

เห็นชอบ

๒๖



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572



องค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล

อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 โดยให้มีโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน 2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ)

ทั้งนี้ การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572 เพื่อเป็นการกำหนดการใช้บุคลากรไว้ล่วงหน้า เป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ปริมาณงานให้สอดคล้องกับอัตรากำลังคนทั้งในส่วนของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมอย่างเพียงพอ การสรรหาและเลือกสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงเพื่อพัฒนาและปรับปรุงบุคลากรให้อยู่กับองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล.....	1
2. วัตถุประสงค์.....	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี.....	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่.....	10
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาयाงหลัก.....	11
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาयाงหลักจะดำเนินการ.....	20
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	20
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	21
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	36
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี.....	42
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	51
12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล.....	60
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง.....	61

แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

องค์การบริหารส่วนตำบลนาบยางหลัก อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน โบนัส ค่าตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังบุคลากรในสังกัด โดยใช้หลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572 ภายใต้งบประมาณ ดังนี้

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบยางหลักจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาบยางหลักแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรา เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลนาบยางหลัก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนากลางหลัก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนากลางหลัก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากลางหลักตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนากลางหลักว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนากลางหลัก

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนากลางหลัก สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนากลางหลักเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนากลางหลัก สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนชั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลนาายางหลัก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก บรรลุตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานอย่างเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

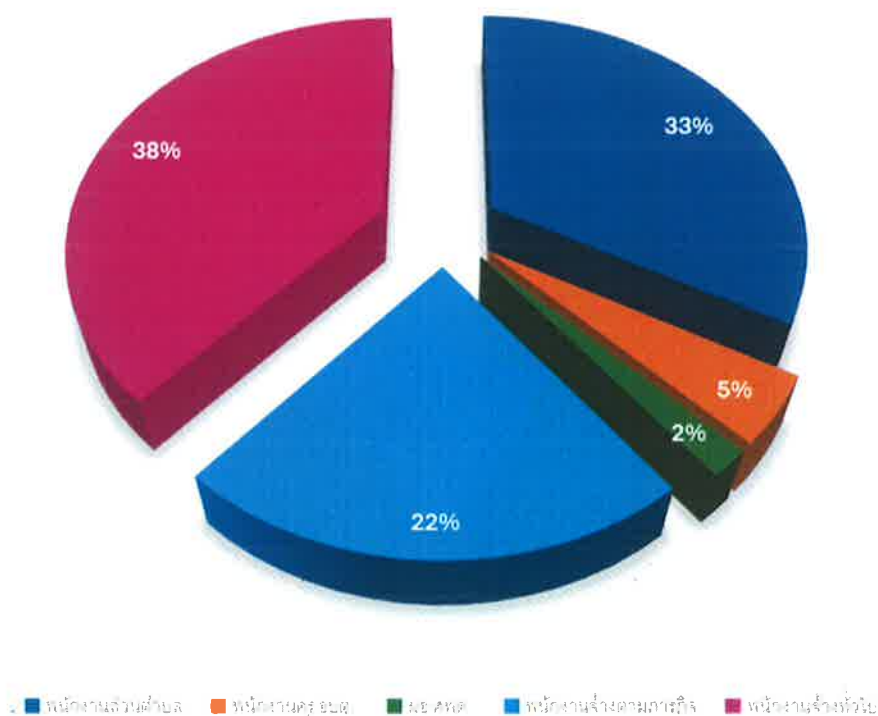
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานครู อบต. : ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การปฏิบัติงานทางวิชาการของสถานศึกษา การประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง บุคคลในชุมชน และหรือสถานประกอบการ เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน การบริการสังคมด้านวิชาการ การพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และการปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

- สายงานการสอน ได้แก่ ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ /ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ /ครูผู้ช่วย

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน เริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนายางลักษ์ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป

**แผนภูมิอัตรากำลัง อบต.นายางลักษ์
แสดงสัดส่วนของบุคลากรในสังกัด**



3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลนายก๊กได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนายก๊ก ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและระบบงาน ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนายก๊ก ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก จำนวน 6 ส่วนราชการ ดังนี้

- **สำนักปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

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

- **กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการรักษาพยาบาล ให้การบริการสาธารณสุข อนามัยสิ่งแวดล้อม การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องงานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและ ผู้พิการ งานส่งเสริมสุขภาพ งานข้อมูล งานฝึกอบรมอาชีพ งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลัง : Supply pressure โดยการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่ให้เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนด

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนายกปลก ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลนายกปลก ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชนานั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

3.3.2 การจัดสรรประเภทบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนายกหลัก โดยพิจารณา ความเหมาะสมของการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลนายกหลัก ไม่เกินร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

- 1) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 คิดเป็นร้อยละ 30.00
- 2) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2571 คิดเป็นร้อยละ 29.84
- 3) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2572 คิดเป็นร้อยละ 29.69

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนายกหลัก ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

$$\text{จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี} \times 6 = \text{เวลาปฏิบัติราชการ}$$

$$\text{แทนค่า} \quad 230 \times 6 = 1,380 \text{ หรือ } 82,800 \text{ นาที}$$

<u>หมายเหตุ</u>	1. 230	คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
	2. 6	คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
	3. 1,380	คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
	4. 82,800	คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง 3 ปี เป็นการนำผลลัพธ์ที่เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลนายกกลัก (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลนายกกลัก) มายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลนายกกลัก (การตรวจประเมิน LPA) เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์การบริหารส่วนตำบลนายกกลักอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เรื่องโครงสร้างขององค์กร การสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มาพิจารณา ดังนี้

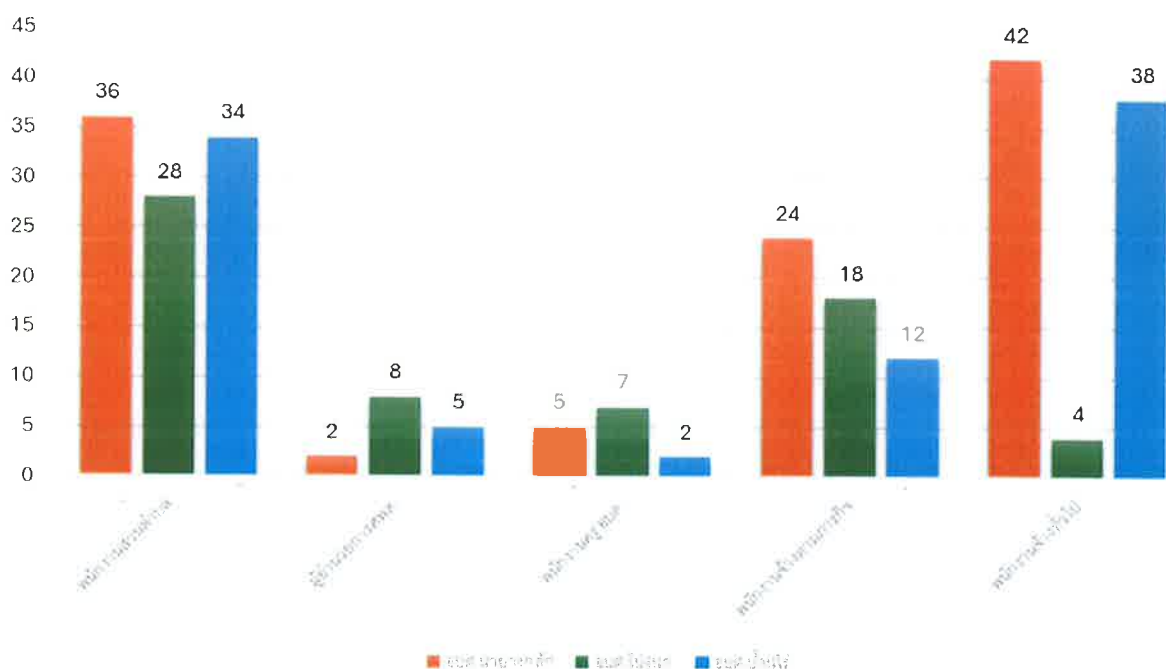
3.6.1 เรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนายกกลัก พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 6 ส่วนราชการ 1 หน่วยตรวจสอบ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน

3.6.2 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนายกกลักและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการการสัมภาษณ์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลนายกกลัก รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลนายกกลัก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนายกกลัก และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 6 ส่วนราชการ การ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลนายกกลัก เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ และองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน ดังนี้

ที่	ชื่อ อบท.	จำนวน ประชากร	พนักงานส่วน ตำบล	ผู้อำนวยการ ศพด.	พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
1	อบต.นาयाงหลัก	13,756	36	2	5	24	42
2	อบต.โป่งนก	11,841	28	8	7	18	4
3	อบต.บ้านไร่	13,190	34	5	2	12	38

**แผนภูมิตารางเปรียบเทียบอัตรากำลัง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้เคียงกัน**



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนาयाงหลัก องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านไร่ และองค์การบริหารส่วนตำบลโป่งนก ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีเขตติดต่อใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะ ภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า จำนวนประชาชนในเขตตำบลนาयाงหลัก มีจำนวนมากกว่าทั้งสองตำบล การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกันเล็กน้อย ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาयाงหลัก จึงมีความจำเป็นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจของหน่วยงาน ตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วน

ตำบลนาตาลได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์รับโอน (ย้าย) ตำแหน่งว่าง และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2570 - 2572 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบแข่งขัน และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.8 องค์การบริหารส่วนตำบลนาตาลจะดำเนินการพัฒนาบุคลากรให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตามแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี พ.ศ. 2566 - 2570 แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้

4.3 ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

4.4 ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.5 ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.6 ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

4.7 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

5.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลักนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ประจำปี พ.ศ. 2566 – 2570 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลนาายางหลักคือ “ชุมชนพอเพียง ราษฎร์เป็นสุข” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลนาายางหลักเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลนาายางหลัก ได้กำหนดไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสาธารณะ

เป้าประสงค์

- 1.1 การพัฒนาเส้นทางการขนส่งสินค้าเกษตรได้รับการปรับปรุงเพิ่มขึ้น
- 1.2 การพัฒนาเส้นทางการคมนาคมขนส่งเพิ่มขึ้น
- 1.3 การขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำให้ครอบคลุมทุกครัวเรือน
- 1.4 การพัฒนาและปรับปรุงอาคารสถานที่สาธารณะประโยชน์ใช้สามารถใช้ประโยชน์ได้เพิ่มขึ้น
- 1.5 การพัฒนาด้านผังเมือง

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของถนนเพื่อการเกษตรได้รับการปรับปรุง
2. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของถนนเพื่อการคมนาคมขนส่งได้รับการพัฒนา
3. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของครัวเรือนที่ได้รับการให้บริการด้านไฟฟ้า
4. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการปรับปรุงอาคารสถานที่สาธารณะประโยชน์ได้รับการปรับปรุง
5. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาด้านการผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

เป้าประสงค์

- 2.1 ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 2.2 คนชรา ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการช่วยเหลือสงเคราะห์มากขึ้น

2.3 เด็ก เยาวชน ได้เข้าถึงการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานมากขึ้น

2.4 ประชาชนได้เข้าถึงการบริการด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐานมากขึ้น

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้เฉลี่ยของครัวเรือน
2. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการเข้ารับบริการด้านสวัสดิการสังคม
3. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของเด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. ร้อยละที่ลดลงของการติดเชื้อโรคระบาดตามฤดูกาล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

เป้าประสงค์

- 3.1 ประชาชนมีความรู้เกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 3.2 ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของส่วนราชการ
- 3.3 ประชาชนมีความรู้และได้รับการบริการด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

1. ร้อยละของประชาชนได้รับความรู้มากขึ้น
2. ร้อยละของประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของส่วนราชการมากขึ้น
3. ประชาชนมีความพึงพอใจในการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณภัยมากขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์

- 4.1 บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ และนำความรู้ที่มีมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร
- 4.2 บุคลากรมีเครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อใช้ประกอบการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์ต่อไป

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาความรู้เพิ่มมากขึ้น
2. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรมีเครื่องมือ เครื่องใช้ อย่างเพียงพอ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

1. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความสมดุลและยั่งยืน
2. การใช้พลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงานอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย

1. สัดส่วนของพื้นที่ป่าสมบูรณ์เพิ่มขึ้น
2. สัดส่วนพื้นที่ป่าได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูให้คงสภาพสมบูรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น เป้าประสงค์

- 6.1 แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 6.2 แนวทางการพัฒนาด้านการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีท้องถิ่น

ตัวชี้วัด – ร้อยละที่การเพิ่มขึ้นของกิจกรรมในชุมชน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยการนำสภาพปัญหา และความต้องการของประชาชนในพื้นที่มากำหนดภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (3) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (4) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (5) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (6) การสาธารณูปการ
- (7) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (3) การจัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (6) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (2) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (3) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (4) การผังเมือง
- (5) การจัดให้มีที่จอดรถ
- (6) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (7) การควบคุมอาคาร

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (2) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (3) การจัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (4) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (5) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (4) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และส่งเสริมวัฒนธรรม
- (5) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

**7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (4) การให้บริการเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและจุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจาก สภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของ องค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรง ขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อน ที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อ ประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาส อยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก (ระดับตัวบุคคล)

จุดแข็ง S (Strengths)

1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต.และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.
2. มีอายุเฉลี่ย 25 – 40 ปี เป็นวัยทำงาน
3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

จุดอ่อน W (Weaknesses)

1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
2. ทำงานในลักษณะเพื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
3. มีภาระหนี้สิน

โอกาส O (Opportunities)

1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัด T (Threats)

1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสม สอดคล้องกับความยากของงาน
3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอให้บริการหรือการบริการประชาชนอาจจะล่าช้า
4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาตาล (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S (Strengths)

1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน
4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน W (Weaknesses)

1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
2. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
3. อาคารสำนักงานคับแคบ

โอกาส O (Opportunities)

1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี
2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี
4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T (Threats)

1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน
2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย
จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน ประชากร และภารกิจ

6. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงหลักจะดำเนินการ

6.1 การกิจหลัก

- 6.1.1 ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- 6.1.2 ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- 6.1.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- 6.1.4 ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.1.5 ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- 6.1.6 ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- 6.1.7 ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

6.2 การกิจรอง

- 6.2.1 การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- 6.2.2 การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- 6.2.3 การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- 6.2.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงหลัก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 6 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต., กองคลัง, กองช่าง, กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 109 อัตรา เพื่อรองรับภารกิจและสอดคล้องกับปริมาณงานในทุกส่วนราชการ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในและความเดือดร้อนของประชาชนในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้างส่วนราชการ

จากการทื่องค์การบริหารส่วนตำบลนายงหลัก มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 5 กอง 1 หน่วยตรวจสอบ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเลือกตั้ง - งานประชาสัมพันธ์ - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานเลขานุการของนายก อบต. 1.2 งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานฝึกอบรม - งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย - งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเลือกตั้ง - งานประชาสัมพันธ์ - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานเลขานุการของนายก อบต. 1.2 งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ - งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานฝึกอบรม - งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย - งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต. - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานสารสนเทศ 1.4 งานนิติการ - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานตรวจสอบยานพาหนะ - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค 1.6 งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร 1.7 งานกิจการสภา อบต. - งานการประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต. - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานสารสนเทศ 1.4 งานนิติการ - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานตรวจสอบยานพาหนะ - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค 1.6 งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร 1.7 งานกิจการสภา อบต. - งานการประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
2. กองคลัง ฝ่ายการเงินและบัญชี 2.1 งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่น ๆ 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชี - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี - งานนำส่งเงิน - งานแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	2. กองคลัง ฝ่ายการเงินและบัญชี 2.1 งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่น ๆ 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชี - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี - งานนำส่งเงิน - งานแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน 2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุม - งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
3. กองช่าง 3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 3.2 งานควบคุมอาคาร - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.3 งานผังเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	3. กองช่าง 3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 3.2 งานควบคุมอาคาร - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานออกแบบและบริการข้อมูล 3.3 งานผังเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 งานบริหารสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานให้บริการสาธารณสุข 4.2 งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานหลักประกันสุขภาพ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน 4.3 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรค 4.4 งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 งานบริหารสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานให้บริการสาธารณสุข 4.2 งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานหลักประกันสุขภาพ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน 4.3 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรค 4.4 งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล	
5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการกีฬาและนันทนาการ	5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
5.2 งานโรงเรียน / ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานจัดการการศึกษาปฐมวัย - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 5.3 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	5.2 งานโรงเรียน / ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานจัดการการศึกษาปฐมวัย - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 5.3 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	
6. กองสวัสดิการสังคม 6.1 งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน 6.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานข้อมูลเด็ก สตรี เยาวชนและผู้สูงอายุ - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์ เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานการจัดสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน	6. กองสวัสดิการสังคม 6.1 งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน 6.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานข้อมูลเด็ก สตรี เยาวชนและผู้สูงอายุ - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์ เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้ง เร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานการจัดสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
- งานจ่ายเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	- งานจ่ายเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	
7. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	7. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก กำหนดภารกิจการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสาธารณะ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คาดว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีจำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน โดยสรุปการวิเคราะห์ปริมาณและอัตราตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก ดังนี้

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก

- ปริมาณงานต่อปี 181,600/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 2.19 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 1 อัตรา)

2. สำนักปลัด อบต.

- ปริมาณงานต่อปี 2,323,050/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 28.05 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 25 อัตรา)

3. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี 1,249,280/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 15.08 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 14 อัตรา)

4. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี 1,773,120/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 21.41 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 14 อัตรา)

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี 1,666,800/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 20.13 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 11 อัตรา)

6. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี 2,484,020/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 30.00 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 29 อัตรา)

7. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี 769,020/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9.29 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 6 อัตรา)

8. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี 121,680/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.47 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 1 อัตรา)

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก และเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก ดังนี้

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก กำหนดภารกิจการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสาธารณะ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คาดว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีจำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน โดยสรุปการวิเคราะห์ปริมาณและอัตราตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก ดังนี้

1. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก

- ปริมาณงานต่อปี 181,600/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 2.19 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 1 อัตรา)

2. สำนักปลัด อบต.

- ปริมาณงานต่อปี 2,323,050/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 28.05 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 25 อัตรา)

3. กองคลัง

- ปริมาณงานต่อปี 1,249,280/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 15.08 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 14 อัตรา)

4. กองช่าง

- ปริมาณงานต่อปี 1,773,120/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 21.41 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 14 อัตรา)

5. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

- ปริมาณงานต่อปี 1,666,800/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 20.13 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 11 อัตรา)

6. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปริมาณงานต่อปี 2,484,020/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 30.00 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 29 อัตรา)

7. กองสวัสดิการสังคม

- ปริมาณงานต่อปี 769,020/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 9.29 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 6 อัตรา)

8. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ปริมาณงานต่อปี 121,680/82,800
- จำนวนตำแหน่งอัตราที่ต้องการ 1.47 (อัตราตำแหน่งปัจจุบัน 1 อัตรา)

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก และเพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จึงนำผลการวิเคราะห์ปริมาณงานมากำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
(10-3-00-1101-001)								
<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
(10-3-01-2101-001)								
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-3101-001)								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-3102-001)								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-3103-001)								
นิติกร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-01-3105-001)								
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-3401-001)								
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-3810-001)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-4101-001)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-4101-002)								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-01-4805-001)								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	6	6	6	6	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
(10-3-04-2102-001)								
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
(10-3-04-2102-002)								
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-04-3201-001)								
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-04-3204-001)								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-04-4201-001)								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-04-4203-001)								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-04-4204-001)								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
(10-3-05-2103-001)								
วิศวกรโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-05-3701-001)								
นายช่างโยธา (ปง./ขง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-05-4701-001)								
นายช่างสำรวจ (ปง./ขง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-05-4703-001)								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
(10-3-06-2104-001)								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-06-3601-001)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-06-4101-003)								
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-06-4601-001)								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับรถกู้ชีพ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	3	6	6	6	+3	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	1	2	2	2	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานประจำรถกู้ชีพ	-	3	3	3	+3	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
(10-3-08-2107-001)								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-08-3803-001)								
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-08-3806-001)								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) (10-3-08-4101-004)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (10-3-08-4201-002)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักพัฒนาการกีฬา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนายางหลัก</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	(รอการจัดสรร/ จากสำนักงาน)
ครู (10-3-08-6600-293)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6600-295)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู (10-3-08-6600-296)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	8	8	8	8	-	-	-	
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหินฝน</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	(รอการจัดสรร/ จากสำนักงาน)
ครูผู้ช่วย (10-3-08-6600-294)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (10-3-08-6600-297)	1	1	1	1	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
(10-3-11-2105-001)								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-11-3801-001)								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-11-4801-001)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-11-4101-005)								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-12-3205-001)								
รวม	101	109	109	109	+8	-	-	

เห็นชอบ

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนายางหลัก อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ส่วนราชการ	กรอบ	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง			อัตรากำลังคน			หมายเหตุ
	อัตรา	ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			
	กำลัง							
	เดิม	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัด (00)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (01)	25	25	25	25	-	-		
กองคลัง (04)	14	14	14	14	-	-		
กองช่าง (05)	14	14	14	14	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	11	19	19	19	+8	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	29	29	29	29	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)	6	6	6	6	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	101	109	109	109	+8	-	-	

เห็นชอบ

9. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				อัตราการจ้าง เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จายรวม (4)	หมายเหตุ
				จำนวน	ปัจจุบัน เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2) ตำแหน่ง (2)	อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				อัตราการจ้าง เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)					
							จำนวน (คน)	ปัจจุบัน เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2) ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572		
1.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	723,840	168,000	1	1	1	1	-	-	-	43,440	46,080	48,840	935,280	981,360	1,030,200	(60,320)
	สำนักงานปลัด อบต.																			
2.	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างเต็ม
3.	นักจัดการงานทั่วไป	ป.ก./ช.ก.	1	1	505,560	0	1	1	1	1	-	-	-	30,360	32,160	34,200	535,920	568,080	602,280	(42,130)
4.	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	1	1	462,480	0	1	1	1	1	-	-	-	27,840	29,520	31,200	490,320	519,840	551,040	(38,540)
5.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	1	1	322,440	0	1	1	1	1	-	-	-	19,440	20,520	21,840	341,880	362,400	384,240	(26,870)
6.	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	1	0	355,320	0	1	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเต็ม
7.	นักวิชาการเกษตร	ป.ก./ช.ก.	1	1	218,400	0	1	1	1	1	-	-	-	13,200	13,920	14,760	231,600	245,520	260,280	(18,200)
8.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	1	1	394,080	0	1	1	1	1	-	-	-	23,760	25,080	26,640	417,840	442,920	469,560	(32,840)
9.	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	1	1	505,560	0	1	1	1	1	-	-	-	30,360	32,160	34,080	535,920	568,080	602,160	(42,130)
10.	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	1	1	168,360	0	1	1	1	1	-	-	-	10,200	10,800	11,400	178,560	189,360	200,760	(14,030)
11.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	1	0	297,900	0	1	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
12.	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	243,480	0	1	1	1	1	-	-	-	9,840	10,200	10,560	253,320	263,520	274,080	(20,290)
13.	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	239,520	0	1	1	1	1	-	-	-	9,600	10,080	10,440	249,120	259,200	269,640	(19,960)
14.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	1	0	167,040	0	1	1	1	1	-	-	-	0	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	ว่างเต็ม
15.	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	1	1	192,600	0	1	1	1	1	-	-	-	7,800	8,040	8,400	200,400	208,440	216,840	(16,050)
16.	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	1	1	179,640	0	1	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	186,840	194,400	202,200	(14,970)
17.	พนักงานขับรถบรรทุก (ทักษะ)	-	1	1	136,560	0	1	1	1	1	-	-	-	5,520	5,520	5,760	142,080	147,600	153,360	(11,380)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				ตำแหน่งทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง (2)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)						
								ปีปัจจุบัน	ปี (1)	ปี (2)	ปี (3)	ปี (4)	ปี (5)	ปี (6)	ปี (7)	ปี (8)	ปี (9)	ปี (10)	ปี (11)	ปี (12)		
	พนักงานจ้างทั่วไป																					
18.	ยาม	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000		
19.	นักการโรง	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000		
20.	คนงานทั่วไป	-	6	6	648,000	0	6	6	6	6	-	-	-	0	0	0	648,000	648,000	648,000	648,000		
21.	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	108,000		
	กองคลัง																					
22.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	510,800	ว่างเต็ม	
23.	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	0	393,600	18,000	1	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	435,220	460,260	486,800	486,800	ว่างเต็ม	
24.	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	1	0	355,320	0	1	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	423,200	ว่างเต็ม	
25.	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	1	0	355,320	0	1	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	423,200	ว่างเต็ม	
26.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	1	0	297,900	0	1	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	354,820	ว่างเต็ม	
27.	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	1	1	357,000	0	1	1	1	1	-	-	-	21,480	22,800	24,120	378,480	401,280	425,400	425,400	(29,750)	
28.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ช.ง.	1	0	297,900	0	1	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	354,820	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																					
29.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	167,040	0	1	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	188,040	(13,920)	
30.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	167,040	0	1	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	188,040	(13,920)	
31.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	192,000	0	1	1	1	1	-	-	-	7,680	8,040	8,400	199,680	207,720	216,120	216,120	(16,000)	
32.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	172,920	0	1	1	1	1	-	-	-	6,960	7,200	7,560	179,880	187,080	194,640	194,640	(14,410)	

เห็นชอบ

ที่	ชื่อรายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราค่าแรง				การใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)	ค่าใช้จ่ายรวม (4)				หมายเหตุ			
				จำนวน (คน)	ปัจจุบัน		อัตราค่าแรง ที่ต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	2570	2571		2572	2570	2571	2572		2570	2571	2572
					เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)													
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
33.	คนงานทั่วไป	-	2	1	108,000	0	2	2	2	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	216,000		
34.	พนักงานจมนวดตัว	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		
	กองช่าง																		
35.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	469,200	42,000	1	1	1	1	-	28,200	29,880	32,400	539,400	569,280	601,680	(39,100)	
36.	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	1	0	355,320	0	1	1	1	1	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเต็ม	
37.	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	1	0	297,900	0	1	1	1	1	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเต็ม	
38.	นายช่างสำรวจ	ป.ก./ช.ก.	1	0	297,900	0	1	1	1	1	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเต็ม	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
39.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	176,880	0	1	1	1	1	-	7,080	7,440	7,680	183,960	191,400	199,080	(14,740)	
40.	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	1	0	167,040	0	1	1	1	1	-	0	6,720	6,960	167,040	173,760	180,720	ว่างเต็ม	
41.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	150,720	0	1	1	1	1	-	6,120	6,360	6,600	156,840	163,200	169,800	(12,560)	
42.	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	1	1	180,480	0	1	1	1	1	-	7,320	7,560	7,920	187,800	195,360	203,280	(15,040)	
43.	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	2	2	284,160	0	2	2	2	2	-	11,520	12,000	12,480	295,680	307,680	320,160	(11,840)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
44.	คนงานทั่วไป	-	3	3	324,000	0	3	3	3	3	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000		
45.	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		

เห็นชอบ

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้				อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				เพิ่ม/ลด				ที่เพิ่มขึ้น (3)							
							จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572				
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																						
46.	ผอ.กองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	1	1	530,160	42,000	1	1	1	1	-	-	-	31,920	33,840	35,760	604,080	637,920	673,680	(44,180)		
47.	นักวิชาการสาธารณสุข	ป.ค./ช.ก.	1	1	469,200	0	1	1	1	1	-	-	-	28,200	29,880	31,680	497,400	527,280	558,960	(39,100)		
48.	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	0	297,900	0	1	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเดิม		
49.	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ป.ง./ช.ง.	1	0	297,900	0	1	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเดิม		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
50.	พนักงานขับรถกู้ชีพ (ทักษะ)	-	1	1	141,360	0	1	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,120	153,120	159,360	(11,780)		
พนักงานจ้างทั่วไป																						
51.	คนงานทั่วไป	-	2	2	216,000	0	2	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000			
52.	คนงานประจำรถขยะ	-	6	2	216,000	0	6	6	6	6	+3	-	-	0	0	0	648,000	648,000	648,000	กำหนดเพิ่ม		
53.	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	2	1	108,000	0	2	2	2	2	+1	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000	กำหนดเพิ่ม		
54.	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	1	0	108,000	0	1	1	1	1	+1	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม		
55.	พนักงานประจำรถกู้ชีพ	-	3	0	324,000	0	3	3	3	3	+3	-	-	0	0	0	324,000	324,000	324,000	กำหนดเพิ่ม		
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																						
56.	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	1	0	393,600	42,000	1	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	ว่างเดิม		
57.	นักวิชาการศึกษา	ป.ค./ช.ก.	1	1	409,320	0	1	1	1	1	-	-	-	24,600	26,040	27,600	433,920	459,960	487,560	(34,100)		
58.	นักสนับสนุนการ	ป.ค./ช.ก.	1	1	218,400	0	1	1	1	1	-	-	-	13,200	13,920	14,760	231,600	245,520	260,280	(18,200)		
59.	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	1	1	339,840	0	1	1	1	1	-	-	-	20,400	21,720	22,920	360,240	381,960	404,880	(28,320)		
60.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	1	0	297,900	0	1	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820	ว่างเดิม		
พนักงานจ้างตามภารกิจ																						
61.	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	1	0	217,800	1	1	1	1	1	-	-	-	0	8,760	9,120	217,800	226,560	235,680	ว่างเดิม		
62.	ผู้ช่วยนักพัฒนาการศึกษา	-	1	0	217,800	1	1	1	1	1	-	-	-	0	8,760	9,120	217,800	226,560	235,680	ว่างเดิม		
พนักงานจ้างทั่วไป																						
63.	คนงานทั่วไป	-	2	2	324,000	0	2	2	2	2	-	-	-	0	0	0	216,000	216,000	216,000			

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	ใน ช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2570	2571	2572	2570	2571	2572		
							2570	2571	2572	2570	2571	2572								
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาขยงหลัก																			
64.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม
65.	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
66.	ครู	-	2	2	0	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
67.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (12,050-9,400=2,650)	-	1	1	9,400 31,800	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	37,680	43,800	50,160		เงินอุดหนุน
68.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	145,320	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	151,200	157,320	163,680		เงินรายได้
69.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	136,560	0	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	142,080	147,840	153,840		เงินรายได้
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
70.	ผู้ดูแลเด็ก	-	2	2	0	0	2	2	2	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
71.	ผู้ดูแลเด็ก	-	6	6	648,000	0	6	6	6	-	-	-	0	0	0	648,000	648,000	648,000		เงินรายได้
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหินฝน																			
72.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม
73.	ครู	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	เงินอุดหนุน
74.	ครูผู้ช่วย	-	1	0	0	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	0	0	0	0	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
75.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	146,040	0	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	151,920	158,040	164,400		เงินรายได้
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
76.	ผู้ดูแลเด็ก	-	1	1	108,000	0	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		เงินรายได้
	กองสวัสดิการสังคม																			
77.	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	1	1	530,160	42,000	1	1	1	-	-	-	31,920	33,840	35,760	604,080	637,920	673,680		(44,180)
78.	นักพัฒนาชุมชน	ปอ./ชก.	1	1	256,800	0	1	1	1	-	-	-	15,480	16,440	17,400	272,280	288,720	306,120		(21,400)
79.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820		ว่างเดิม
80.	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	1	0	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,950	20,090	315,780	334,730	354,820		ว่างเดิม

เห็นชอบ

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่ง ที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า				อัตราค่าถึงคน เพิ่ม/ลด				ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (3)				ค่าใช้จ่ายรวม (4)		หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572			
81.	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	255,120	0	1	1	1	1	-	-	-	10,320	10,680	11,160	265,440	276,120	287,280	(21,260)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
82.	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	0	1	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000		
	หน่วยตรวจสอบภายใน																				
83.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปล./ชก.	1	0	355,320	0	1	1	1	1	-	-	-	21,320	22,600	23,960	376,640	399,240	423,200	ว่างเดิม	
(5)	รวม		109	73	21,109,120	438,002	109	109	109	109	+8	-	-	933,200	1,016,940	1,075,100	23,010,920	24,027,860	25,102,960		
(6)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																				
(7)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																				
(8)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2569 = 84,000,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2570 = 88,200,000 บาท

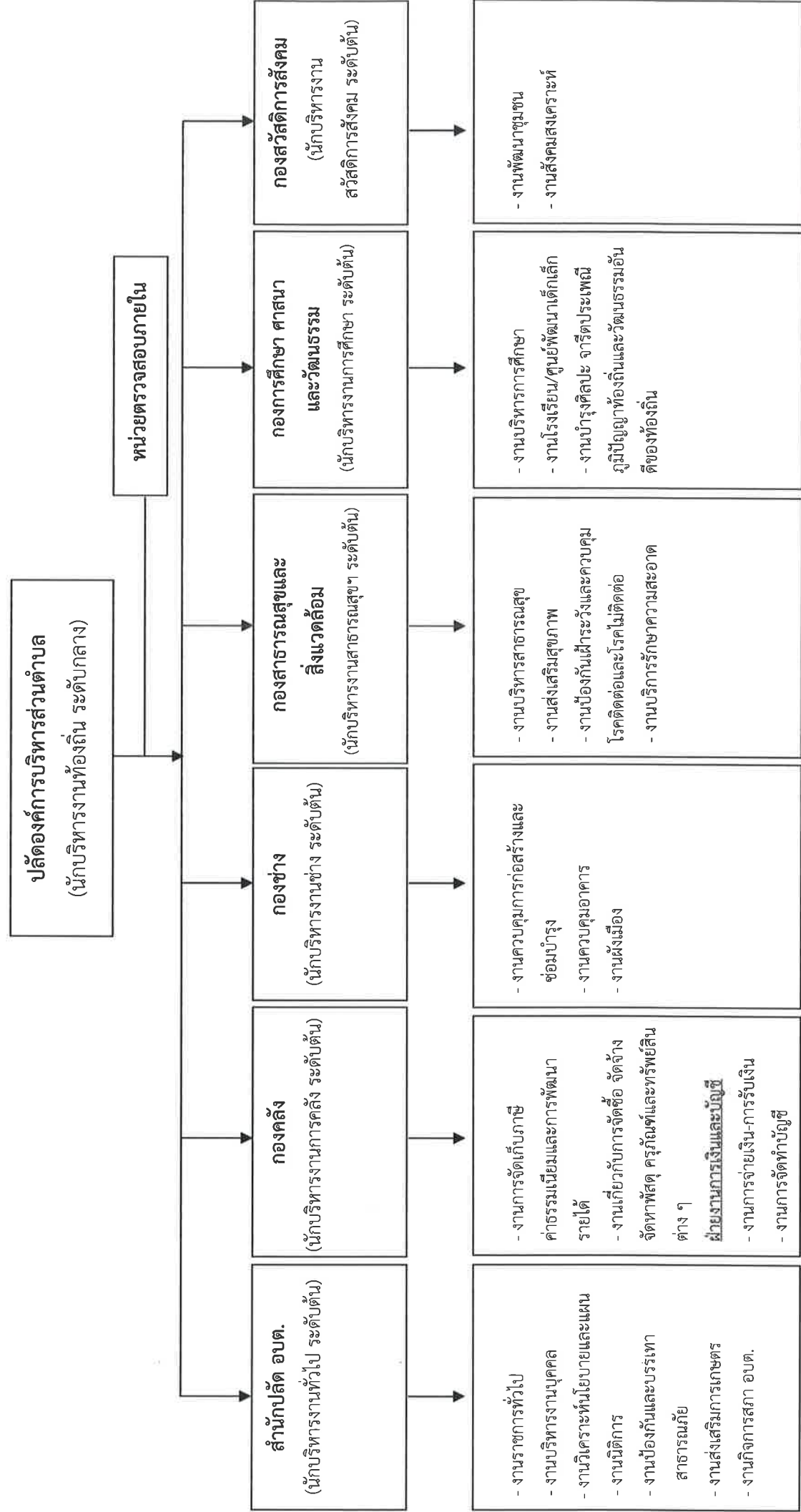
งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2571 = 92,610,000 บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2572 = 97,240,500 บาท

เห็นชอบ

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี **เห็นชอบ**

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ อปต.น่ายางหลัก



เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.

ปลัด อบต.

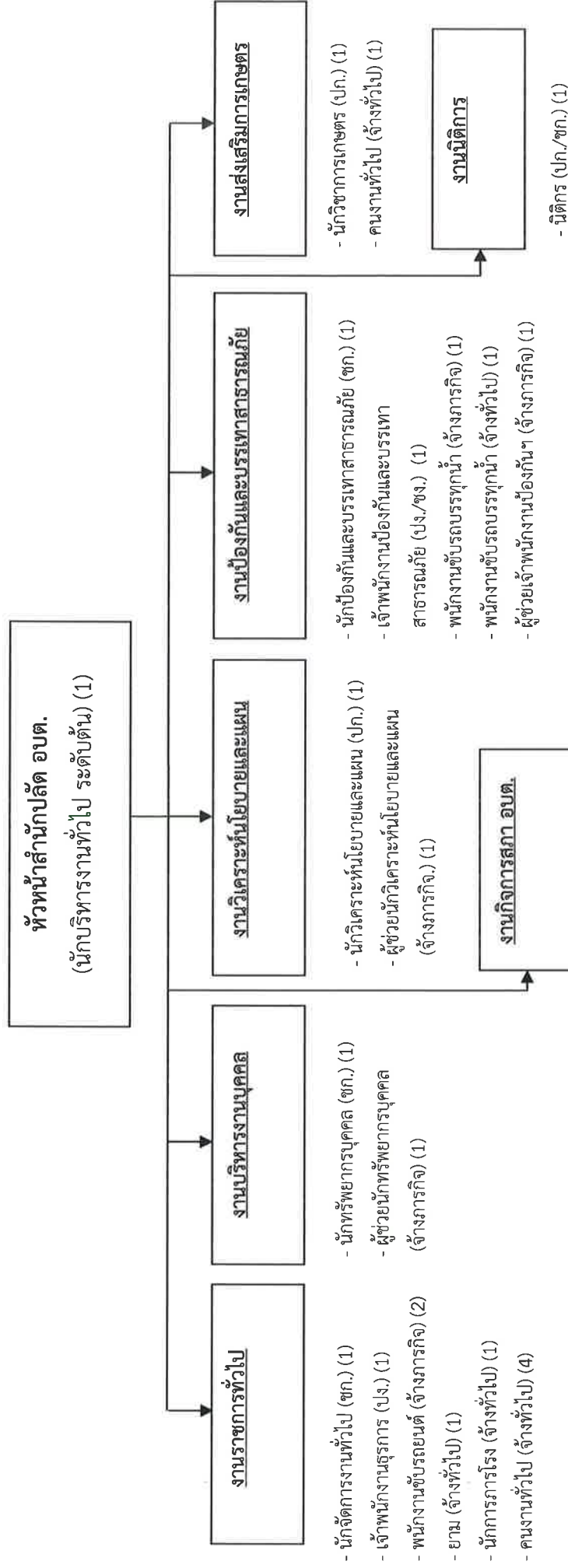
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (1)

ระดับ	บริหารงานท้องถิ่น	อำนาจการท้องถิ่น	ปก.	ชก.	ปง.	ชง.
จำนวน	1	-	-	-	-	

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



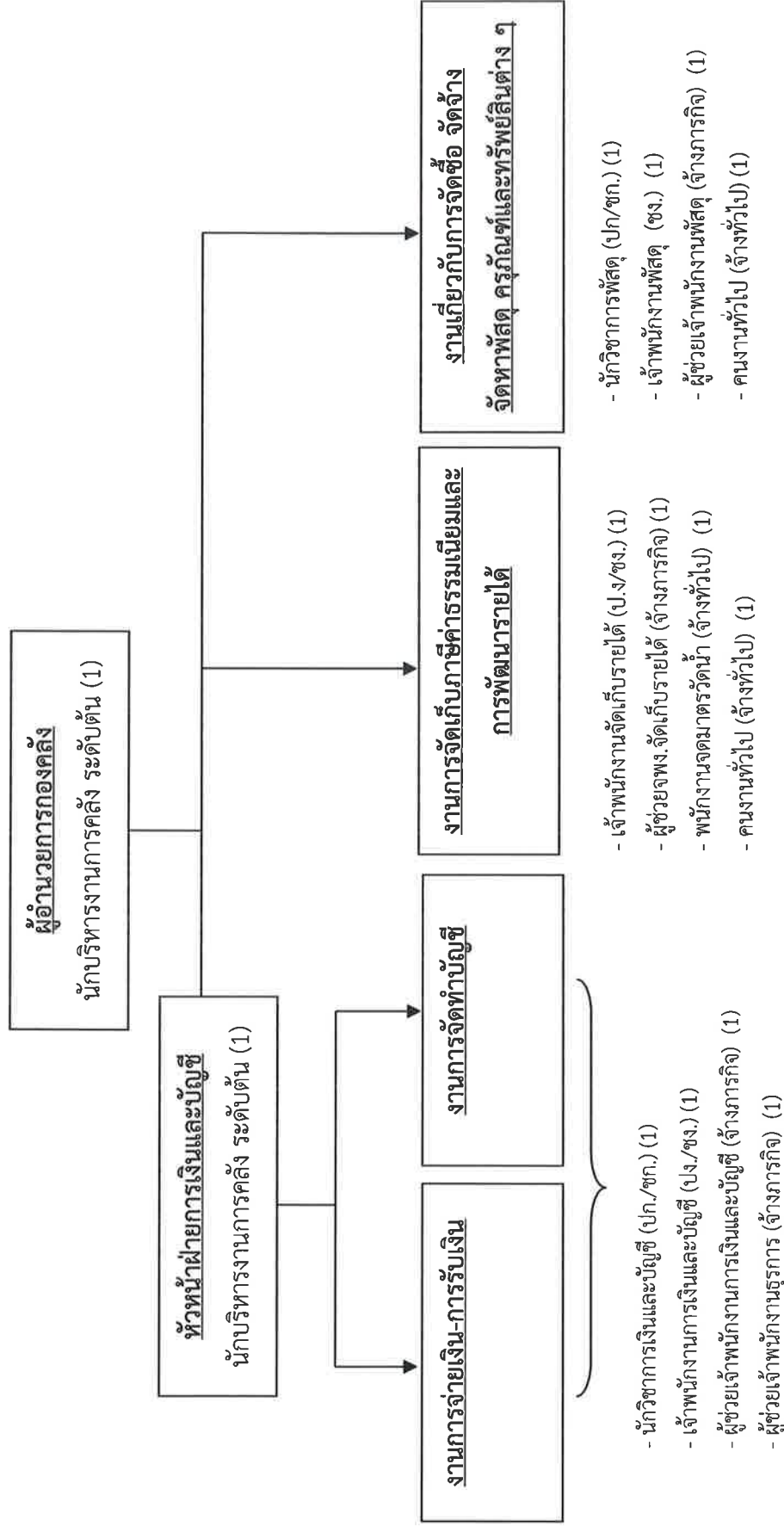
งานกิจการสภา อบต.
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (1)
- คนงานทั่วไป (จ้างทั่วไป) (1)

ระดับ	อำนาจการตัดสินใจ	ชก.	ปท.	ชง.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	3	3	1	2	6	9

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างองค์กร

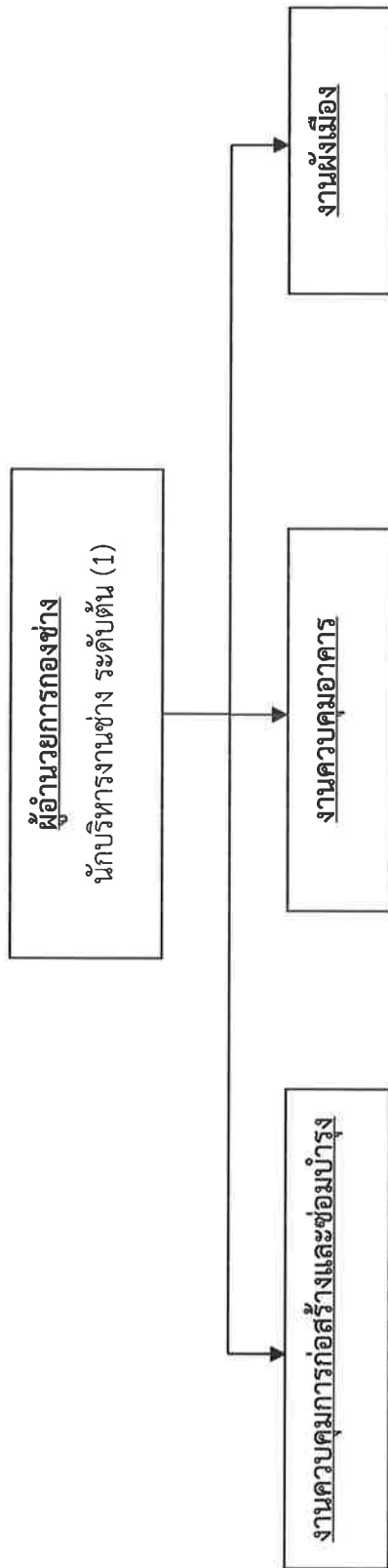


ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ป.ก.	ช.ก.	ป.ง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	2	2	1	2	4	3

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างกองช่าง



- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) (1)
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (1)
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (จ้างภารกิจ) (1)
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (จ้างภารกิจ) (1)
- พนักงานผลิตน้ำประปา (จ้างภารกิจ) (2)
- คนงานทั่วไป (จ้างทั่วไป) (3)
- พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา (จ้างทั่วไป) (1)

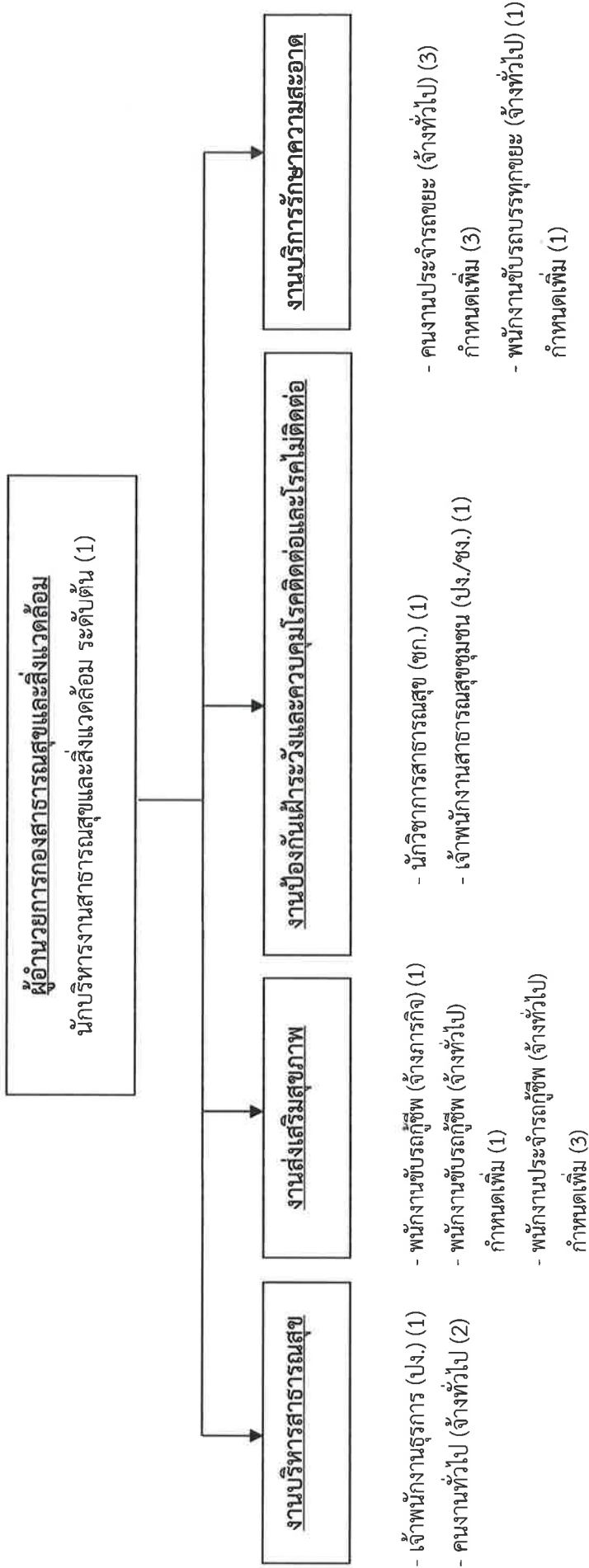
- นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) (1)
- ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (จ้างภารกิจ) (1)
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (จ้างภารกิจ) (1)

ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ปก.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	2	6	4

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

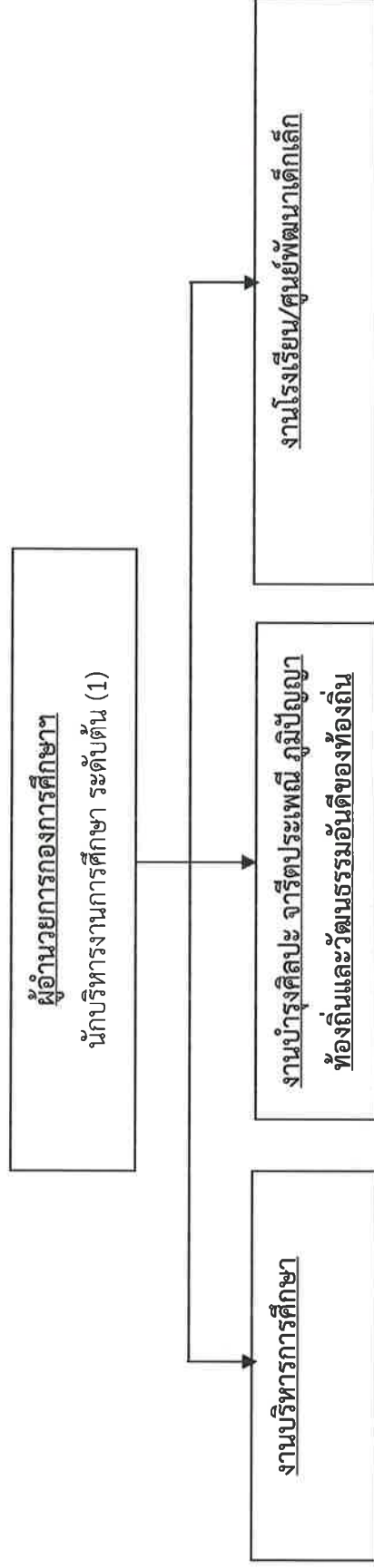


ระดับ	อำนวยการต้น	ชก.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	2	1	14

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนางหลัก

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (1)
- ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ (3)
- ผู้ดูแลเด็ก (จ้างภารกิจ) (3)
- ผู้ดูแลเด็ก (จ้างทั่วไป) (8)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหินฝน

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (1)
- ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ (1)
- ครูผู้ช่วย (1)
- ผู้ดูแลเด็ก (จ้างภารกิจ) (1)
- ผู้ดูแลเด็ก (จ้างทั่วไป) (1)

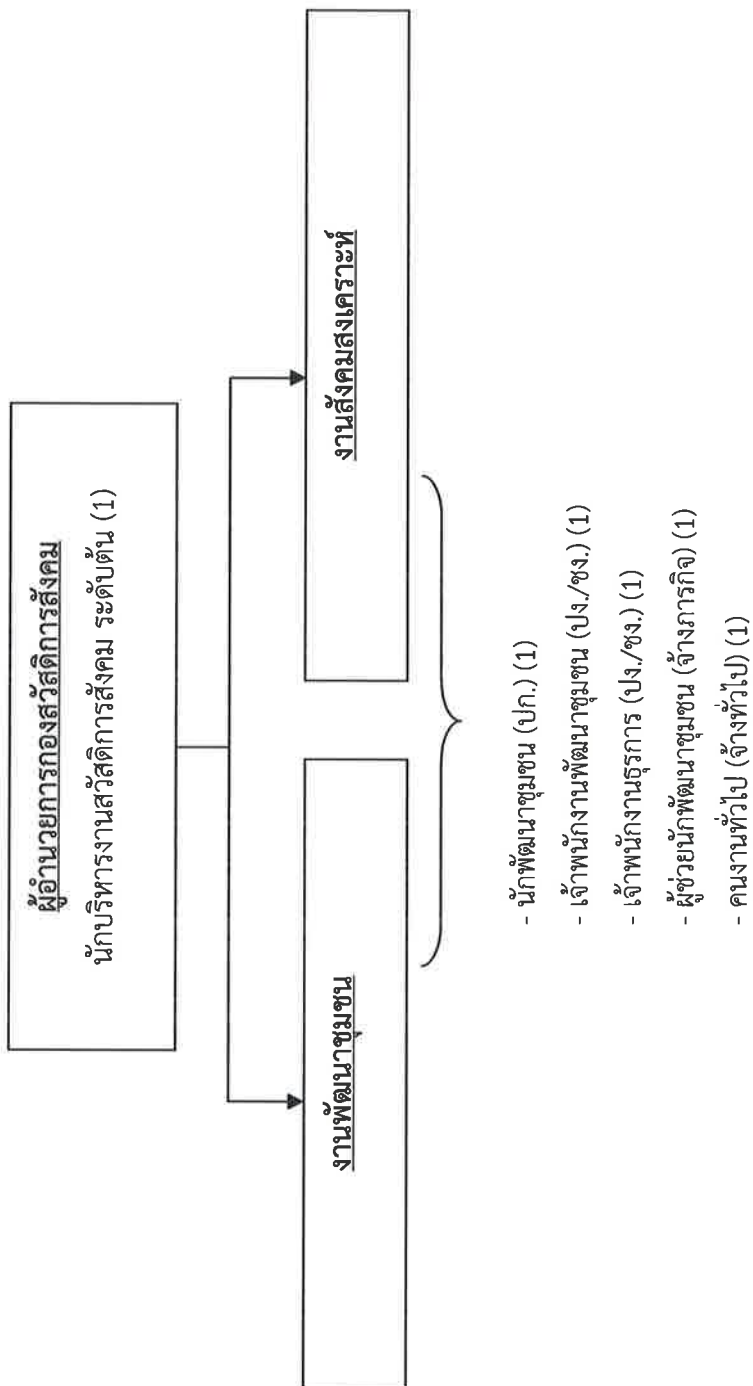
- นักวิชาการศึกษา (ชก.) (1)
- นักสันทนการ (ปก.) (1)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (1)
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (1)
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (จ้างภารกิจ) (1)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาการศึกษา (จ้างภารกิจ) (1)
- คนงานทั่วไป (จ้างทั่วไป) (2)

ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชก.	ปก.	ชง.	ปง.	ผู้อำนวยการ ศพด.	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	1	1	1	2	1	3	1	6	11

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม

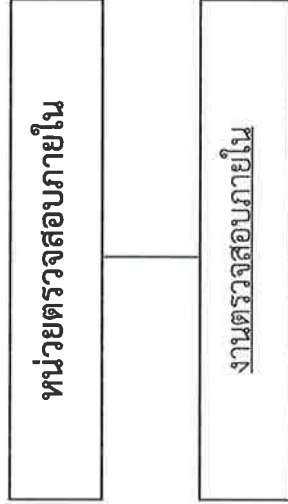


ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ปก.	ปง.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	1	1	2	1	1

เห็นชอบ

เห็นชอบ

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก. (1)

ระดับ	อำนาจการต้น	ปก.	ชก.
จำนวน	-	1	-

เห็นชอบ

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นายอัมมเดช โชติมงคล	รัฐศาสตรบัณฑิต	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	10-3-00-1101-001	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	723,840 (60,320x12)	84,000 (7,000x12)	84,000	891,840
	สื่อนักปลัด อบต.											
2		-	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	10-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
3	นายสกล โปสุศรี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	10-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	505,560 (42,130x12)	-	-	505,560
4	นางสาวอ้อจันทร์ เคนเหลี่ยม	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	10-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	462,480 (38,540x12)	-	-	462,480
5	นางสาวปรมณัช กำจัดภัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท.	10-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปท.	322,440 (26,870x12)	-	-	322,440
6		-	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปท./ชก.	10-3-01-3105-001	นิติกร	ปท./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
7	นางสาวกัทรดา สิทธิพล	วิทยาศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปท.	10-3-01-3401-001	นักวิชาการเกษตร	ปท.	218,400 (18,200x12)	-	-	218,400
8	นายวิรัตน์ จินคง	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	10-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	394,080 (32,840x12)	-	-	394,080
9	นายอนุญักษ์ คำโค	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	10-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	505,560 (42,130x12)	-	-	505,560
10	นายอุทิศ เจริญบุตร	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	10-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	10-3-01-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	168,360 (14,030x12)	-	-	168,360
11	-	-	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	10-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
12	นางสาวดวงแก้ว โชติประทุม	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	243,480 (20,290x12)	-	-	243,480
13	นางสาวชลธิชา ขุนทอง	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	239,520 (19,960x12)	-	-	239,520
14	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	167,040 (13,920x12)	-	-	167,040 (ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
15	นายศักดิ์ชัย นาคสกุล	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	192,600 (16,050x12)	-	-	192,600
16	นายแสง นักรบ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	179,640 (14,970x12)	-	-	179,640
17	นายสุรัช วรรณปะเก	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	-	112,800	-	-	112,800
	พนักงานจ้างทั่วไป								11,380x12			
18	นายถนอม ศรีจรัส	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			
19	นายเพิ่ม แลเพชร	-	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			
20	นางสาวลีนใจ วิชาธรรม	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			
21	นายสุชิน อยู่ทอง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			
22	นางชกร พริ้มมา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			
23	นางสาวสุนิสา อุ่นอก	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			
24	นางสาวกนกวรรณ บอนขุนทด	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			
25	นายบัณฑิต วัชร	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			
26	นายประทีป พุดนา	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง											
27	-	-	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	42,000 (3,500x12)	-	435,600 (ว่างเดิม)
28	-	-	10-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	10-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	393,600 (ค่ากลางเงินเดือน)	18,000 (1,500x12)	-	411,600 (ว่างเดิม)
29	-	-	10-3-04-3201-001	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	10-3-04-3201-001	นักวิชาการการเงินและบัญชี	ป.ก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
30	-	-	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	10-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ชก.	355,320 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
31	-	-	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ชง.	10-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
32	นางยุพา นักรบ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	10-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	307,920 (25,660x12)	-	-	307,920
33	-	-	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	10-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
34	นางสาวไพจิตร เกตุนอก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	167,040 (13,920x12)	-	-	167,040
35	นางสาวศิริพร กุหลาบ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	167,040 (13,920x12)	-	-	167,040
36	นางสาวสมฤทัย พอมมาก	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	192,000 (16,000x12)	-	-	192,000
37	นางสาวยุภาพร วังหอม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	172,920 (14,410x12)	-	-	172,920
พนักงานจ้างทั่วไป												
38	นางสาวสุนันท์ ชัยเสนา	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าถึงใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
39	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000 (ว่างเดิม)
40	นายถิณณิณ ลืออุทัย	-	-	พนักงานจกนครวัดน้ำ	-	-	พนักงานจกนครวัดน้ำ	-	108,000	-	-	108,000
41	นางเดชศักดิ์ดา พาท้าวหัว	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	10-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	469,200	42,000	-	511,200
				(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(39,100x12)	(3,500x12)	-	
42	-	-	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	10-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	355,320	-	-	355,320 (ว่างเดิม)
43	-	-	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	10-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ป.ง./ชง.	297,900	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
44	-	-	10-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ชง.	10-3-05-4703-001	นายช่างสำรวจ	ป.ง./ชง.	297,900	-	-	297,900 (ว่างเดิม)
45	นายธงชัย กำปันทอง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	176,880	-	-	176,880
			-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	(14,740x12)	-	-	167,040 (ว่างเดิม)
46	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	150,720	-	-	150,720 (ว่างเดิม)
47	นายสาธิต นี้อยู่ประสงค์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	(12,560x12)	-	-	180,480
48	นายสมนธ์ บุญศรี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	(15,040x12)	-	-	142,080
49	นายเสถียรพงษ์ พิลาวุธ	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	142,080	-	-	142,080
50	นายสายยันต์ เมาราช	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	(11,840x12)	-	-	142,080
51	นางสาวกาญจนา เลขนอก	พนักงานจ้างทั่วไป	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	-	108,000
			-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	(9,000x12)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
52	นายพลวัตร พรามจร	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
53	นายปราโมทย์ รงนิกิต์	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
54	นายสุชาติ พรหมขัยยา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม													
55	นางอารีย์ คงเพชรศักดิ์	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	10-3-06-2104-001	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	514,680 (44,180x12)	42,000 (3,500x12)	-	556,680	
56	นายณัฏฐ์ แก้วปัญญาสาริษฐ์	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	10-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	10-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	469,200 (39,100x12)	-	-	469,200	
57	-	-	10-3-06-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	10-3-06-4101-003	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)	
58	-	-	10-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง./ชง.	10-3-06-4601-001	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	ปง./ชง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเดิม)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
59	นายวิรุฬห์ ไม้คด	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	141,360 (11,780x12)	-	-	141,360	
พนักงานจ้างทั่วไป													
60	นายนิมิตภัทร หม่องคำมี	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
61	นางสาวจุฑาทิพย์ ปลั่งศรี	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
62	-	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (กำหนดเพิ่ม)	
63	-	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	-	พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (กำหนดเพิ่ม)	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
64			-	พนักงานประจำรถตู้ชีพ	-	-	พนักงานประจำรถตู้ชีพ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (กำหนดเพิ่ม)	
65			-	พนักงานประจำรถตู้ชีพ	-	-	พนักงานประจำรถตู้ชีพ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (กำหนดเพิ่ม)	
66	นายประมวล เลขนอก		-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
67			-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (กำหนดเพิ่ม)	
68	นายถนอม กำปันทอง		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
69			-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (ว่างเดิม)	
70	นายวินัย สุนทอาจ		-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000	
71			-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (กำหนดเพิ่ม)	
72			-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (กำหนดเพิ่ม)	
73			-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 (กำหนดเพิ่ม)	
กองการศึกษา													
74			10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	10-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	393,600	42,000		435,600 (ว่างเดิม)	
75	นางสาวนัฐกรินทร์ จันทะรัง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ขก.	10-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ขก.	409,320 (34,10x12)	-	-	409,320	
76	นายวรวิทย์ สุดาพิทย	ศิลปศาสตรบัณฑิต	10-3-08-3806-001	นักสัมมนาการ	ปก.	10-3-08-3806-001	นักสัมมนาการ	ปก.	218,400 (18,200x12)	-	-	218,400	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
77	นางสาวกรณิศ จงแจ้งกลาง	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	103-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง	10-3-08-4101-004	เจ้าพนักงานธุรการ	ขง.	329,880 (27,490x12)	-	-	329,880
78	-	-	10-3-08-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ขง.	10-3-08-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ขง.	297,900 (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	297,900 (ว่างเต็ม)
79	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลบางนกปลี	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	-	-	เงินอุดหนุน
80	นางสาวพิทูล แสนแก้ว	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-08-6600-293	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	-	10-3-08-6600-293	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	442,800 (36,900x12)	67,200 (5,600x12)	67,200 (5,600x12)	577,200 เงินอุดหนุน
81	นางสาวณัฏฐาพัชร ขาสีรัมย์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-08-6600-295	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-295	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	383,160 (31,930x12)	42,000 (3,500x12)	-	425,160 เงินอุดหนุน
82	นางสาวสายฝน กัลา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-08-6600-296	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	10-3-08-6600-296	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	-	378,000 (31,500x12)	42,000 (3,500x12)	-	420,000 เงินอุดหนุน
83	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	-	ผู้อำนวยการศึกษา	-	-	ผู้อำนวยการศึกษา	-	217,800 (18,150x12)	-	-	217,800 (ว่างเต็ม)
84	-	-	-	ผู้อำนวยการศึกษา	-	-	ผู้อำนวยการศึกษา	-	217,800 (18,150x12)	-	-	217,800 (ว่างเต็ม)
85	นางสาวดวงชีวัน ขอพันตุง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	144,600 (12,050x12)	-	-	144,600 เงินอุดหนุน
86	นางสาวรรณา ไทกระโทก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	136,560 (11,380x12)	-	-	136,560 งบ อบต.
87	นางสาวอรุณ คงโรสง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	145,320 (12,110x12)	-	-	145,320 งบ อบต.
88	พนักงานจ้างทั่วไป นางสิริกร ปอดภัย	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 เงินอุดหนุน
89	นางสาวปัทมน พิศนอก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000 เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่งเลขที่	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
90	นางสาวดวงเนตร กองพา	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	108,000	-	-	108,000
91	นางสาวภัทรวรรณ รุ่งหอม	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	(9,000x12)	-	-	งป อบต.
92	นางสาวขวัญเรือน จันทะคง	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	108,000	-	-	108,000
93	นางสาวพิชญดา โสจันทร์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	(9,000x12)	-	-	งป อบต.
94	นางสมพร ปักเหนือ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	108,000	-	-	108,000
95	นางพัชรา ทามทอง	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	(9,000x12)	-	-	งป อบต.
96	นายพชร กาลาสิทธิ์เรืองชัย	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	108,000	-	-	108,000
97	นางสาวสุพินดา เวทประสิทธิ์	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	(9,000x12)	-	-	งป อบต.
98	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยชันแสน	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	108,000	-	-	108,000
99	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	(9,000x12)	-	-	108,000
100	นางสาวกนกนิภา ศรีรักษ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ช่วย	-	10-3-08-6600-294	ผู้ช่วย	-	10-3-08-6600-294	189,600	-	-	(ว่างเดิม)
101	นางสาวกนกนิภา ศรีรักษ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ช่วย	-	10-3-08-6600-297	ผู้ช่วย	-	10-3-08-6600-297	(15,800x12)	-	-	เงินอุดหนุน
102	นางสาวกนกนิภา ศรีรักษ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ช่วย	-	10-3-08-6600-297	ผู้ช่วย	-	10-3-08-6600-297	378,240	42,000	-	420,240
103	นางสาวกนกนิภา ศรีรักษ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ช่วย	-	10-3-08-6600-297	ผู้ช่วย	-	10-3-08-6600-297	(31,520x12)	(3,500x12)	-	เงินอุดหนุน
104	นางสาวกนกนิภา ศรีรักษ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ช่วย	-	10-3-08-6600-297	ผู้ช่วย	-	10-3-08-6600-297	146,040	-	-	146,040
105	นางสาวกนกนิภา ศรีรักษ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ช่วย	-	10-3-08-6600-297	ผู้ช่วย	-	10-3-08-6600-297	(12,170x12)	-	-	งป อบต.
106	นางสาวกนกนิภา ศรีรักษ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ช่วย	-	10-3-08-6600-297	ผู้ช่วย	-	10-3-08-6600-297	108,000	-	-	108,000
107	นางสาวกนกนิภา ศรีรักษ์	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	ผู้ช่วย	-	10-3-08-6600-297	ผู้ช่วย	-	10-3-08-6600-297	(9,000x12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองสวัสดิการสังคม											
103	นางสุดใจ ทับทิมใส	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	10-3-11-2105-001	ค.บ.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ค.บ.	10-3-11-2105-001	ค.บ.	393,600	42,000		435,600
									(ค่ากลางเงินเดือน)	(3,500x12)		(ว่างเดิม)
104	นางสาวมินตรา เขียวทอง	รัฐศาสตรบัณฑิต	10-3-11-3801-001	ป.ก.	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	10-3-11-3801-001	ป.ก.	180,720	-	-	180,720
									(15,060x12)			
105	-	-	10-3-11-4801-001	ป.ง./ช.ง.	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ง./ช.ง.	10-3-11-4801-001	ป.ง./ช.ง.	297,900	-	-	297,900
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
106	-	-	10-3-11-4101-005	ป.ง./ช.ง.	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	10-3-11-4101-005	ป.ง./ช.ง.	297,900	-	-	297,900
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
107	นางสาวนิสบล พินนอก	ศาสตรบัณฑิต	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	199,920	-	-	199,920
									(16,660x12)			
	พนักงานจ้างทั่วไป											
108	นางสาวกนิทิพย์ รักสนิท	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	108,000	-	-	108,000
									(9,000x12)			
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
109	-	-	10-3-12-3205-001	ป.ก./ช.ก.	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	10-3-12-3205-001	ป.ก./ช.ก.	355,320	-	-	355,320
									(ค่ากลางเงินเดือน)			(ว่างเดิม)

12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนากลางหลัก กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไป ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลนากลางหลัก ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนากลางหลัก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

ทั้งนี้ การพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง หรือกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างบุคลากรท้องถิ่นด้วยกันเอง หรือผู้ชำนาญงาน ผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนการขอรับคำแนะนำ ปรัชญาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดชัยภูมิ เป็นต้น

3. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลนากลางหลัก เป็นผู้จัดฝึกอบรมเองหรือร่วมกันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง เพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของแต่ละตำแหน่ง

4. จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กร หรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการปรับใช้ ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการให้บริการประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการ

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลดลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเห็นจากการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามความสนใจ เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือทุกตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต.และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนายนางหลัก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก

1. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - 1.1 ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - 1.2 จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
2. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - 2.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - 2.2 ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - 2.3 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
 - 2.4 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
 - 2.5 ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม
3. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้
 - 3.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
 - 3.2 ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
 - 3.3 รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
 - 3.4 ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
 - 3.5 ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
 - 3.6 อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
 - 3.7 ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น
 - 3.8 ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

3.9 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

3.10 ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

3.11 ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีสั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

4. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

4.1 ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

4.2 ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

4.3 ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

4.4 ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

4.5 ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

4.6 ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

4.7 ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

5. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

5.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

5.2 เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

5.3 ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

5.4 ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีกรกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ 5.2 หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

5.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

5.6 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

5.7 ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

5.8 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เทียงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

6. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

6.1 ปฏิบัติให้สุจริต โดยไม่หลีกเลียง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

6.2 ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

6.3 ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

6.4 ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

6.5 ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

6.6 ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

6.7 ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

6.8 สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

6.9 ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลียงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

6.10 ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

6.11 เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

7. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

7.1 ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

7.2 ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

7.3 เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

7.4 ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

7.5 ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

8. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

8.1 ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

8.2 ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

8.3 ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ โดยเคร่งครัด

8.4 อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

8.5 ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

8.6 ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพ ตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

8.7 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

8.8 ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

8.9 ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

8.10 ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วย

วิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

8.11 ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากร อย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็ม ความสามารถ

8.12 พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานใน หน้าที่

8.13 พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็น แบบอย่างได้

8.14 จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

8.15 ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณเหมาะสม ด้วยความ ระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

9.1 จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

9.2 เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อ ทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อ ได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

9.3 เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

9.4 ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ที่รักศักดิ์ศรีของ ตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้ มีคุณธรรมที่ดี

9.5 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่เมสตีปัญญา ความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

9.6 มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความ เข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

9.7 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

9.8 รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วน ตำบล/พนักงานจ้างจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตาม กฎหมายกำหนดเท่านั้น

9.9 รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

9.10 ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

9.11 ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่สำคัญในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

10. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินเป็นพลเมืองที่ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

10.1 ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

10.2 สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิเสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

10.3 การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผน และดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

10.4 ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดแย้งกฎหมาย

11. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

11.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงหลักจะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

11.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงหลักไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงหลักโดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

11.3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงหลักจะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงหลัก หรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงหลักในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

11.4 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาโยงหลักจะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก

ที่ ๒๒๓ /๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก ได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ โดยจะต้องมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้นใหม่ นั้น

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงฉบับปัจจุบัน ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ (ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ) หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | |
|--|-------------------------|
| ๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็นกรรมการ |
| ๖. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๗. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็นกรรมการ |
| ๘. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๙. นักทรัพยากรบุคคล | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑. วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

๒. วิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคน วิเคราะห์ว่าในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๓. วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้การใช้อัตรากำลังคนของข้าราชการและพนักงานจ้างเกิดประโยชน์สูงสุด

/ ๔. ข้อมูลตำแหน่ง...

๔. ข้อมูลตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์
ข้างต้นมาจัดทำกรอบอัตรากำลัง โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กำหนดให้
นำข้อมูลข้าราชการ ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมไว้ในแผนอัตรากำลัง
ฉบับนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่ บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๙



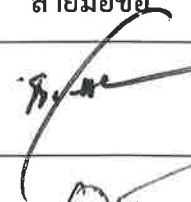
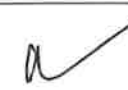
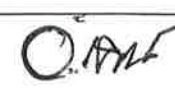
(นายกฤษ คงเพชรศักดิ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนายงหลัก

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
เพื่อพิจารณาจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572
ครั้งที่ 1/2569

วันที่ 13 กรกฎาคม 2569 เวลา 10.00 น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนายางหลัก อำเภอเทพสถิต จังหวัดชัยภูมิ

ผู้เข้าร่วมประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายเกษ คงเพชรศักดิ์	นายก อบต. นายางหลัก		~~ประธานกรรมการฯ~~
2	นายอนันตเดช โชตินอก	ปลัด อบต. นายางหลัก		กรรมการ
3	นายอนันตเดช โชตินอก	ปลัด อบต. นายางหลัก รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง		กรรมการ
4	นายเดชศักดิ์ดา ทาท้าว	ผู้อำนวยการกองช่าง	-	กรรมการ
5	นางอารีย์ คงเพชรศักดิ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม		กรรมการ
6	นางอารีย์ คงเพชรศักดิ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		กรรมการ
7	นางสุดใจ ทับทิมใส	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม		กรรมการ
8	นางสาวอ้อนจันทร์ เคนเหลื่อม	นักทรัพยากรบุคคล รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด อบต.		~~กรรมการ/เลขานุการ~~
9	นางสาวอ้อนจันทร์ เคนเหลื่อม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ		ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ครั้งที่ 1 / 2569

วันที่ 13 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2569

เวลา 10.00 น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก

ผู้มาประชุม

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายกฤษ คงเพชรศักดิ์	นายก อบต. นาายางหลัก	(กฤษ คงเพชรศักดิ์)	ประธานกรรมการฯ
2	นายอนันตเดช โชตินอก	ปลัด อบต. นาายางหลัก	(อนันตเดช โชตินอก)	กรรมการ
3	นายอนันตเดช โชตินอก	ปลัด อบต. นาายางหลัก รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	(อนันตเดช โชตินอก)	กรรมการ
4	นางอารีย์ คงเพชรศักดิ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	(อารีย์ คงเพชรศักดิ์)	กรรมการ
5	นางอารีย์ คงเพชรศักดิ์	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกอง การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	(อารีย์ คงเพชรศักดิ์)	กรรมการ
6	นางสุดใจ ทับทิมใส	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	(สุดใจ ทับทิมใส)	กรรมการ
7	นางสาวอ้อนจันทร์ เคนเหลื่อม	นักทรัพยากรบุคคล รักษาราชการแทน หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	(อ้อนจันทร์ เคนเหลื่อม)	กรรมการ/เลขานุการ
8	นางสาวอ้อนจันทร์ เคนเหลื่อม	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	(อ้อนจันทร์ เคนเหลื่อม)	ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

นายเดชศักดิ์ดา ทาท่าหว่า

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง

ลากิจส่วนตัว

เริ่มประชุมเวลา 10.00 น.

เมื่อถึงเวลาประชุม นายกฤษ คงเพชรศักดิ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก ได้กล่าว
เปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

- ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
ประธานฯ เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว ขอเปิดประชุมครับ วันนี้ เป็นการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนากลางหลัก ครั้งที่ 1/2569
- ระเบียบวาระที่ 2 เรื่อง รับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ฯ ครับ
- ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
- ไม่มี
- ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งก่อน
- ไม่มี
- ระเบียบวาระที่ 4 เรื่องเสนอให้ที่ประชุมทราบ
4.1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
ผู้ช่วยเลขานุการ องค์การบริหารส่วนตำบลนากลาง ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572 ตามคำสั่งที่ 223/2569 ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2569 ตามที่คณะกรรมการทุกท่านได้เซ็นรับทราบไปแล้วนั้น มีรายละเอียดดังนี้
- คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย บุคคลดังต่อไปนี้
- | | | |
|--|------|---------------------|
| 1. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น | ประธานกรรมการ |
| 2. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็น | กรรมการ |
| 3. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็น | กรรมการ |
| 4. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็น | กรรมการ |
| 5. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | เป็น | กรรมการ |
| 6. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | เป็น | กรรมการ |
| 7. ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | เป็น | กรรมการ |
| 8. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็น | กรรมการและเลขานุการ |
| 9. นักทรัพยากรบุคคล | เป็น | ผู้ช่วยเลขานุการ |
- ทั้งนี้ให้คณะกรรมการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการ ดังนี้
- ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงเวลา 3 ปี
 - ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา 3 ปี ว่าต้องการคนประเภทใด ระดับใด จำนวน

เท่าใด จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน อยู่ในปัจจุบันและกำลังคนที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มเติม อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้น เนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียในแต่ละปี

4. ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยการสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถ ของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือการฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และให้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

5. จัดโครงสร้างและแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่าง ๆ โดยการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ ในการประชุมครั้งที่ 10 / 2545 เมื่อวันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ. 2545

เมื่อดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนายกหลัก เสนอแผนอัตรากำลังให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิแล้วให้องค์การบริหารส่วนตำบลนายกหลักใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2570 - 2572) เพื่อเป็นกรอบกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามระยะเวลาดังกล่าวต่อไป

มติที่ประชุม

รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 5

เรื่อง เพื่อพิจารณา

5.1 การพิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนายกหลัก

ประธาน ฯ

ขอเชิญฝ่ายเลขานุการ ชี้แจง เลยครับ

เลขานุการ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนายกหลัก มีรายละเอียด ดังนี้

1. ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ได้มีหนังสือ ที่ มท 0809.2/ว 54 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2569 แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของ

งาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และให้นำเสนอ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2569 ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง 3 ปีดังกล่าว โดยเคร่งครัด

2. ข้อยระเบียบ/หนังสือสั่งการ

2.1 ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

หมวด 2

การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่ง

ข้อ 11 ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้มี 4 ประเภท ดังนี้

(1) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งอื่นที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์การบริหารส่วนตำบล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

(4) ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

ข้อ 11/1 ระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มีระดับ ดังนี้

(1) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี 3 ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(2) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี 3 ระดับ

(ก) ระดับต้น

(ข) ระดับกลาง

(ค) ระดับสูง

(3) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี 4 ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติการ

(ข) ระดับชำนาญการ

(ค) ระดับชำนาญการพิเศษ

(ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(4) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี 3 ระดับ

(ก) ระดับปฏิบัติงาน

(ข) ระดับชำนาญงาน

(ค) ระดับอาวุโส

ฯลฯ

ข้อ 12 การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ

ข้อ 13 การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในส่วนราชการว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ให้องค์การบริหารส่วนตำบลคำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลและของรัฐในหมวดเงินอุดหนุนที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

ฯลฯ

2.2 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

ฯลฯ

ข้อ 7 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงบประมาณ ทั้งนี้ ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด 3

ฯลฯ

หมวด 3 การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง

ข้อ 12 การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนราชการต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดย ให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

ข้อ 13 การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงาน ตลอดจนภาระ ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

ฯลฯ

ข้อ 83 ในกรณีที่อัตรากำลังตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่างลงในทุกกรณี ให้ยุบเลิกตำแหน่งนั้น หากยังไม่มีกรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง และองค์การบริหารส่วนตำบลยังมีความจำเป็นไม่อาจจ้างเหมาบริการได้ ให้ขออนุมัติคณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล เพื่อพิจารณากำหนดให้เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ หรือพนักงานจ้างทั่วไปแล้วแต่กรณี

ฯลฯ

2.3 ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนด ตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2558

“2. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้เป็นไปตามอัตราส่วนปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดย ใช้อัตราส่วน 10 : 1 และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก 1 คน”

2.4 หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/1632 ลงวันที่ 20 มิถุนายน 2555 เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาปรับลดพนักงานจ้าง เมื่อ หมดอายุสัญญาและไม่มี ความจำเป็น/การพิจารณาจ้างเหมาบริการ/การพิจารณาให้ออกจากราชการโดยความ สมควรใจ/การพิจารณา ยุบเลิกตำแหน่งว่าง

2.5 หนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท 0809.3/1632 ลงวันที่ 20 มิถุนายน

2555 เรื่อง แนวทางการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรให้เป็นไปตามมาตรา 35 แห่ง พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาปรับลดพนักงานจ้าง เมื่อหมดอายุสัญญาและไม่มี ความจำเป็น/การพิจารณาจ้างเหมาบริการ/การพิจารณาให้ออกจากราชการโดยความ สมควรใจ/การพิจารณา ยุบเลิกตำแหน่งว่าง

2.5 หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 54 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม 2569 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมวด 2 เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง และคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572

2) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ.

ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรงรัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2569 และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) ให้ความสำคัญในการกำหนดตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงาน และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เท่าที่จำเป็น โดยถือเป็นข้อผูกพันในการกำหนดตำแหน่งว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องพิจารณาจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีสำหรับตั้งเป็นอัตราเงินเดือนของตำแหน่งที่กำหนดให้สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และต้องมีการสรรหาบุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่กำหนดตามปีงบประมาณในแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยเคร่งครัด

3) กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นสายงานผู้ปฏิบัติและตำแหน่งพนักงานจ้าง หากเป็นตำแหน่งว่างแล้วไม่ดำเนินการสรรหาภายในระยะเวลา 1 ปี กรณีตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้น หากมิได้เป็นตำแหน่งที่รายงานให้ กสธ.ดำเนินการสรรหา หรือมิได้อยู่ระหว่าง ขอให้บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ของ กสธ. ให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตรวจสอบ หาก

ไม่มีการดำเนินการสรรหาและเป็นอัตราว่างให้พิจารณาอุปเลิทดำแหน่งดังกล่าว ทั้งนี้ ต้องดำเนินการตรวจสอบจำนวนและอัตราให้เป็นไปตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2563 และประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2563

2. ข้อพิจารณา

งานบริหารงานบุคคล ได้วิเคราะห์โครงสร้างส่วนราชการตามภารกิจงานขององค์การบริหารส่วนตำบล นายายกหลัก รายละเอียดตาม ข้อ 8.1 ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเลือกตั้ง - งานประชาสัมพันธ์ - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานเลขานุการของนายก อบต. 1.2 งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานราชการทั่วไป - งานสารบรรณ - งานการเลือกตั้ง - งานประชาสัมพันธ์ - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานเลขานุการของนายก อบต. 1.2 งานบริหารงานบุคคล - งานวิเคราะห์การวางแผนอัตรากำลัง - งานจัดตั้งส่วนราชการและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ - งานการกำหนดตำแหน่งและการปรับปรุงการกำหนดตำแหน่ง - งานบรรจุและแต่งตั้ง - งานระบบสารสนเทศข้อมูลบุคลากรท้องถิ่นแห่งชาติ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
- งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานฝึกอบรม - งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย - งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต. - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานสารสนเทศ 1.4 งานนิติการ - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานตรวจสอบยานพาหนะ - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค	- งานการประเมินผลการปฏิบัติราชการ - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน - งานสิทธิและสวัสดิการ - งานฝึกอบรม - งานการรักษาวินัย การดำเนินการทางวินัย - งานเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 1.3 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. - งานงบประมาณ - งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต. - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม - งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ - งานสารสนเทศ 1.4 งานนิติการ - งานนิติกรรมสัญญา - งานคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่น ๆ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และการอุทธรณ์ 1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย - งานแผนช่วยเหลือผู้ประสบภัยเร่งด่วน - งานศูนย์รับแจ้งเหตุ - งานตรวจสอบยานพาหนะ - งานสนับสนุนน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
1.6 งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร 1.7 งานกิจการสภา อบต. - งานการประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1.6 งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์ดิน แหล่งน้ำธรรมชาติ ป่าไม้ - งานส่งเสริมสนับสนุนวิชาการเกษตรและเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานฝึกอบรมเผยแพร่ความรู้แก่เกษตรกร 1.7 งานกิจการสภา อบต. - งานการประชุมสภา - งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ การประชุม การตั้งกระทู้ถามข้อซักถามของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
2. กองคลัง ฝ่ายการเงินและบัญชี 2.1 งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่น ๆ 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชี - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี - งานนำส่งเงิน - งานแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	2. กองคลัง ฝ่ายการเงินและบัญชี 2.1 งานการจ่ายเงิน-การรับเงิน - งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน - งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท - งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญและเงินอื่น ๆ 2.2 งานการจัดทำบัญชี - งานตรวจสอบบัญชี - งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง - งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี 2.3 งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ - งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี - งานนำส่งเงิน - งานแผนภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุม - งานการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	2.4 งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง จัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานทะเบียนคุม - งานการจัดหาพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ - งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท	
3. กองช่าง 3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 3.2 งานควบคุมอาคาร - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานออกแบบและบริการข้อมูล	3. กองช่าง 3.1 งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานตรวจสอบการก่อสร้าง - งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่าง - งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ 3.2 งานควบคุมอาคาร - งานสำรวจ - งานออกแบบและเขียนแบบ - งานประมาณราคา - งานจัดทำราคากลาง - งานออกแบบและบริการข้อมูล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
3.3 งานผังเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	3.3 งานผังเมือง - งานปรับปรุงภูมิทัศน์ - งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติผังเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 งานบริหารสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานให้บริการสาธารณสุข 4.2 งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานหลักประกันสุขภาพ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน 4.3 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรค 4.4 งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล	4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 งานบริหารสาธารณสุข - งานศูนย์บริการสาธารณสุข - งานกฎหมายสาธารณสุข - งานให้บริการสาธารณสุข 4.2 งานส่งเสริมสุขภาพ - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานอาสาสมัครสาธารณสุข - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม - งานหลักประกันสุขภาพ - งานการแพทย์ฉุกเฉิน 4.3 งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ - งานส่งเสริมป้องกันและควบคุมโรค 4.4 งานบริการรักษาความสะอาด - งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย - งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล	
5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการกีฬาและนันทนาการ	5. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม 5.1 งานบริหารการศึกษา - งานบริหารงานทั่วไป - งานพัฒนาการศึกษา - งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา - งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร - งานการกีฬาและนันทนาการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
5.2 งานโรงเรียน / ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานจัดการการศึกษาปฐมวัย - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 5.3 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	5.2 งานโรงเรียน / ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานจัดการการศึกษาปฐมวัย - งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา 5.3 งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น	
6. กองสวัสดิการสังคม 6.1 งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน 6.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานข้อมูลเด็ก สตรี เยาวชนและผู้สูงอายุ - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์ เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้งเร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานการจัดสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน	6. กองสวัสดิการสังคม 6.1 งานพัฒนาชุมชน - งานสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน - งานฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน 6.2 งานสังคมสงเคราะห์ - งานข้อมูลเด็ก สตรี เยาวชนและผู้สูงอายุ - งานสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี ผู้พิการ ทุพพลภาพ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ไร้ที่พึ่ง ผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ - งานสงเคราะห์ เด็กและเยาวชน ผู้ถูกทอดทิ้งเร่ร่อน ไร้ที่พึ่ง ถูกทำร้ายร่างกาย - งานสงเคราะห์ครอบครัวที่ประสบปัญหาความเดือดร้อนและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตในครอบครัว - งานการจัดสวัสดิการสังคม และสังคมสงเคราะห์ที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2567 – 2569)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (2570 – 2572)	หมายเหตุ
- งานจ่ายเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	- งานจ่ายเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ฯลฯ - งานส่งเสริมสวัสดิภาพเด็กและเยาวชนที่ประพฤติดนไม่เหมาะสมแก่วัย - งานส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม แก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส	
7. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	7. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

ข้อ 8.2 กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ตามร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขามหลัก รายละเอียดดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)								
(10-3-00-1101-001)								
<u>สำนักงานปลัด อบต.</u>								
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)								
(10-3-01-2101-001)								
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-3101-001)								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-3102-001)								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-3103-001)								

นิติกร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
(10-3-01-3105-001)								
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-3401-001)								
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-3810-001)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-4101-001)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-01-4101-002)								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
(10-3-01-4805-001)								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	
คนงานทั่วไป	6	6	6	6	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
(10-3-04-2102-001)								
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเต็ม
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)								
(10-3-04-2102-002)								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (10-3-04-3201-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (10-3-04-3204-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (10-3-04-4201-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (10-3-04-4203-001)	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.) (10-3-04-4204-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานจตมาตรวัดน้ำ	1	1	1	1	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (10-3-05-2103-001)	1	1	1	1	-	-	-	
วิศวกรโยธา (10-3-05-3701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปจ./ชง.) (10-3-05-4701-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างสำรวจ (ปจ./ชง.) (10-3-05-4703-001)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	2	2	2	2	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	3	3	3	3	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u>								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)								
(10-3-06-2104-001)								
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-06-3601-001)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-06-4101-003)								
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-06-4601-001)								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
พนักงานขับรถกู้ชีพ (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	3	6	6	6	+3	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	1	2	2	2	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถกู้ชีพ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานประจำรถกู้ชีพ	-	3	3	3	+3	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
(10-3-08-2107-001)								
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-08-3803-001)								
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-08-3806-001)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-08-4101-004)								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-08-4201-002)								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักพัฒนาการศึกษา	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนายางหลัก</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	(รอการจัดสรร/ จากสำนักงาน)
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-08-6600-293)								
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-08-6600-295)								
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-08-6600-296)								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	3	3	3	3	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก	8	8	8	8	-	-	-	
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยหินฝน</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	1	1	1	1	-	-	-	(รอการจัดสรร/ จากสำนักงาน)
ครูผู้ช่วย	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-08-6600-294)								
ครู	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-08-6600-297)								
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองสวัสดิการสังคม</u>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	1	1	1	1	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)								
(10-3-11-2105-001)								
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	
(10-3-11-3801-001)								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-11-4801-001)								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-11-4101-005)								

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่างเดิม
(10-3-12-3205-001)								
รวม	101	109	109	109	+8	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 - 2572

ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาายางหลัก อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2570	2571	2572	2570	2571	2572	
ปลัด (00)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (01)	25	25	25	25	-	-	-	
กองคลัง (04)	14	14	14	14	-	-	-	
กองช่าง (05)	14	14	14	14	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)	11	19	19	19	+8	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)	29	29	29	29	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม (11)	6	6	6	6	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)	1	1	1	1	-	-	-	
รวม	101	109	109	109	+8	-	-	

เลขานุการ เพื่อให้อัตรากำลัง 3 ปีๆ เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการ สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง พนักงานขับรถกู้ชีพ (ทักษะ) สังกัดสำนักปลัด อบต. ตัดโอนพนักงานจ้างตำแหน่งนี้ ไปสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานการแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้าง ส่วนราชการ

ผอ.กองสาธารณสุขฯ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบอัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 10 อัตรา ดังนี้

- พนักงานส่วนตำบล จำนวน 4 อัตรา
- พนักงานส่วนตำบลว่าง จำนวน 2 อัตรา
- 1. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.) ซึ่งอยู่ในระหว่างการพิจารณา ก.อบต. จังหวัด เพื่อพิจารณารับโอน มาดำรงตำแหน่ง ในวันที่ 3 สิงหาคม 2569 นี้
- 2. ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน (ปง./ขง.)
- พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 6 อัตรา

ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน 4 ตำแหน่ง 8 อัตรา เพื่อรองรับภารกิจของ อบต. ดังนี้

- 1.1 ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ จำนวน 1 อัตรา
- 1.2 ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ จำนวน 3 อัตรา
- 1.3 ตำแหน่ง พนักงานขับรถกู้ชีพ จำนวน 1 อัตรา
- 1.4 ตำแหน่ง พนักงานประจำรถกู้ชีพ จำนวน 3 อัตรา

เหตุผลและความจำเป็นในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง

1) ตำแหน่ง พนักงานขับรถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ อัตรา

ด้วยปัจจุบัน ปริมาณขยะมูลฝอยในเขตตำบลนาयाงหลัก เพิ่มมากขึ้นตามจำนวนประชากรและกิจกรรมทางเศรษฐกิจ หากไม่มีพนักงานขับรถขยะเพียงพอ ซึ่งปัจจุบัน อบต.นาयाงหลัก มีรถบรรทุกขยะ จำนวน 2 คัน จะทำให้ไม่สามารถเก็บขยะได้ครบถ้วนตามรอบที่กำหนด เกิดปัญหาขยะตกค้าง ส่งผลต่อสุขภาพและ สิ่งแวดล้อมของชุมชน และตามภารกิจดังกล่าวต้องอาศัยการจ้างเหมาบริการ หรือให้พนักงานตำแหน่งอื่นมา ปฏิบัติงานขับรถบรรทุกขยะ ทำให้การจัดเวรและการรับผิดชอบงานไม่ต่อเนื่อง และมีข้อจำกัดด้านความปลอดภัยในการขับรถบรรทุกขยะขนาดใหญ่ การเปิดกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง “พนักงานขับรถบรรทุกขยะ” จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาयाงหลัก มีบุคลากรประจำที่รับผิดชอบงานเก็บขนขยะอย่างต่อเนื่อง สามารถวางแผนรอบเก็บขยะให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน ลดปัญหาขยะตกค้าง และยกระดับการจัดการ สิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

2) ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ จำนวน 3 อัตรา

ปัจจุบันมีคนงานประจำรถขยะจำนวน 3 คน ต้องปฏิบัติงานเก็บ-ขนขยะตลอดทั้งเส้นทาง และยังต้องช่วยกันยกขยะขึ้น-ลงรถ ทำความสะอาดรถและพื้นที่ทิ้งขยะ รวมถึงสนับสนุนงานรักษาความสะอาดอื่นของกองสาธารณสุขฯ ส่งผลให้ภาระงานต่อคนสูงมาก และไม่เพียงพอรองรับกรณีมีรถขยะเพิ่ม หรือต้องขยายเส้นทางเก็บขยะตามการขยายตัวของชุมชน นอกจากนี้ เมื่องานเพิ่มแต่คนไม่เพิ่ม ทำให้เกิดสภาพ “งานล้นคน ไม่ใช่คนล้นงาน” ซึ่งขัดกับหลักการบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสมตามแผนอัตรากำลัง 3 ปีของท้องถิ่น

จากการคำนวณภาระงานด้านการเก็บและขนขยะมูลฝอย พบว่าปริมาณงานที่ต้องปฏิบัติจริงคิดเป็นอัตรากำลังที่เหมาะสมสูงกว่าอัตราที่มีอยู่ โดยผลการวิเคราะห์อัตรากำลังชี้ว่าควรมีคนงานประจำรถขยะมากกว่า 1 คนต่อคัน และในปัจจุบันอบต.นayangหลัก มีรถบรรทุกขยะ จำนวน 2 คัน อัตรากำลังที่ใช้จริงยังต่ำกว่าค่าที่คำนวณได้ เพื่อให้การจัดเก็บขยะมูลฝอยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาขยะตกค้าง และรองรับการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

ดังนั้น จึงเห็นควรเสนอขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ จำนวน 3 อัตรา สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การปฏิบัติงานจัดเก็บและขนขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างเหมาะสมต่อไป

3) ตำแหน่ง พนักงานขับรถกู้ชีพ จำนวน 1 อัตรา

ด้วยปัจจุบัน อบต.นayangหลัก มีรถกู้ชีพ จำนวน 2 คัน ที่ปฏิบัติหน้าที่ขับรถบริการการแพทย์ฉุกเฉิน (รพพยาบาล/รถกู้ชีพ) รับ-ส่งผู้ป่วย ณ จุดเกิดเหตุ และส่งต่อไปยังโรงพยาบาลอย่างปลอดภัย รวมทั้งดูแลสภาพรถให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานตลอดเวลาการขับรถกู้ชีพ ต้องใช้ผู้ที่มีใบอนุญาตขับรถและมีความชำนาญเฉพาะด้าน สามารถขับขี่ในสถานการณ์เร่งด่วน มีทักษะด้านความปลอดภัย และเข้าใจการทำงานร่วมกับทีมแพทย์ฉุกเฉิน ในปัจจุบันหลายพื้นที่ประสบปัญหาขาดแคลนพนักงานขับรถกู้ชีพ ต้องใช้พนักงานตำแหน่งอื่นมาปฏิบัติหน้าที่แทน ซึ่งส่งผลกระทบต่อทั้งความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการให้บริการ การเปิดกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง “พนักงานขับรถกู้ชีพ” เป็นพนักงานจ้างทั่วไป จะทำให้สามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม มีความชำนาญการขับรถกู้ชีพ และสามารถเข้าเวรประจำตลอด 24 ชั่วโมงได้อย่างเป็นระบบ ช่วยให้ทีมกู้ชีพสามารถออกปฏิบัติการได้ทันเวลาที่ ลดระยะเวลาตอบสนองเหตุฉุกเฉิน และเพิ่มความปลอดภัยของผู้ป่วยและเจ้าหน้าที่

4) ตำแหน่ง พนักงานประจำรถกู้ชีพ จำนวน 3 อัตรา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด มีหน้าที่ให้บริการการแพทย์ฉุกเฉินและการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วย/ประสบอุบัติเหตุในพื้นที่ตลอด 24 ชั่วโมง งานกู้ชีพต้องใช้บุคลากรที่มีทักษะด้านการแพทย์ฉุกเฉิน สามารถประเมินอาการ ปฐมพยาบาล และดูแลผู้ป่วย ณ จุดเกิดเหตุ รวมถึงดูแลระหว่างการลำเลียงผู้ป่วยอย่างปลอดภัย

เหตุผลและความจำเป็น จากสถิติการปฏิบัติงานการแพทย์ฉุกเฉินในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา มีจำนวนเหตุการณ์เฉื่อยต่อปฏิกิริยาในระดับสูง (หลายร้อยครั้งต่อปี) แสดงให้เห็นว่าปริมาณงานกู้ชีพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเป็นภารกิจที่มีลักษณะเร่งด่วนและมีความเสี่ยงสูง ปัจจุบันภารกิจส่วนหนึ่งต้องอาศัยพนักงานจ้างเหมาบริการ/คนงานทั่วไปมาปฏิบัติงานกู้ชีพ ซึ่งไม่มั่นคงและอาจขาดความต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นต้องขอเปิดกรอบอัตรากำลัง “พนักงานประจำรถกู้ชีพ” เป็นพนักงานจ้างทั่วไป เพื่อให้มีบุคลากรประจำที่มีความรู้ ความสามารถ และผ่านการอบรมตามมาตรฐานการแพทย์ฉุกเฉิน การมีอัตรากำลังพนักงานกู้ชีพเพียงพอ จะเอื้อต่อการจัดเวรผลัด ครอบคลุมทั้งเวรเช้า-บ่าย-ดึก ลดภาระการทำงานล่วงเวลาที่มากเกินไป และเพิ่มคุณภาพในการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงและทันทั่วถึง

เลขานุการ

ข้อ 9 ภาระค่าใช้จ่ายในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2570-2572

รายละเอียดดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ 30.00
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2571 ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ 29.84
- ปีงบประมาณ พ.ศ. 2572 ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ 29.69

จึงนำเสนอที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา

มติที่ประชุม

เห็นชอบ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ให้ผู้รับผิดชอบนำเสนอร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ให้ ก.อบต. ชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบต่อไป

5.2 การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขาม

1. ต้นเรื่อง

สำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ได้มีหนังสือ ที่ มท 0809.2/ว 62 ลงวันที่ 9 มิถุนายน 2569 แจ้งแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวอย่างน้อยต้องประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) เป้าหมายการพัฒนา 3) หลักสูตรการพัฒนา 4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา 5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ 6) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา และให้นำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2569

2. ข้อยกเว้น/หนังสือสั่งการ

2. ข้อยกเว้น/หนังสือสั่งการ

2.1 ประกาศ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน

หมวด 12

ส่วนที่ 3

การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ฯลฯ

ข้อ 261 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลนี้ อาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

ฯลฯ

ข้อ 264 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อ 265 ให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมดูแลและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชาที่เพิกย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน

ข้อ 266 การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเป็นผู้ดำเนินการเองหรือมอบหมายให้ผู้ที่เหมาะสมดำเนินการ โดยเลือกวิธีที่เหมาะสมกับการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม ซึ่งอาจใช้วิธีการฝึกอบรมหรือวิธีการพัฒนาอื่น ๆ โดยพิจารณาดำเนินการ หาความจำเป็นในการพัฒนาจากการวิเคราะห์ปัญหาในการปฏิบัติงาน การจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาเอง

ฯลฯ

ข้อ 269 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามวรรคหนึ่ง ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลมีระยะเวลา 3 ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

ฯลฯ

ข้อ 271 แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล อย่างน้อยต้องประกอบด้วย

- (1) หลักการและเหตุผล
- (2) เป้าหมายการพัฒนา
- (3) หลักสูตรการพัฒนา
- (4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา
- (5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา
- (6) การติดตามและประเมินผล

ฯลฯ

ข้อ 278 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตาม

ข้อ 271 แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ

ฯลฯ

2.2 หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.2/ว 62 ลงวันที่ 9 มิถุนายน 2569 เรื่อง การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572

แจ้งแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572 โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

- 1) ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 โดยให้ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หมวดที่ 12 ส่วนที่ 3 การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

2) ขอความร่วมมือคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) เรงรัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ให้แล้วเสร็จ และนำเสนอคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้มีผลบังคับใช้ในวันที่ 1 ตุลาคม 2569 และขอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) เป้าหมายการพัฒนา 3) หลักสูตรการพัฒนา 4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา 5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ 6) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา

ข้อพิจารณาและข้อเสนอ

ขอเชิญคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ฯ พิจารณาการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 ขององค์การบริหารส่วนตำบลนayangล็ก

มติที่ประชุม
จึงนำเรียนที่ประชุมเพื่อโปรดพิจารณา
ที่ประชุมได้พิจารณาการจัดทำแผนอัตรากำลังพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 โดย อบต.นayangล็ก ได้ดำเนินการเป็นไปตามแนวทางที่ ก.อบต.กำหนด และให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร อย่างน้อยต้องประกอบด้วย 1) หลักการและเหตุผล 2) เป้าหมายการพัฒนา 3) หลักสูตรการพัฒนา 4) วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา 5) งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา และ 6) การติดตามและประเมินผลการพัฒนา โดยมีความเห็นสมควรจัดทำแผนอัตรากำลังพัฒนาบุคลากร 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570-2572 และให้ผู้รับผิดชอบนำเสนอต่อ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ 6 เรื่องอื่น ๆ
-ไม่มี-

เลิกประชุม เวลา 12.00 น.

(ลงชื่อ)

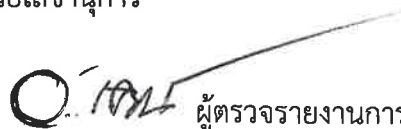


ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวอณัญญ์ เคนเหลื่อม)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางสาวอณัญญ์ เคนเหลื่อม)

กรรมการ/เลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นายเกษ คงเพชรศักดิ์)

ประธานกรรมการฯ



จัดทำโดย
องค์การบริหารส่วนตำบลนาयाangklik