



แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี



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

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม สามารถคาดคะเนได้ว่า โบนัสขาดในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ช่างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้มีการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 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 มีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

สารบัญ

| | หน้า |
|--|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๑ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๒ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๓ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน | ๖ |
| ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา | ๗ |
| ๖. การกิจหลัก และการกิจรอง | ๑๔ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๑๕ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๑๗ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๒๖ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๒๘ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๓๔ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๓๖ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น | ๓๘ |

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตราค่าจ้างคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตราค่าจ้างฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตราค่าจ้างอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ 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) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตราค่าจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตราค่าจ้างและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑.๓ มติในที่ประชุม คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ครั้งที่ ๗/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงได้ปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้าง 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 สามารถควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

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

กำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุ่งมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๖ 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 กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ที่อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่เพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ 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 ยังมีร่องรပ်ไม่ทั่วถึง
- 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 การผูกขาดผลผลิตทางการเกษตร
- 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. 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 การเฝ้าระวังโดยไม่ปรึกษาแพทย์

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 ทำให้ผลผลิตไม่เต็มที่เท่าที่ควร

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

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

/ยุทธศาสตร์...

☆ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของรัฐ

เพื่อให้องค์กรภาคประชาชนมีความเข้มแข็ง และร่วมกันแก้ไขปัญหายาเสพติดให้หมดไปดูแล และป้องกันสาธารณสุขที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่

☆ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน การศึกษา และสังคมที่มีคุณภาพ

๑. ส่งเสริมให้เด็กนักเรียนมีคุณภาพทางการศึกษาที่ดีและได้รับการส่งเสริมด้านการเรียนการสอน ที่มีประสิทธิภาพ

๒. ส่งเสริมการพัฒนางานด้านสาธารณสุขเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ประชาชนทุกกลุ่มทุกวัยมีการออกกำลังกาย เล่นกีฬาเหมาะสมกับสภาพวัย

๔. เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสได้รับสิทธิ โอกาสและมีคุณภาพ การดำรงชีวิตที่ดีดำรง

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 ทริพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๑. ประชาชนมีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ

๒. อนุรักษ์ รักษาสิ่งแวดล้อมชุมชนให้อยู่ในสภาพที่ดีตลอดไป

☆ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนากระบวนการจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๑. พัฒนาบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย สร้างความประทับใจในบริการสาธารณะ ให้กับประชาชน

๒. บุคลากรมีศักยภาพการทำงานตามหลักธรรมาภิบาลในการให้บริการประชาชน

๓. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจและมีส่วนร่วมทางการเมืองและการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล 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 การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๓๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๓๔))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๓๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๓๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีการกึ่งที่เกี่ยวข้อง 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. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีการกึ่งที่เกี่ยวข้อง 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 มีการกึ่งที่เกี่ยวข้อง 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. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกึ่งที่เกี่ยวข้อง 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(๖))

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

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง 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 ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

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>จุดแข็ง S</p> <p>๑. เจ้าหน้าที่ผ่านการฝึกอบรมความรู้เรื่องระเบียบปฏิบัติหน้าที่และปฏิบัติงานตามระเบียบกฎหมายอย่างเคร่งครัด</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่ที่มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</p> <p>๓. เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เจ้าหน้าที่จึงสามารถเข้าถึงความต้องการของประชาชนและสามารถแก้ไขปัญหาได้เร็ว</p> | <p>จุดอ่อน W</p> <p>๑. ระบบบริหารจัดการ ระเบียบกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาซึ่งบางครั้งเจ้าหน้าที่หากไม่ศึกษาอย่างครบถ้วนและขาดความชัดเจนในการดำเนินงานอาจเกิดความผิดพลาดได้</p> <p>๒. ระบบข้อมูลและการรายงานผล ปัญหาระบบสารสนเทศเพื่อการรายงานผลยังมีความล่าช้าส่งผลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานช้า</p> <p>๓. ผู้บริหารสามารถกำหนดนโยบายที่มีความยืดหยุ่นตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลามีความเสี่ยงต่อการตัดสินใจผิดพลาด</p> |
| <p>โอกาส O</p> <p>๑. เจ้าหน้าที่ที่มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</p> <p>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</p> <p>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน</p> | <p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ปัญหาระบบสารสนเทศเพื่อการรายงานผลและข้อมูลยังมีความล่าช้าทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ช้าตาม</p> <p>๒. มีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ไม่เต็มที่</p> <p>๓. มีอัตราตำแหน่งว่าง มีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</p> |

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (ระดับองค์กร)

| | |
|--|---|
| <p>จุดแข็ง S</p> <p>๑.เป็นองค์กรนิติบุคคลที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และมีระเบียบข้อกฎหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน</p> <p>๒.เป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดจึงสามารถเข้าถึงความต้องการของประชาชนและสามารถแก้ไขปัญหาได้เร็ว</p> <p>๓.มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงและมีเครื่องคอมพิวเตอร์และครุภัณฑ์สำนักงานพร้อมใช้งานทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน</p> <p>๔.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</p> <p>๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและมีอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p> | <p>จุดอ่อน W</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.อาคารสำนักงานมีพื้นที่จำกัดคับแคบ</p> |
| <p>โอกาส O</p> <p>๑.เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนอย่างใกล้ชิด มีงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อการบริหารจัดการและพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น</p> <p>๒.ตำบลนาโสมเป็นพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การต่อยอดในการผลิตพืชผลด้านการเกษตรที่ให้ผลทางเศรษฐกิจสูงและพลังงานทดแทน ได้แก่ อ้อย และการบริการขนส่งสินค้าขนาดใหญ่ (Logistics)</p> <p>๓.มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกเชื่อมต่อไปยังแหล่งท่องเที่ยวหลายแห่งเหมาะแก่การส่งเสริมการค้าชุมชนและพัฒนาเป็นประตูสู่แหล่งท่องเที่ยว</p> <p>๔.มีกลุ่ม องค์กรประชาชน ชมรมต่างๆ ที่รวมตัวกันจัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย</p> <p>๕.เจ้าหน้าที่มีความคุ้นเคยและใกล้ชิดประชาชนและ ผู้นำชุมชนสามารถติดต่อประสานงานง่ายขึ้น</p> | <p>ข้อจำกัด T</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
- ๖.๑.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๔ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๕ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๖ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๗ 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.การพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กร 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 งานการเงิน การบัญชี งานบริหารงานคลัง ภารกิจด้านนี้ เกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพด้านการคลังท้องถิ่น ซึ่งครอบคลุมงานการเงินและบัญชี การพัสดุ และที่สำคัญอีกด้าน คือ การพัฒนารายได้ท้องถิ่น ที่ผู้ร่วมรับผิดชอบต้องมีความรู้ ความชำนาญที่เหมาะสมกับภารกิจที่มีอยู่ ดังนั้น ใน ภาพรวม ภารกิจด้านนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมต้องการบุคลากร ๕ อัตรา คือ นักบริหารงานคลัง เจ้า พนักงานพัสดุ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) และผู้ช่วยเจ้า พนักงานจัดเก็บรายได้

/๔.การส่งเสริม...

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

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

๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ ผู้พิการ เด็ก เยาวชน สตรี และประชาชน ผู้ด้อยโอกาส การปฏิบัติงานนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมได้กำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบของงานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดบุคลากรไว้ ๑ อัตรา คือ นักพัฒนาชุมชน

๗. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ธรรมชาติ เนื่องจากปริมาณงานในอนาคตคาดว่าจะยังมีไม่มาก องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงกำหนดไว้ในกลุ่มงานบริหารทั่วไป บุคลากรที่รับผิดชอบ จึงอยู่ในผู้รับผิดชอบภารกิจตามข้อ ๒

๘. การพัฒนาและส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยว เนื่องจากปริมาณงานในอนาคตคาดว่าจะยังมีไม่มาก องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จึงกำหนดไว้ในกลุ่มงานบริหารทั่วไป บุคลากรที่รับผิดชอบจึงอยู่ในผู้รับผิดชอบภารกิจตามข้อ ๒

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

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

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

/สงเคราะห์...

สงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการ
ท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณ
ภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและ
พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และ
ราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ
รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และ
แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 และแต่งตั้งให้พนักงาน
ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการ
ทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม
ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๒. **กองคลัง** มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี
ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษา
เงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชี
ทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วย
จัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งาน
ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี
งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งาน
เกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการ
คลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกอง
คลัง ดังนี้

๒.๑ งานการเงิน

๒.๒ งานบัญชี

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้
พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี
การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด
ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม
ความรู้ 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 กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษาเจ้าหน้าที่ 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

๕. **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุ และทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข 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 ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณสมบัติตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงานเพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

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

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

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

๑. สำนักปลัด
 - ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ๗ อัตรา
 - ๑.๒ พนักงานจ้าง ๖ อัตรา
๒. กองคลัง
 - ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ๓ อัตรา
 - ๒.๒ ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา
 - ๒.๓ พนักงานจ้าง ๓ 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 ผู้ได้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ หน่วยตรวจสอบภายในมีฐานตำแหน่งกองขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 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 | งานการเงิน | ๑ | - | - | - |
| | งานบัญชี | ๑ | ๑ | - | - |
| | งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | - | - | ๑ | - |
| | งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | ๑ | - | - | - |
| กองช่าง | งานก่อสร้าง | - | - | ๑ | - |
| | งานออกแบบและควบคุมอาคาร | ๒ | - | - | - |
| | งานประสานสาธารณูปโภค | - | - | - | - |
| กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | งานบริหารงานศึกษา | ๑ | - | - | - |
| | งานกิจการโรงเรียน | ๑ | - | ๒ | ๑ |
| หน่วยตรวจสอบ ภายใน | งานตรวจสอบภายใน | ๑ | - | - | - |

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

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

/ประเด็น...

| ประเด็นยุทธศาสตร์ | เป้าประสงค์ | ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ |
|---|---|--|
| ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงและความสงบสุขของรัฐ | - เพื่อให้ประชาชนในตำบลได้ร่วมกิจกรรมและมีส่วนร่วม เกิดชุมชน ปกป้องสถาบันสำคัญของชาติธรรมาภิบาลให้เยาวชนและ ประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความ ต้องการการแก้ปัญหา ส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลัก ธรรมาภิบาล | - ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - ผอ.กองคลัง - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - ครู/ผ.ศ.ครูผู้ดูแลเด็ก - นักวิชาการตรวจสอบภายใน |
| | - เพื่อให้องค์กรภาคประชาชนมีความเข้มแข็ง และร่วมกันแก้ไข ปัญหาสาธารณสุขให้หมดไปดูแลและป้องกันสาธารณสุขที่อาจ เกิดขึ้นในพื้นที่ | - ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - ผอ.กองช่าง - เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ - ส.จ.พ.ง.ธุรการ - นักการภารโรง - พนง.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา - พนง.ขับรถยนต์ - คนงานทั่วไป |
| ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคน การศึกษา และ สังคมที่มี คุณภาพ | - ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการ สิ่งแวดล้อม ป้องกันโรคติดต่อ ทั้งชุมชน โรงเรียน และ หน่วยงานรัฐในพื้นที่ ส่งเสริมการพัฒนาทางด้านสาธารณสุข เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ | - ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ |
| | - ให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็ก และเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม ด้านการกีฬาและนันทนาการและส่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้แก่เด็กและเยาวชนนอกสถานศึกษา | - ปลัด อบต. - ทน.สำนักปลัด - นักวิเคราะห์ฯ - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ - ผอ.กองการศึกษา - ครู /ผ.ศ.ครู |
| | - เพื่อการส่งเสริมผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ติดเชื่อ เอดส์และผู้ประสบสาธารณภัย. เด็ก สตรี เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสได้รับสิทธิ โอกาสและมี คุณภาพการดำรงชีวิตที่ดีทั่วถึง | - ปลัด อบต. - นักพัฒนาชุมชน - นักทรัพยากรบุคคล |

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

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------|--|------|------|----------------------|------|------|----------|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๑. สำนักปลัด อบต. (๑๑) | | | | | | | | |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| นักทรัพยากรบุคคล/ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| พนักงานผลิตน้ำประปา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| นักการภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๒. กองคลัง (๑๔) | | | | | | | | |
| นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัสดุ/ปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

/ส่วนราชการ...

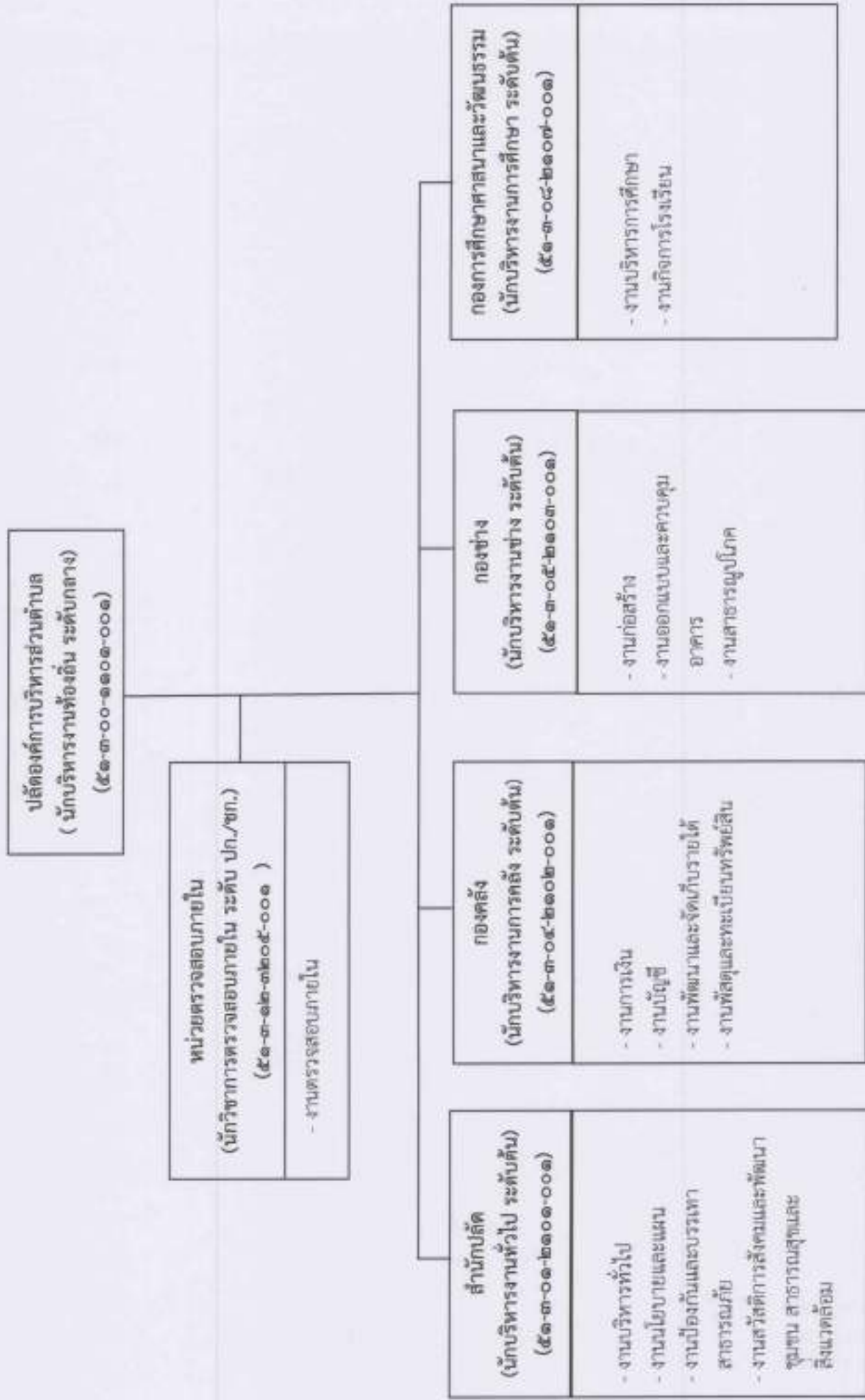
| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรา กำลัง เดิม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|---|--------------------------------|---|-----------|-----------|--------------------------|----------|----------|------------|
| | | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔ | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | |
| ๓. กองช่าง (๑๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ครู (ศศ.๒) (อุทหนุนจากรัฐ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (อุทหนุนจากรัฐ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ว่าง |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิ งบท้องถิ่น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป คนงานทั่วไป | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| รวม | ๒๑ | ๒๑ | ๒๑ | ๒๑ | +๑ | - | - | |

| ลำดับ ที่ | ชื่อรายงาน | ระดับ ตำแหน่ง | จำนวน ที่ออก | จำนวนที่ปฏิบัติงาน | | | อัตราจ้างตาม เพิ่ม/ลด | | | การส่งจ่าย เงินขึ้น (๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๑) | | | หมายเหตุ | |
|--|--|------------------|-----------------|--------------------|--------------|-----------------------|--------------------------|----------------|----------------|----------------------------|----------------|----------------|-------------------|----------------|----------------|----------|---------|
| | | | | จำนวน (คน) | เดือน (๑) | เงินประจำ ตัว(บาท) | จำนวน คน/ปี | จำนวน คน/ปี | จำนวน คน/ปี | จำนวน คน/ปี | จำนวน คน/ปี | จำนวน คน/ปี | จำนวน คน/ปี | จำนวน คน/ปี | จำนวน คน/ปี | | |
| งบดำเนินงาน | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๘ | ผู้ช่วยกรรมการฯ-๘ (นักบริหารงานทั่วไป) | ชั้น | ๑ | ๑ | ๑ | ๑๖,๐๐๐ | - | - | ๑๖,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖,๐๐๐ | ๑๖,๐๐๐ | ๑๖,๐๐๐ |
| ๑๙ | นายช่างโพง | ป.๗/๗ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | - | - | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๐ | ผู้ช่วยช่างโพง | - | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | - | - | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๑ | ผู้ช่วยช่างโพง (นักบริหารงานทั่วไป) | ชั้น | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | - | - | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ |
| ๒๒ | ผู้ช่วยช่างโพง | ชั้น | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | - | - | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | ผู้ช่วยช่างโพง | ชั้น | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | - | - | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๔ | ผู้ช่วยช่างโพง | ชั้น | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | - | - | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๕ | ผู้ช่วยช่างโพง | ชั้น | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | - | - | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | นายช่างโพง | - | ๑ | ๑ | ๑๐๔,๐๐๐ | - | - | ๑๐๔,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๐๔,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๐๔,๐๐๐ | ๑๐๔,๐๐๐ | ๑๐๔,๐๐๐ | ๑๐๔,๐๐๐ |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๗ | นักบริหารงานส่วนตำบล | ป.๖/๖ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | - | - | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ |
| รวมงบดำเนินงาน | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ๑ | ๑ | ๑๐๔,๐๐๐ | - | - | ๑๐๔,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๐๔,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๐๔,๐๐๐ | ๑๐๔,๐๐๐ | ๑๐๔,๐๐๐ | ๑๐๔,๐๐๐ |
| (๑) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ๑ | ๑ | ๑๕,๖๐๐ | - | - | ๑๕,๖๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๕,๖๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๕,๖๐๐ | ๑๕,๖๐๐ | ๑๕,๖๐๐ | ๑๕,๖๐๐ |
| (๒) รวมเงินค่าใช้ขงบุคคลที่เกิน | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | - | - | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ |
| (๓) คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | - | - | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ |

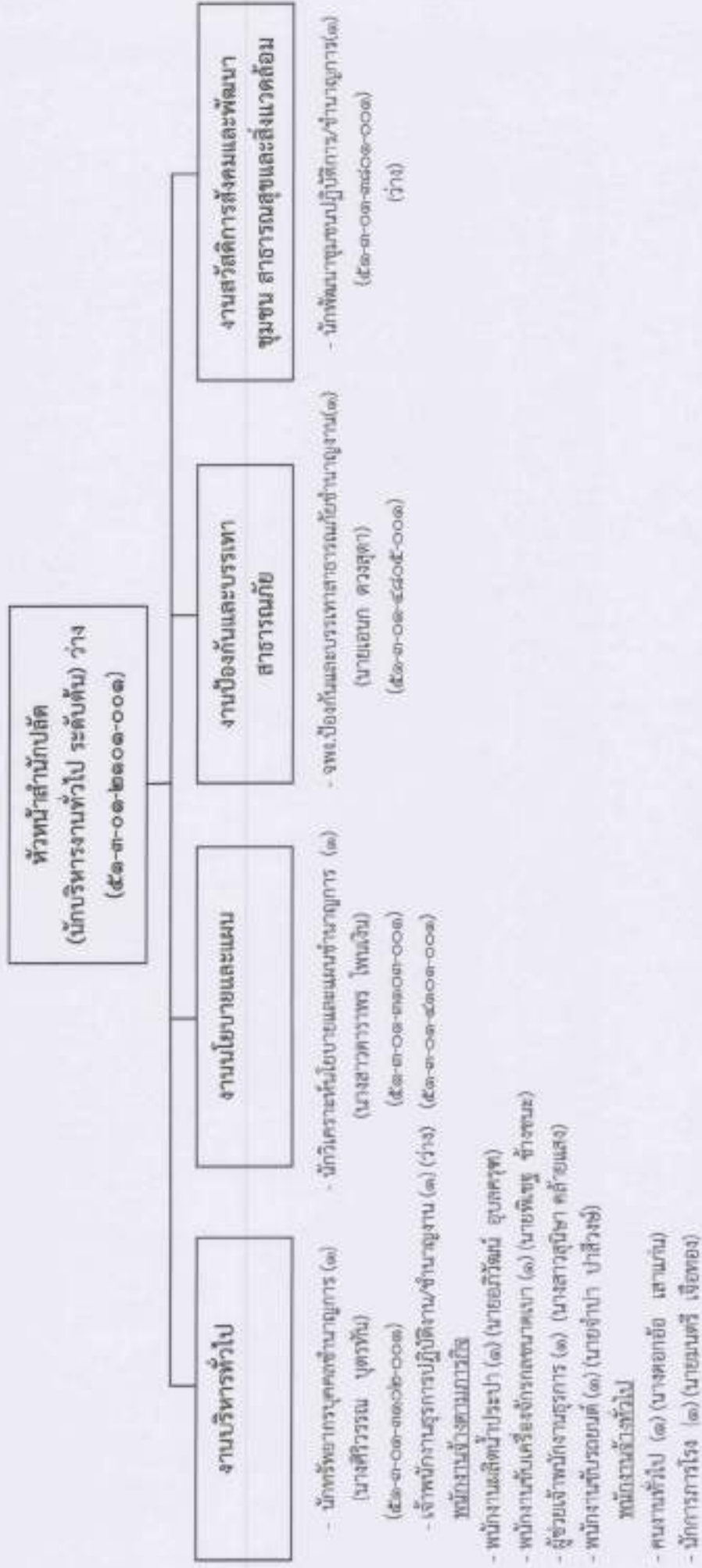
คิดงบประมาณจ่ายประจำปี ดังนี้

| | | | |
|----------------------------|---------|---------|---------|
| งบประมาณการจ่ายประจำปี ๑๕% | ๑๕,๖๐๐ | ๑๕,๖๐๐ | ๑๕,๖๐๐ |
| งบประมาณการจ่ายประจำปี ๕๐% | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ |
| งบประมาณการจ่ายประจำปี ๑๕% | ๑๕,๖๐๐ | ๑๕,๖๐๐ | ๑๕,๖๐๐ |
| งบประมาณการจ่ายประจำปี ๕๐% | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ | ๑๖๗,๐๐๐ |

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

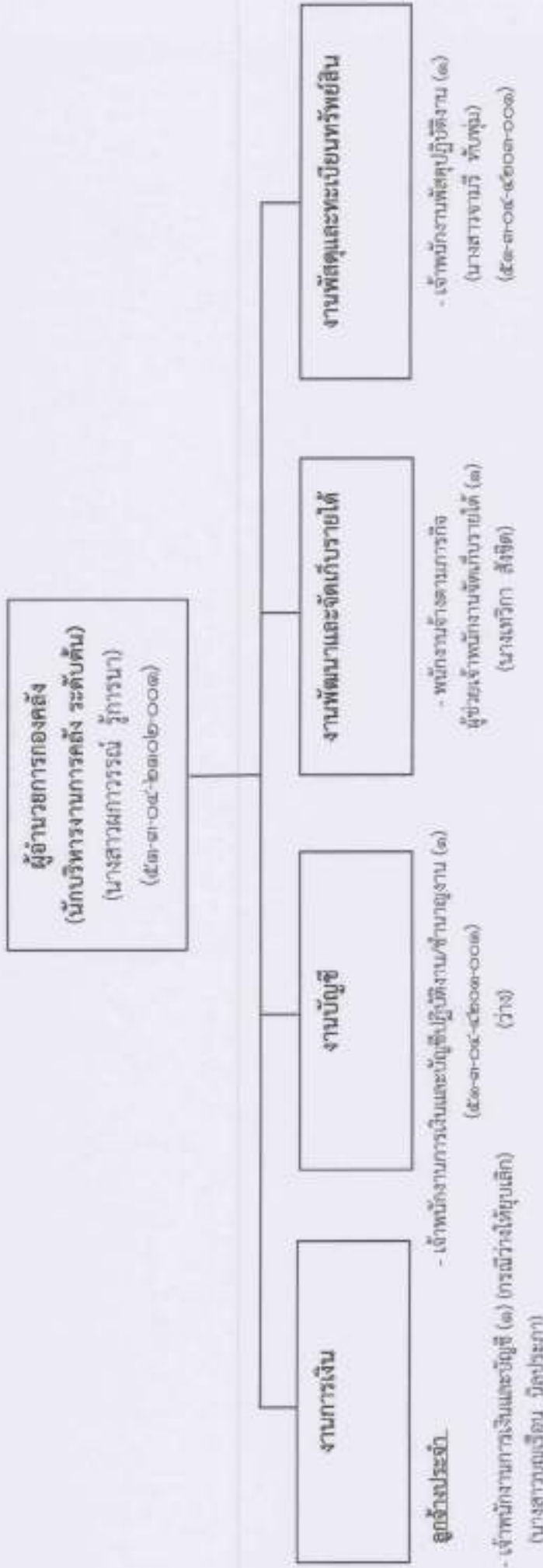


โครงสร้างของสำนักปลัด



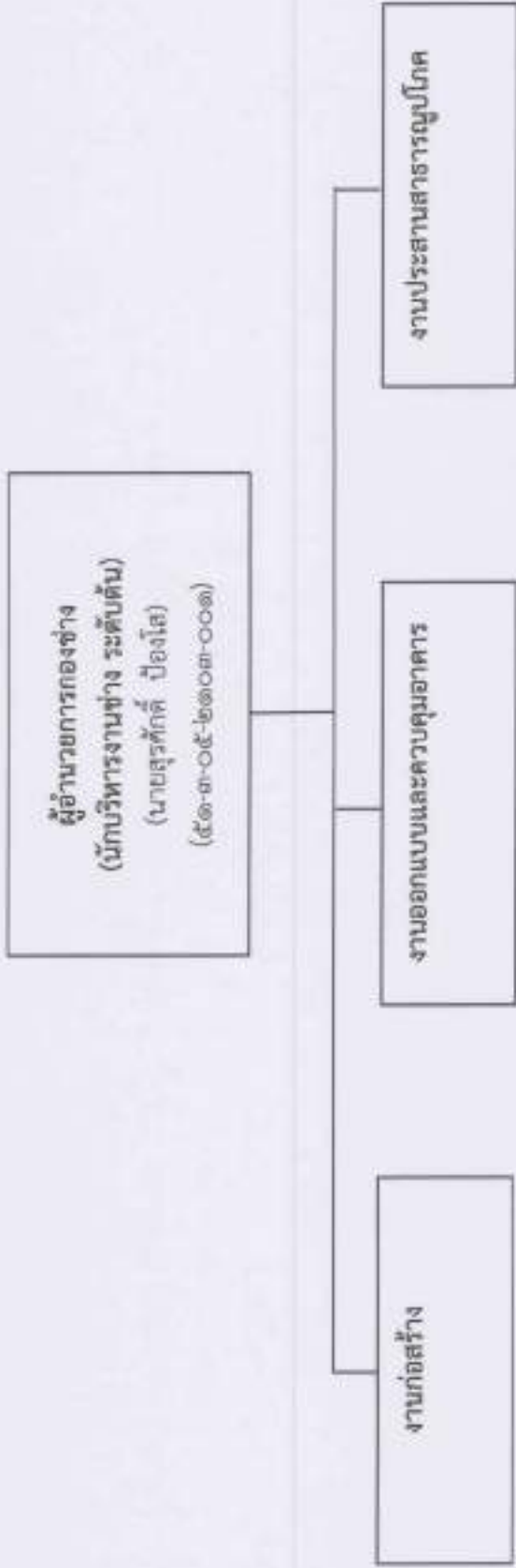
| ระดับ | ประเภทอำนาจการท้องถิ่น | | | ประเภทวิชาการ | | | ประเภททั่วไป | | | รวม | พนักงานจ้าง | |
|-------|------------------------|------|-----|---------------|----------|---------------|--------------|------------|----------|-----|-------------|--------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ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

โครงสร้างขององค์กร



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

โครงสร้างของกองช่าง



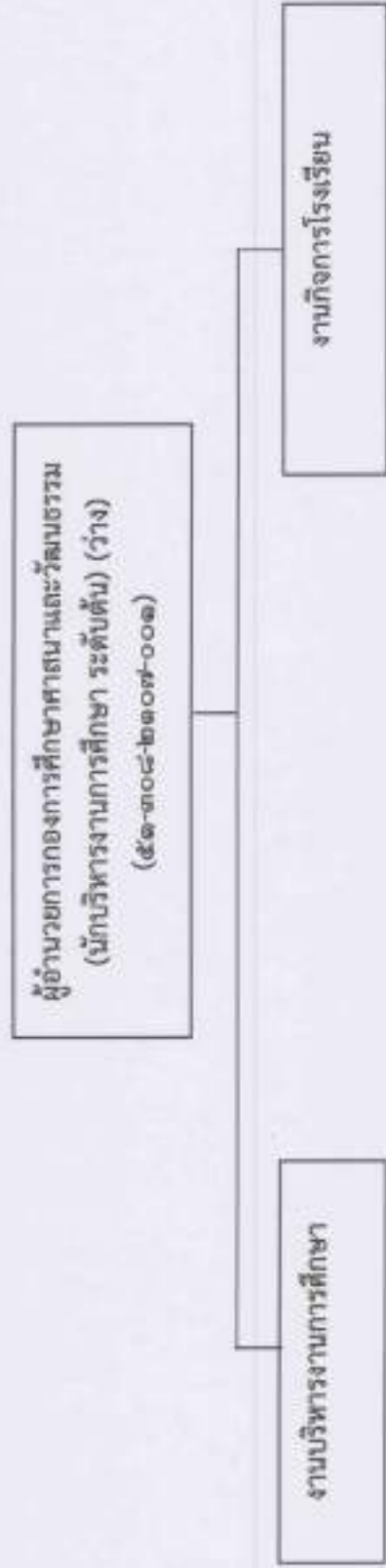
พนักงานช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
(นายธีรวัฒน์ สุชีล)

ผู้ช่วยนายช่าง (๑)
(นายสุรศักดิ์ ป็องใส)
(๕๕-๓-๐๕-๒๓๐๓-๐๐๑)

นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ช่างโยธา (๑) (ว่าง)
(๕๕-๓-๐๕-๔๓๐๓-๐๐๑)

| ระดับ | ประเภทอำนาจท้องถิ่น | | | ประเภทวิชาการ | | | ประเภททั่วไป | | | รวม | ตุลาการประจำ | พนักงานจ้าง | |
|-------|---------------------|------|-----|---------------|----------|---------------|--------------|------------|----------|-----|--------------|-------------|--------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญงาน | | | | อาวุโส |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | ๒ | - | ๑ |

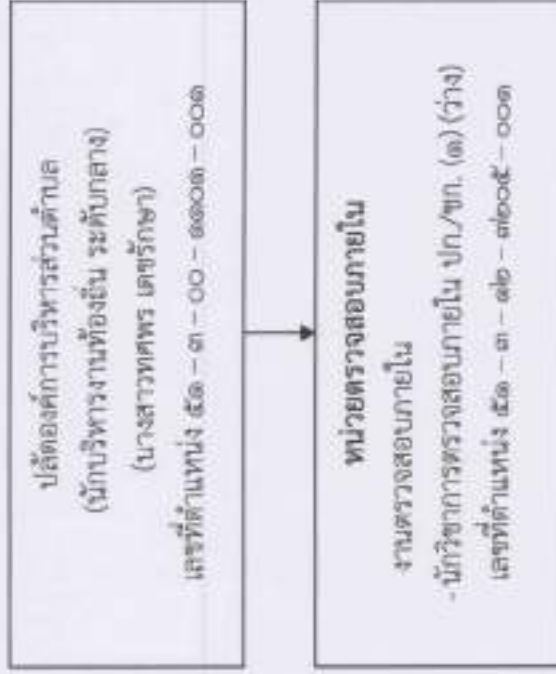
โครงสร้างของกองการศึกษาและวัฒนธรรม



- ครู คศ. ๒ (๑)
(นางบุญเรือน ฮาพบู่)
(๕๑๓๐๘๖๖๐๐๐๕๓)
- พนักงานจ้างสมทบกรือ
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑) (จบ อปท.)
(นางสาวภักติสุภา ดวงสุตา)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑) (ว่าง) (จบเงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป (๑)
(นางสาววิศตา เสาแก่น)

| ระดับ | ประเภทอำนาจการท้องถิ่น | | | ประเภทวิชาการ | | | ประเภททั่วไป | | | รวม | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |
|-------|------------------------|------|-----|---------------|---------------|----------|--------------|-------|------|-----|--------------|-------------|
| | ต้น | กลาง | สูง | จำนวนการ | จำนวนการพิเศษ | จำนวนงาน | ชำนาญ | อาาไส | คศ.๒ | | | |
| จำนวน | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | ๑ | ๒ | - | ๓ |

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

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

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

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

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๓๐๓๓.๔/๔๒ 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 ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าถึง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต้องการปฏิบัติราชการ 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 จัดทำขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมบัญญัติแห่งราชอาณาจักรไทย 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 ซึ่งยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามบทบัญญัติของรัฐธรรมบัญญัติแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ดังนี้

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

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบต่อ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชน

ให้นำอยู่คู่คุณธรรมและคุณลักษณะสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ภาคผนวก

-รายงานการประชุมคณะกรรมการ
จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ

๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม อำเภอชัยนาท จ.ลพบุรี.....

ที่ สป กว๖๓ / ๒๕๖๔

วันที่ ๒๑ มิถุนายน ๒๕๖๔

เรื่อง ประชุมพิจารณาโครงสร้างส่วนราชการใหม่.....

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (ผ่านหัวหน้าสำนักปลัด/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม)

๑. เรื่องเดิม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ตามประกาศ ข้อ ๑.๑ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ดังนี้

๒.๑.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลักประกอบด้วย

๒.๑.๑.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

๒.๑.๑.๒ กองคลัง

๒.๑.๑.๓ กองช่าง

๒.๑.๑.๔ หน่วยตรวจสอบภายใน

๒.๑.๒ ส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงานหรือฝ่ายหรือ

กลุ่มงาน
๒.๑.๓ การกำหนดส่วนราชการหลักเป็นส่วนราชการที่จำเป็นในครั้งแรก โดยความเห็นชอบ ของ ก.อบต.จังหวัด และมีต้องประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการปรับเปลี่ยนตำแหน่ง

๒.๑.๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือตัวชี้วัด และ เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๒.๑.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย /กลุ่มงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องกับบัญชีตามโครงสร้างส่วนราชการ โดยขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด

๒.๒ องค์การ...

๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ
มีส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ

๒.๒.๑ สำนักปลัด

๒.๒.๒ กองคลัง

๒.๒.๓ กองช่าง

๒.๒.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓. ขี้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และ
เงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก
หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๔. ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย คณะกรรมการการจัดทำแผน
อัตรากำลัง รวมถึงหัวหน้าส่วนราชการ ทราบดีถึงความเป็นไปเป็นมาของประกาศหลักเกณฑ์ฉบับใหม่
จึงเห็นควรประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อชี้แจง
ความเป็นไปเป็นมาดังกล่าว

๕. ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณากำหนดวันประชุม เพื่อพิจารณาเรื่อง
ดังกล่าวต่อไป

ฉัตรพร

(นางศิริวรรณ บุตรหิน)

เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

- กำหนดประชุมวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.
- สถานที่ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

(นายสมทรง ช้างชนะ)

ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔
วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๘.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ที่ ๕๔๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

- | | |
|--|---------------|
| ๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ | |
| ๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๕ นักทรัพยากรบุคคล | เลขานุการ |

๒. คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

- ๔.๑ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม โครงสร้างเดิม
- ๔.๒ พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม โครงสร้างใหม่
- ๔.๓ พิจารณาภาระค่าใช้จ่าย งบบุคลากร ตามมาตรา ๓๕ ตามโครงสร้างใหม่

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

- ๕.๑.....
- ๕.๒.....



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ที่ ๕๔๓ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตลอดจนอำนวยการให้บริการให้ประชาชน อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้ง คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ประกอบด้วยบุคคล ดังต่อไปนี้

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

คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมทรง ช้างชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ใบลงชื่อผู้ร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔

วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ผู้มาประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ | หมายเหตุ |
|----------|--------------------------|---------------|------------|----------|
| ๑ | นายสมทรง ช่างชนะ | ประธานกรรมการ | | |
| ๒ | นางสาวทศพร เศษรักษา | กรรมการ | | |
| ๓ | นางสาวศกาวรรณ์ รุ่งการนา | กรรมการ | | |
| ๔ | นายสุรศักดิ์ ป้องไส | กรรมการ | | |
| ๕ | นางศิริวรรณ บุตรหัน | เลขานุการ | | |

ผู้เข้าร่วมประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ | หมายเหตุ |
|----------|-------------|---------|------------|----------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

ผู้เข้าประชุม คน
ผู้เข้าร่วมประชุม - คน
ผู้ขาดประชุม - คน

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔
วันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๔ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ผู้มาประชุม

| ลำดับที่ | ชื่อ-สกุล | ตำแหน่ง | ลายมือชื่อ |
|----------|-------------------------|---------------|-------------------|
| ๑ | นายสมทรง ช่างชนะ | ประธานกรรมการ | สมทรง ช่างชนะ |
| ๒ | นางสาวทศพร เดชรักษา | กรรมการ | ทศพร เดชรักษา |
| ๓ | นางสาวผกาพรรณ รุ่งการนา | กรรมการ | ผกาพรรณ รุ่งการนา |
| ๔ | นายสุรศักดิ์ ปोंงใส | กรรมการ | สุรศักดิ์ ปोंงใส |
| ๕ | นางศิริวรรณ บุตรหัน | เลขานุการ | ศิริวรรณ บุตรหัน |

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายสมทรง ช่างชนะ ประธานคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เป็นประธานที่ประชุมกล่าวเปิดประชุม และดำเนินการประชุม โดยมีวาระการประชุม ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ที่ ๕๔๓ /๒๕๖๓ ลงวันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

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

๒. คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนพิจารณาค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

/ระเบียบวาระ.....

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

เรื่องรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

มติที่ประชุม

รับรอง

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

- การพิจารณาในวาระนี้ ให้เลขานุการชี้แจงในที่ประชุมทราบที่ไปที่มาให้คณะกรรมการทราบก่อนครับ ซึ่งประกอบด้วย
 - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม โครงสร้างเดิม
 - แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม โครงสร้างใหม่
 - ภาระค่าใช้จ่าย งบประมาณ ตามมาตรา ๓๕ ตามโครงสร้างใหม่

เลขานุการ

- หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและที่มาที่ไม่มีดังนี้ค่ะ
 ๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓
 ๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เปรียบเทียบตาราง โครงสร้างส่วนราชการหลัก และโครงสร้างส่วนราชการที่อาจมีหรือโครงสร้างส่วนราชการทางเลือก เพื่อให้เห็นภาพดังนี้ค่ะ

| ประเภท อบต. | โครงสร้างส่วนราชการหลัก | โครงสร้างส่วนราชการที่อาจมี |
|-------------|--|--|
| ประเภทสามัญ | มี ๔ ส่วนราชการ - สำนักปลัด อบต. - กองคลัง - กองช่าง - หน่วยตรวจสอบภายใน | สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล กองการประปา กองช่างสุขาภิบาล กองสวัสดิการสังคม กองการแพทย์ กองส่งเสริมการเกษตร กองกิจการพาณิชย์ |

/กองกิจการ...

| ประเภท อบต. | โครงสร้างส่วนราชการหลัก | โครงสร้างส่วนราชการที่อาจมี |
|--------------------------------|---|---|
| | | กองกิจการขนส่ง กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองพัสดุและทรัพย์สิน กองสาธารณสุขและทะเบียนทรัพย์สิน กองนิติการ กองวิเทศสัมพันธ์ กองเทคนิค กองผังเมือง กองการท่องเที่ยวและกีฬา กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.อบต.กำหนด |
| สามัญสูง และ ประเภทพิเศษ | มี ๘ ส่วนราชการ - สำนักปลัด อบต. - กองคลัง - กองช่าง - กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ - กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - กองการเจ้าหน้าที่ - หน่วยตรวจสอบภายใน | สำนักงานเลขานุการ อบต. กองประปา กองช่างสุขาภิบาล กองสวัสดิการและสังคม หน่วยตรวจสอบภายใน กองการแพทย์ กองส่งเสริมการเกษตร กองกิจการพาณิชย์ กองกิจการขนส่ง กองพัฒนาชนบท กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กองพัสดุและทรัพย์สิน กองนิติการ กองวิเทศสัมพันธ์ กองเทคนิค กองผังเมือง กองทะเบียนราษฎรและบัตร ป.ป.ช. กองการท่องเที่ยวและกีฬา กองสาธารณสุขและทะเบียนทรัพย์สิน |

๑. ประกาศดังกล่าวข้างต้น เมื่อหาสาระที่มีการเปลี่ยนแปลงสำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม และกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย

- สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
- กองคลัง
- กองช่าง
- หน่วยตรวจสอบภายใน

๑.๑ ส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงานหรือฝ่ายหรือกลุ่มงาน

๑.๒ การกำหนดส่วนราชการหลักในครั้งแรก โดยความเห็นชอบ ของ ก.อบต.จังหวัด และมีต้องประเมินตัวชี้วัด อาจใช้วิธีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือการปรับเกี่ยตำแหน่ง

๑.๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง กำหนดหน่วยตรวจสอบภายในและกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน อย่างน้อย ๑ อัตรา โดยมีต้องประเมินปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ หรือตัวชี้วัด และ เสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๑.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลที่ประกาศกำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย ไม่สอดคล้องกับชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วน หรือชื่อฝ่าย /กลุ่มงาน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสนอเรื่องขอเปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องกับบัญชีตามโครงสร้างส่วนราชการ โดยขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัด

๒. ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีส่วนราชการ ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

- ๒.๑ สำนักปลัด
- ๒.๒ กองคลัง
- ๒.๓ กองช่าง
- ๒.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓. การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับโครงสร้างที่มีผลกระทบต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม โดยตรง ที่ต้องดำเนินการมีดังนี้

| ประเภทสามัญ ส่วนราชการที่มีในโครงสร้างปัจจุบัน | ประเภทสามัญ โครงสร้างส่วนราชการ ที่จำเป็น | แนวทางการดำเนินการตามประกาศ ที่ อบต.นาโสม ต้องดำเนินการ |
|---|--|--|
| ๑.สำนักปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ๑.สำนักปลัด ๒.กองคลัง ๓.กองช่าง ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน | ๑. เปลี่ยนชื่อส่วนราชการให้สอดคล้องตามประกาศ จาก สำนักงานปลัด เป็น สำนักปลัด ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และในโครงสร้างส่วนราชการ |

| ประเภทสามัญ ส่วนราชการที่มีในโครงสร้างปัจจุบัน | ประเภทสามัญ โครงสร้างส่วนราชการ ที่จำเป็น | แนวทางการดำเนินการตามประกาศ ที่ อบต.นาโสม ต้องดำเนินการ |
|---|--|---|
| | หมายเหตุ ลำดับที่ ๓ - ๓ อบต.นาโสม ได้กำหนดเป็น ส่วนราชการ แล้ว ยกเว้น ลำดับที่ ๔ ยังไม่กำหนดเป็น ส่วนราชการ | ๒. กำหนดส่วนราชการหลักเพิ่มได้แก่ หน่วยตรวจสอบภายใน มีฐานะต่ำกว่า กองในโครงสร้างส่วนราชการใหม่และ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้ขึ้นตรงต่อปลัด อบต. ๓. กำหนดตำแหน่งนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน ระดับ ปก/ชก และไม่ ต้องประเมินตัวชี้วัดหรือค่างาน |

- ประธาน - เลขานุการก็ชี้แจงมาให้คณะกรรมการทราบเรียบร้อยแล้ว มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถาม
เพื่อเติมหรือไม่
- นางสาวทศพร - อบต.นาโสม ของเรา ไม่ได้มีผลกระทบอะไร นอกเหนือจาก กำหนด หน่วยตรวจสอบ
ภายใน และกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ใช่หรือไม่
- เลขานุการ - ใช่ค่ะ อบต.นาโสม เป็นประเภทสามัญ ซึ่งงาน และบุคลากรแต่ละคน ยังประจำอยู่ตาม
งานของตัวเอง ไม่มีการเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด จะมีบางงาน ที่อาจต้องเปลี่ยนชื่อซึ่งจะให้
แต่ละส่วนราชการ และคณะกรรมการได้พิจารณาในลำดับต่อไปค่ะ
- นางสาวผกาพรรณ - หากเราจะกำหนด หัวหน้าฝ่าย หรือ เปิดกอง หรือ รองปลัด หรือ กำหนดระดับ
ตำแหน่ง ผอ.กองต้น เป็น ผอ.กองกลาง เพิ่มในนี้เราต้องทำอย่างไร
- เลขานุการ - หากเราจะกำหนดฝ่าย หรือเปิดกอง หรือ รองปลัด หรือ กำหนดระดับตำแหน่ง ของ
ผู้บริหารให้สูงขึ้นนั้น ให้เป็นกรณีหลังจากที่เราปรับโครงสร้างใหม่แล้ว เป็นรายกรณี ค่ะ
เพราะมีตัวชี้วัดที่แตกต่างกันในเนื้อหารายละเอียดการประเมินค่า สำหรับ กองการศึกษา
ศาสนาและวัฒนธรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีอยู่ก่อนประกาศใหม่บังคับใช้
เรายังคงมีต่อไปได้ ค่ะ
- ประธาน - มีคณะกรรมการท่านใดจะสอบถามเลขานุการอีกหรือไม่
- นายสุรศักดิ์ - ส่วนราชการที่อยู่ภายในต้องดำเนินการอย่างไร

/เลขานุการ...

เลขานุการ - สำหรับการปรับโครงสร้างส่วนราชการใหม่ เราต้องขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี
 ค่ะ ซึ่งรายละเอียดต่าง ๆ ในส่วนราชการภายใน ขอให้ ผู้อำนวยการกองพิจารณา ดังนี้ค่ะ

| โครงสร้างเดิม อบต.นาโสม | โครงสร้างใหม่ อบต.นาโสม |
|--|--|
| ๑. สำนักปลัด อบต. - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนา ชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๑. สำนักปลัด อบต. - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนา ชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| ๒. กองคลัง - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | ๒. กองคลัง - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ |
| ๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค | ๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค |
| ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารงานศึกษา - งานกิจการโรงเรียน | ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานบริหารงานศึกษา - งานกิจการโรงเรียน |
| | ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน |

สำหรับค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ ก่อนและหลังปรับโครงสร้างแล้วที่มีการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเงิน
 จากแผนอัตรากำลัง เป็นภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นของ ตำแหน่ง นักวิชาการตรวจสอบภายใน ใช้วิธีการคำนวณ
 อัตราร่างจากสูตรการคำนวณ เป็นเงิน ๓๕๕,๓๒๐ บาท และรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด ก่อนและหลัง
 ปรับแล้ว ดังนี้ค่ะ

| งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ | งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (ก่อนปรับโครงสร้าง) | งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (หลังปรับโครงสร้าง) | หมายเหตุ |
|------------------------------------|--|--|--|
| | ๗,๐๓๕,๒๐๙ | ๗,๖๓๐,๒๓๗ | กำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี |
| ๒๕,๘๒๔,๗๑๓ | คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑๗ | คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๗ | -นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับ ปก/ชก จำนวน ๓ อัตรา |

ประธาน - หากเราปรับโครงสร้างแล้ว คนเราต้องขยับอย่างไร ไปอย่างไร อยู่ที่เดิม หรือไม่ สาขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขานุการ - หากเราปรับโครงสร้างแล้ว เราจะจัดคนลงสู่ตำแหน่ง งานที่เกิดขึ้นใหม่หรือเปลี่ยนชื่อตามลักษณะงานหรือโบขางของประกาศแล้ว ดังนี้ค่ะ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น เราต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัดก่อนค่ะ เพราะเราไม่ทราบว่า ก.จังหวัดจะเห็นชอบ ตามโครงสร้างหรือไม่ โดยได้จัดทำรายละเอียดการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ตามงานที่อาจจะเกิดขึ้น ตามบัญชีที่เราเสนอขอความเห็นชอบ ดังนี้ค่ะ

| โครงสร้างใหม่ อบต.นาโสม | ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ | ตำแหน่งพนักงานจ้าง |
|---|---|--|
| ๑. สำนักปลัด อบต. | หัวหน้าสำนักปลัด | |
| -งานบริหารทั่วไป | นักทรัพยากรบุคคล ๑ อัตรา เจ้าพนักงานธุรการ ๓ อัตรา | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา พนักงานขับรถยนต์ ๓ อัตรา |
| -งานนโยบายและแผน | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑ อัตรา | พนักงานผลิตน้ำประปา ๓ อัตรา พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) ๓ อัตรา |
| -งานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย | เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย ๑ อัตรา | นักการภารโรง ๑ อัตรา |
| -งานสวัสดิการสังคมและพัฒนา ชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา | คนงานทั่วไป ๑ อัตรา |
| ๒. กองคลัง | ผู้อำนวยการกองคลัง | |
| -งานการเงิน | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา (ลูกจ้างประจำ) | |
| -งานบัญชี | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑ อัตรา | |
| -งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา |
| -งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน | เจ้าพนักงานพัสดุ ๑ อัตรา | |
| ๓. กองช่าง | ผู้อำนวยการกองช่าง | |
| -งานก่อสร้าง | | ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา |
| -งานออกแบบและควบคุมอาคาร | นายช่างโยธา ๑ อัตรา | |
| -งานประสานสาธารณูปโภค | | |

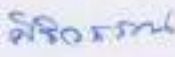
/โครงสร้างใหม่...

| โครงสร้างใหม่ อบต.นาโสม | ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ | ตำแหน่งพนักงานจ้าง |
|---|---|---|
| ๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | |
| -งานบริหารงานการศึกษา | | |
| -งานกิจการโรงเรียน | ศพค.อบต.นาโสม พนักงานครู ๑ อัตรา | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ) ๑ อัตรา ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๑ อัตรา คนงานทั่วไป ๑ อัตรา |
| ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน | นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา (กำหนดตามโครงสร้าง ใหม่ครั้งนี้) | |

ที่ประชุม รับทราบและเห็นชอบโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่) |
|---|---|
| ๑. สำนักปลัด อบต. - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนา ชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | ๑. สำนักปลัด อบต. - งานบริหารทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนา ชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| ๒. กองคลัง - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน | ๒. กองคลัง - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน |
| ๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณสุขโรค | ๓. กองช่าง - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณสุขโรค |

เลิกประชุม เวลา ๑๓.๓๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นางศิริวรรณ บุตรทัน)
เลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสมทรง ช้างชนะ)
ประธานกรรมการ

ประกาศใช้แผนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑)

(ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี
ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔)



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง โทร. ๐ ๓๖๙๙๙ ๖๐๐๘

ที่ สป ๘๘๘๙ / ๒๕๖๔

วันที่ ๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง พิจารณาลงนามประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

เรียน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม (ผ่านหัวหน้าสำนักปลัด/ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม)

๑.เรื่องเดิม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๒.ข้อเท็จจริง

มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ปรับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการใหม่ และกำหนดกอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ในองค์การบริหารส่วนตำบล

๓.ข้อระเบียบ

๓.๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

๓.๔ มติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔

๔.ข้อพิจารณา

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย โครงสร้างส่วนราชการเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด จึงร่างประกาศ กำหนดประเภทและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญของ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ดังรายละเอียดร่างประกาศที่แนบ

๕.ข้อเสนอ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นสมควรกรุณาลงนามในร่างประกาศที่แนบ

(นางศิริวรรณ บุตรทัน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

/ความเห็น...

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด

ประตองมาล

(ลงชื่อ)

ประตองมาล

(นางสาวทศพร เดชรักษา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ศึกษาราชการแทน
หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ประตองมาล

(ลงชื่อ)

ประตองมาล

(นางสาวทศพร เดชรักษา)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ทวาม คำพิมพ์กร

(ลงชื่อ)

ทวาม คำพิมพ์กร

(นายสมทรง ช้างชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

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

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๓๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ดังนี้

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

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก ที่จำเป็น มีฐานะเทียบเท่ากองหรือต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

๓. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสมประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๔

(นายสมทรง ช้างชนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม



ที่ ลบ ๐๐๒๓.๒/ว ๑๑๐๒

กระทรวงสาธารณสุข
รับเลขที่ 3509
วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น - น.
จังหวัดลพบุรี ศาลากลางจังหวัดลพบุรี
ถนนรายนมหาราช ลบ ๓๕๐๐๐ 1839

๓๐ กรกฎาคม ๒๕๖๔

วันที่ 14 สิงหาคม ๒๕๖๔

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

10.00 น.
สำนักงานส่งเสริมการปกครอง
ท้องถิ่นอำเภอชัยบาดาล

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

เลขรับที่ ๑๖๖

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

เว็บไซต์จังหวัดลพบุรี
เวทีก่อนเวลา ๑๖.๐๐ น.

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

เรียน นายอำเภอชัยบาดาล
นายอำเภอพัฒนานิคม
นายอำเภอวิเชียรบุรี

ทวิต
105264

ขอแสดงความนับถือ ที่ ลบ 0023.10/2572 ลง 13 สิงหาคม ๒๕๖๔

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ
นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง

- เพื่อให้ทราบและถือปฏิบัติต่อไป
- เพื่อให้ทราบและดำเนินการต่อไป
- รายงานให้อำเภอทราบ ภายใน _____

(นายเกรียงศักดิ์ วงศ์สุกรรม)
ท้องถิ่นจังหวัดลพบุรี
เลขาธิการ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี

นายชุมพร ยิมทีผล
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

โทร ๐-๓๖๗๗-๐๑๔๘ ต่อ ๑๒

เรียน พลเอก ฉันทนา

- ศิริวิมลภักทวน

หมึก เคียงศิริวิมลภักทวน
ส่วนตำบลวิเชียรบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี)
วันที่ ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔
เพื่อทราบมติการประชุม ก.อบต.จังหวัดลพบุรี
ดำเนินการตามมติ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี
ส่วนหนึ่ง ก.อบต.จังหวัดลพบุรี

- โปรดทราบและดำเนินการต่อไป
- งานเขตจังหวัด
- รอรายงาน 1 ชุด

(นางสาวศรัทธา เลขโกษา)

(นายชุมพร ยิมทีผล)

สรุปมติการประชุม

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี)
ในการประชุมครั้งที่ ๓๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี ชั้น ๔

เมื่อครบองค์ประชุม นายวิระ เกตุพันธ์ รองผู้ว่าราชการจังหวัดลพบุรี ซึ่งได้รับมอบหมายจาก
ผู้ว่าราชการจังหวัดลพบุรี ให้เป็นประธานการประชุม ฯ ในครั้งนี้

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

- ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๓๖/๒๕๖๔
เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติรับรองรายงานการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี
(ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องติดตามผลการดำเนินการตามมติ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี

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

| ที่ | เรื่อง | การประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ | |
|-----|--|---|--------------------------|
| | | ดำเนินการแล้ว | อยู่ระหว่าง ดำเนินการ |
| ๑ | การเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น | ✓ | - |
| ๒ | การโอนพนักงานส่วนตำบล | ✓ | - |
| ๓ | การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาเป็นพนักงาน ส่วนตำบล | ✓ | - |
| ๔ | การโอนพนักงานครูขององค์การบริหารส่วนตำบล | ✓ | - |
| ๕ | การย้ายพนักงานส่วนตำบลโดยชอบคัดเลือก | ✓ | - |
| ๖ | การเปลี่ยนแปลงวันตัดโอนพนักงานส่วนตำบล | ✓ | - |
| ๗ | การแต่งตั้งผู้ประเมินผลงานเพื่อเลื่อนวิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ | ✓ | - |
| ๘ | การจ้างพนักงานจ้างตามภารกิจ (กรณีจ้างใหม่) | ✓ | - |
| ๙ | พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง (กรณีลาออกจากราชการ) | ✓ | - |
| ๑๐ | พนักงานจ้างตามภารกิจ อายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ | ✓ | - |
| ๑๑ | การจ้างพนักงานจ้างทั่วไป (กรณีจ้างใหม่) | ✓ | - |
| ๑๒ | การจ้างพนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง (กรณีลาออกจากราชการ) | ✓ | - |
| ๑๓ | หาหรือการนับระยะเวลาการเลื่อนระดับพนักงานส่วนตำบล | ✓ | - |
| ๑๔ | การบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วขอกลับเข้ารับราชการ | ✓ | - |
| ๑๕ | การสอบคัดเลือกและการคัดเลือกพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่ง สายงานผู้บริหาร | ✓ | - |

| ที่ | เรื่อง | การประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๔ | |
|-----|--|---|--------------------------|
| | | ดำเนินการแล้ว | อยู่ระหว่าง ดำเนินการ |
| ๓๖ | เรื่อง แต่งตั้ง คณะอนุกรรมการพิจารณาการดำเนินการทางวินัยและการให้ออกจากราชการของพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล | ✓ | - |
| ๓๗ | เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการในคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล (เพิ่มเติม) | ✓ | - |

- องค์การบริหารส่วนตำบลที่เกี่ยวข้องได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว สำหรับลำดับที่ ๓๓, ๓๕, ๓๖ และ ๓๗ ฝ่ายเลขานุการได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้ว

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเพื่อทราบ

๔.๑ พนักงานส่วนตำบลผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติรับทราบองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดลพบุรีได้รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการพนักงานส่วนตำบลที่สอบได้ในระดับและเงินเดือนตามที่ระบุไว้ในประกาศคณะกรรมการกลางการสอบแข่งขันพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒ วันที่ ๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๖๐ จำนวน ๒ แห่ง รวม ๖ ราย ดังนี้

| ที่ | อบต. | ตำแหน่ง | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่งที่บรรจุและหน้าที่ | บรรจุและ | ตำแหน่ง | ผลการประเมิน | ผลการประเมิน | การประเมิน |
|--|--------------|----------|---------------------|--|---------------|------------|--------------|--------------|------------|
| | | | | | แต่งตั้งเมื่อ | ราชการ | ครั้งที่ ๑ | ครั้งที่ ๑ | ของราชการ |
| ๑ | อบต.บ้านสี | บ้านสี | น.ส.อริยา ใจชื่นชม | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๕๑-๑-๐๑-๕๐๑-๐๐๘ | ๑ ธ.ค. ๖๔ | ๑ มี.ย. ๖๔ | ๗๕ | ๗๐ | ผ่าน |
| คำสั่ง อบต.บ้านสี ที่ ๓๗๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบลที่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ | | | | | | | | | |
| ๒ | อบต.โลกสำโรง | โลกสำโรง | นางบุษยาวิศน์ บัญชี | นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๕๑-๑-๐๑-๕๐๑-๐๐๘ | ๑ ธ.ค. ๖๔ | ๑ มี.ย. ๖๔ | ๗๕ | ๗๕ | ผ่าน |
| คำสั่ง อบต.โลกสำโรง ที่ ๓๓๖/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๔ เรื่อง ให้พนักงานส่วนตำบลที่ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ | | | | | | | | | |

๔.๒ การรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง

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

| ที่ | อปท. | ชื่อตำแหน่ง | ชื่อสายงาน | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | จำนวน | ว่างเมื่อ | หมายเหตุ |
|-----|------------------|---|----------------------|-------|------------------|---------|----------------|----------|
| | | | | | | (อัตรา) | | |
| ๑ | อบต.ช่องสักการิก | หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | นักบริหารงานการศึกษา | ต้น | ๕๕-๑-๐๔-๒๕๐๐๗๐๐๖ | ๑ | ๓๖ เมษายน ๒๕๖๔ | |
| ๒ | อบต.หนองแขม | ผู้อำนวยการสถานศึกษา | นักบริหารงานการศึกษา | ต้น | ๕๕-๑-๐๔-๕๕๐๐-๕๕๕ | ๑ | ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ | |

๔.๓ การรายงานตำแหน่งสายงานผู้บริหารที่ว่าง (เกิน ๖๐ วัน)

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

| ที่ | อปท. | ชื่อตำแหน่ง | ชื่อสายงาน | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | จำนวน | ว่างเมื่อ | หมายเหตุ |
|-----|------------------|---|----------------------|-------|------------------|---------|----------------|----------|
| | | | | | | (อัตรา) | | |
| ๑ | อบต.ช่องสักการิก | หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | นักบริหารงานการศึกษา | ต้น | ๕๕-๑-๐๔-๒๕๐๐๗๐๐๖ | ๑ | ๓๖ เมษายน ๒๕๖๔ | |
| ๒ | อบต.หนองแขม | ผู้อำนวยการสถานศึกษา | - | ต้น | ๕๕-๑-๐๔-๕๕๐๐-๕๕๕ | ๑ | ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔ | |

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่อง เพื่อพิจารณา

๕.๑ ขอความเห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

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

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจี่วราช อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ขอความเห็นชอบ ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจี่วราช กรณีผู้บริหารท้องถิ่นว่างลง มีอำนาจลงนามในการบริหารงานบุคคล การออกคำสั่งและเอกสารที่เกี่ยวข้องทุกขั้นตอนเกี่ยวกับการเลื่อนระดับ พนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง อำเภอพัฒนานิคม จังหวัดลพบุรี ขอความเห็นชอบ ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโคกสูง กรณีผู้บริหารท้องถิ่นว่างลง มีอำนาจลงนามในการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโอนพนักงานส่วนตำบล

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี ขอความเห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสนามแจง กรณีผู้บริหารท้องถิ่นว่างลง มีอำนาจลงนามในการบริหารงานบุคคล ดังนี้

๑. การให้โอนและรับโอนพนักงานส่วนตำบล

๒. การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู การเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างตามภารกิจ ครั้งที่ ๒ (๑ เมษายน - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔)

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

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ศรี อำเภอเมืองลพบุรี จังหวัดลพบุรี ขอความเห็นชอบให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ศรี กรณีผู้บริหารท้องถิ่นว่างลง มีอำนาจลงนามในการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโอนพนักงานส่วนตำบล

๕.๒ การเลื่อนระดับและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้นายกองคการบริหารส่วนตำบล เป็นผู้สั่งเลื่อนและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ราย ทั้งนี้ ให้มีผลไม่ก่อนวันที่ผ่านการประเมินของคณะกรรมการประเมินผลงาน ดังนี้

| ร | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่งปัจจุบัน/ระดับเงินเดือน | ชื่อ/ตำแหน่ง/ตำแหน่ง/เงินเดือน | คุณวุฒิ | ระยะเวลาการปฏิบัติงาน | | ผลการประเมิน | | มติ ก.อบต.จังหวัดลพบุรี |
|---|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|------------------|-----------------------|----------------|---------------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | | | | ทั้งหมด | ปัจจุบัน | ผลการประเมินผลการประเมินของคณะกรรมการ | ผลการประเมิน | |
| | | | | | | | | | |
| ๑ | นายณัฐพงษ์ ขาวคำแดง | นักศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ | นักศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ ๖ | ปริญญาตรี | ๒ ปี | ๒ ปี | คนที่ ๑ : ๘๓ | ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ | เลื่อน |
| | | ๕๑-๑๒-๒๕๐๐-๐๐๑ | ๕๑๑๒๒๕๐๐-๐๐๑ | รัฐประศาสนศาสตร์ | | ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๕ | คนที่ ๒ : ๘๓ | | |
| | | ๒๘,๘๐๐ บาท | ๒๘,๐๐๐ บาท | | | ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๕ | คนที่ ๓ : ๘๓ | | |
| | | อ.ชัยนาท | อ.ชัยนาท | | | | | | |
| | | อ.ชัยนาท จ.ลพบุรี | อ.ชัยนาท จ.ลพบุรี | | | | | | |
| ๒ | นายสมชาย พงษ์สุภา | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปวส. | ๕ ปี | ๕ ปี ๔ เดือน | คนที่ ๑ : ๘๓ | ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ | เลื่อน |
| | | ๒๕-๑๐-๒๕๐๐-๐๐๑ | ๒๕-๑๐-๒๕๐๐-๐๐๑ | ช่างไฟฟ้า | | ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ | คนที่ ๒ : ๘๓ | | |
| | | ๒๕,๘๐๐ บาท | ๒๕,๘๐๐ บาท | | | ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ | คนที่ ๓ : ๘๓ | | |
| | | อ.ชัยนาท | อ.ชัยนาท | | | | | | |
| | | อ.ชัยนาท จ.ลพบุรี | อ.ชัยนาท จ.ลพบุรี | | | | | | |
| ๓ | นายสมชาย สานี | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปริญญาตรี | ๕ ปี | ๕ ปี ๖ เดือน | คนที่ ๑ : ๘๓ | ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ | ว่าง |
| | | ๕๑-๑๐-๒๕๐๐-๐๐๑ | ๕๑-๑๐-๒๕๐๐-๐๐๑ | มนุษยศาสตร์ | | ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ | คนที่ ๒ : ๘๓ | | |
| | | ๒๕,๘๐๐ บาท | ๒๕,๘๐๐ บาท | | | ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ | คนที่ ๓ : ๘๓ | | |
| | | อ.ชัยนาท | อ.ชัยนาท | | | | | | |
| | | อ.ชัยนาท จ.ลพบุรี | อ.ชัยนาท จ.ลพบุรี | | | | | | |
| ๔ | นายสมชาย ประทุมศรี | เจ้าพนักงานช่าง | เจ้าพนักงานช่าง | ปวส. | ๕ ปี | ๕ ปี ๓ เดือน | คนที่ ๑ : ๘๓ | ๒๘ มีนาคม ๒๕๖๕ | เลื่อน |
| | | ๕๑-๑๐-๒๕๐๐-๐๐๑ | ๕๑-๑๐-๒๕๐๐-๐๐๑ | ช่างกล | | ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ | คนที่ ๒ : ๘๓ | | |
| | | ๒๕,๘๐๐ บาท | ๒๕,๘๐๐ บาท | ช่างเชื่อมเหล็ก | | ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ | คนที่ ๓ : ๘๐ | | |
| | | อ.ชัยนาท | อ.ชัยนาท | | | | | | |
| | | อ.ชัยนาท จ.ลพบุรี | อ.ชัยนาท จ.ลพบุรี | | | | | | |
| ๕ | นายประสิทธิ์ ไชยศิริวัชร | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปวส. | ๒ ปี | ๒ ปี ๖ เดือน | คนที่ ๑ : ๘๕ | ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ | เลื่อน |
| | | ๕๑-๑๐-๒๕๐๐-๐๐๑ | ๕๑-๑๐-๒๕๐๐-๐๐๑ | ช่างไฟฟ้า | | ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ | คนที่ ๒ : ๘๕ | | |
| | | ๒๕,๘๐๐ บาท | ๒๕,๘๐๐ บาท | | | ๒๕ มีนาคม ๒๕๖๕ | คนที่ ๓ : ๘๕ | | |
| | | อ.ชัยนาท | อ.ชัยนาท | | | | | | |
| | | อ.ชัยนาท จ.ลพบุรี | อ.ชัยนาท จ.ลพบุรี | | | | | | |

๕.๓ การโอนพนักงานส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบค.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบการโอนพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๕ ราย ทั้งนี้ วันที่รับโอน และวันที่พ้นจากตำแหน่ง (ให้โอน) เป็นไปตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งประสานกัน ดังนี้

| ร.ร. | ชื่อ - สกุล | ส่วนที่ส่งไปปฏิบัติงาน | | ส่วนที่รับโอน/ให้โอน | | เหตุผลรวมจำนวน | เหตุผลการโอน | บัญชีเงินเดือน | มติ |
|------|---------------------------|----------------------------|-----------|----------------------------|-----------|-------------------------|----------------|----------------|-----------|
| | | ส่วนที่ส่งไปปฏิบัติงาน | | ส่วนที่รับโอน/ให้โอน | | | | | |
| | | ตำแหน่งเดิม | เงินเดือน | ตำแหน่งเดิม | เงินเดือน | | | | |
| ๑ | นางสาวณิชา ระสีนิวัฒน์ | เจ้าพนักงานบัญชี | ๒๖,๕๖๐ | เจ้าพนักงานบัญชี | ๒๖,๕๖๐ | เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ | เห็น | ๓ เดือน | เห็นชอบ |
| | | ระดับชำนาญงาน | | ระดับชำนาญงาน | | จำนวนเงินรวมบัญชี | ขาดประสิทธิภาพ | | เห็นด้วย |
| | | ๒๓๓-๐๔-๕๖๐๓-๐๐๕ | | ๕๑-๓-๐๔-๕๖๐๓-๐๐๕ | | ๖๖๑ บาท. | | | ๓ ก.ค.๖๕ |
| | | อบต.น้ำหนาว | | อบต.โคกสว่าง | | | | | |
| | | อบต.บางบาล | | อ.เมืองลพบุรี | | | | | |
| | ลพบุรี | | ลพบุรี | | | | | | |
| ๒ | น.ส.สุวิภา พงษ์วิฑู | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๒๖,๐๘๐ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๒๖,๐๘๐ | เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ | เห็น | ๕ ปี ๕ เดือน | เห็นชอบ |
| | | ระดับชำนาญงาน | | ระดับชำนาญงาน | | จำนวนเงินรวมบัญชี | ดูผลึกษา มาตรา | | เห็นด้วย |
| | | ๒๓๓-๐๔-๕๖๐๓-๐๐๕ | | ๕๑-๓-๐๔-๕๖๐๓-๐๐๕ | | ๖๕๔ บาท. | | | ๒๖ ก.ค.๖๕ |
| | | อบต.ท่าเรือ | | อบต.ลพบุรี | | | | | |
| | | อบต.หิน | | อ.เมืองลพบุรี | | | | | |
| | ลพบุรี | | ลพบุรี | | | | | | |
| ๓ | น.ส.ภาณี ธนาชน | เจ้าพนักงานธุรการ | ๒๖,๕๓๐ | เจ้าพนักงานธุรการ | ๒๖,๕๓๐ | เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ | เห็น | ๑ ปี | เห็นชอบ |
| | | ระดับปฏิบัติการ | | ระดับปฏิบัติการ | | จำนวนเงินรวมบัญชี | ดูผลึกษา มาตรา | | เห็นด้วย |
| | | ๒๓๓-๐๔-๕๖๐๓-๐๐๕ | | ๕๑-๓-๐๔-๕๖๐๓-๐๐๕ | | ๖๖๑ บาท. | | | ๔ ก.ค.๖๕ |
| | | อบต.พุทธอุทยาน | | อบต.ลพบุรี | | | | | |
| | | อ.ลพบุรี | | อ.เมืองลพบุรี | | | | | |
| | ลพบุรี | | ลพบุรี | | | | | | |
| ๔ | น.ส.นภาพ บุญรอด | นักวิชาการทั่วไป | ๒๖,๖๐๐ | นักวิชาการโอบการและแผน | ๒๖,๖๐๐ | เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ | เห็น | ๑ ปี ๑๐ เดือน | เห็นชอบ |
| | | ระดับปฏิบัติการ | | ระดับปฏิบัติการ | | จำนวนเงินรวมบัญชี | ดูผลึกษา มาตรา | | เห็นด้วย |
| | | ๒๓๓-๐๔-๕๖๐๓-๐๐๕ | | ๕๑-๓-๐๔-๕๖๐๓-๐๐๕ | | ๖๕๔ บาท. | | | ๔ ก.ค.๖๕ |
| | | อบต.วัง | | อบต.วัง | | | | | |
| | | อ.เมืองลพบุรี | | อ.เมืองลพบุรี | | | | | |
| | ลพบุรี | | ลพบุรี | | | | | | |
| ๕ | นางวรรณ ทองเกษม | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๒๕,๓๘๐ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๒๕,๓๘๐ | เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ | เห็น | ๒ ปี ๖ เดือน | เห็นชอบ |
| | | ระดับชำนาญงาน | | ระดับชำนาญงาน | | จำนวนเงินรวมบัญชี | ขาดประสิทธิภาพ | | เห็นด้วย |
| | | ๕๑-๓-๐๔-๕๖๐๓-๐๐๕ | | ๕๑-๓-๐๔-๕๖๐๓-๐๐๕ | | ๖๕๑ บาท. | | | ๑ ก.ค.๖๕ |
| | | อบต.ท่าเสา | | อบต.บางบาล | | | | | |
| | | อ.เมืองลพบุรี | | อ.เมืองลพบุรี | | | | | |
| | ลพบุรี | | ลพบุรี | | | | | | |

๕.๔ การรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมาเป็นพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบรับโอนข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น จำนวน ๓ ราย ทั้งนี้ วันที่รับโอนและวันที่พ้นจากตำแหน่ง (ให้โอน) เป็นไปตามที่หน่วยงานทั้งสองแห่งประสานกัน

| ร.ร. | ชื่อ - สกุล | ส่วนอป.ปัจจุบัน | | ส่วนอป.ซึ่งโอน/รับโอน | | เหตุผลความจำเป็น | เหตุผลการโอน | ปฏิทินวันที่ | มติ |
|------|----------------------|-------------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|-------------------------|---------------------|--------------|----------|
| | | ส่วนอป.ประเภทที่ส่วนอป.สังกัด | วันที่โอน | ส่วนอป.ประเภทที่ส่วนอป.สังกัด | วันที่โอน | | | | |
| | | | | | | | | | |
| ๑ | สืบโพธิ์ทอง อ่างศิลา | หัวหน้าสหภาพฯ | ๑๖.๖.๕๐ | เจ้าพนักงานโสตถุภัณฑ์ | ๑๖.๖.๕๐ | เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ | เพื่อ | ๒ ปี ๗ เดือน | เห็นชอบ |
| | นางสาวสาย ชมศรีธสาร | | | และบรรณาธิการหนังสือ | | ด้านการบริหารงานบุคคล | และคุณสมบัติเหมาะสม | | เห็นชอบ |
| | นายสมชาย วัฒนศิริ | | | ระดับปฏิบัติงาน | | ขอ ๒๒๓ | | | ๒ พ.ค.๖๔ |
| | นายสมชาย วัฒนศิริ | | | ๕๖-๕๖-๕๖๐๕-๐๐๕ | | | | | |
| | นายสมชาย วัฒนศิริ | | | ๕๖-๕๖-๕๖๐๕-๐๐๕ | | | | | |
| | นายสมชาย วัฒนศิริ | | | ๕๖-๕๖-๕๖๐๕-๐๐๕ | | | | | |
| | นายสมชาย วัฒนศิริ | | | ๕๖-๕๖-๕๖๐๕-๐๐๕ | | | | | |
| | นายสมชาย วัฒนศิริ | | | ๕๖-๕๖-๕๖๐๕-๐๐๕ | | | | | |
| | นายสมชาย วัฒนศิริ | | | ๕๖-๕๖-๕๖๐๕-๐๐๕ | | | | | |

๕.๕ การให้โอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบโอนพนักงานส่วนตำบลไปเป็นข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทอื่น จำนวน ๓ ราย ทั้งนี้ วันที่รับโอนและวันที่พ้นจากตำแหน่ง (ให้โอน) เป็นไปตามที่หน่วยงานทั้งสองแห่งประสานกัน ดังนี้

| ร.ร. | ชื่อ - สกุล | ส่วนอป.ปัจจุบัน | | ส่วนอป.ซึ่งโอน/รับโอน | | เหตุผลความจำเป็น | เหตุผลการโอน | ปฏิทินวันที่ | มติ |
|------|-------------------|-------------------------------|-----------|-------------------------------|-----------|-------------------------|------------------|--------------|----------|
| | | ส่วนอป.ประเภทที่ส่วนอป.สังกัด | วันที่โอน | ส่วนอป.ประเภทที่ส่วนอป.สังกัด | วันที่โอน | | | | |
| | | | | | | | | | |
| ๑ | นายสมชาย วัฒนศิริ | นักวิชาการศึกษา | ๒๖.๖.๕๐ | นักวิชาการศึกษา | ๒๖.๖.๕๐ | เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ | เพื่อ | ๒ ปี ๔ เดือน | เห็นชอบ |
| | นายสมชาย วัฒนศิริ | | | ระดับปฏิบัติงาน | | ด้านการบริหารงานบุคคล | คุณสมบัติเหมาะสม | | เห็นชอบ |
| | นายสมชาย วัฒนศิริ | | | ๕๖-๕๖-๕๖๐๕-๐๐๕ | | ขอ ๒๒๓ | | | ๒ พ.ค.๖๔ |
| | นายสมชาย วัฒนศิริ | | | ๕๖-๕๖-๕๖๐๕-๐๐๕ | | | | | |
| | นายสมชาย วัฒนศิริ | | | ๕๖-๕๖-๕๖๐๕-๐๐๕ | | | | | |
| | นายสมชาย วัฒนศิริ | | | ๕๖-๕๖-๕๖๐๕-๐๐๕ | | | | | |
| | นายสมชาย วัฒนศิริ | | | ๕๖-๕๖-๕๖๐๕-๐๐๕ | | | | | |

๕.๖ การเปลี่ยนแปลงวันตัดโอนพนักงานส่วนตำบล คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบการเปลี่ยนแปลงวันตัดโอนของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ใหญ่ อำเภอบ้านหมี่ ราย จำสับโพธิ์ราชพงษ์ น่วมนุ่น ตำแหน่ง พยาบาลประจำรถกู้ กองสนามบิน ศูนย์การบินทหารบก จากเดิมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔ ระเบียบวาระที่ ๕.๔ (เฉพาะราย) ได้มีมติเห็นชอบให้โอนมาดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่ใหญ่ อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี โดยกำหนดให้ตัดโอนในวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ขอแก้ไขวันตัดโอนเป็นวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๖๔ ตามที่หน่วยงานทั้งสองแห่งได้ตกลงกันก่อนหน้านี้

๕.๙ พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง (กรณีลาออกรายการ)

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้พนักงานจ้างตามภารกิจพ้นจากตำแหน่ง (กรณีลาออกรายการ) จำนวน ๒ แห่ง รวม ๒ ราย ดังนี้

| ที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | ตั้งแต่วันที่ | เหตุผลการลาออก |
|-----|----------------------|-----------------------|--|------------------|--------------------------------|
| ๑ | น.ส.อภิษฎา บุญเยี่ยม | ครูผู้ช่วยเล็ก | องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ต.หนองบัว จ.ลพบุรี | ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ | เนื่องจากไปประกอบธุรกิจส่วนตัว |
| ๒ | น.ส.ณัฐพร ชาติชัย | แม่พิมพ์งานพิมพ์ชุมชน | องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง บัวแดง จ.ลพบุรี | ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ | เนื่องจากไปประกอบอาชีพอื่น |

๕.๑๐ การจ้างพนักงานจ้างทั่วไป (กรณีจ้างใหม่)

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบการจ้างพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ แห่ง รวม ๓ ราย ดังนี้

| ที่ | ช.ด. | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่งเดิม | ภารกิจเดิม | คณะกรรมการ | ระยะเวลา | อัตรา | รวม | ขอเบิก |
|-----|-------------------|-------------|-------------|------------------------------|----------------------------|----------|----------------|---------|---------|
| | | | | | | กรณี | ค่าจ้าง | ค่าจ้าง | ค่าจ้าง |
| ๑ | น.ส.ณัฐพร ชาติชัย | นายทิวา ตรี | คนงานทั่วไป | - รับผิดชอบโครงการ ๗ ไร่/กรม | ๑. นายสุภาภรณ์ วัฒนธรรมการ | ๑.๕.๒๕๖๕ | ๕,๐๐๐ | ๑๕,๐๐๐ | ไร่ |
| | | | | ๒. นายสุภาภรณ์ วัฒนธรรมการ | - | - | คนงาน | | |
| | | | | ๓. นายสุภาภรณ์ วัฒนธรรมการ | ๒๐.๕.๒๕๖๕ | - | สัญญาจ้าง ๑ ปี | | |
| | | | | ๔. นายสุภาภรณ์ วัฒนธรรมการ | - | - | (๒๕๖๕-๒๕๖๖) | | |
| ๒ | น.ส.ณัฐพร ชาติชัย | นายทิวา ตรี | คนงานทั่วไป | - รับผิดชอบโครงการ ๗ ไร่/กรม | ๑. นายสุภาภรณ์ วัฒนธรรมการ | ๑.๕.๒๕๖๕ | ๕,๐๐๐ | ๑๕,๐๐๐ | ไร่ |
| | | | | ๒. นายสุภาภรณ์ วัฒนธรรมการ | - | - | คนงาน | | |
| | | | | ๓. นายสุภาภรณ์ วัฒนธรรมการ | ๒๐.๕.๒๕๖๕ | - | สัญญาจ้าง ๑ ปี | | |
| | | | | ๔. นายสุภาภรณ์ วัฒนธรรมการ | - | - | (๒๕๖๕-๒๕๖๖) | | |

๕.๑๑ พนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง (กรณีลาออกรายการ)

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบพนักงานจ้างทั่วไปพ้นจากตำแหน่ง (กรณีลาออกรายการ) จำนวน ๓ แห่ง รวม ๔ ราย ดังนี้

| ที่ | ชื่อ - สกุล | ตำแหน่ง | องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น | ตั้งแต่วันที่ | เหตุผลการลาออก |
|-----|-------------------------|---------------|--|------------------|--------------------------------|
| ๑ | น.ส.ณัฐพร ชาติชัย | คนงานทั่วไป | องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว ต.หนองบัว จ.ลพบุรี | ๓๐ มิถุนายน ๒๕๖๕ | เนื่องจากไปประกอบธุรกิจส่วนตัว |
| ๒ | นายสุภาภรณ์ วัฒนธรรมการ | คนงาน | องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง บัวแดง จ.ลพบุรี | ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ | เนื่องจากมีธุระส่วนตัว |
| ๓ | นายสุภาภรณ์ วัฒนธรรมการ | นิเทศการพิมพ์ | องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง บัวแดง จ.ลพบุรี | ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ | เนื่องจากไปประกอบอาชีพอื่น |
| ๔ | นายสุภาภรณ์ วัฒนธรรมการ | คนงานทั่วไป | องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง บัวแดง จ.ลพบุรี | ๑ กรกฎาคม ๒๕๖๕ | เนื่องจากไปประกอบอาชีพอื่น |

๕.๑๒ การเสนอเปลี่ยนแปลงโครงการเพื่อข้อกำหนดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ อันมีลักษณะเป็นเงินรางวัลประจำปีสำหรับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงาน ช้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔

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

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันหมาก อำเภอเมืองลพบุรี รายงานขอเปลี่ยนแปลงโครงการดีเด่นตามที่ เสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จากเดิม "โครงการรณรงค์ ป้องกันเด็กจมน้ำ บ้านเริ่ม ชุมชนร่วมองค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนป้องกันเด็กจมน้ำ" ขอแก้ไขเป็น "โครงการฝึกอบรมและส่งเสริมการผลิตปุ๋ยชีวภาพ และการนำไปใช้ปลูกพืช ตามวิถีเศรษฐกิจพอเพียง" เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid - 19) จึงไม่สามารถดำเนินการตามโครงการฯ ได้

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงงา อำเภอบ้านหมี่ รายงานขอเปลี่ยนแปลงโครงการดีเด่นตามที่ เสนอขอรับเงินประโยชน์ตอบแทนอื่นกรณีพิเศษประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ จากเดิม "โครงการว่ายน้ำเป็นเล่นน้ำปลอดภัย"ขอแก้ไขเป็น "โครงการอนุรักษ์รักษาทรัพยากรน้ำเพื่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมตำบลเชียงงา" เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Covid - 19) จึงไม่สามารถดำเนินการตามโครงการฯ ได้

| ร | ชื่อ | อบ. | โครงการ | คุณสมบัติของโครงการดีเด่น | | | | | | | |
|---|------------|------------|--|---------------------------|---------------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---------------|
| | | | | จัดตั้ง | วัตถุประสงค์ | | ผลลัพธ์ | | | | |
| | | | | ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ | วัตถุประสงค์ | วัตถุประสงค์ | วัตถุประสงค์ | วัตถุประสงค์ | | | |
| ๑ | บางขันหมาก | บางขันหมาก | โครงการฝึกอบรม ช้างบ้าน ๑ โครงการ (ใหม่) - โครงการรณรงค์ป้องกันเด็กจมน้ำ บ้านเริ่ม ชุมชนร่วม องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนป้องกันเด็กจมน้ำ | ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ | ฝึกป้องกันเด็กจมน้ำ | ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ | ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ | ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ | ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ | ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ | จังหวัดลพบุรี |
| | | | โครงการฝึกอบรม ช้างบ้าน ๑ โครงการ (ใหม่) - โครงการฝึกอบรมและส่งเสริมการผลิตปุ๋ยชีวภาพ และการนำไปใช้ ปลูกพืช ตามวิถีทางเศรษฐกิจพอเพียง | | | | | | | | |
| ๒ | เชียงงา | เชียงงา | โครงการฝึกอบรม ช้างบ้าน ๑ โครงการ (ใหม่) - โครงการอนุรักษ์รักษาทรัพยากรน้ำเพื่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม ตำบลเชียงงา | ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ | ฝึกป้องกันเด็กจมน้ำ | ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ | ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ | ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ | ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ | ๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๓ | จังหวัดลพบุรี |
| | | | โครงการฝึกอบรม ช้างบ้าน ๑ โครงการ (ใหม่) - โครงการอนุรักษ์รักษาทรัพยากรน้ำเพื่อคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม ตำบลเชียงงา | | | | | | | | |

๕.๑๓ การบรรจุผู้ออกจากราชการไปแล้วกลับเข้ารับราชการ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ มีมติเห็นชอบให้บุคคลที่ออกจากราชการไปแล้วขอกลับเข้ารับราชการ ราย นายสิชล มีศรี กลับเข้ารับราชการในตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งเลขที่ ๕๑-๓-๐๕-๓๒๐๔-๐๐๓ อัตราเงินเดือน ๑๕,๐๖๐ บาท สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลนิคมชัย อำเภอสระโบสถ์ จังหวัดลพบุรี

๕.๑๔ ขอความเห็นชอบโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๑๐๒ แห่ง ปรับโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

| ที่ | อำเภอ | อบต. | ส่วนราชการ (สำนัก/กอง) | หน่วย ตรวจสอบ ภายใน | ค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ | |
|-----|----------------------|-------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------|
| | | | | | ก่อนปรับโครงสร้าง | หลังปรับโครงสร้าง |
| ๑ | เมืองลพบุรี | อบต. ไก่งาม | ๓ | ๑ | ๒๕,๕๐๙% | ๒๗,๑๑๙% |
| ๒ | | อบต. โลกกระเทียม | ๕ | ๓ | ๓๐,๕๖๙% | ๓๑,๗๕๙% |
| ๓ | | อบต. โกลำพาน | ๓ | ๑ | ๒๘,๗๖๙% | ๓๐,๒๓๙% |
| ๔ | | อบต. วีรราช | ๖ | ๓ | ๓๑,๗๖๙% | ๓๒,๗๗๙% |
| ๕ | | อบต. คชนโพธิ์ | ๕ | ๓ | ๓๑,๘๓๙% | ๓๓,๓๒๙% |
| ๖ | | อบต. ตะลุง | ๓ | ๑ | ๒๓,๐๐๙% | ๒๓,๗๗๙% |
| ๗ | | อบต. พระเชษฐบุตร | ๖ | ๓ | ๒๗,๕๖๙% | ๒๗,๗๖๙% |
| ๘ | | อบต. ท่าแค | ๕ | ๓ | ๒๕,๘๓๙% | ๒๖,๗๗๙% |
| ๙ | | อบต. ห้วยตลาด | ๕ | ๓ | ๓๑,๘๕๙% | ๓๓,๕๕๙% |
| ๑๐ | | อบต. บางชันหมาก | ๓ | ๑ | ๒๕,๒๕๙% | ๒๕,๑๖๙% |
| ๑๑ | | อบต. บ้านข่อย | ๓ | ๑ | ๒๓,๕๕๙% | ๒๓,๘๕๙% |
| ๑๒ | | อบต. พระมมาสตร์ | ๕ | ๑ | ๒๔,๗๕๙% | ๒๕,๗๖๙% |
| ๑๓ | | อบต. โพธิ์เก้าต้น | ๕ | ๓ | ๒๓,๕๖๙% | ๒๖,๒๒๙% |
| ๑๔ | | อบต. โพธิ์ศรี | ๓ | ๑ | ๓๕,๗๖๙% | ๓๗,๓๖๙% |
| ๑๕ | | อำเภอบ้านหมี่ | อบต. ขอนม่วง | ๕ | ๑ | ๓๕,๒๐๙% |
| ๑๖ | อบต. เขียงงา | | ๕ | ๑ | ๓๓,๕๖๙% | ๓๕,๗๐๙% |
| ๑๗ | อบต. คอนคิง | | ๕ | ๓ | ๒๗,๘๖๙% | ๓๒,๕๖๙% |
| ๑๘ | อบต. บางกะดีตั้งหลัก | | ๕ | ๓ | ๓๓,๓๐๙% | ๓๕,๘๕๙% |
| ๑๙ | อบต. บางขาม | | ๕ | ๑ | ๓๐,๐๐๙% | ๓๓,๕๖๙% |
| ๒๐ | อบต. บางหึ่ง | | ๕ | ๓ | ๒๕,๗๕๙% | ๒๗,๐๘๙% |
| ๒๑ | อบต. บ้านกล้วย | | ๓ | ๑ | ๒๗,๒๑๙% | ๒๘,๗๖๙% |
| ๒๒ | อบต. บ้านสี | | ๕ | ๓ | ๒๔,๖๕๙% | ๒๕,๖๕๙% |
| ๒๓ | อบต. บ้านทราย | | ๕ | ๑ | ๓๐,๗๖๙% | ๓๒,๘๖๙% |
| ๒๔ | อบต. ไผ่ใหญ่ | | ๕ | ๑ | ๒๗,๖๕๙% | ๓๐,๑๕๙% |
| ๒๕ | อบต. หูคา | | ๕ | ๑ | ๒๓,๓๕๙% | ๒๕,๒๘๙% |
| ๒๖ | อบต. โพนทอง | | ๓ | ๑ | ๒๗,๒๐๙% | ๓๐,๖๕๙% |
| ๒๗ | อบต. มหาสอ | | ๕ | ๑ | ๒๕,๖๖๙% | ๒๖,๘๖๙% |
| ๒๘ | อบต. สามแฉ่ง | | ๕ | ๑ | ๒๔,๖๖๙% | ๒๕,๖๖๙% |
| ๒๙ | อบต. สายห้วยแก้ว | | ๑ | ๑ | ๒๗,๗๖๙% | ๓๐,๕๐๙% |
| ๓๐ | อบต. หนองกระเบียน | | ๕ | ๑ | ๒๖,๐๕๙% | ๒๗,๓๖๙% |
| ๓๑ | อบต. หนองเต่า | | ๕ | ๑ | ๒๕,๗๖๙% | ๒๕,๗๖๙% |
| ๓๒ | อบต. หนองทรายขาว | ๕ | ๑ | ๓๓,๗๐๙% | ๓๔,๕๖๙% | |
| ๓๓ | อบต. หนองเมือง | ๕ | ๑ | ๒๖,๒๖๙% | ๒๘,๗๖๙% | |
| ๓๔ | อบต. หินปึก | ๕ | ๑ | ๓๓,๗๖๙% | ๓๕,๗๕๙% | |

| ที่ | อำเภอ | อบต. | ส่วนราชการ (สำนัก/กอง) | หน่วยตรวจสอบภายใน | ค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ | | |
|-----|------------------|----------------------|---------------------------|-------------------|--------------------|-------------------|--------|
| | | | | | ก่อนปรับโครงสร้าง | หลังปรับโครงสร้าง | |
| ๓๕ | อำเภอชัยบาดาล | อบต. เกษวัง | ๕ | ๓ | ๒๖.๐๒% | ๒๗.๐๕% | |
| ๓๖ | | อบต. เขามแหลม | ๕ | ๓ | ๓๓.๐๐% | ๓๕.๕๒% | |
| ๓๗ | | อบต. ชัยนารายณ์ | ๓ | ๓ | ๓๓.๖๖% | ๓๙.๐๐% | |
| ๓๘ | | อบต. ชัยบาดาล | ๕ | ๓ | ๒๘.๗๙% | ๒๗.๕๘% | |
| ๓๙ | | อบต. จัตุรเศียน | ๕ | ๑ | ๓๒.๐๘% | ๓๓.๗๒% | |
| ๔๐ | | อบต. ท่าหินด้า | ๓ | ๑ | ๒๓.๐๘% | ๒๗.๕๕% | |
| ๔๑ | | อบต. ท่ามชนาว | ๓ | ๑ | ๒๘.๒๘% | ๒๘.๕๓% | |
| ๔๒ | | อบต. นาโสม | ๕ | ๑ | ๒๗.๕๗% | ๒๙.๕๗% | |
| ๔๓ | | อบต. นิคมน้ำนารายณ์ | ๕ | ๑ | ๓๕.๕๒% | ๓๕.๗๒% | |
| ๔๔ | | อบต. บัวชุม | ๕ | ๑ | ๒๐.๘๗% | ๒๑.๗๐% | |
| ๔๕ | | อบต. บ้านใหม่สามัคคี | ๕ | ๑ | ๓๐.๗๙% | ๓๒.๕๘% | |
| ๔๖ | | อบต. ม่วงค่อม | ๓ | ๑ | ๒๕.๓๕% | ๒๖.๓๕% | |
| ๔๗ | | อบต. ลำนารายณ์ | ๕ | ๑ | ๓๐.๖๐% | ๓๓.๑๖% | |
| ๔๘ | | อบต. ทิลาทิพย์ | ๕ | ๑ | ๒๗.๕๕% | ๒๘.๕๗% | |
| ๔๙ | | อบต. ทบองยายเฒ่า | ๕ | ๑ | ๓๕.๐๕% | ๓๕.๗๙% | |
| ๕๐ | | อบต. หัวหิน | ๕ | ๑ | ๓๕.๓๖% | ๓๖.๐๖% | |
| ๕๑ | | อำเภอโคกสำโรง | อบต. เกษแก้ว | ๕ | ๑ | ๓๐.๓๗% | ๓๒.๐๗% |
| ๕๒ | | | อบต. คลองเกตุ | ๕ | ๑ | ๒๖.๖๒% | ๒๗.๕๕% |
| ๕๓ | | | อบต. โคกสำโรง | ๕ | ๑ | ๒๖.๕๖% | ๒๗.๓๖% |
| ๕๔ | | | อบต. ดงมะรุบ | ๕ | ๑ | ๒๕.๕๕% | ๒๖.๕๐% |
| ๕๕ | อบต. ถลุงเหล็ก | | ๕ | ๑ | ๒๙.๕๕% | ๒๘.๗๘% | |
| ๕๖ | อบต. เพ็ญยอด | | ๕ | ๑ | ๒๕.๖๕% | ๒๖.๕๗% | |
| ๕๗ | อบต. วังขอนขว้าง | | ๕ | ๑ | ๒๘.๒๒% | ๒๙.๘๐% | |
| ๕๘ | อบต. วังชัน | | ๕ | ๑ | ๒๘.๓๗% | ๒๙.๕๐% | |
| ๕๙ | อบต. วังเหล็ก | | ๕ | ๑ | ๒๒.๗๘% | ๒๓.๖๙% | |
| ๖๐ | อบต. สระแกรบ | | ๕ | ๑ | ๒๕.๖๕% | ๒๗.๕๘% | |
| ๖๑ | อบต. หนองแชน | | ๕ | ๑ | ๒๖.๕๑% | ๒๗.๗๓% | |
| ๖๒ | อบต. หุสุมข้าว | | ๓ | ๑ | ๒๓.๕๕% | ๒๒.๓๐% | |
| ๖๓ | อบต. หัวไผ่ | | ๕ | ๑ | ๒๑.๒๖% | ๒๓.๗๘% | |
| ๖๔ | อำเภอท่าเรือ | | อบต. เขาสมออกอน | ๕ | ๑ | ๒๙.๗๒% | ๓๒.๕๗% |
| ๖๕ | | อบต. ท่าเรือ | ๓ | ๑ | ๒๗.๗๕% | ๒๙.๖๗% | |
| ๖๖ | | อบต. บางคู | ๕ | ๑ | ๒๗.๐๐% | ๒๘.๗๓% | |
| ๖๗ | | อบต. บางลี่ | ๕ | ๑ | ๒๓.๕๓% | ๒๕.๒๐% | |



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี ได้มีประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศดังกล่าว เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างส่วนราชการที่เหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เรื่อง การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ประกาศใช้เป็นต้นไป

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีส่วนราชการดังนี้

๓.๑ สำนักปลัด

๓.๒ กองคลัง

๓.๓ กองช่าง

๓.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

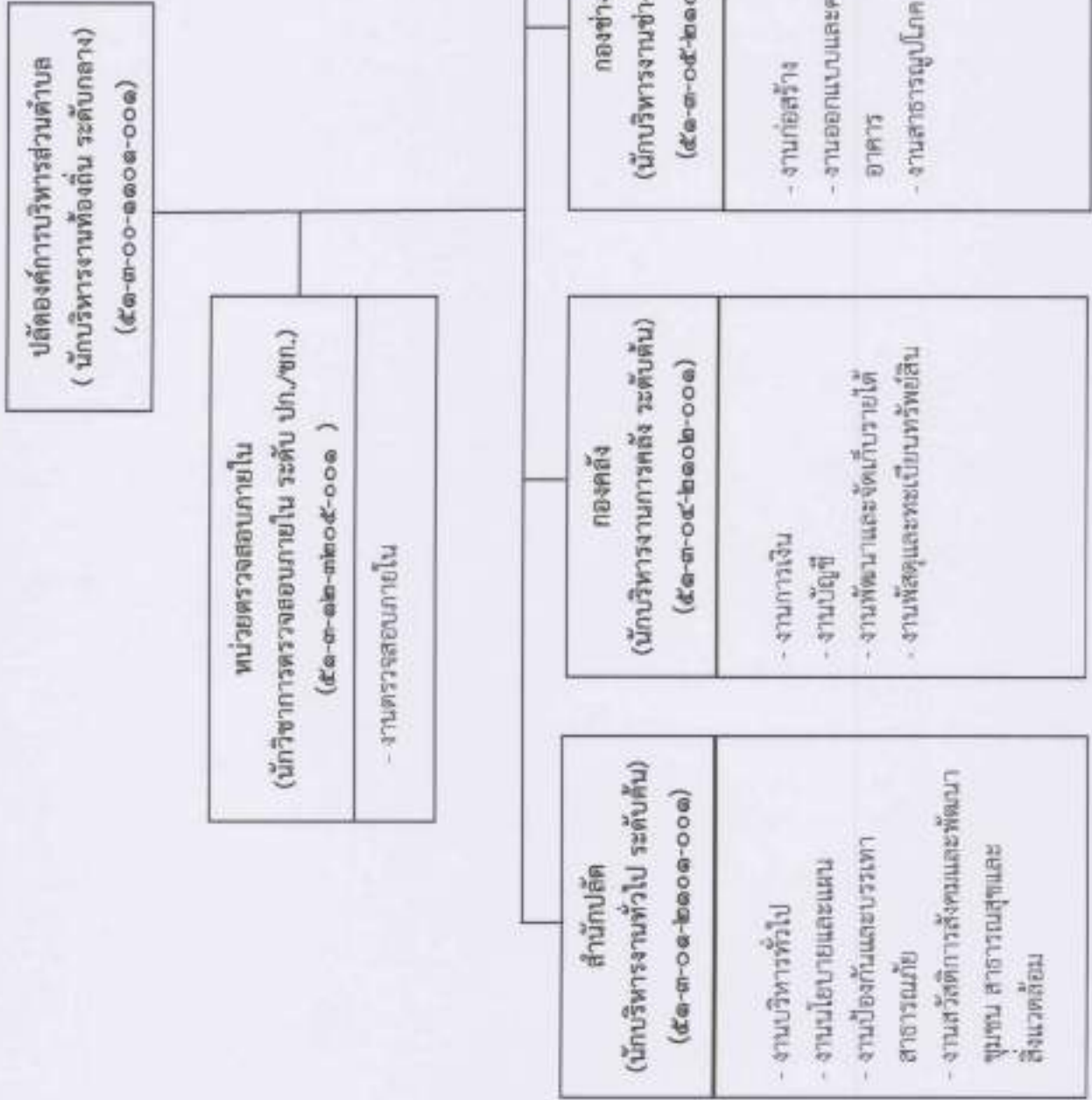
๔. ให้ส่วนราชการ ข้อ ๓.๑ - ๓.๔ มีฐานะเทียบเท่ากอง และส่วนราชการ ข้อ ๓.๕ มีฐานะต่ำกว่ากอง ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

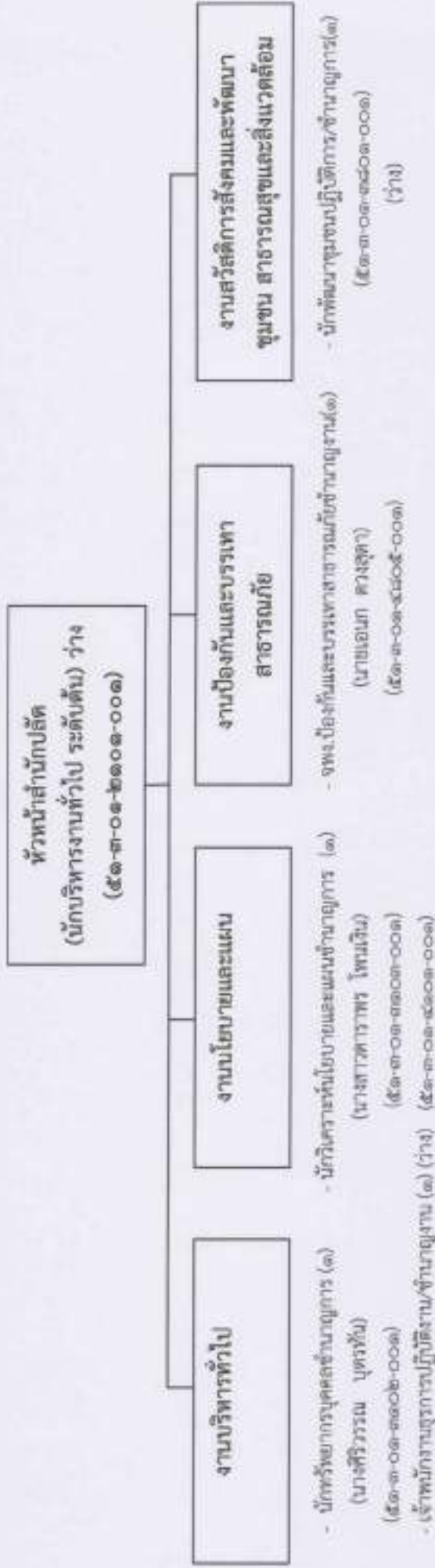
(นายสมทรง ช่างชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม



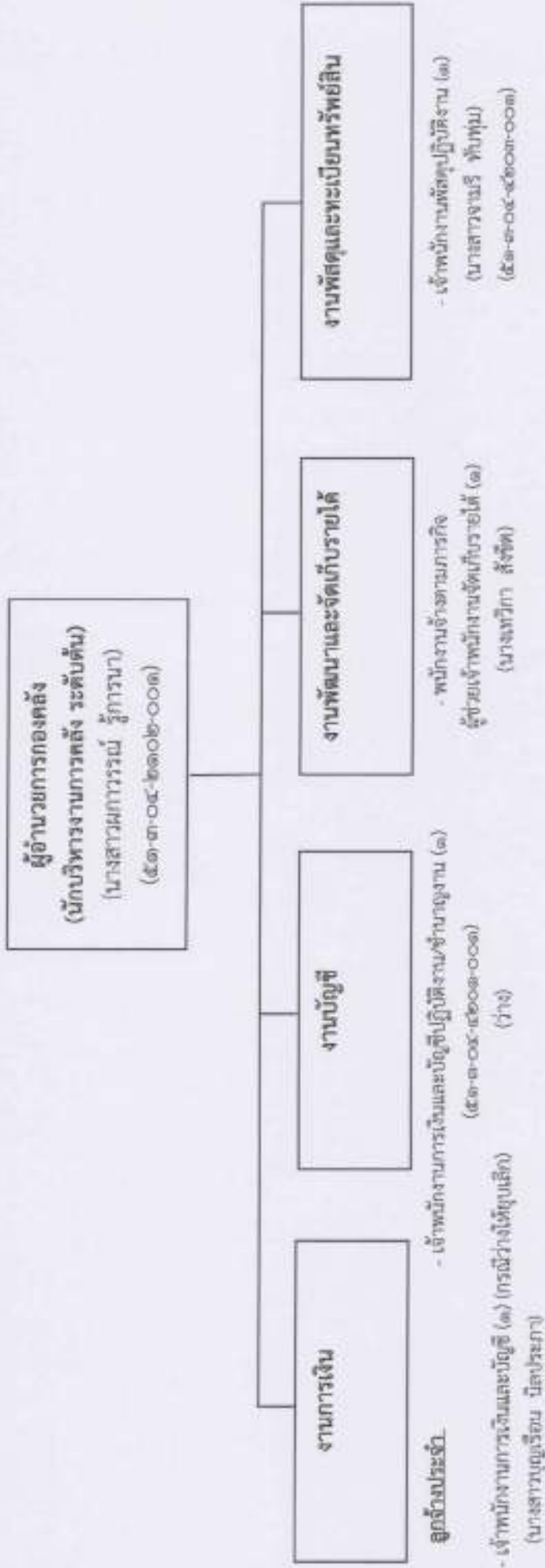
โครงสร้างของสำนักปลัด



- พนักงานขับรถยนต์
- พนักงานลิตน้ำประปา (๑) (นายอวิวัฒน์ อุบลคุช) (๑) (นายพิชญ ช้างชนะ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) (นางสาวสุนิษา ศรีแย้มแสง)
- พนักงานขับรถยนต์ (๑) (นายจำปา ปาสีวงษ์)
- พนักงานขับทั่วไป
- คนงานทั่วไป (๑) (นางทยาอัย เส่าแก่น)
- นักการภารโรง (๑) (นายมนตรี เจือทอง)

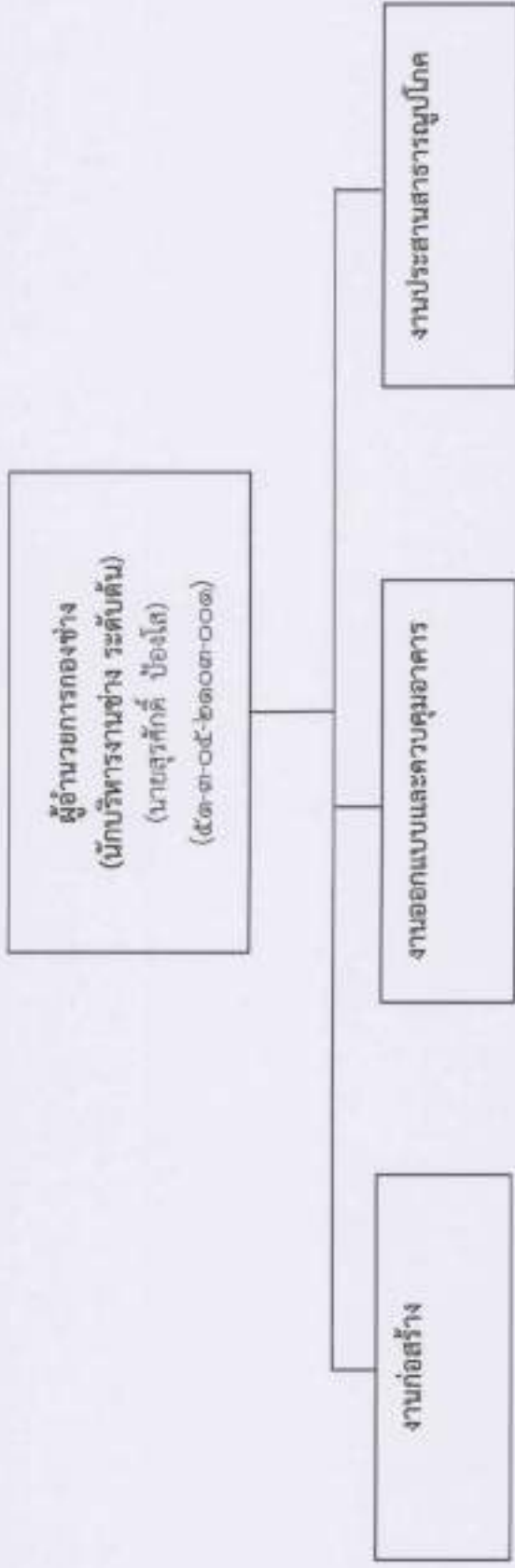
| ระดับ | ประเภทอำนวยการท้องถิ่น | | | ประเภทวิชาการ | | | ประเภททั่วไป | | | รวม | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |
|-------|------------------------|------|-----|---------------|----------|---------------|--------------|------------|----------|-----|--------------|-------------|
| | ต้น | กลาง | สูง |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

โครงสร้างขององค์กร



| ระดับ | ประเภทอำนาจการท้องถิ่น | | | ประเภทวิชาการ | | | ประเภททั่วไป | | | รวม | พนักงาน จ้าง |
|-------|------------------------|------|-----|---------------|-------------------|-----------|--------------|--------------|--------|-----|-----------------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ปฏิบัติการ | ชำนาญ การพิเศษ | เชี่ยวชาญ | ปฏิบัติงาน | ชำนาญ งาน | อาวุโส | | |
| จำนวน | ๓ | - | - | - | - | - | ๒ | - | - | ๓ | ๑ |

โครงสร้างของกองช่าง

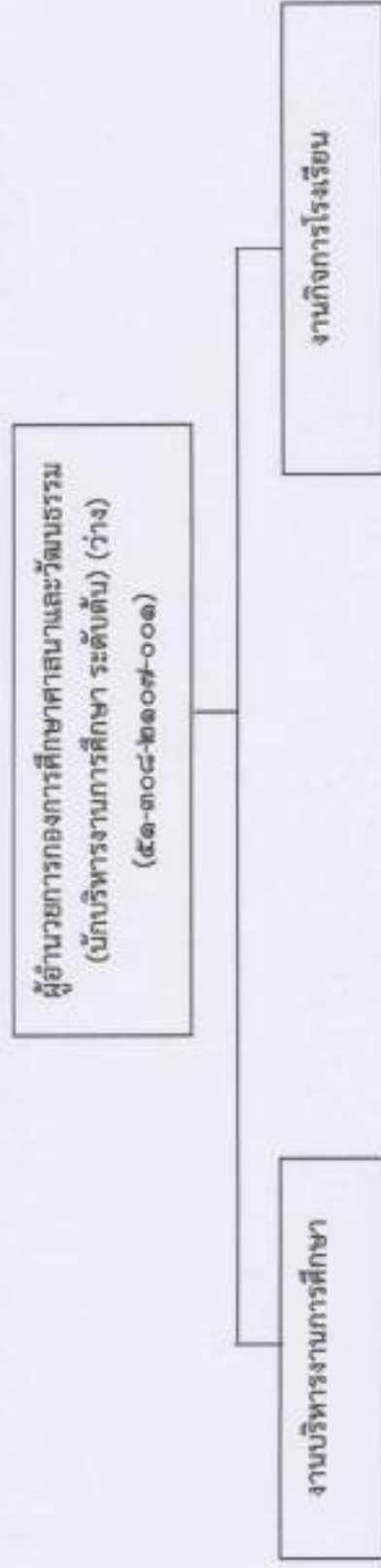


พนักงานจ้างตามภารกิจ
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
(นายธีรวิทย์ สุขใส)

- ผู้อำนวยการกองช่าง (๓)
(นายสุรศักดิ์ บึงโง)
(55-3-05-2203-001)
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑) (ว่าง)
(55-3-05-2203-001)

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

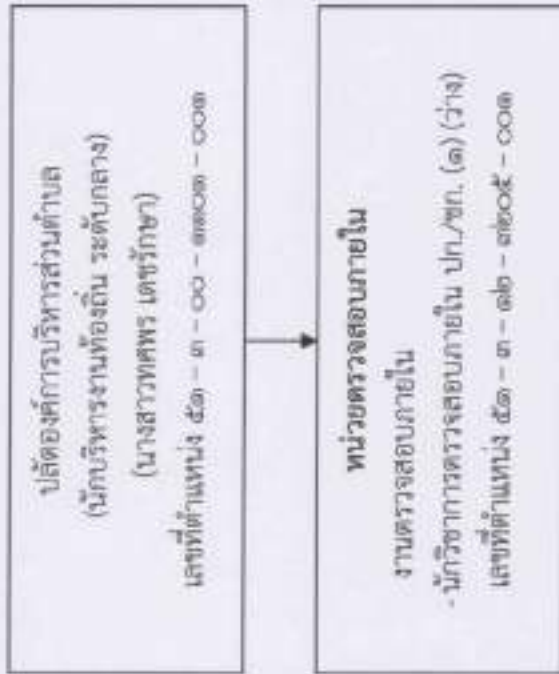
โครงสร้างของกองการศึกษาและวัฒนธรรม



- ครู คศ. ๒ (๑)
(นางบุญเรือน ฮ่างปรี)
- (๕๑๐๘๖๖๐๐๐๕๑๑)
- พนักงานจ้างสมทบถาวร
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑) (จบ อปท.)
(นางสาวกัญญา ดวงสุภา)
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑) (ว่าง) (จบเงินอุดหนุน)
พนักงานจ้างทั่วไป
- คนงานทั่วไป (๑)
(นางสาวปริศนา เสาแก่น)

| ระดับ | ประเภทหน่วยงานท้องถิ่น | | | ประเภทวิชาการ | | | ประเภททั่วไป | | | รวม | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |
|-------|------------------------|------|-----|---------------|---------------|----------|--------------|----------|--------|-----|--------------|-------------|
| | ต้น | กลาง | สูง | ชำนาญการ | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ชำนาญงาน | ชำนาญงาน | อาวุโส | | | |
| จำนวน | ๓ | - | - | - | - | - | - | - | - | ๓ | ๒ | ๓ |

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



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



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเหมาะสมสอดคล้องกับลักษณะการบริหาร อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงานที่เพิ่มมากขึ้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงประกาศกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เรื่อง การกำหนดกอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้นับตั้งแต่วันถัดจากวันท้อง้องการบริหารส่วนตำบลนาโสม ประกาศใช้เป็นต้นไป
๓. ให้้องการบริหารส่วนตำบลนาโสม มีกองและส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ดังนี้

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของ้องการบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายก้องการบริหารส่วนตำบล รองนายก้องการบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายก้องการบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภา้องการบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดใน้องการบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของ้องการบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของ้องการบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในสำนักปลัด ดังนี้

๓.๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป

๓.๑.๒ งานนโยบายและแผน

๓.๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๑.๔ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๒ กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลอง ประจำปีเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองคลัง ดังนี้

๓.๒.๑ งานการเงิน

๓.๒.๒ งานบัญชี

๓.๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๓.๒.๔ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน

๓.๓ กองช่าง

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

๓.๓.๑ งานก่อสร้าง

๓.๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓.๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค

๓.๔ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและสวัสดิกภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัด สถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก กรณียังไม่จัดตั้งกองการศึกษาที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดังนี้

- ๓.๔.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๓.๔.๒ งานกิจการโรงเรียน

๓.๕ หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุก ประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การ เก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งาน ตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และ ประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพย์สินของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการ ควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้ คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย มีส่วนราชการภายในหน่วยตรวจสอบภายใน ดังนี้

- ๓.๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(นายสมทรง ช้างชนะ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ที่ ๕๔๘ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดใหม่

เพื่อให้มีบุคลากรปฏิบัติงานตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดใหม่ ตามข้อแนะนำแนวทางปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อประกาศใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลแล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี (ก.อบต.จังหวัดชลบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๔ จึง แต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตามโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดใหม่ รายละเอียดปรากฏตามบัญชีแนบท้าย คำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๔ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมทรง ช้างชนะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

| ที่ | อำเภอ | อบต. | ส่วนราชการ (ส่วนนี้/กอง) | หน่วย ตรวจสอบ ภายใน | ค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ | | |
|-----|-----------------|----------------------|-----------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------|--------|
| | | | | | ก่อนปรับโครงสร้าง | หลังปรับโครงสร้าง | |
| ๓๕ | อำเภอธัญบุรี | อบต. เกาะรัง | ๕ | ๓ | ๒๖.๐๖% | ๒๗.๐๕% | |
| ๓๖ | | อบต. เขาแหลม | ๕ | ๓ | ๓๓.๐๐% | ๓๔.๕๒% | |
| ๓๗ | | อบต. ชัยนาทรายณ์ | ๓ | ๑ | ๑๒.๖๖% | ๓๔.๐๐% | |
| ๓๘ | | อบต. ชัยบาดาล | ๕ | ๓ | ๒๘.๗๗% | ๒๗.๔๘% | |
| ๓๙ | | อบต. ชัยตะเคียน | ๔ | ๑ | ๓๒.๐๗% | ๓๒.๗๗% | |
| ๔๐ | | อบต. ท่าหินด้า | ๓ | ๓ | ๒๓.๐๘% | ๒๗.๕๕% | |
| ๔๑ | | อบต. ท่ามะนาว | ๓ | ๑ | ๒๘.๒๘% | ๒๘.๕๗% | |
| ๔๒ | | อบต. นาโสม | ๔ | ๓ | ๒๗.๓๗% | ๒๗.๘๗% | |
| ๔๓ | | อบต. นิคมสำนารายณ์ | ๔ | ๓ | ๓๔.๔๕% | ๓๔.๗๒% | |
| ๔๔ | | อบต. บัวชุม | ๕ | ๓ | ๒๐.๘๗% | ๒๑.๗๐% | |
| ๔๕ | | อบต. บ้านใหม่สามัคคี | ๕ | ๓ | ๓๐.๗๖% | ๓๒.๓๘% | |
| ๔๖ | | อบต. ม่วงค่อม | ๓ | ๓ | ๒๕.๓๕% | ๒๖.๓๕% | |
| ๔๗ | | อบต. อำนารายณ์ | ๔ | ๓ | ๓๐.๖๐% | ๓๓.๓๖% | |
| ๔๘ | | อบต. ศิลาทิพย์ | ๔ | ๑ | ๒๓.๕๕% | ๒๔.๕๗% | |
| ๔๙ | | อบต.หนองยายโสี | ๕ | ๓ | ๓๔.๐๔% | ๓๕.๓๘% | |
| ๕๐ | | อบต. หัวหิน | ๔ | ๓ | ๓๕.๓๓% | ๓๖.๐๖% | |
| ๕๑ | | อำเภอโคกสำโรง | อบต. เกาะแก้ว | ๔ | ๑ | ๓๐.๓๗% | ๓๒.๐๗% |
| ๕๒ | | | อบต. คลองเกตุ | ๔ | ๑ | ๒๖.๖๒% | ๒๗.๕๕% |
| ๕๓ | | | อบต. โลกสำโรง | ๔ | ๓ | ๒๖.๕๖% | ๒๗.๓๗% |
| ๕๔ | | | อบต. ตงมะรุบ | ๕ | ๓ | ๒๕.๕๕% | ๒๖.๕๐% |
| ๕๕ | อบต. ดลุงเหล็ก | | ๕ | ๑ | ๒๗.๔๔% | ๒๘.๗๖% | |
| ๕๖ | อบต. เหนือด | | ๕ | ๓ | ๒๕.๖๔% | ๒๖.๕๗% | |
| ๕๗ | อบต. วังขนขว้าง | | ๔ | ๓ | ๒๘.๒๓% | ๒๗.๘๗% | |
| ๕๘ | อบต. วังชัน | | ๕ | ๑ | ๒๘.๑๗ | ๒๘.๕๐% | |
| ๕๙ | อบต. วังเพลิง | | ๔ | ๓ | ๒๒.๗๕% | ๒๓.๖๔% | |
| ๖๐ | อบต. สะแกราบ | | ๔ | ๓ | ๒๕.๖๕% | ๒๗.๓๘% | |
| ๖๑ | อบต. หนองนาหม | | ๕ | ๓ | ๒๖.๔๓% | ๒๗.๗๒% | |
| ๖๒ | อบต. หลุมข้าว | | ๓ | ๑ | ๒๓.๕๕% | ๒๖.๗๐% | |
| ๖๓ | อบต. หัวยี่เป็ง | | ๔ | ๓ | ๒๓.๒๖% | ๒๓.๗๗% | |
| ๖๔ | อำเภอท่าเรือ | อบต. เขาสมอคอน | ๕ | ๑ | ๒๙.๓๒% | ๓๐.๓๗% | |
| ๖๕ | | อบต. ท่าเรือ | ๓ | ๑ | ๒๗.๗๕% | ๒๘.๖๗% | |
| ๖๖ | | อบต. บางคู | ๕ | ๓ | ๒๗.๐๐% | ๒๘.๗๒% | |
| ๖๗ | | อบต. บางลี่ | ๕ | ๓ | ๒๓.๕๗% | ๒๔.๒๐% | |
| ๖๘ | | อบต. บ้านบึง | ๓ | ๑ | ๒๗.๐๗% | ๒๕.๗๐% | |
| ๖๙ | | อบต. มุงสินธุ์ | ๓ | ๑ | ๒๙.๖๖% | ๓๐.๓๗% | |
| ๗๐ | | อบต. หัวสำโรง | ๔ | ๑ | ๒๗.๓๗% | ๒๘.๕๕% | |

| ที่ | อำเภอ | อบต. | ส่วนราชการ (สำนัก/กอง) | หน่วย ตรวจสอบ ภายใน | ค่าใช้จ่ายตาม ม.๓๕ | |
|-----|----------------|------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------|
| | | | | | ก่อนปรับโครงสร้าง | หลังปรับโครงสร้าง |
| ๗๑ | อำเภอพัฒนานิคม | อบต. โคกสูง | ๔ | ๓ | ๓๘.๐๖% | ๒๒.๐๖% |
| ๗๒ | | อบต. ช่างสาริกา | ๖ | ๓ | ๓๐.๕๗% | ๓๓.๕๐% |
| ๗๓ | | อบต. ขอนน้อย | ๓ | ๓ | ๒๖.๒๘% | ๒๒.๘๒% |
| ๗๔ | | อบต. น้ำสุท | ๓ | ๓ | ๓๗.๕๕% | ๒๒.๐๐% |
| ๗๕ | | อบต. หนองหวาย | ๔ | ๓ | ๓๖.๘๕% | ๓๘.๕๑% |
| ๗๖ | | อบต. หนองบัว | ๓ | ๓ | ๒๖.๐๘% | ๒๗.๕๓% |
| ๗๗ | | อบต. ห้วยขุนราม | ๔ | ๓ | ๒๓.๕๖% | ๒๒.๓๓% |
| ๗๘ | อำเภอหนองม่วง | อบต. ขอนสมบูรณ์ | ๕ | ๓ | ๒๘.๒๕% | ๒๔.๖๘% |
| ๗๙ | | อบต. ขอนสารเดช | ๕ | ๓ | ๒๖.๕๖% | ๒๘.๘๕% |
| ๘๐ | | อบต. ดงดินแดง | ๔ | ๓ | ๒๒.๕๐% | ๒๓.๕๓% |
| ๘๑ | | อบต. ปอทอง | ๕ | ๓ | ๒๔.๓๗% | ๒๕.๓๓% |
| ๘๒ | | อบต. ยางโพน | ๕ | ๓ | ๒๗.๓๗% | ๒๘.๗๓% |
| ๘๓ | | อบต. หนองม่วง | ๕ | ๓ | ๓๕.๓๒% | ๓๕.๘๓% |
| ๘๔ | อำเภอลำหลาง | อบต. แก้งผักกูด | ๕ | ๓ | ๒๗.๕๒% | ๒๘.๗๕% |
| ๘๕ | | อบต. จับจำปา | ๕ | ๓ | ๒๒.๕๐% | ๒๖.๕๓% |
| ๘๖ | | อบต. ลำหลาง | ๔ | ๓ | ๓๓.๐๓% | ๓๒.๕๖% |
| ๘๗ | | อบต. หนองผักแว่น | ๓ | ๓ | ๒๘.๗๓% | ๓๐.๕๓% |
| ๘๘ | | อบต. หัวสำ | ๕ | ๓ | ๒๘.๓๗% | ๓๐.๓๕% |
| ๘๙ | อำเภอสำนึ | อบต. กุดตาเพชร | ๓ | ๓ | ๒๘.๓๕% | ๒๗.๕๖% |
| ๙๐ | | อบต. เขาน้อย | ๓ | ๓ | ๓๐.๒๘% | ๓๓.๘๕% |
| ๙๑ | | อบต. เขารวก | ๔ | ๓ | ๒๗.๘๘% | ๓๐.๗๖% |
| ๙๒ | | อบต. ขันสมบูรณ์ | ๓ | ๓ | ๓๑.๓๒% | ๓๒.๘๗% |
| ๙๓ | | อบต. ลำสนธิ | ๔ | ๓ | ๓๖.๑๒% | ๓๒.๓๐% |
| ๙๔ | | อบต. หนองฮี | ๕ | ๓ | ๒๓.๖๒% | ๒๘.๘๗% |
| ๙๕ | อำเภอโคกเจริญ | อบต. โคกเจริญ | ๔ | ๓ | ๒๒.๒๘% | ๒๘.๘๘% |
| ๙๖ | | อบต. โคกแสมสาร | ๔ | ๓ | ๓๒.๗๓% | ๓๓.๓๕% |
| ๙๗ | | อบต. ยางราก | ๕ | ๓ | ๒๓.๖๕% | ๒๒.๓๓% |
| ๙๘ | | อบต. วังทอง | ๔ | ๓ | ๓๕.๘๓% | ๓๖.๖๗% |
| ๙๙ | | อบต. หนองมอคำ | ๔ | ๓ | ๓๓.๓๓% | ๓๒.๓๓% |
| ๑๐๐ | อำเภอสระบัว | อบต. มหาโพธิ์ | ๕ | ๓ | ๒๗.๐๐% | ๒๗.๒๓% |
| ๑๐๑ | | อบต. หุ่นห้าช้าง | ๕ | ๓ | ๓๓.๗๒% | ๓๓.๓๓% |
| ๑๐๒ | | อบต. นิคมชัย | ๕ | ๓ | ๒๖.๓๕% | ๒๗.๕๒% |

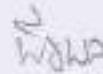
๕.๑๕ ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สอบแข่งขันได้

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี (ก.อบต.จังหวัดลพบุรี) ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๖๕ มีมติให้ถอนเรื่องการตรวจสอบคุณสมบัติผู้สอบแข่งขันได้ ราย นายอรรถพล เรืองผา ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางพึ่ง อำเภอบ้านหมี่ และนำเข้าพิจารณาในการประชุม ฯ ครั้งต่อไป

๕.๑๖ การดำเนินการทางวินัยพนักงานส่วนตำบล (เอกสารลับ)

ระเบียบวาระที่ ๖ เรื่องอื่น ๆ

-ไม่มี-



(นายพิรพล ชิตียะ)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นปฏิบัติการ
ผู้สรุปผลการประชุม



(นายวิชา ศงวิเชียร)

นักส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นชำนาญการ
ผู้ตรวจสอบผลการประชุม

-คู่มือประมวลจริยธรรม

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี



คู่มือประมวลจริยธรรม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี



คำนำ

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม
กรกฎาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|--|------|
| หลักการและเหตุผล | ๑ |
| วัตถุประสงค์ของการจัดทำ | ๓ |
| ความหมายของจริยธรรม | ๕ |
| ประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม | |
| - ข้าราชการ | ๖ |
| - ข้าราชการการเมืองฝ่ายบริหาร | ๓๕ |
| - ข้าราชการท้องถิ่นฝ่ายสภาท้องถิ่น | ๒๓ |
| | |
| ภาคผนวก | |
| - คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำประมวลจริยธรรมฯ | |
| - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมฯ | |
| - ประกาศประมวลจริยธรรมฯ | |

ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรให้เป็นที่ยอมรับของสังคม อันจะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติ

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ของการจัดทำ ได้แก่ ความคาดหวังต่อผลสัมฤทธิ์ หรือผลสำเร็จที่เกิดขึ้น จากการจัดทำ คู่มือประมวลจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสนฉบับนี้ ซึ่งแบ่งเป็นระดับ ความสำเร็จที่คาดหวัง ดังนี้

ระดับที่ ๑ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสน ทุกคน มีความเข้าใจในเนื้อหาและความหมายที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรมอย่างถ่องแท้

ระดับที่ ๒ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสน ทุกคน มีการยอมรับต่อคุณค่าของมาตรฐานจริยธรรมที่กำหนดไว้ในประมวลจริยธรรม และนำมายึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานจริยธรรมขององค์กร

ระดับที่ ๓ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสน ทุกคน ยอมรับและนำไปปฏิบัติจนเป็นปกติวิสัย

ความหมายของจริยธรรม

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

จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติ ปฏิบัติ, ศิลปธรรม, กฎศีลธรรม- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒

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

จริยธรรม หมายถึง หลักคำสอนว่าด้วยความประพฤติเป็นหลักสำหรับให้บุคคลยึดถือในการปฏิบัติตน - วิทย์ วิศทเวทย์ และ เสถียรพงษ์ วรรณปก

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น

“พนักงาน” หมายถึง พนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

“ลูกจ้าง” หมายถึง ลูกจ้างสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึง คณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ข้อ ๒ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก
สำหรับข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

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

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- (๕) การเป็นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มิคุณภาพ โปร่งใส



(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจรรยาบรรณนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลนาโสมหรือกรรมการจรรยาบรรณพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองคการบริหารส่วนตำบลนาโสม หรือคณะกรรมการจรรยาบรรณมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองคการบริหารส่วนตำบลนาโสมหรือคณะกรรมการจรรยาบรรณไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองคการบริหารส่วนตำบลนาโสม หรือคณะกรรมการจรรยาบรรณไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณนี้โดยตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหา ว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจรรยาบรรณแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจรรยาบรรณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจรรยาบรรณนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจรรยาบรรณมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม

ข้อ ๑๗ ให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลนาโสมแต่งตั้งคณะกรรมการจรรยาบรรณขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณนี้

คณะกรรมการจรรยาบรรณ ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารคัดเลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม ที่ได้รับการคัดเลือกจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม จำนวนสองคน

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

ให้หัวหน้าสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาโสม เป็นเลขานุการคณะกรรมการจรรยาบรรณ และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจรรยาบรรณได้ตามความเหมาะสม

คณะกรรมการจรรยาบรรณต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๘ คณะกรรมการจรรยาบรรณมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจรรยาบรรณนี้ในองค์กร

