

จริยธรรม หมายถึง หลักคำสอนว่าด้วยความประพฤติเป็นหลักสำหรับให้บุคคลยึดถือในการปฏิบัติตน - วิทย์ วิศทเวทย์ และ เสถียรพงษ์ วรรณปก

จริยธรรม หมายถึง ระเบียบปฏิบัติที่มุ่งปฏิบัติเพื่อให้เกิดความผาสุกในสังคม เป็นสิ่งที่มนุษย์ทำขึ้น แต่งขึ้นตามเหตุผลของมนุษย์เอง หรือตามความต้องการของมนุษย์ – พุทธทาสภิกขุ

จริยธรรม หมายถึง การนำความรู้ในความจริงหรือกฎธรรมชาติไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตที่ดีงาม อันจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม – พระราชวรมุนี

ตามนิยามข้างต้น สามารถประมวลสรุปความได้ว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นคนดี เป็นประโยชน์สุขแก่ตนเองและส่วนรวม

นอกจากนี้ **จริยธรรมไม่ใช่กฎหมาย** เพราะกฎหมายเป็นสิ่งบังคับให้คนทำตาม และมีบทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืน ดังนั้น สาเหตุที่คนเคารพเชื่อฟังกฎหมายเพราะกลัวถูกลงโทษ ในขณะที่จริยธรรมไม่มีบทลงโทษ ดังนั้นคนจึงมีจริยธรรมเพราะมีแรงจูงใจ แต่อย่างไรก็ตาม กฎหมายก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับจริยธรรม ในฐานะเป็นแรงหนุนจากภายนอกเพื่อให้คนมีจริยธรรม และโดยทั่วไปจริยธรรมมักอิงอยู่กับศาสนา ทั้งนี้ เพราะคำสอนทางศาสนามีส่วนสร้างระบบจริยธรรมให้สังคม แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า จริยธรรมอิงอยู่กับหลักคำสอนทางศาสนา เพียงอย่างเดียว แท้ที่จริงนั้นจริยธรรมหยั่งรากอยู่บนขนบธรรมเนียมประเพณี โดยนัยนี้ บางคนเรียกหลักแห่งความประพฤติอันเนื่องมาจากคำสอนทางศาสนาว่า "ศีลธรรม" และเรียกหลักแห่ง ความประพฤติอันพัฒนามาจากแหล่งอื่น ๆ ว่า "จริยธรรม" ในทรรศนะของนักวิชาการหลายท่าน ศีลธรรม กับจริยธรรม จึงเป็นอันเดียวกัน ไม่อาจแยกเด็ดขาดจากกันได้ ความแตกต่างอยู่ตรงแหล่งที่มา ถ้าแหล่งแห่งความประพฤตินั้นมาจากศาสนาหรือข้อบัญญัติของศาสนานั่นคือ ศีลธรรม แต่ถ้าเป็นหลักทั่ว ๆ ไป ไม่เกี่ยวกับ ศาสนา เช่น คำสอนของนักปรัชญา นั่นคือ จริยธรรม กล่าวคือ จริยธรรมจะมีความหมายกว้างกว่าศีลธรรม เพราะศีลธรรมเป็นหลักคำสอนทางศาสนาที่ว่าด้วยความประพฤติปฏิบัติชอบส่วนจริยธรรมหมายถึงหลักแห่งความประพฤติปฏิบัติชอบอันวางรากฐานอยู่บนหลักคำสอนของศาสนา ปรัชญาและขนบธรรมเนียมประเพณี

กล่าวโดยสรุป จริยธรรม หมายถึง แนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี ซึ่งมี ลักษณะเป็นข้อบัญญัติให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตามอันถือกันว่าเป็นการกระทำที่ดี ดังนั้น การดำเนินชีวิตตามหลักจริยธรรมเป็นสิ่งที่สังคมต้องการ สังคมจึงได้จัดให้มีการวางแนวทางของการประพฤติปฏิบัติตนและมีการสั่งสอนอบรม เรื่องจริยธรรมแก่สมาชิกของสังคม ผลที่สังคมคาดหวังคือการที่สมาชิกน้อมนำเอาจริยธรรมไปประพฤติในชีวิตประจำวันเช่นเดียวกับการกำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องจัดให้มีประมวลจริยธรรม ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ เพื่อสร้างมาตรฐานทางจริยธรรมและให้เจ้าหน้าที่ของรัฐประพฤติปฏิบัติตาม โดยรายละเอียดของประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ซึ่งวางแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนหรือก็คือมาตรฐานทางจริยธรรมให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมประพฤติปฏิบัติตามสามารถศึกษาได้ในหัวข้อถัดไป

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี พ.ศ. ๒๕๖๒

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมนี้ จัดทำขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐาน ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจ แก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขตสร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคมตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงออกประกาศไว้ดังนี้

หมวด ๑
บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

"ประมวลจริยธรรม" หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

"ข้าราชการ" หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น

"พนักงาน" หมายถึง พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

"ลูกจ้าง" หมายถึง ลูกจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

"คณะกรรมการจริยธรรม" หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ข้อ ๒ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒
มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑
มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก สำหรับข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ข้อ ๓ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ต้องปฏิบัติหน้าที่ อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพวิชาชีพ

ข้อ ๑๕ จรรยาบรรณวิชาชีพครู

๑. ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือส่งเสริมให้กาลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า

๒. ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัย ที่ถูกต้องดีงาม ให้เกิดแก่ศิษย์ อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

๓. ครูต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ

๔. ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์และสังคมของศิษย์

๕. ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช้ให้ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ ให้แก่ตนโดยมิชอบ

๖. ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งทางด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิทยาการ เศรษฐกิจสังคม และการเมืองอยู่เสมอ

๗. ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครูและเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรวิชาชีพครู

๘. ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์

๙. ครูพึงประพฤติ ปฏิบัติตน เป็นผู้นาในการอนุรักษ์ และพัฒนาภูมิปัญญา และวัฒนธรรมไทย

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๖ ให้สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมหรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม หรือคณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม หรือคณะกรรมการจริยธรรมไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหา ว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ข้อ ๑๗ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารคัดเลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ที่ได้รับการคัดเลือกจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ให้กรรมการตาม (๑) – (๓) ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

คณะกรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๙ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๓ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๙ ข้อ ๒๐ และข้อ ๒๒ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และ การดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๔ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๒ ให้ดำเนินการตามนั้น เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔
ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้อง หรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้งการเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๒ แล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๗ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๕ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๘ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๘ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๙ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นและผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วัน ๑ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายสมทรง ช้างชนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม