



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

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 ด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมให้สำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ 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 ๒)

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. สรุปรูปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ 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 ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

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

## 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 ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

/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 โดยในส่วนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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

/กำหนดคำนวณ...

กำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบ 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 ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ 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 ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### ๔.สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม พบ ปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ( พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ) แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ได้แก่

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ลักษณะของปัญหา คือ

- 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

ลักษณะของปัญหา คือ

- 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 สถานที่ให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง ไม่มีห้องสมุด/แหล่งเรียนรู้/ ที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้าน

๕.๒ กระแสโลกาภิวัตน์และการสื่อสารไร้พรมแดนนำวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามามีอิทธิพลต่อสังคมและครอบครัว ทำให้ละทิ้งวัฒนธรรมดั้งเดิม

๕.๓ ขาดการให้ความรู้ทางศาสนาและพัฒนาจริยธรรมแก่ประชาชน

#### ๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

ลักษณะของปัญหา คือ

๖.๑ ขาดแคลนสถานที่ออกกำลังกาย/ลานกีฬา/สวนสาธารณะ

๖.๒ การเข้ายาโดยไม่ปรึกษาแพทย์

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...

☆ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของรัฐ

เพื่อให้องค์กรภาคประชาชนมีความเข้มแข็ง และร่วมกันแก้ไขปัญหาเสพติดให้หมดไปดูแล และป้องกันสาธารณภัยที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่

☆ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน การศึกษา และสังคมที่มีคุณภาพ

๑. ส่งเสริมให้เด็กนักเรียนมีคุณภาพทางการศึกษาที่ดีและได้รับการส่งเสริมด้านการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ
๒. ส่งเสริมการพัฒนางานด้านสาธารณสุขเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ประชาชนทุกกลุ่มทุกวัยมีการออกกำลังกาย เล่นกีฬาเหมาะสมกับสภาพวัย
๔. เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสได้รับสิทธิ โอกาสและมีคุณภาพการดำรงชีวิตที่ดีถ้วถึง
๕. ส่งเสริมศาสนา จัดงานบุญตามประเพณีสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

☆ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน

๑. ประชาชนมีความรู้ด้านอาชีพ นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้
๒. ประชาชนมีอาชีพเสริมและมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

☆ ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน

๑. การคมนาคมขนส่งมีความสะดวก สามารถรองรับการคมนาคมขนส่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต
๒. ระบบสาธารณูปโภคทั้งไฟฟ้า ประปา ระบบการสื่อสารมีความทั่วถึง เพียงพอ

☆ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๑. ประชาชนมีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๒. อนุรักษ์ รักษาสิ่งแวดล้อมชุมชนให้อยู่ในสภาพที่ดีตลอดไป

☆ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๑. พัฒนาศักยภาพและเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย สร้างความประทับใจในบริการสาธารณะให้กับประชาชน
๒. บุคลากรมีศักยภาพการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลในการให้บริการประชาชน
๓. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมทางการเมืองและการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗ ) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภา

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 การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (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 มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง 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 พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (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 การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

#### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ 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)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <p>๑. เจ้าหน้าที่ผ่านการฝึกอบรมความรู้เรื่องระเบียบปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๓. เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เจ้าหน้าที่จึงสามารถเข้าถึงความต้องการของประชาชนและสามารถแก้ไขปัญหาได้เร็ว</p>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <p>๑. ระบบบริหารจัดการ ระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาซึ่งบางครั้งเจ้าหน้าที่หากไม่ศึกษาอย่างครบถ้วนและขาดความชัดเจนในการดำเนินงานอาจเกิดความผิดพลาดได้</p> <p>๒. ระบบข้อมูลและการรายงานผล ปัญหาระบบสารสนเทศเพื่อการรายงานผลยังมีความล่าช้าส่งผลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานช้า</p> <p>๓. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายที่มีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีความเสี่ยงต่อการตัดสินใจผิดพลาด</p>
<p><b>โอกาส O</b></p> <p>๑. เจ้าหน้าที่ที่มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อดบ. ในฐานะตัวแทน</p>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <p>๑. ปัญหาระบบสารสนเทศเพื่อการรายงานผลและข้อมูลยังมีความล่าช้าทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ช้าตาม</p> <p>๒. มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ไม่เต็มที่</p> <p>๓. มีอัตราตำแหน่งว่าง มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</p>

วิเคราะห์....

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (ระดับองค์กร)**

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



## 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 องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้ทราบภารกิจที่ต้องดำเนินการ ในอีก ๓ ปี ข้างหน้าซึ่งสามารถสรุปรายละเอียดของภารกิจที่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมต้องดำเนินการ และระดับความสัมพันธ์กับจำนวนของบุคลากรในแต่ละงาน ดังนี้

๑.การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ภารกิจด้านนี้ เป็นลักษณะงานที่ต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนตลอดเวลา ซึ่งบุคลากรที่รับผิดชอบต้องมีความรู้ ด้านงานก่อสร้าง งานออกแบบ ประมาณราคา และงานประสานสาธารณูปโภคต่างๆ จึงต้องกำกับดูแลด้วย นักบริหารงานช่าง และนายช่างโยธาที่มีความรู้ ความชำนาญงานพอสมควร ดังนั้น ภารกิจด้านนี้ องค์การบริหาร ส่วนตำบลนาโสมต้องการบุคลากร ๓ อัตรา คือ นักบริหารงานช่าง , นายช่างโยธา และผู้ช่วยช่างโยธา

๒.การพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กร ภารกิจด้านนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ภายในองค์กร ซึ่งครอบคลุมงานบริหารทั่วไปขององค์กรทั้งหมด จึงจำเป็นต้องกำหนดตัวผู้รับผิดชอบที่เพียงพอ ต่อการดำเนินการ ดังนั้น ภารกิจด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ต้องการบุคลากร ๑๑ อัตรา คือ นักบริหารงานทั่วไป นักทรัพยากรบุคคล นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการตรวจสอบภายใน เจ้าพนักงานธุรการ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานขับรถยนต์ พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา พนักงานผลิต น้ำประปา นักการภารโรง และคนงานทั่วไป

๓.การพัฒนารายได้ท้องถิ่น งานการเงินและบัญชี งานบริหารงานคลัง ภารกิจด้านนี้ เกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพด้านการคลังท้องถิ่น ซึ่งครอบคลุมงานการเงินและบัญชี การพัสดุ และที่สำคัญอีกด้าน คือ การพัฒนารายได้ท้องถิ่น ที่ผู้ร่วมรับผิดชอบต้องมีความรู้ ความชำนาญที่เหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่ ดังนั้น ใน ภาพรวม ภารกิจด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมต้องการบุคลากร ๗ อัตรา คือ นักบริหารงานคลัง นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ เจ้าพนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี (ลูกจ้างประจำ) และผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

/๔.การส่งเสริม...

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

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

๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็ก เยาวชน สตรี และประชาชน ผู้ด้อยโอกาส ภารกิจด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้กำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบของงานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดบุคลากรไว้ ๑ อัตรา คือนักพัฒนาชุมชน

๗. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ธรรมชาติ เนื่องจากปริมาณงานในอนาคตคาดว่าจะยังมีไม่มาก องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงกำหนดไว้ในกลุ่มงานบริหารทั่วไป บุคลากรที่รับผิดชอบ จึงอยู่ในผู้รับผิดชอบภารกิจตามข้อ ๒

๘. การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว เนื่องจากปริมาณงานในอนาคตคาดว่าจะยังมีไม่มาก องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงกำหนดไว้ในกลุ่มงานบริหารทั่วไป บุคลากรที่รับผิดชอบจึงอยู่ในผู้รับผิดชอบภารกิจตามข้อ ๒

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

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม 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 งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ 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 ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองคลัง ดังนี้

๒.๑ งานการเงินและบัญชี

๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๓ 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 งานออกแบบและเขียนแบบงาน ประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งาน การควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและ ซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองช่าง ดังนี้

๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรง ตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร การศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษา ตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหาร วิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งาน ฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริม คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุง ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิภาพและกองทุน เพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษา งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

๔.๑ งานบริหารการศึกษา

๔.๒ งานกิจการโรงเรียน

- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การ บริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ แต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

/หน่วยตรวจสอบภายใน...

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

#### ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

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

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา เป็นพนักงานส่วนตำบล ๑๗ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา ซึ่งบุคลากรที่มีอยู่ปัจจุบันเพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และเหมาะสมกับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารทั่วไป</li> <li>- งานนโยบายและแผน</li> <li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	
<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน</li> <li>- งานบัญชี</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul>	<p>๒. กองคลัง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและบัญชี</li> <li>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</li> </ul>	
<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> </ul>	<p>๓. กองช่าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง</li> <li>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</li> <li>- งานประสานสาธารณูปโภค</li> </ul>	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานศึกษา</li> <li>- งานกิจการโรงเรียน</li> </ul>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริหารงานศึกษา</li> <li>- งานกิจการโรงเรียน</li> </ul>	
	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานตรวจสอบภายใน</li> </ul>	

/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 ๕ อัตรา
  - ๒.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
  - ๒.๓ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา
๓. กองช่าง
  - ๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ๒ อัตรา
  - ๓.๒ พนักงานจ้าง ๑ อัตรา
๔. กองการศึกษา 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	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
สำนักปลัด	บริหารงานทั่วไป	๔	-	๔	๒
	งานนโยบายและแผน	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๓	๑	-	-
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	-	๑	-
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	-	-	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	-	-	๑	-
	งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๒	-	-	-
	งานประสานสาธาณูปโภค	-	-	-	-
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	งานบริหารงานศึกษา	๑	-	-	-
	งานกิจการโรงเรียน	๑	-	๒	๑
หน่วยตรวจสอบ ภายใน	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 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธาณูปโภคและสาธาณูปการให้ได้มาตรฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

/ประเด็น...



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของรัฐ	- เพื่อให้ประชาชนในตำบลได้ร่วมกิจกรรมและมีส่วนร่วมเทิดทูน ปกป้องสถาบันสำคัญของชาติธรรมาภิบาลให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความสำเร็จ การแก้ปัญหา ส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - ครู/ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก - นักวิชาการตรวจสอบภายใน
	- เพื่อให้องค์กรภาคประชาชนมีความเข้มแข็ง และร่วมกันแก้ไขปัญหาเสพติดให้หมดไปดูแลและป้องกันสาธารณสุขที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่	- 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 ส่งเสริมการพัฒนางานด้านสาธารณสุข เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการพัสดุ - เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ
	- ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการและส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้แก่เด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา	- ปลัด อบต. - หน.สำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - 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 ระบบประปา ที่สาธารณะประโยชน์ ระบบสื่อสารโทรคมนาคม การคมนาคมขนส่ง มีความสะดวก สามารถรองรับการคมนาคมขนส่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ระบบสาธารณูปโภคทั้งไฟฟ้า ประปา ระบบการสื่อสารมีความทั่วถึงเพียงพอ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการพัสดุ - จพง.พัสดุ - จพง.การเงิน - นักวิเคราะห์ ฯ - นายช่างโยธา - ผช.นายช่าง ฯ - พนักงานผลิตน้ำประปา - คนงานทั่วไป
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	- พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปีประชาชนมีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ	- ปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ ฯ - นายช่างโยธา - จพง.ธุรการ - ผช.นายช่างโยธา - จพง.ป้องกันฯ - พนักงานผลิตน้ำประปา
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล	พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน บรรจุแต่งตั้งสรรหา พัฒนาบุคลากรในสังกัด  - สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพตรวจสอบได้	- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - นักทรัพยากรบุคคล - นักวิชาการตรวจสอบภายใน  - ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - ผอ.กองการศึกษา

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

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

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>๑. สำนักปลัด อปท. (๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>๒. กองคลัง (๐๔)</b>								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานพัสดุ/ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

/ส่วนราชการ...

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>๓. กองช่าง (๐๕)</b>								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู (คศ.๒) (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุดหนุนจากรัฐ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ งบท้องถิ่น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>รวม</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๙</b>	<b>๒๙</b>	<b>+๑</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

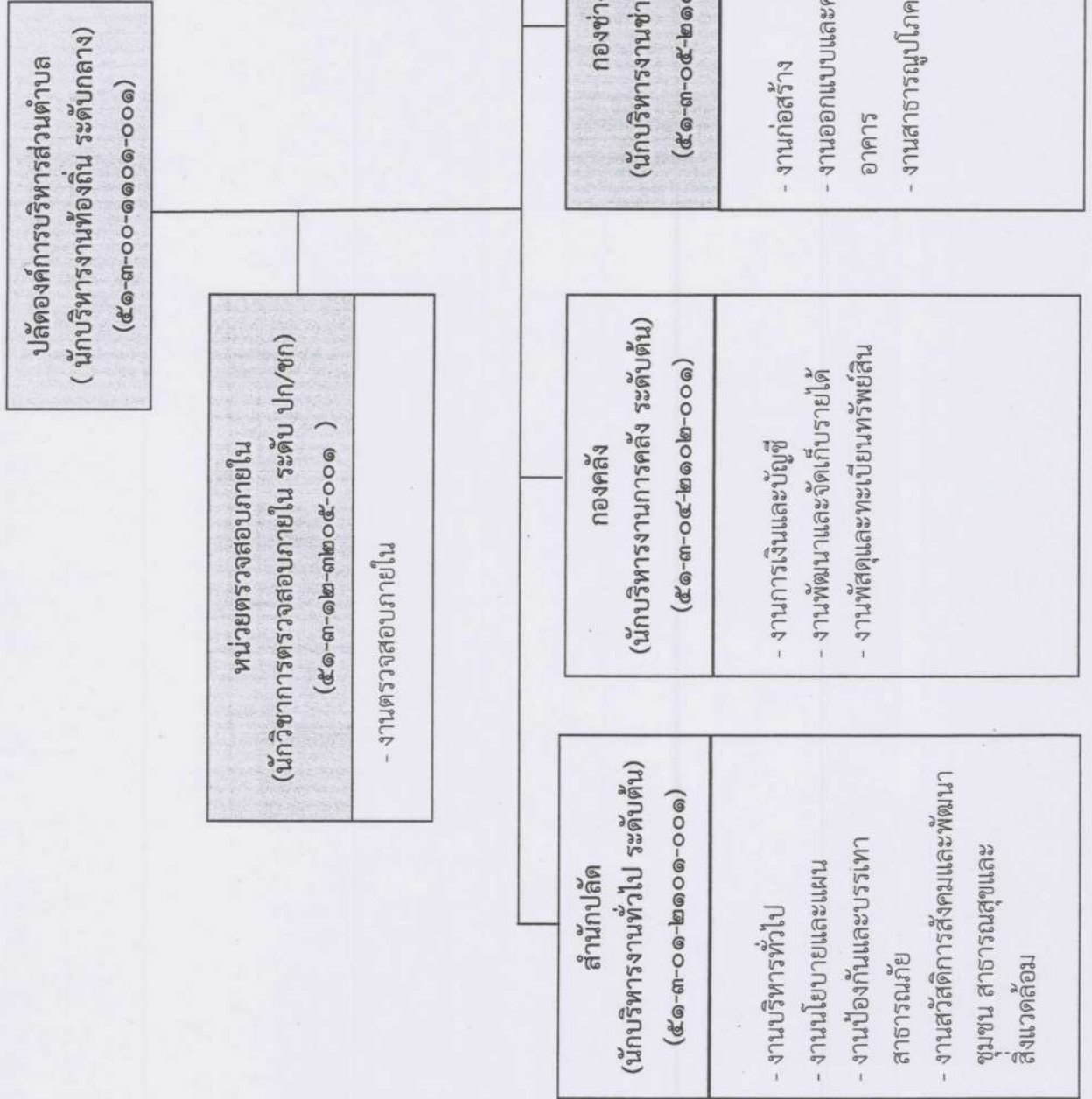
ลำดับ ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าหนึ่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตราค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) สำนักงานปลัด(๑๑)	กลาง	๑	๑	๕๐๓,๑๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๖,๔๕๐	๑๖,๔๕๐	๒๓๐,๐๐๐	๒๕๖,๕๕๐	๖๖๖,๐๐๐	๔๑,๙๓๐
๒	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๙๓,๓๔๐	๕๐๕,๕๕๐	๕๑๗,๘๖๐	๓๖,๓๑๐
๓	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑๒,๑๒๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๘,๒๘๐	๓๘๐,๒๘๐	๓๙๕,๖๘๐	๒๙,๖๘๐
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๓๓๑,๐๔๐	๓๔๕,๐๐๐	๓๖๗,๕๕๐	๒๓,๕๕๐
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๘๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๒๙๖,๕๒๐	๒๖๖,๖๕๐	๒๗๗,๐๘๐	๒๐,๗๘๐
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๕,๘๐๐	๑๖๐,๘๐๐	๑๑,๙๖๐
๙	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๖๕,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๕๕๐	๑๘๕,๕๐๐	๑๓,๘๐๐
๑๐	พนักงานเสิร์ฟน้ำประปา	-	๑	๑	๑๒๘,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๕,๘๐๐	๕,๘๐๐	๑๓๓,๘๔๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๐๐	๑๐,๖๗๐
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๕๘,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	๑	๕,๘๘๐	๖,๓๖๐	๑๖๔,๐๐๐	๑๗๐,๘๘๐	๑๗๗,๕๘๐	๑๓,๒๒๐
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																
๑๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๓	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
<b>กองคลัง(๑๒)</b>																
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>																
๑๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๕๖,๓๒๐	๕๒,๐๐๐	๑	๑	๑	๑	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๗,๖๔๐	๕๑๐,๘๕๐	๕๒๕,๒๘๐	๓๖,๘๖๐
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๖	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	๑	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๕,๘๐๐	๖,๑๒๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๑๐
๑๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม

ลำดับ ที่	ลำดับ ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า	อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด		การะค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๒๓๖,๖๔๐	๐	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๙,๗๒๐	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองช่าง(๑๕)	-	๑	๑๖๔,๐๔๐	๐	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๓,๖๗๐	
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง ( นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๓๖๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๐,๗๕๐	
๒๒	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑	๒๔๗,๙๐๐	๐	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่างเต็ม	
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑๕๖,๖๐๐	๐	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๑๓,๐๕๐	
๒๔	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๕)															
๒๕	พนักงานส่วนตำบล															
๒๕	ครู	คศ.๒	๑	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่างเต็ม	
๒๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	๑	๒๓๕,๒๘๐	๐	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	ว่างจากเงินอุดหนุน	
๒๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	ทักษะ	๑	๐	๐	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๓๗,๘๕๐ งบที่เกินจ่าย จากงบอุดหนุน (งบ ๒๖)	
๒๘	พนักงานทั่วไป															
๒๘	หน่วยตรวจสอบภายใน															
๒๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๐	๑	-	-	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	กำหนดเพิ่ม	
	รวม/ยอดยกไป		๒๑	๖,๕๕๙,๐๖๐	๓๓๖,๐๐๐	๒๙	๒	๑	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๗,๘๙๕,๘๑๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ๒๔,๕๙๔,๗๖๕ บาท	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ๒๗,๑๕๔,๙๕๙ บาท	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ๒๘,๕๗๑,๗๕๖ บาท
---	---	---

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

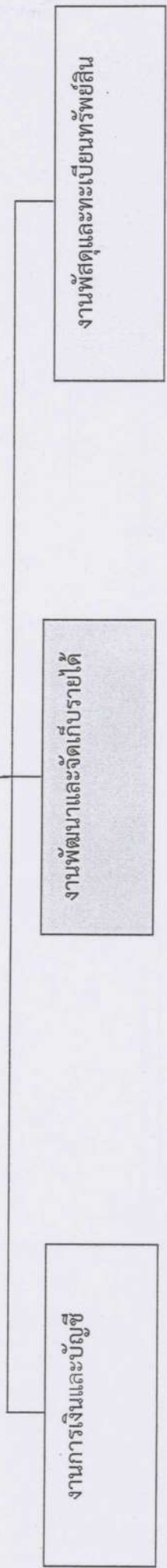






โครงสร้างของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง  
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)  
(นางสาวผกาพรรณ ภูการณา)  
(๕๑-๓-๐๔-๒๑๑๒-๐๐๑)



งานการเงินและบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ(๑)  
(๕๑-๓-๐๔-๒๑๑๑-๐๐๑) กำหนดเพิ่มปี ๒๕๖๕
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑)  
(๕๑-๓-๐๔-๕๒๐๑-๐๐๑) (ว่าง)

ลูกจ้างประจำ

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

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

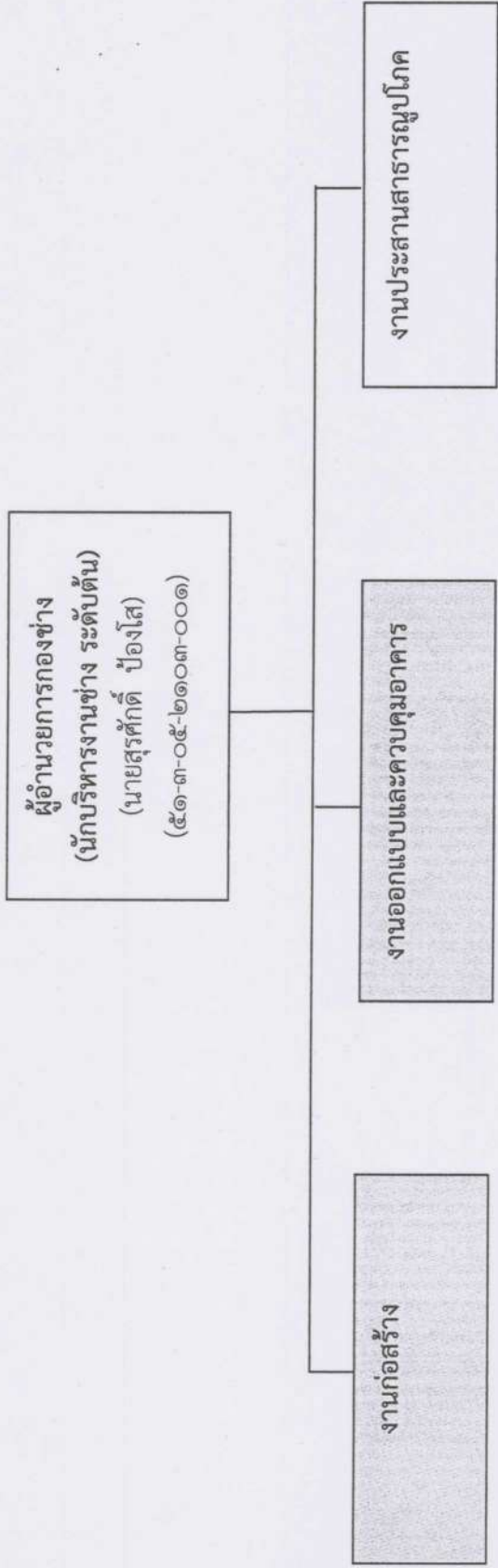
- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (๑)  
(นางเทวีกา สังข์ดี)

งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ(๑)  
(๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑) กำหนดเพิ่มปี ๒๕๖๕
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๑)  
(นางสาวจามรี ทับพุ่ม)  
(๕๑-๓-๐๔-๕๒๐๓-๐๐๑)

ระดับ	ประเภทอำนาจการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ			ประเภททั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	๒	-	-	๕	๑	๑

โครงสร้างของกองช่าง

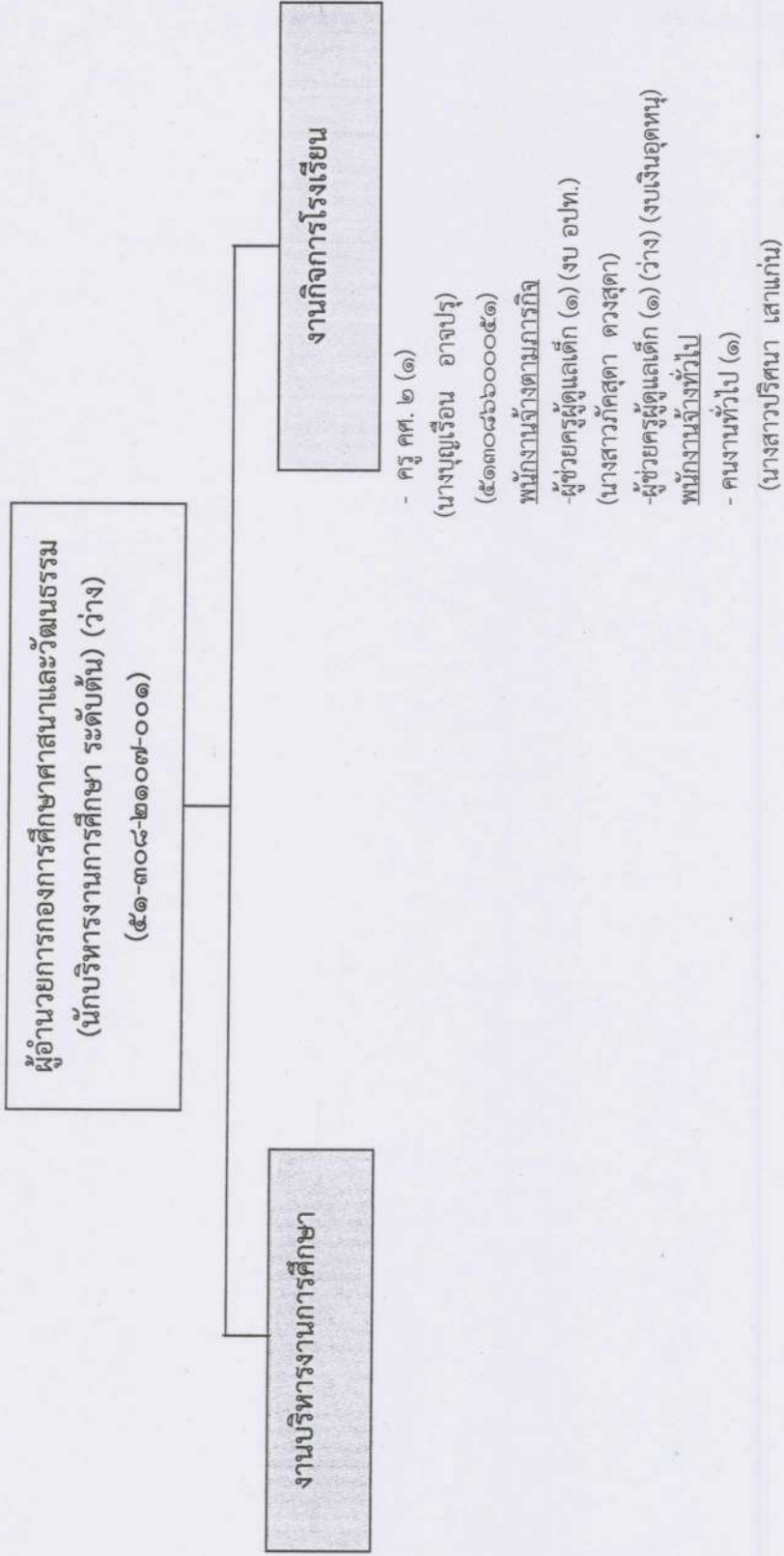


พนักงานจ้างตามภารกิจ  
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)  
(นายฉวีวัฒน์ สุขใส)

- ผู้อำนวยการกองช่าง (๑)  
(นายสุรศักดิ์ ป้องโส)  
(๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑)  
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑) (ว่าง)  
(๕๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑)

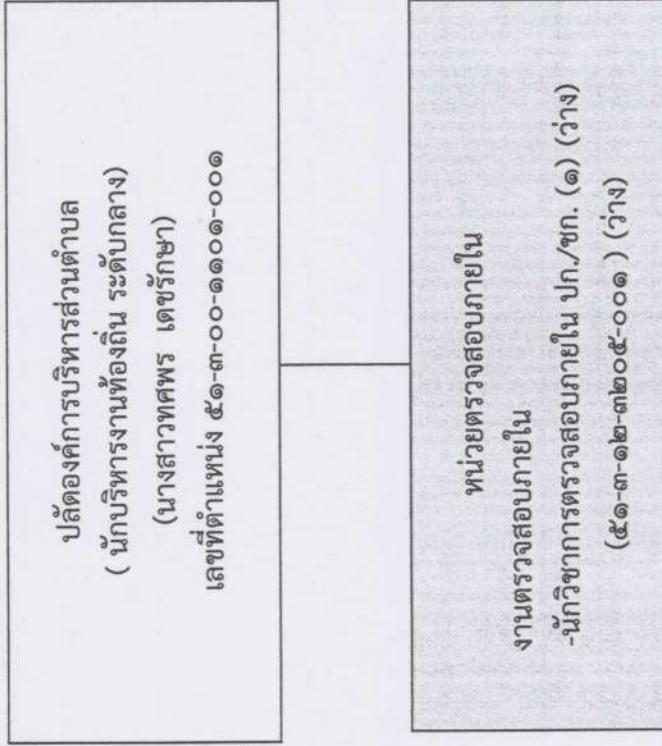
ระดับ	ประเภทอำนาจการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ			ประเภททั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน				อาวุโส
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-	๑

โครงสร้างของกองการศึกษาและวัฒนธรรม



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

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นางสาวพรพรรณ เดชรักษา	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๕,๕๖๐	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๖๓๓,๕๖๐	
๒	สำนักงานปลัด อบต. นายชนบท พูนสง่า	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๕๕,๖๒๐	-	-	๕๕๕,๖๒๐	
๓	นางศิริวรรณ บุตรพันธ์	-	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๕๕๕,๖๒๐	-	-	๕๕๕,๖๒๐ (ว่างเต็ม)	
๔	นางสิริวรรณ บุตรพันธ์	ปริญญาตรี	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	นักวิชาการบุคคล	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	นักวิชาการบุคคล	ชำนาญการ	๓๓๑,๖๕๐	-	-	๓๓๑,๖๕๐	
๕	นางสาวดาราทพร โพนเงิน	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๕๒,๖๐๐	-	-	๒๕๒,๖๐๐	
๖	นายเอกกต ดงสุตา	ปวศ.	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๒๑๕,๒๕๐	-	-	๒๑๕,๒๕๐	
๗	-	-	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๒๗๗,๕๐๐	-	-	๒๗๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)	
๘	พนักงานจ้างสมทบหญิง นางสาวสุวิษา คล้ายแสง	ปวศ.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๓๓๕,๐๐๐	-	-	๓๓๕,๐๐๐	
๙	นายจำปา ป่าสิงห์	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๕๕๕,๕๖๐	-	-	๕๕๕,๕๖๐	
๑๐	นายอภิวัฒน์ กุศลครุฑ	ป.๖	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ	-	-	พนักงานเสิร์ฟประจำ	-	๑๑๗,๒๕๐	-	-	๑๑๗,๒๕๐	
๑๑	นายพิเชษฐ ช้างชนะ	ม.๓	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๕๕๕,๖๒๐	-	-	๕๕๕,๖๒๐	
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป นางดอกอ้อ เสากัน	ปวศ.	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๑๓	นายมนตรี เจือทอง	ป.๖	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๕,๐๐๐	-	-	๑๐๕,๐๐๐	
๑๔	กองคลัง นางสาวกมลวรรณ ฐิกรนา	ปริญญาโท	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๖๖,๐๐๐	๕๖,๐๐๐	-	๔๒๒,๐๐๐	
๑๕	-	-	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปจ./ชก.	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปจ./ชก.	๓๕๕,๖๒๐	-	-	๓๕๕,๖๒๐ (กำหนดเพิ่ม)	
๑๖	-	-	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	นักวิชาการพัสดุ	ปจ./ชก.	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	นักวิชาการพัสดุ	ปจ./ชก.	๓๕๕,๖๒๐	-	-	๓๕๕,๖๒๐ (กำหนดเพิ่ม)	
๑๗	นางสาวจรรย์ ทับทิม	ปวศ.	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๑๕,๑๒๐	-	-	๑๑๕,๑๒๐	
๑๘	-	-	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๕๕-๓-๐๑-๕๑๐๕-๐๐๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๒๗๗,๕๐๐	-	-	๒๗๗,๕๐๐ (ว่างเต็ม)	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงผู้ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๗๕

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง		ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๙	ลูกจ้างประจำ นางสาวบุญเรือน นิลประภา	ปริญญาตรี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๒๑๐,๕๕๐	-	๒๑๐,๕๕๐	
๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางทวีกา สังข์ชิด	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๕๐,๒๔๐	-	๑๕๐,๒๔๐	
๒๑	กองช่าง นายสุรศักดิ์ ป่องใส	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตม	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๓๒๓,๗๖๐	๕๒,๐๐๐	๓๖๕,๗๖๐	
๒๒	-	-	๕๑-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๑๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	นายช่างโยธา	๒๓๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๒๓๗,๙๐๐ (ว่างเต็ม)	
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายถิวิวัฒน์ สุโชติ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๕๓,๕๐๐	-	๑๕๓,๕๐๐	
๒๔	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	-	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๗-๐๑๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ตม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	๓๓๓,๖๐๐	๕๒,๐๐๐	๓๘๕,๖๐๐ (ว่างเต็ม)	
๒๕	พนักงานครูสังกัดกรมวิทย์ร่วมตำบล นางบุญเรือน อ่างปุ๋	ปริญญาตรี	๕๑๓๐๕๖๖๐๐๑๕๕	ครู	คศ.๒	ครู	๒๕๖,๙๖๐	๕๒,๐๐๐	๓๐๘,๙๖๐ (จ่ายจากเงินสุทธูป)	
๒๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวกัญญา ดวงสุตา	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑๓๗,๑๖๐	-	๑๓๗,๑๖๐ (จ่ายจากงบฯ)	
๒๗	-	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑๓๖,๔๐๐	-	๑๓๖,๔๐๐ (จ่ายจากเงินสุทธูป)	
๒๘	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาววิศนา แสนถ่าน	ปวส.	-	คนงานทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	๑๐๘,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๑๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปภ./ชก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเต็ม)	



#### 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 ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ประกอบด้วย

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



### 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 “ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี พ.ศ. ๒๕๖๒” และได้ประกาศใช้แล้วเมื่อวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒ ที่ผ่านมา ซึ่งข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชน

ให้นำอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

# ภาคผนวก

ประกาศใช้แผนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ  
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

(ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี  
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕)



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

ที่ สป ๗๒๑ / ๒๕๖๕

วันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (ผ่านหัวหน้าสำนักปลัด/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)

### ๑.เรื่องเดิม

ตามหนังสือ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ที่ สป ๗๒๑๐๑/๒๖๖ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ และหนังสือองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ที่ สป ๗๒๑๐๑/๒๗๖ ลงวันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๕ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้เสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ปรับปรุงแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ในกรณีขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ นั้น

### ๒.ข้อเท็จจริง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ดังนี้

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)
๒. ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)

### ๓.ข้อระเบียบ

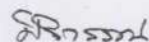
- ๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒
- ๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕
- ๓.๓ มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

### ๔.ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีแผนอัตรากำลังและทิศทางการพัฒนาบุคลากรในสังกัด เป็นไปด้วยความต่อเนื่อง งานการเจ้าหน้าที่ จึงร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ดังรายละเอียดที่แนบ

### ๕.ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควร กรุณาลงนามในร่างประกาศที่แนบ



(นางศิริวรรณ บุตรทัน)

นักทรัพยากรบุคคล

/ความเห็น...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

พ.ต.ท.วิเชียร ชาติปิ่นนคร คมดี/รณ๑

(ลงชื่อ)

(นายชน พูนสง่า)  
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ป.ต.อ.อภินันท์

(ลงชื่อ)

(นางสาวทศพร เดชรักษา)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ท.ร.พ. ด.วิเศษ

(ลงชื่อ)

(นายสมทรง ช่างชนะ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม  
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีแผนอัตรากำลังที่ครอบคลุมภารกิจตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๕

(นายสมทรง ช้างชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสน  
จังหวัดลพบุรี ๓๑๑  
วันที่ ๓ ต.ค. ๖๕  
เวลา ๑๖.๐๐ น.



ที่ ลบ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๓๓๒

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น  
จังหวัดลพบุรี ศาลากลางจังหวัดลพบุรี  
ถนนนารายณ์มหาราช ลบ ๑๕๐๐๐

๒๖

กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕  
เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาสรุปผลการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี)  
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุม  
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ ได้มีมติเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหาร  
ส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสำเนาสรุปผลการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี  
ที่ส่งมาพร้อมหนังสือฉบับนี้ โดยสามารถ Download รายละเอียดดังกล่าวได้จากเว็บไซต์ [lopburilocal.go.th](http://lopburilocal.go.th)  
ในหัวข้อ "สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี"

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและแจ้งองค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องทราบต่อไป

ถึงท. ทชก. อบต.  
-พิไลวิไลดา  
ทตจ.ลพบุรี เพ็งศักดิ์ ป่าเหล็ก ต.นาโสน  
พหังงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.  
จังหวัดลพบุรี) ครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่  
๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕

ขอแสดงความนับถือ

(นายเกรียงศักดิ์ วงศ์สุกรรม)  
ท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี  
เลขานุการ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี

-ไปตรวจและ  
ดำเนินการต่อไป

๒๖.๖๕๖๕

(นางสาวทพพร เดวรัถยา)  
ผู้อำนวยการบริหารส่วนตำบลนาโสน

นางสาวสุนิษา คล้ายแสง  
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น  
โทร. ๐-๓๖๗๗-๐๑๔๘ ต่อ ๑๒

พินิจ

นายชย นูนสง่า

๒๕๖๕

(นายสมทรง ชัยชัย)  
นายก อบจ.ลพบุรี

**๕.๑๔** การถือการรับโอนข้าราชการทหาร

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบหรือกรณีรับโอนข้าราชการทหาร ราย พันจ่าอากาศเอกอภิรักษ์ แยมสกุล ตำแหน่ง ช่างเครื่องยนต์ มีความประสงค์ขอโอนมาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สังกัด สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบางคู อำเภอบำเหน็จ จังหวัดลพบุรี จึงขอหารือว่า คุณวุฒิดังกล่าวตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย หรือไม่อย่างไร และหากสามารถรับโอนบุคคลดังกล่าวข้างต้นได้ จะสามารถเทียบระดับการดำรงตำแหน่งในระดับใด

**๕.๑๕** การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรี รายงานขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างส่วนตำบล จำนวน ๓๘ แห่ง



การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างส่วนตำบล

ที่	อำเภอ	อบต.	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	ภาระค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)		เหตุผลความจำเป็น	ความเห็น	มติ
						ก่อน	หลัง			
๑๕	ชัยบาดาล	อบต.มหาไศยม	กองคลัง	พนักงานยืมตัวบวบล นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๓๒.๑	๓๓.๕๕	เหตุผลความจำเป็น - กองคลัง ข้าราชการที่ครองตำแหน่งนี้ ผอ.กองคลัง, จ.พง.พัสดุ, จพง.การเงินและบัญชี พนักงานจ้างตามภารกิจที่ครองตำแหน่ง เงินมี ๑.อัคริ และ มีตำแหน่งข้าราชการที่ว่าง จพง.การเงินและบัญชี จึงมีคุณสมบัติเหมาะสมและมีตำแหน่งว่าง เพื่อรับรองภารกิจหน้าที่ คลังรับผิดชอบ มีลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เช่น ๑. ดำเนินการจัดทำฎีกา ตรวจสอบการตั้งฎีกาเบิกจ่ายในหมวด ต่างๆ การตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีเงินสด ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีปริมาณงานต่อปี ๗๒๒ ครั้ง ซึ่งคาดว่าจะในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จะมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ๕๒๐ ครั้งต่อปี ๒. ดำเนินการดำเนินการจัดเก็บเอกสารการเงินและบัญชีและรวบรวม จัดทำทะเบียนบัญชีการเงินและบัญชี ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีปริมาณงานต่อปี ๑,๒๐๐ ซึ่งคาดว่าจะในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จะมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ๑,๓๕๐ ครั้งต่อปี ๓. การตรวจสอบความถูกต้องของรายงานการเงินคงเหลือประจำวัน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ มีปริมาณงานต่อปี ๒๒๓ ซึ่งคาดว่าจะ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จะมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ๒๕๐ ครั้ง ต่อปี	ความเห็น เห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่ง	มติ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี เห็นชอบ ตามความเห็น คณะอนุกรรมการฯ
				พนักงานส่วนตำบล นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	๓๓.๕	๓๔.๕๓	เหตุผลความจำเป็น - เพื่อรองรับปริมาณงานตามงานพัสดุที่เพิ่มมากขึ้น โดยมีลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับกรรวบรวมและศึกษาข้อมูลด้านงานพัสดุ ดังนี้ เพื่อรองรับปริมาณงานตามงานพัสดุที่เพิ่มมากขึ้นและช่วยเพิ่มการตรวจสอบ และกำกับดูแล เพื่อให้พัสดุที่ได้มาเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีปริมาณงาน ดังต่อไปนี้	ความเห็น เห็นชอบ ให้กำหนดตำแหน่ง	มติ เห็นชอบ ตามความเห็น คณะอนุกรรมการฯ

การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างส่วนตำบล

ที่	อำเภอ	อบต.	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	ภาระค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)		เหตุผลความจำเป็น	ความเห็น คณะกรรมการฯ	มติ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี
						ก่อน	หลัง			
ต่อ)								<p>เหตุผลความจำเป็น</p> <p>๑. ดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง การซ่อมแซมและการบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีปริมาณงานต่อปี ๑๘๕ ครั้ง ซึ่งคาดว่าจะในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จะมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เป็น ๒๓๕ ครั้งต่อปี</p> <p>๒. จัดทำรายละเอียดบัญชีหรือทะเบียนคุมทรัพย์สินเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีปริมาณงานต่อปี ๑๘๕ ครั้ง ซึ่งคาดว่าจะในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จะมีปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นเป็น ๒๓๕ ครั้งต่อปี</p> <p>๓. ควบคุม และดูแลการจัดทำเอกสารและทะเบียนต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินการพัสดุ ติดตามและตรวจสอบด้านพัสดุ ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีปริมาณงานต่อปี ๑๘๕ ครั้ง ซึ่งคาดว่าจะในปีงบประมาณ ๒๕๖๕ จะมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เป็น ๒๓๕ ครั้งต่อปี</p>	เห็นชอบ ตามความเห็น คณะกรรมการฯ	
๑๐	ชัยบาดาล	อบต.ศิลาทิพย์	กองคลัง	พนักงานส่วนตำบล นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) ๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	๒๕.๒	๓๐.๑๐	<p>- กองคลัง มีข้าราชการที่ครองตำแหน่ง ผอ.คลัง, จพง.การเงินและบัญชี, จพง.พัสดุ และมีตำแหน่งว่างข้าราชการ ดังนี้ นว.ก.คลัง, จพง.จัดเก็บรายได้ จึงมีความจำเป็นขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น เช่น งานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการรวบรวมและศึกษาข้อมูลด้านงานพัสดุ เพื่อกำหนดคุณภาพ และมาตรฐานของพัสดุ ปริมาณงาน ๒๓๕ ต่อปี, ตรวจสอบและดูแลการจัดซื้อจัดจ้างแบบต่างๆเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบ ๒๓๕ ต่อปี, จัดทำรายละเอียดบัญชีหรือทะเบียนคุมทรัพย์สินเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะพัสดุ ปริมาณงาน ๒๓๕ ต่อปี, ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง การจ้างซ่อมแซม และการบำรุงรักษาพัสดุครุภัณฑ์ ปริมาณงาน ๒๓๕ ต่อปี ฯลฯ</p>	เห็นควร ให้กำหนดตำแหน่ง	



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

ที่ สป ๕๓๐ / ๒๕๖๕

วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (ผ่านหัวหน้าสำนักปลัด/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม)

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ไปแล้วนั้น เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมมีภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ นั้น

ดังนั้น เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖) เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงเห็นควรแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และนำเสนอขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี พร้อมนี้ได้แนบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดังกล่าวมาพร้อมบันทึกฉบับนี้เพื่อนำเสนอต่อนายองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม พิจารณาลงนามต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ศิริวรรณ  
(นางศิริวรรณ บุตรทัน)  
นักทรัพยากรบุคคล

ความเห็นของหัวหน้าสำนักปลัด

ไปรอดอนเมธี

ลงชื่อ

ท.เสนา

(นางสาวทศพร เดชรักษา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม รักษาราชการแทน  
หัวหน้าสำนักปลัด

/ความเห็น...

ความเห็นของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม *ประดาภูมิ*

ลงชื่อ *ประดาภูมิ*  
(นางสาวทศพร เดชรักษา)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ความเห็นของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ลงชื่อ *สมทรง*  
(นายสมทรง ช้างชนะ)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ที่ ๓๔๒ / ๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ไปแล้วนั้น เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมมีภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลังเพื่อกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่

ดังนั้น เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ จึงขอแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

- |                              |                     |
|------------------------------|---------------------|
| ๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบล  | ประธานกรรมการ       |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ             |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง        | กรรมการ             |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง        | กรรมการ             |
| ๕. นักทรัพยากรบุคคล          | เลขานุการคณะกรรมการ |

โดยให้มีหน้าที่ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

/๕.จัดโครงสร้าง...

๕. จัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายสมทรง ช้างชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

ที่ สป ๕๔๗/๒๕๖๕

วันที่ ๗ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ด้วย ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้นจึงทำให้งานสาธารณูปโภคต่าง ๆ เช่น งานบริการระบบกักการประปาหมู่บ้าน , งานจัดซื้อจัดจ้างเกี่ยวกับวัสดุและครุภัณฑ์สำนักงาน , งานงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ จากภาครัฐและเอกชน และได้ประสบสาธารณภัยต่าง ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย ทำให้เกิดความเสียหายต่อทรัพย์สินและสิ่งสาธารณูปโภคที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงทำให้มีการดำเนินการซื้อจัดจ้างเพื่อนำมาบริหารงานให้บริการสาธารณูปโภคต่อประชาชนในเขตความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม และจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ วิธีการ และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐให้เหมาะสมสอดคล้องกันกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งปัจจุบันงานพัสดุ งานการเงินและบัญชี ของกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีปริมาณงานมากและภารกิจเพิ่มมากขึ้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอเชิญท่านเข้าร่วมประชุมเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ในวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและเข้าร่วมประชุมในวันและเวลาดังกล่าว โดยพร้อมเพรียงกัน

(นายสมทรง ช่างชนะ)  
ประธานคณะกรรมการ



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

ที่ สป . ๕๔๘ / ๒๕๖๕

วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ถึง คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ในการนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงขอรายงานผลการประชุมเพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ดังเอกสารแนบท้ายนี้

เพื่อโปรดทราบและดำเนินการต่อไป

(นายสมทรง ช่างชนะ)  
ประธานคณะกรรมการ

สำเนาแจกจ่าย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ผู้อำนวยการกองคลัง
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง
๔. นักทรัพยากรบุคคล



ระเบียบวาระการประชุม  
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕  
วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๕  
เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ที่ ๓๔๒ /๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี) ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- |                               |                          |
|-------------------------------|--------------------------|
| ๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล  | เป็น ประธานกรรมการ       |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น กรรมการ             |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง        | เป็น กรรมการ             |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง        | เป็น กรรมการ             |
| ๑.๕ นักทรัพยากรบุคคล          | เป็น กรรมการและเลขานุการ |

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้นอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นและใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

๔.๑ ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

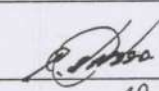

๔.๒ พิจารณาภาระค่าใช้จ่าย งบประมาณ ตามมาตรา ๓๕

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

---

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕  
วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐ น.  
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสมทรง ช่างชนะ	ประธานคณะกรรมการ	
๒	นางสาวทศพร เดชรักษา	กรรมการ	ท.ทศพร.
๓	นางสาวผกาวรรณ รุ่งการนา	กรรมการ	ท.ร.ร.
๔	นายสุรศักดิ์ ป้องโส	กรรมการ	
๕	นางศิริวรรณ บุตรทัน	กรรมการและเลขานุการ	ศิริวรรณ

ผู้ไม่มาประชุม

- ไม่มี

รายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕

วันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๖๕ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายสมทรง ช้างชนะ	ประธานคณะกรรมการ	สมทรง ช้างชนะ
๒	นางสาวทศพร เดชรักษา	กรรมการ	ทศพร เดชรักษา
๓	นางสาวผกาพรรณ รุ่งการนา	กรรมการ	ผกาพรรณ รุ่งการนา
๔	นายสุรศักดิ์ ป้องโส	กรรมการ	สุรศักดิ์ ป้องโส
๕	นางศิริวรรณ บุตรทัน	กรรมการและเลขานุการ	ศิริวรรณ บุตรทัน

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ที่ ๓๔๒ /๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
  - ๑.๑ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ
  - ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ
  - ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ
  - ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ
  - ๑.๕ นักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้ พิจารณากันต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

- ไม่มี

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

- การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ด้านการจัดหาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงขอให้เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ชี้แจงเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เลขานุการ

- การปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ในครั้งนี้ ให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในระยะเวลา ๓ ปี ดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒. วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคนประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตาม ภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่ และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมาย เพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๔. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มี อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ กำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และกำลังคนที่มีอยู่ให้ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๕. การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของ แต่ละส่วนราชการ

ประธาน

- จึงขอให้คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ช่วยพิจารณาเพื่อวิเคราะห์ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ที่มีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่มหรือลดตำแหน่งเพื่อให้เหมาะสม กับปริมาณงาน

ที่ประชุม

- รับทราบ

๔.๑ เรื่องขอความเห็นชอบปรับปรุงงาน ของส่วนราชการกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

ประธาน

- ขอให้เลขานุการ ได้เป็นผู้ชี้แจง

เลขานุการ

-ส่วนราชการ กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้แจ้งความประสงค์ขอความเห็นชอบปรับปรุง งานของกองคลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับ ปรับปรุง ครั้งที่ ๒) รายละเอียดดังนี้

กองคลัง (งานตามโครงสร้างเดิม)	กองคลัง (งานตามโครงสร้างใหม่)
<b>กองคลัง</b> - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>กองคลัง</b> - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

ประธาน - เลขานุการก็ชี้แจงมาให้คณะกรรมการทราบเรียบร้อยแล้ว มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามเพิ่มเติมหรือไม่

มติที่ประชุม - เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เปลี่ยนแปลงงานของกองคลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

๔๒ เรื่องขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒)

ปลัด อบต. - ในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) การวางแผนอัตรากำลังมีส่วนสำคัญที่จะใช้ประกอบการจัดทำแผนเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายตาม พรบ.บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๓๕ การคำนึงถึงค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่กำหนดไว้ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ก็เป็นส่วนหนึ่งที่จะต้องนำมาพิจารณาในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในครั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ขอให้คณะกรรมการช่วยพิจารณาวิเคราะห์ตำแหน่งของพนักงานที่มีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่มหรือลดตำแหน่ง ตลอดจนการยุบส่วนราชการที่เห็นว่าจะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรลงได้ เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงานต่อไป

ที่ประชุม - รับทราบ

ปลัด อบต. - การจะกำหนดกรอบอัตรากำลังควรพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของชุมชน และของรัฐ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของตน และเสริมสร้างสังคมที่มีคุณภาพ
๓. ยุทธศาสตร์การส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมชุมชน
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

ส่วนรายละเอียดขอเชิญผู้อำนวยการกองคลัง เป็นผู้ชี้แจง

ผู้อำนวยการกองคลัง ขอบคุณค่ะ ขออนุญาตชี้แจงดังนี้ค่ะ ด้วยปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้แบ่งโครงสร้างส่วนราชการ ๔ กอง คือ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นตามลำดับ และจำเป็นต้องมีการวางแผนและแนวทางการบริหารการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและบรรลุต่อเป้าหมายขององค์กร ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย พร้อมให้มีความสอดคล้อง /กับความ...

กับความต้องการของประชาชน ทั้งด้านการให้บริการ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต และการบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด การปฏิบัติงานระบบราชการมีความมุ่งหมายเพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสและคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักโดยการยึดหลักเกณฑ์การบริหารบ้านเมืองที่ดี ซึ่งมุ่งเน้นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกันสามารถเดียวกันสามารถบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐตามแนวทางดังกล่าวประกอบกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลักการที่ทำให้การบริหารจัดการ สัมฤทธิ์ผลยึดหลักการบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) ซึ่งประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักคุณธรรม จริยธรรม ความเท่าเทียมเสมอภาค หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า มีการบริหารงานโดยภาคประชาชนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลสอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาลเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย “บ้านเมืองน่าอยู่เชิดชู คุณธรรมและประโยชน์สุขของประชาชน” การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การควบคุม ตรวจสอบ การจัดการด้านการเงินการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในชุมชนเป็นหลัก และเพื่อให้การบริหารงานด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เป็นไปอย่างถูกต้องตามระเบียบของกฎหมาย และมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดจากปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามการปรับขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่งผลให้หน้าที่ความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นและมีขั้นตอนการทำงานที่ยกพอสมควร ประกอบกับในปัจจุบันมีการถ่ายโอนภารกิจต่าง ๆ ของหน่วยงานราชการ ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทมากขึ้นตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และนอกเหนือจากภารกิจหน้าที่ตามโครงสร้างของงาน

จากเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงขอกำหนดตำแหน่ง อัตราใหม่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อรองรับงานภารกิจหน้าที่รับผิดชอบ ทางด้านการคลังที่มีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังต่อไปนี้

๑. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานหรือปริมาณงานที่มากขึ้น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมไม่สามารถปรับปรุงตำแหน่งโดยเปลี่ยนจากตำแหน่งอื่นและได้ตรวจสอบแล้วไม่เป็นภาระทางงบประมาณ ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรและมีความจำเป็นในการดำเนินงานด้านการเงินและบัญชีให้มีความรวดเร็วการปฏิบัติงานรวมถึงการควบคุม ติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณการศึกษา วิเคราะห์ และเสนอความเห็นเกี่ยวกับงบประมาณเพื่อใช้ในการบริหารงบประมาณรวมถึงเพื่อปรับสายงานเพื่อความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน

๒. นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เพื่อรองรับปริมาณงานด้านงานพัสดุที่เพิ่มมากขึ้น โดยมีลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติเกี่ยวกับการรวบรวมและศึกษาข้อมูลด้านงานพัสดุ เพื่อกำหนดคุณภาพและมาตรฐานของพัสดุตรวจสอบและดูแลการจัดซื้อจัดจ้างแบบต่างๆ จัดทำรายละเอียดบัญชีหรือทะเบียนคุมทรัพย์สินเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุ เพื่อให้

/สามารถ.....



สามารถตรวจสอบวัสดุต่างๆ ได้โดยสะดวก ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง การจ้างซ่อมแซมและบำรุงรักษาพัสดุ ครุภัณฑ์ทุกประเภท เพื่อให้การจัดซื้อจัดจ้างถูกต้องตามระเบียบที่กำหนดไว้ และได้พัสดุครุภัณฑ์ที่มีคุณภาพและสอดคล้องตามความต้องการของเจ้าหน้าที่หน่วยงาน และองค์กรให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมาและได้ตรวจสอบแล้วไม่เป็นภาระทางงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม และมีความจำเป็นในการดำเนินการด้านงานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สินให้มีความรวดเร็วในการปฏิบัติงานและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างดี

ปลัด อบต.

- เนื่องจากในปัจจุบัน มีการขยายของตัวเมืองภายในเขต อบต.นาโสม ทำให้มีครัวเรือนและประชากรเพิ่มมากขึ้น ทำให้งานสาธารณสุขบุคคลต่าง ๆ จึงทำให้มีการดำเนินการด้านการบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้รับความสะดวกรวดเร็ว และทั่วถึงมีปริมาณงานและภารกิจเพิ่มมากขึ้น ประชาชนยื่นคำร้องขอความอนุเคราะห์แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนต่าง ๆ มากขึ้น และการให้บริการเกี่ยวกับการอุปโภคและบริโภคต่อกิจการระบบประปาหมู่บ้าน ในแต่ละวันมากขึ้น อบต.นาโสม จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการเกี่ยวกับจัดหางบประมาณและวิธีการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุมากขึ้น เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขออนุมัติปรับปรุงกรอบอัตรานักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ และตำแหน่ง นักวิชาการเงินบัญชี (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วและทั่วถึง จึงมีความต้องการบุคลากรที่มีความสามารถเหมาะสมตลอดจนมีความรับผิดชอบในการพัฒนางานพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สิน จัดซื้อจัดจ้างพัสดุ ซึ่งจะต้องใช้งานในระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-GP) จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน เพิ่มจำนวน ๑ อัตรา และ กำหนดตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ งานการเงินและบัญชี เพิ่มจำนวน ๑ อัตรา

ผอ.กองช่าง

- ข้าพเจ้า นายสุรศักดิ์ ป้องโส ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่าง ในส่วนของกองช่าง ไม่ประสงค์ที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดในกรอบอัตรากำลึง เห็นควรคงตำแหน่งเดิมไว้ทั้งหมด

หัวหน้าสำนักปลัด

- ข้าพเจ้านางสาวทศพร เดชรักษา ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลรักษาราชการแทนหัวหน้าสำนักปลัด ในส่วนของสำนักปลัด ไม่ประสงค์ที่จะกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือปรับลดในกรอบอัตรากำลึง เห็นควรคงตำแหน่งเดิมไว้ทั้งหมด

/นักทรัพย์...

นักทรัพยากรบุคคล - ตามที่ได้คำนวณภาระค่าใช้จ่ายเบื้องต้น กรณีที่กองคลัง ได้ขอกำหนดตำแหน่งใหม่ ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และกองคลัง กำหนดขึ้นใหม่นั้น ภาระค่าใช้จ่ายในส่วนของหมวดเงินเดือน ที่ตั้งไว้ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ เพิ่มขึ้นคิดเป็นร้อยละ ๑.๔๔ ถือว่าเป็นภาระค่าใช้จ่ายที่ยังไม่สูง

- ในส่วนของการปรับปรุงตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) และตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) ไม่กระทบต่องบประมาณรายจ่ายด้านงานบุคคล

ปลัด อบต. - จากภาระค่าใช้จ่ายในเบื้องต้นที่นักทรัพยากรบุคคลได้คำนวณไว้ นั้น ถือว่าเป็นภาระค่าใช้จ่ายที่ยังไม่สูงมาก เห็นว่าเราสามารถปรับปรุงตำแหน่งและกำหนดตำแหน่งเพิ่มได้ ส่วนในการจัดทำแผนในครั้งต่อไป ค่อยมาประเมินกันอีกที่ว่าจำนวนบุคลากรในองค์กรมีความเหมาะสมกับปริมาณงานในองค์กรหรือไม่

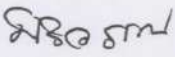
ประธาน - มีคณะกรรมการท่านใดมีข้อสงสัยหรือมีความคิดเห็นใดเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติที่ประชุมในการให้กำหนดตำแหน่งตามที่เสนอ

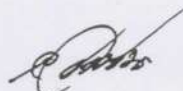
ที่ประชุม - เห็นควรกำหนดตำแหน่งตามที่เสนอ ด้วยมติที่เป็นเอกฉันท์

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดจะเสนอในที่ประชุมหรือไม่ หากไม่มีขอปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๕๕ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จดยางานการประชุม  
(นางศิริวรรณ บุตรตัน)  
เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม  
(นายสมทรง ช่างชนะ)

ประธานคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี