แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2570 – 2572



องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ซึ่งแสดงถึงข้อมูลอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกประเภท ทั้งที่ตั้งจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง จากงบประมาณของท้องถิ่นนั้น และที่ได้รับจัดสรรเงินเดือนค่าจ้างจากเงินอุดหนุนของรัฐบาล อันจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์อัตรากำลังในภาพรวมและแนวโน้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้อย่างชัดเจน โดยมีการดำเนินการให้เป็นไปตามตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น (ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของบุคลากรภายในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังตามขั้นตอนอย่างถูกต้องจนแล้วเสร็จและกำหนดใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากร ประกอบกับการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรของเทศบาล เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลท้ายเหมืองเกิดประโยชน์ต่อประชาชน สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เกิดความคุ้มค่าและตอบสนองความต้องการของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ต่อไป

สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง
อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒ - ๓
๔. สภาพปัญหา ของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔ - ๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖ - ๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๑
๘.๑ โครงสร้าง	๑๑
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๑๒ - ๑๓
- กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙(ที่ต้องการเพิ่ม-ลด)	๑๔ - ๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๖ - ๑๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๐ - ๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗ - ๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๑ - ๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง	๓๔



๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ และให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ตาม

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดขอนแก่น สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง



๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ การปฏิบัติภารกิจสามารให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เพื่อให้การเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังของคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดขอนแก่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น(ข้าราชการหรือนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของประมาณการรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนงานและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนงานจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนงาน และเวลาที่ต้องใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องใช้ในการประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้อมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชกรนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลงในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่เทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง



การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Job) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work Process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน
- การคมนาคม ไม่สะดวก ถนนบางสายเป็นหลุมเป็นบ่อ
- การขยายเขตบริการไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ทั่วถึง

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ
- ขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ขาดสถานประกอบการหรือแหล่งงานในท้องถิ่น
- ราษฎรขาดความรู้และเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ปัจจัยการผลิตมีราคาสูง เช่น น้ำมัน ปุ๋ย เมล็ดพันธุ์

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ 10/2559 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๕๙ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า ฯลฯ

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ขยายเขตระบบประปาหมู่บ้านมีไม่เพียงพอ
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อทำการเกษตรในฤดูแล้ง
- ขาดภาชนะกักเก็บน้ำ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- สื่อการเรียนไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัยกับการพัฒนาในปัจจุบัน

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย
- ประชาชนไม่มีส่วนร่วมและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- เกิดภัยธรรมชาติเป็นประจำทุกปี เช่น อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- เจ้าหน้าที่และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการส่งเสริมความรู้และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ในสำนักงาน
- ระบบโครงสร้างเปลี่ยนแปลงแก้ไขอยู่ตลอดเวลา

๘. ปัญหาอื่น ๆ

- ความก้าวหน้าทางสังคม และเทคโนโลยีทำให้เกิดแหล่งมั่วสุมที่เป็นอันตรายต่อเยาวชน
- ยาเสพติด และความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ก่อสร้างถนนภายในหมู่บ้าน ถนนเชื่อมหมู่บ้านและถนนเพื่อการเกษตร เพื่อให้การคมนาคมขนส่งมีความสะดวกรวดเร็ว เกิดความประหยัดพลังงานและเวลา
- ก่อสร้างร่องระบายน้ำ เพื่อระบายน้ำออกจากชุมชน ป้องกันน้ำท่วมขังในหมู่บ้าน
- ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำภายในหมู่บ้านและไฟฟ้าเพื่อการเกษตร
- ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างให้ทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ขุดลอกคลอง, วางท่อระบายน้ำ
- จัดให้มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง



๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขภาพอนามัยให้แก่ประชาชนในพื้นที่
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ให้มีแหล่งกักเก็บน้ำ

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ
- ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- รณรงค์ให้ความรู้ในการคัดแยกขยะ และการกำจัดขยะ
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
- สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- จัดฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน เจ้าหน้าที่และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้เพียงพอ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๕๒ พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ



(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

(๖) การสาธารณูปการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๔) การสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๓) การผังเมือง

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ

(๕) การรักษาความสะอาดและความเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตร และกิจการสหกรณ์

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๓) ให้มีตลาด

(๔) การท่องเที่ยว

(๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๖) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๓) การจัดการศึกษา

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น

และสมควร

อบต.จังหวัดพิษณุโลก
รับที่ ๐๗๑
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาท้องถิ่นในปัจจุบัน เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบันโดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weak – W) และปัจจัยภายนอกได้แก่โอกาส (Opportunity – O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือ

รับที่ อบต.จังหวัดอุบลราชธานี
ลงทะเบียนรับที่ 10/2569
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เจ้าหน้าที่
เลขานุการ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพ

โดยใช้เทคนิค SWOT analysisเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคต ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง มีดังนี้

จุดแข็ง (Strengths: S)	จุดอ่อน (Weaknesses: W)
๑. ผู้นำทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนา ๒. สภาพพื้นที่เหมาะสมกับการทำการเกษตรและเลี้ยงสัตว์ ๓. การเมืองท้องถิ่นไม่มีความขัดแย้ง ประชาชนส่วนมากอยู่กันแบบเครือญาติ ๔. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ๕. มีโรงงานรองรับผลผลิต(อ้อย) อยู่ใกล้ทำให้ลดค่าใช้จ่ายในการขนส่ง ๖. มีโรงงานอุตสาหกรรมอยู่ใกล้เพื่อรองรับแรงงานในพื้นที่	๑. มีการเคลื่อนย้ายแรงงานสู่ภาคอุตสาหกรรมทำให้ขาดแคลนแรงงานด้านการเกษตร มีผู้สูงอายุและเด็กในพื้นที่มาก ๒. ผลผลิตและมูลค่าภาคการเกษตรยังอยู่ในระดับต่ำ ๓. สภาพพื้นที่เป็นพื้นที่ลาดเอียง ไม่มีแหล่งกักเก็บน้ำทำให้ขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง ๔. ราคาสินค้าเกษตรตกต่ำและไม่แน่นอน
โอกาส (Opportunities: O)	**ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats: T)**
๑.รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่นระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ เป็นต้น ๒.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓.รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนการกระจายอำนาจการบริหารให้ท้องถิ่นดำเนินการเองตามที่กฎหมาย และระเบียบกำหนด ๔.รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น ๕.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง ๖.รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญในการป้องกันและแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๗.รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุน “ โครงการเศรษฐกิจพอเพียง ” ตามแนวพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ ๘.รัฐบาลมีนโยบายให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	๑. สภาวะการทางเศรษฐกิจในระดับประเทศในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ๒. สภาวะการทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ๓. การเปลี่ยนรัฐบาลทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลงและไม่ต่อเนื่อง ๔. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมรากฐาน ทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น

มติ ก.อบต.จังหวัดชลบุรี ครั้งที่ 10/2569 เมื่อวันที่ ๒๕ ก.ย. ๒๕๖๙ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง จะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากร
๓. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๔. การพัฒนาคนและสังคม
๕. การพัฒนาเศรษฐกิจ
๖. การพัฒนาแหล่งน้ำ
๗. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

<u>ภารกิจรอง</u>

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมการเกษตร
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การสนับสนุนกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๕. สนับสนุนด้านการศึกษา
๖. พัฒนาปรับปรุงและส่งเสริมการท่องเที่ยว
๗. สนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ
๘. การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
๙. ส่งเสริมการพาณิชย์และการลงทุน
๑๐.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๑.ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๔๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนของ กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ) (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ) (ปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด	**๑. สำนักปลัด**	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	เปลี่ยนชื่องาน
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานนิติการ	เปลี่ยนชื่องาน
๑.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑.๔ งานสวัสดิการชุมชน	เปลี่ยนชื่องาน
๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	
๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง	**๒. กองคลัง**	
๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี	**๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี**	
๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี	๒.๑.๑ งานการเงินและบัญชี	
๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	เปลี่ยนชื่องาน
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนารายได้	เปลี่ยนชื่องาน
๓. กองช่าง	**๓. กองช่าง**	
๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๑ งานควบคุมอาคาร	เปลี่ยนชื่องาน
๓.๒ งานก่อสร้าง	๓.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	เปลี่ยนชื่องาน
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**	
๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๔.๑ งานบริการสิ่งแวดล้อม	เปลี่ยนชื่องาน
๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๔.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข	เปลี่ยนชื่องาน
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	**๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**	
๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา	๕.๑ งานบริหารงานการศึกษา	
๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๖. หน่วยตรวจสอบภายใน**	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากภารกิจหลักและภารกิจรอง และโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ จึงกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการต่าง ๆ ดัง ต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ)	หมายเหตุ
๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น(๑)	**๑. ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)**	
๑.๑ รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับต้น(๑)	๑.๑ รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	
๒. สำนักปลัด อบต.	**๒. สำนักปลัด อบต.**	
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น(๑)	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	
๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
นักจัดการงานทั่วไป ระดับชำนาญการ (๑)	นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	
นักทรัพยากรบุคคล ระดับ ปฏิบัติการ (๑)	นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน (๑)	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	
๒.๒ งานนโยบายและแผน	๒.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	เปลี่ยนชื่องาน
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ (๑)	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	
๒.๓ งานกฎหมายและคดี	๒.๓ งานนิติการ	เปลี่ยนชื่องาน
นิติกร ระดับปฏิบัติการ (๑)	นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ว่าง
๒.๔ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๒.๔ งานสวัสดิการชุมชน	เปลี่ยนชื่องาน
นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ (๑)	นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	
๒.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	๒.๕ งานส่งเสริมการเกษตร	
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (ภารกิจ) (๑)	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (ภารกิจ)	
๒.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับชำนาญงาน (๑)	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	
๓. กองคลัง	**๓. กองคลัง**	
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น(๑)	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	
๓.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี	**๓.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี**	
๓.๑.๑ งานการเงินและบัญชี	๓.๑.๑ งานการเงินและบัญชี	
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น (๑)	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	
นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ (๑)	นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน (๑)	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ) (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	
๓.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๓.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	เปลี่ยนชื่องาน
นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ (๑)	นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	
๓.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๓.๓ งานพัฒนารายได้	เปลี่ยนชื่องาน
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน (๑)	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	ว่าง

ชุมนุม ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก
ครั้งที่ 10 / 2569
เมื่อวันที่
๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ)	หมายเหตุ
๔. กองช่าง	๔. กองช่าง	
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น(๑)	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น(๑)	
๔.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๔.๑ งานควบคุมอาคาร	เปลี่ยนชื่องาน
นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน (๑)	นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) (๑)	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	
๔.๒ งานก่อสร้าง	๔.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	เปลี่ยนชื่องาน
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักจัดการงานช่าง ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	กำหนดเพิ่ม
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข) ระดับต้น(๑)	นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	กำหนดเพิ่ม
๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	**๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**	
๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	ว่าง
นักวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ(๑)	๕.๑ งานบริการสิ่งแวดล้อม	เปลี่ยนชื่องาน
๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	กำหนดเพิ่ม
ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น(๑)	เจ้าพนักงานสัตวบาล ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	กำหนดเพิ่ม
๖.๑ งานบริหารงานการศึกษา	๕.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข	เปลี่ยนชื่องาน
นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ (๑)	นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน (๑)	**๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**	
๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ว่าง
ศพด.ตำบลนาชุมแสง	๖.๑ งานบริหารงานการศึกษา	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	
ครู (คศ.๑) (๑)	เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	
ครู (คศ.๒) (๑)	๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
ครู (คศ.๒) (๑)	เจ้าพนักงานการเงิน ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	กำหนดเพิ่ม
ครู (คศ.๓) (๑)	**ศพด.ตำบลนาชุมแสง**	
ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๑)	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	รอจัดสรร
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๑)	ครู (ปฐมวัย)	
ศพด.บ้านกุดน้ำใส-ชัยมงคล	ครู (ปฐมวัย)	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู (ปฐมวัย)	
ครู (คศ.๒) (๑)	ครู (ปฐมวัย)	
ครู (คศ.๒) (๑)	ครู (ปฐมวัย)	ว่าง
๗.หน่วยตรวจสอบภายใน	ครู (ปฐมวัย)	ว่าง
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ (๑)	ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	
	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ว่าง
	๗.หน่วยตรวจสอบภายใน	
	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	

มติ ก.อบต.จังหวัดหนองบัวลำภู ครั้งที่ 10/2569 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ (ที่ต้องการเพิ่ม-ลด)

สังกัด/ตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑. ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑.๑ รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. สำนักปลัด อบต.								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป								
นักจัดการงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ								เปลี่ยนชื่องาน
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๓ งานนิติการ								เปลี่ยนชื่องาน
นิติกร ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒.๔ งานสวัสดิการชุมชน								เปลี่ยนชื่องาน
นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๕ งานส่งเสริมการเกษตร								
ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี								
๓.๑.๑ งานการเงินและบัญชี								
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน								เปลี่ยนชื่องาน
นักวิชาการพัสดุ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓.๓ งานพัฒนารายได้								เปลี่ยนชื่องาน
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ที่ต้องการเพิ่ม-ลด)

สังกัด/ตำแหน่ง ตามกรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๔. กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.๑ งานควบคุมอาคาร								เปลี่ยนชื่องาน
นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔.๒ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง								เปลี่ยนชื่องาน
นักจัดการงานช่าง ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๕.๑ งานบริการสิ่งแวดล้อม								เปลี่ยนชื่องาน
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานสัตวบาล ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕.๒ งานส่งเสริมสาธารณสุข								เปลี่ยนชื่องาน
นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖.๑ งานบริหารงานการศึกษา								
นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ศพด.ตำบลนาชุมแสง (ยุบรวม)								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (บริหารสถานศึกษา)	-	๑	๑	๑	-	-	-	รอจัดสรร
ครู (ปฐมวัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ปฐมวัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (ปฐมวัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู (ปฐมวัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครู (ปฐมวัย)	๑	๑	๑	๑	-			
ครู (ปฐมวัย)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗.หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการการตรวจสอบภายใน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑				
รวม	๓๙	๔๕	๔๕	๔๕	๕	-		



9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	565,440	48,000	1	1	1	-	-	-	33,960	36,000	38,160	647,400	683,400	721,560	(47,120)
2	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	476,160	42,000	1	1	1	-	-	-	28,680	30,360	32,160	546,840	577,200	609,360	(39,680)
	สำนักปลัด อบต.																		
3	หน.สำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	538,680	42,000	1	1	1	-	-	-	32,400	34,320	36,360	613,080	647,400	683,760	(44,890)
	งานบริหารงานทั่วไป																		
4	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก	1	1	401,160	0	1	1	1	-	-	-	24,120	25,560	27,120	425,280	450,840	477,960	(33,430)
5	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก	1	1	256,800	0	1	1	1	-	-	-	15,480	16,440	17,400	272,280	288,720	306,120	(21,400)
6	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	1	1	236,160	0	1	1	1	-	-	-	14,280	15,120	15,960	250,440	265,560	281,520	(19,680)
7	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	1	1	166,560	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,280	180,240	187,560	(13,880)
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ																		
8	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก	1	1	513,600	0	1	1	1	-	-	-	30,840	32,760	34,680	544,440	577,200	611,880	(42,800)
	งานนิติการ																		
9	นิติการ	ปก/ชก	1	1	476,160	0	1	1	1	-	-	-	28,680	30,360	32,160	504,840	535,200	567,360	(39,680)
	งานสวัสดิการชุมชน																		
10	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก	1	1	244,800	0	1	1	1	-	-	-	14,760	30,360	17,400	259,560	289,920	307,320	(20,400)
11	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	336,000	0	1	1	1	-	-	-	13,440	14,040	14,640	349,440	363,480	378,120	(28,000)
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย																		
12	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง	1	1	339,840	0	1	1	1	-	-	-	20,040	21,600	22,920	359,880	381,480	404,400	(28,320)
	งานส่งเสริมการเกษตร																		
13	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร	-	1	1	256,080	0	1	1	1	-	-	-	10,320	10,680	11,160	266,400	277,080	288,240	(21,340)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
๕๑

มติ ก.อบต.จังหวัดชัยนาท
ครั้งที่ 10 / 2569
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	กองคลัง																		
14	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	611,640	42,000	1	1	1	-	-	-	36,720	39,000	41,280	690,360	729,360	770,640	(50,970)
	งานการเงินและบัญชี																		
15	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	483,120	18,000	1	1	1	-	-	-	29,040	30,840	32,640	530,160	561,000	593,640	(40,260)
16	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก/ชก	1	1	218,400	0	1	1	1	-	-	-	13,560	14,400	15,240	231,960	246,360	261,600	(18,200)
17	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	1	-	297,900	0	1	1	1	-	-	-	17,880	18,960	20,160	315,780	334,740	354,900	(ว่างเดิม)
18	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13,920)
	งานพัสดุและทรัพย์สิน																		
19	นักวิชาการพัสดุ	ปก/ชก	1	1	442,200	0	1	1	1	-	-	-	26,640	28,200	29,880	468,840	497,040	526,920	(36,850)
20	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(13,920)
	งานพัฒนารายได้																		
21	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	-	167,040	0	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,320	173,760	180,720	188,040	(ว่างเดิม)
22	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง/ชง	1	1	168,360	0	1	1	1	-	-	-	9,000	10,680	11,400	177,360	188,040	199,440	(14,030)
	กองช่าง																		
23	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	556,080	42,000	1	1	1	-	-	-	33,365	35,374	37,498	631,445	666,818	704,316	(46,340)
	งานควบคุมอาคาร																		
24	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	1	213,480	0	1	1	1	-	-	-	12,840	13,680	14,400	226,320	240,000	254,400	(17,790)
25	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	213,000	0	1	1	1	-	-	-	8,520	8,880	9,240	221,520	230,400	239,640	(17,750)
	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง																		
26	นักจัดการงานช่าง	ปก/ชก	1	-	-	0	1	1	1	1	-	-	355,320	21,320	22,600	355,320	376,640	399,240	(กำหนดเพิ่ม)
27	นายช่างโยธา	ปง/ชง	1	-	-	0	1	1	1	1	-	-	297,700	21,320	22,600	297,700	319,020	341,620	(กำหนดเพิ่ม)

มติ ก.อบต.จังหวัดพิษณุโลก ครั้งที่ 10/2569 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
28	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณ	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	(ว่างเดิม)
	งานส่งเสริมสาธารณสุข																		
29	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก/ชก.	1	1	448,800	0	1	1	1	-	-	-	27,000	28,560	30,360	475,800	504,360	534,720	(37,400)
	งานบริการสิ่งแวดล้อม																		
30	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง/ชง	1	-	-	0	1	1	1	1	-	-	297,700	21,320	22,600	297,700	319,020	341,620	(กำหนดเพิ่ม)
31	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง/ชง	1	-	-	0	1	1	1	1	-	-	297,700	21,320	22,600	297,700	319,020	341,620	(กำหนดเพิ่ม)
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
32	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	23,620	25,040	26,540	459,220	484,260	510,800	(ว่างเดิม)
	งานบริหารงานการศึกษา																		
33	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	1	1	270,480	0	1	1	1	-	-	-	16,320	17,280	18,360	286,800	304,080	322,440	(22,540)
34	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	1	1	261,960	0	1	1	1	-	-	-	15,720	16,680	17,760	277,680	294,360	312,120	(21,830)
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																		
35	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	1	-	-	0	1	1	1	1	-	-	297,700	21,320	22,600	297,700	319,020	341,620	(กำหนดเพิ่ม)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลนาชุมแสง									-	-	-							
36	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	การจัดสรรตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมฯ แล้ว						
37	ครู (ปฐมวัย)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
38	ครู (ปฐมวัย)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
39	ครู (ปฐมวัย)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
40	ครู (ปฐมวัย)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
41	ครู (ปฐมวัย)	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
42	ครู (ปฐมวัย)	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						

ที่ อบต.นาชุมแสง ๑๐๒๖๙
เรื่อง ขอความเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งและอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
ลงชื่อ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙
๑๐, ๒๖๙
๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะใช้ในระยะเวลา 3ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	เงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	2570	2571	2572	
43	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	1	1	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
44	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	1	-	0	0	1	1	1	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
45	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก/ชก	1	1	288,600	0	1	1	1	-	-	-	17,400	18,360	19,560	306,000	324,360	343,920	(24,050)
	รวม		**45**	**32**	**10,569,780**	**318,000**	**45**	**45**	**45**	**5**	**0**	**0**	**2,151,245**	**763,014**	**793,258**	**13,039,025**	**13,802,038**	**14,595,296**	
6	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15 %**															**1,955,854**	**2,070,306**	**2,189,294**	
7	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															**14,994,879**	**15,872,344**	**16,784,590**	
8	**ร้อยละ 40 จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															**28.63**	**28.86**	**29.07**	

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2570 ให้ใช้ข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2569 และฉบับเพิ่มเติมที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 และ พ.ศ.2572 ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประปา ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสาธารณูปโภค และได้ตั้งงบประมาณมาไว้ในข้อบัญญัติ /เทศบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 จำนวน 52,378,000 บาท

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2571 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2570 (52,378,000 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571จำนวน 54,996,900 บาท (52,378,000 x 5 %) +52,37,000 = 54,996,900)

- ฐานการคำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2572 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2571 (54,996,900 บาท)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2572 จำนวน 57,746,745 บาท (54,996,900 x 5 %) +54,996,900 = 57,746,745)

: ข้าราชการลาออก ลูกจ้างประจำลาออก รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลกรอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 (ตำแหน่งแถบสีคลุม)

: ข้าราชการครู พนักงานครูหรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่มโดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือนค่าตอบแทนตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ มท 0809.4/ว849 ลงวันที่ 5 มีนาคม 2562 เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวนเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

*ข้อมูลเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

*ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (2) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่แหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

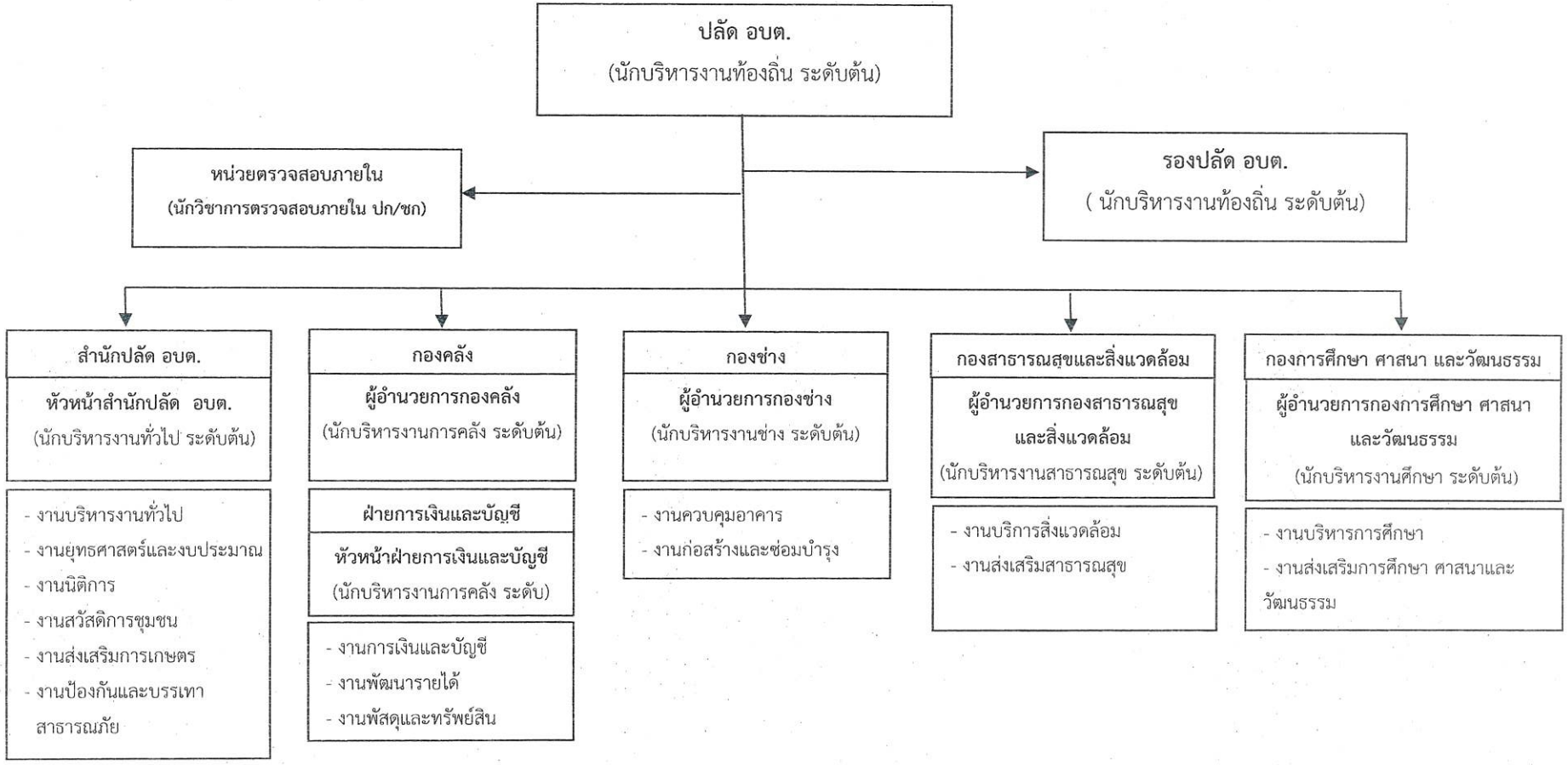
มติ ก.อบต.จังหวัดชลบุรี ครั้งที่ 10/2569 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

แนบท้ายหนังสือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี ที่ ชบ ๐๐๒๓.๓/ว ๒๕๗๐ ลงวันที่ ๑๐ ก.ย. ๒๕๖๙

๑๐. ร่าง แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ประเภทสามัญ (ใหม่)

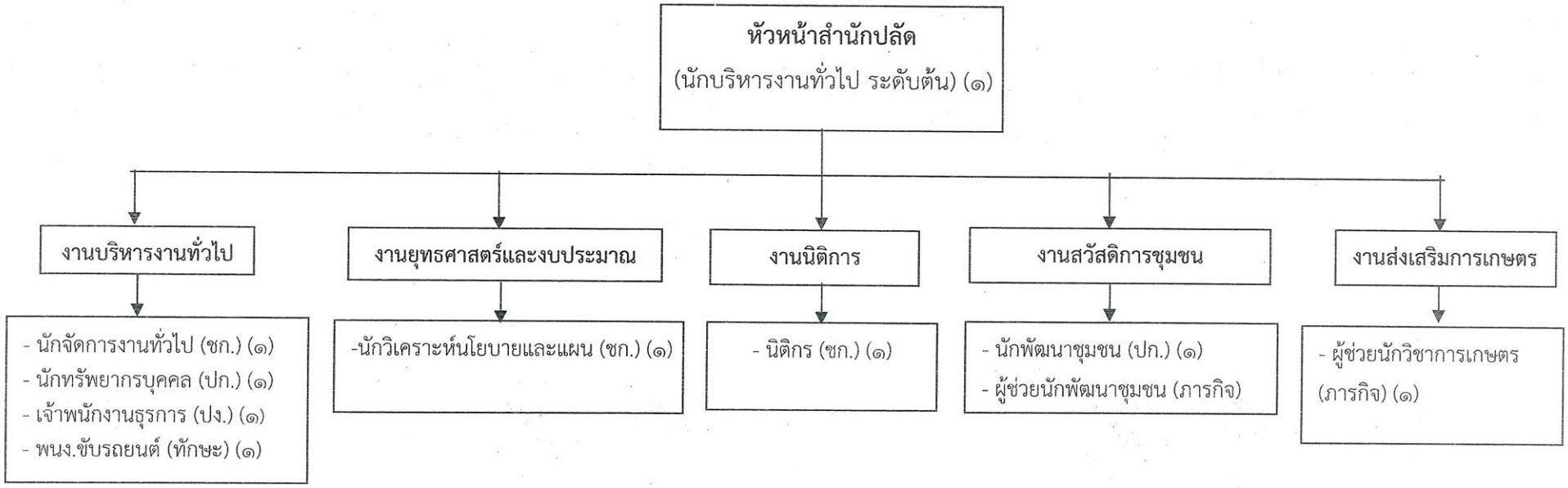
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง



มติ ก.อบต.จังหวัดชัยภูมิ ครั้งที่ 10/2569 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

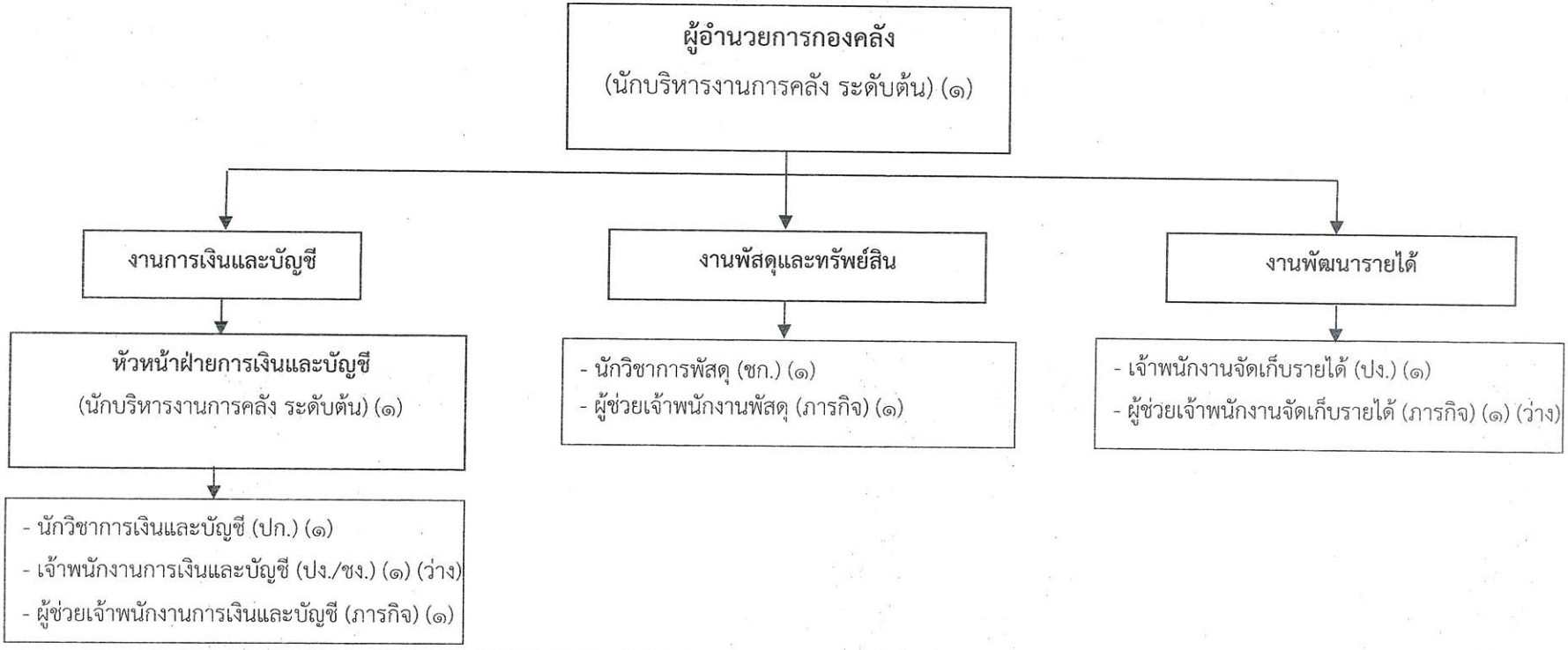


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	๓	-	-	๑	-	-	-	๓		๑๐

ประกาศใช้ครั้งที่ ๓ ปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒ ประกาศใช้ครั้งที่ ๓ ปี ๒๕๖๙ - ๒๕๗๒

สภาฯ อบต.เวียงสรอยพิทักษ์
ครั้งที่ 10/2569
เมื่อวันที่
๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

โครงสร้างกองคลัง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

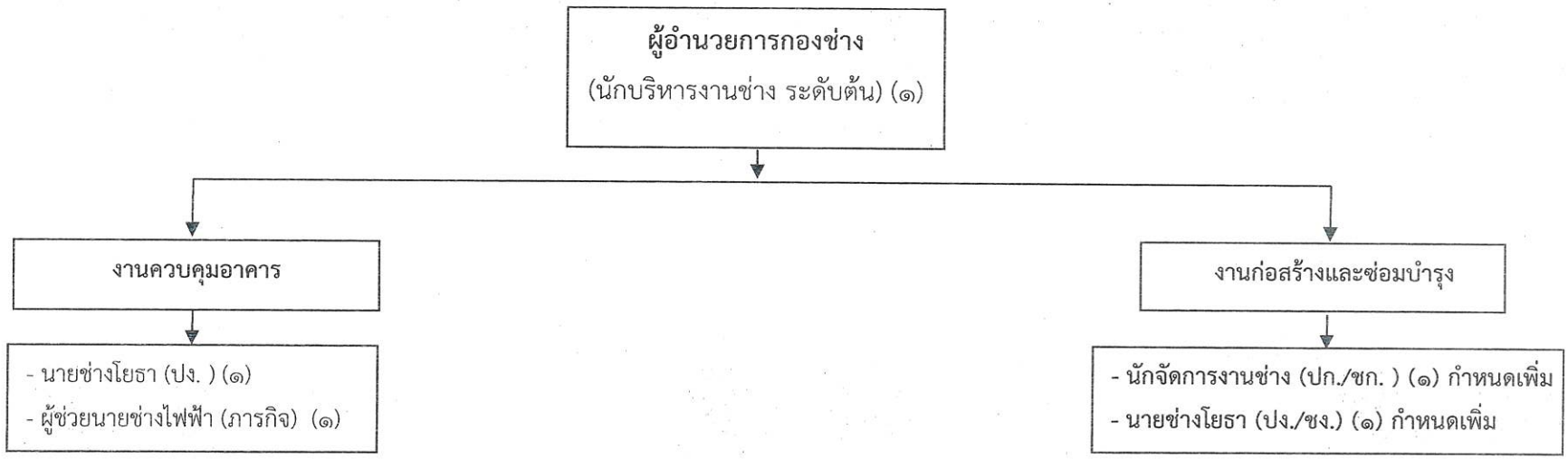


ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๒	-	-	๑	๑	-	-	๒	-	-	-	๓	-	๙

มติ ก.อบต.จังหวัดอุบลราชธานี ครั้งที่ 10/2569 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกาศใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๗๒

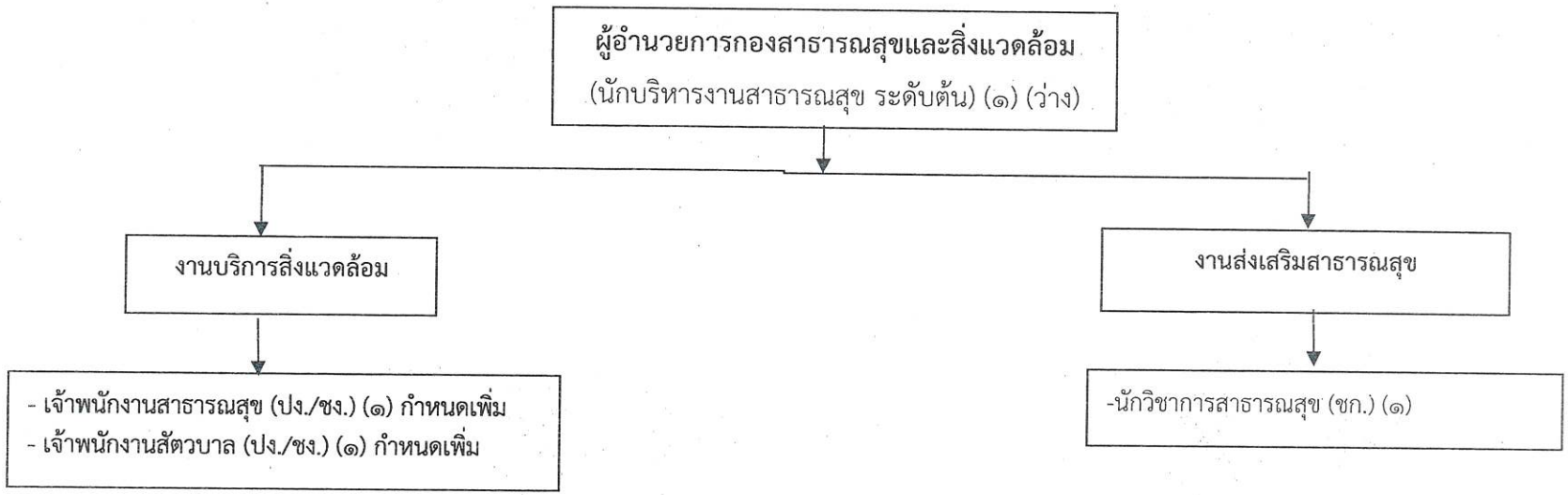
โครงสร้างกองช่าง ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๕

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ 10/2569 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑เห็นชอบ ☐ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๒	-	-	-	-	-	๔

มติ ก.อบต.จังหวัดชลบุรี ครั้งที่ 10/2559
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของหน่วยงานบริหารส่วนตำบลปะยอง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น) (๑)

งานบริหารการศึกษา
- นักวิชาการศึกษา (ปก.) (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.) (๑)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- **เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑)**

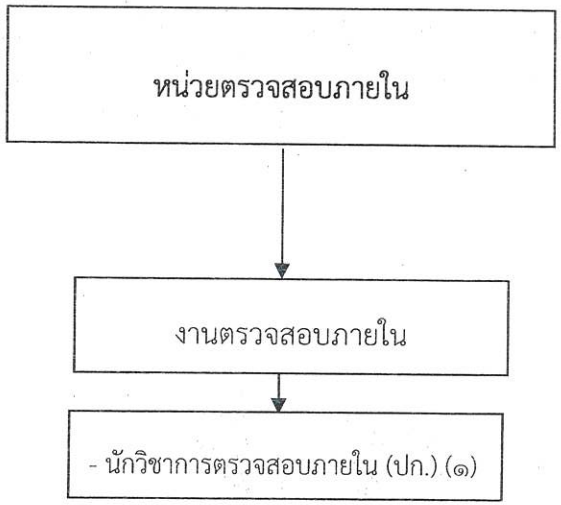
กำหนดเพิ่ม

ศพด.ตำบลนาชุมแสง
- ผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็ก (๑) (ว่าง รอจัดสรร)
- ครู (๖) (ว่าง ๒)
- ผู้ดูแลเด็ก (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานจ้าง (ทั่วไป) (๑) (ว่าง)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ผู้อำนวยการศูนย์เด็กเล็ก จำนวน ๑ ศูนย์	ครู	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๒	-	-	-	-	๑	-	-	๖	๑	๑	๑๒

สภาฯ ครั้งที่ 10 /2569
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส		ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

สมัย ครั้งที่ 10/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๗ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

ตามประกาศ - ตามประกาศ ก.พ. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๖

๑๑. ร่างบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินค่าตอบแทน		
๑	นายมงคล สีเบาะ	ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	ต้น	๕๖๕,๔๔๐	๔๘,๐๐๐		๖๑๓,๔๔๐	
									(๔๕,๔๔๐ + ๓%) X ๑๒	(๔,๐๐๐X๑๒)			
๒	นางสาวคัมภีรดา ศรีสมครุฑ	ศศ.ม.(รัฐศาสตร์)	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๐๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.	ต้น	๔๗๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๘,๑๖๐	
									(๓๙,๖๖๐ + ๓%) X ๑๒	(๓,๕๐๐X๑๒)	-		
	สำนักปลัด อบต.												
๓	นางรัถยา รัตนทิพย์	รปม.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๐๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๘๐,๖๘๐	
									(๔๓,๕๘๐ + ๓%) X ๑๒	(๓,๕๐๐X๑๒)	-		
	งานบริหารงานทั่วไป												
๔	นางสาวศุภรัตน์ จิตรบาล	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๔๐๑,๑๖๐	-	-	๔๐๑,๑๖๐	
									(๓๒,๔๕๐ + ๓%) X ๑๒	-	-		
๕	นายอรรถพล คำบุญ	รบ.(รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๕๖,๘๐๐	-	-	๒๕๖,๘๐๐	
									(๒๐,๗๘๐ + ๓%) X ๑๒				
๖	นางสมปอง ศรีกุลวงศ์	รป.บ(รัฐประศาสนศาสตร์)	๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๐๕-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๓๖,๑๖๐	-	-	๒๓๖,๑๖๐	
									(๑๙,๑๐๐ + ๓%) X ๑๒				
๗	นายวรจักร์ ศรีดาธรรม	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	๐๑-ก-๐๐๑	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ	๐๕-๓-๐๑-ก-๐๐๑	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑๖๖,๕๖๐	-	-	๑๖๖,๕๖๐	
									(๑๓,๘๘๐ X ๑๒)	-	-		
	งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ												
๘	นายธีรัทชัย นาสุรีย์	ศศ.บ.(เศรษฐศาสตร์)	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชก.	๕๑๓,๖๐๐	-	-	๕๑๓,๖๐๐	
				และแผน			และแผน		(๔๓,๔๕๐ + ๓%) X ๑๒	-	-		
	งานนิติการ												
๙	นายฐกฤตธรณ์ เสาธงธีรโรจน์	นิติศาสตรบัณฑิต	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๐๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๔๗๖,๑๖๐	-	-	๔๗๖,๑๖๐	
									(๓๙,๖๖๐ + ๓%) X ๑๒		-		
	งานป้องกันและบรรเทา												
	สาธารณภัย												
๑๐	นายชัดชัย พิมพ์สิงห์	ปวส.(สาขาวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง)	๐๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ชง.	๐๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ชง.	๓๓๙,๘๔๐	-	-	๓๓๙,๘๔๐	
				สาธารณภัย			สาธารณภัย		(๒๘,๔๕๐ + ๓%) X ๑๒	-	-		
	งานสวัสดิการชุมชน												
๑๑	นายชราวุฒิ จารเครือ	ทล.บ.(การจัดการงานช่างและผังเมือง)	๐๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๐๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๔,๘๐๐	-	-	๒๘๔,๘๐๐	
									(๑๙,๘๐๐ + ๓%) X ๑๒	-	-		
๑๒	นางศาศวัตรา ถุงเกษแก้ว	วท.บ. (พืชสวน)	๐๑-ก-๐๐๒	ผช.นักพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	๐๕-๓-๐๑-ก-๐๐๒	ผช.นักพัฒนาชุมชน	ป.ตรี	๓๓๖,๐๐๐	-	-	๓๓๖,๐๐๐	
									(๒๘,๐๐๐ X ๑๒)	-	-		

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ 10/2569 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๑๑. ร่างบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
	งานส่งเสริมการเกษตร												
๑๓	นายวสันต์ สมสัย	ศศบ.(วิทยาศาสตร์)	๐๑-ภ-๐๐๓	ผช.นักวิชาการเกษตร	ป.ตรี	๐๕-๓-๐๑-ภ-๐๐๓	ผช.นักวิชาการเกษตร	ป.ตรี	๒๕๖,๐๘๐	-	-	๒๕๖,๐๘๐	
									(๒๑,๓๔๐ X ๑๒)	-	-		
	กองคลัง												
๑๔	นางรุ่งทิวา พิขุนทด	บธ.บ.(การบัญชี)	๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๖๑๑,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๖๕๓,๖๔๐	
									(๔๙,๔๘๐ + ๓%) X ๑๒	(๓,๕๐๐ X ๑๒)	-		
	ฝ่ายการเงินและบัญชี												
๑๕	นางสุชาดา พรหมศรีธรรม	บธ.บ.(การบัญชี)	๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๔๘๓,๑๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๕๐๑,๑๒๐	
									(๓๙,๐๘๐ + ๓%) X ๑๒	(๑,๕๐๐ X ๑๒)	-		
	งานการเงินและบัญชี												
๑๖	นางสาวนุชนารถ เจริญสุข	บัญชีบัณฑิต	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐	
									(๑๘,๒๐๐ x ๑๒)		-		
๑๗	ว่าง	-	๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง	๐๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๐๖,๘๔๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเดิม
									(๒๙๗,๙๐๐ + ๓%)				
๑๘	นางสาววัตนพร คัดทะมาตร	บช.บ(การบัญชี)	๐๔-ภ-๐๐๖	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๐๕-๓-๐๔-ภ-๐๐๔	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
									(๑๓,๙๒๐ x ๑๒)				
	งานพัสดุและทรัพย์สิน												
๑๙	นางสาววันเพ็ญ บุบผามาตย์	บธ.บ.(การบัญชี)	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๐๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๔๔๒,๒๐๐	-	-	๔๔๒,๒๐๐	
									(๓๕,๗๗๐ X ๑๒)	-	-		
๒๐	นางสาวพิศมัย เคนโพธิ์	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๐๔-ภ-๐๐๗	ผช.จพง.พัสดุ	-	๐๕-๓-๐๔-ภ-๐๐๕	ผช.จพง.พัสดุ	-	๑๖๗,๐๔๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐	
									(๑๓,๙๒๐ x ๑๒)				
	งานพัฒนารายได้												
๒๑	นางสาวนิตยา ขามชัยกุล	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง.	๐๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖๘,๓๖๐	-	-	๑๖๘,๓๖๐	
									(๑๔,๐๓๐ x ๑๒)	-	-		
๒๒	ว่าง	-	๐๔-ภ-๐๐๔	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	ปวช.	๐๕-๓-๐๔-ภ-๐๐๖	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	ปวส.	๑๖๗,๐๔๐	-	-	๑๖๗,๐๔๐	ว่างเดิม
									(๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-		
	กองช่าง												
๒๓	นายเชาวพงษ์ หนองเส	วทบ.เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๐๕-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๕๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๙๘,๐๘๐	
									(๔๔,๗๙๐ X ๑๒)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)	-		
	งานควบคุมอาคาร												
๒๔	นายวัชรพงษ์ คชาธาร	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๑๓,๔๘๐	-	-	๒๑๓,๔๘๐	
									(๑๗,๒๗๐ X ๑๒)	-	-		
๒๕	ว่าที่ ร.ต.พิษณุ ศรีผาโคตร	ปวส.(ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๐๕-ภ-๐๐๕	ผช.นายช่างไฟฟ้า	ปวช.	๐๕-๓-๐๕-ภ-๐๐๗	ผช.นายช่างไฟฟ้า	ปวส.	๒๑๓,๐๐๐	-	-	๒๑๓,๐๐๐	
									(๑๗,๗๕๐ X ๑๒)	-	-		

มติ ก.อบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ 10/2569 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕

๑๑. ร่างบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาขุมแสง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			รวม	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๒๖	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง		๐๕-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๐๕-๓-๐๕-๓๗๐๗-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๓๖๕,๙๘๐	-	-	๓๖๕,๙๘๐	(กำหนดเพิ่ม)
									(๓๕๕,๓๒๐ + ๓%)				
๒๗			๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐๕-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๐๖,๘๔๐	-	-	๓๐๖,๘๔๐	(กำหนดเพิ่ม)
									(๒๙๗,๙๐๐ + ๓%)				
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม												
๒๘	ว่าง	-	๐๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ. กองสาธารณสุข	ต้น	๐๕-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผอ. กองสาธารณสุข	ต้น	๔๐๕,๔๑๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๗,๔๑๐	ว่างเดิม
				และสิ่งแวดล้อม			และสิ่งแวดล้อม		(๓๙๓,๖๐๐ + ๓%)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)			
	งานบริการสิ่งแวดล้อม												
๒๙			๐๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๐๕-๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๓๐๖,๘๔๐	-	-	๓๐๖,๘๔๐	(กำหนดเพิ่ม)
									(๒๙๗,๙๐๐ + ๓%)				
๓๐			๐๕-๓-๐๖-๔๔๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง./ชง.	๐๕-๓-๐๖-๔๔๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานสัตวบาล	ปง./ชง.	๓๐๖,๘๔๐	-	-	๓๐๖,๘๔๐	(กำหนดเพิ่ม)
									(๒๙๗,๙๐๐ + ๓%)				
	งานส่งเสริมสาธารณสุข												
๓๑	นางสาวทิพย์ สุวรรณโรจน์	วท.บ.(วิทยาศาสตร์การแพทย์)	๐๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๐๕-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๔๔๘,๘๐๐		-	๔๔๘,๘๐๐	
									(๓๖,๓๑๐ + ๓%) X ๑๒		-		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๓๒	ว่าง	-	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา	ต้น	๔๐๕,๔๑๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๔๗,๔๑๐	ว่างเดิม
				ศาสนาและวัฒนธรรม			ศาสนาและวัฒนธรรม		(๓๙๓,๖๐๐ + ๓%)	(๓,๕๐๐ X ๑๒)	-		
	งานบริหารงานการศึกษา												
๓๓	นางสาวปภัสรา โสมาบุตร	ศศ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๐๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๐๕-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๗๐,๔๘๐	-	-	๒๗๐,๔๘๐	
									(๒๑,๘๘๐ + ๓%) X ๑๒	-	-		
๓๔	นางเกษนภา แสงดาว	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	๐๕-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๕-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๑,๙๖๐	-	-	๒๖๑,๙๖๐	
	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาฯ								(๒๑,๑๙๐ X ๑๒)	-			
๓๕			๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๒-๐๐๒	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๐๕-๓-๐๘-๒๑๐๒-๐๐๒	จพง.การเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๐๖,๘๔๐	-	-	๓๐๖,๘๔๐	(กำหนดเพิ่ม)
									(๒๙๗,๙๐๐ + ๓%)				

มติ กอบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ 10/2569 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ ☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

แนบท้ายประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลนาขุมแสง ลงวันที่ ๓ ต.ค. ๒๕๖๙

๑๑. ร่างบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง อำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น

	ศพด.ตำบลนาชุมแสง												
๓๖	(รอจัดสรร)							ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก					รอจัดสรร
๓๗	ว่าง	ศศ.บ.(ปฐมวัย)	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๖	ครู	(ศศ.)	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๖	ครู (ปฐมวัย)	(ศศ.)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๘	ว่าง	ศศ.บ.(ปฐมวัย)	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๗	ครู	(ศศ.)	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๗	ครู (ปฐมวัย)	(ศศ.)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๓๙	นางสุปัญญา กาญจนบัตร	ศศ.บ.(ปฐมวัย)	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๘	ครู	(ศศ.๒)	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๘	ครู (ปฐมวัย)	(ศศ.๒)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐	นางกัลยาณี ปาขันดี	ศศ.บ.(ปฐมวัย)	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๙	ครู	(ศศ.๒)	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๙	ครู (ปฐมวัย)	(ศศ.๒)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑	นางบรรจง สินรัมย์	ศศ.บ.(ปฐมวัย)	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๐	ครู	(ศศ.๒)	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๐	ครู (ปฐมวัย)	(ศศ.๒)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒	นางรัตดา ดีโว	ศศ.บ.(ปฐมวัย)	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๑	ครู	(ศศ.๓)	๐๕-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๑	ครู (ปฐมวัย)	(ศศ.๓)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๓	ว่าง		๐๘-๘-๐๐๑	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	๐๕-๓-๐๘-ท-๐๐๑(ถ)	ผู้ดูแลเด็ก	(ทั่วไป)	-	-	-	-	ว่างเดิม (อุดหนุน)
๔๔	นางสาวศรีสุดา ชาเวียง	ศศ.บ.(ปฐมวัย)	๐๘-๘-๐๐๒	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ	๐๕-๓-๐๘-ภ-๐๐๘(ถ)	ผู้ดูแลเด็ก	(ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	หน่วยตรวจสอบภายใน												
๔๕	นางสาวชนิดาภา สัมฤทธิ์	บธ.บ(การจัดการโรงแรม	๐๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ	ปก.	๐๕-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ	ปก.	๒๘๘,๖๐๐	-	-	๒๘๘,๖๐๐	
		และอีเว้นท์)		ตรวจสอบภายใน			ตรวจสอบภายใน		(๒๓,๓๔๐X ๑๒)				

หมายเหตุ

ประกาศ ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ - ๓๐ กันยายน ๒๕๗๐

มติ กอบต.จังหวัดขอนแก่น ครั้งที่ 10/2569 เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙ เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ เลขานุการ

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้วยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุคไทยแลนด์ ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

สภา อบต.จังหวัดชัย
ครั้งที่ 10 / 2569
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ ดังนี้

๑. ดำเนินการจัดปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ที่ได้รับการบรรจุและดำรงตำแหน่งในทุกส่วนราชการให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ในด้านคุณธรรม จริยธรรม ระเบียบ วินัย และนโยบายการปฏิบัติงาน

๒. จัดการฝึกอบรม ศึกษาดูงาน ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบล นาชุมแสง ให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานทุกส่วนราชการอย่างน้อยละปีละ ๑ ครั้ง

๓. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการให้กับพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เพื่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูนความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ ของหน่วยงานของรัฐ ที่มีการจัดฝึกอบรมในสายงานต่าง ๆ

๕. จัดสวัสดิการต่าง ๆ ตามสิทธิให้กับพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ให้เกิดความอบอุ่นใจ เกิดความรู้สึกมั่นคง น่าอยู่น่าทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศในการทำงาน พร้อมการสร้างขวัญกำลังใจ

๖. ดำเนินการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่มีความทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง มีความรู้ความสามารถ เกิดทักษะ เกิดความชำนาญเฉพาะด้านมากขึ้น สามารถก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่ ในยุคโลกาภิวัฒน์ได้อย่างดี

๗. พัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

๘. พัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง ในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักการแบบองค์กรรวม (Holistic) และมีการบูรณาการ (Integgrziton) ในทุก ๆ ด้าน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ตามนโยบาย ระเบียบ กฎหมาย ของราชการ

๙. ปลูกจิตสำนึกให้พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง เห็นคุณค่าของสภาพธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไม่ทำลายธรรมชาติและระบบนิเวศน์ และใช้ชีวิตแบบรู้คุณค่า ประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือย มีคุณธรรม จริยธรรม อยู่แบบพอมี พอใช้ ร่วมสร้างเศรษฐกิจ ให้เกิดความเข้มแข็ง และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development)

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ กำหนดให้ต้องพัฒนา ๕ ด้าน ได้แก่

๑. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

๒. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานด้านช่าง

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดขอนแก่น
สมัยสามัญ ครั้งที่ 10 / 2564
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๔
☑ เห็นชอบ ☐ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ

๓. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

๔. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

๕. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย ๑ หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง



๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลนาชุมแสง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

(๑) จริยธรรมหลัก

๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ของประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใส และมีจิตสำนึกที่ดี

๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็นคัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่ทำสิ่งไม่ถูกต้อง

๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกาย สถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองดีและดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๑) จริยธรรมทั่วไป

๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวัง ไม่ให้เกิดความเสียหาย

๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาค และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตน อย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม

๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

สภา อบต.จังหวัดชลบุรี
ครั้งที่ 10/2569
เมื่อวันที่ ๒๙ ก.ย. ๒๕๖๙
เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ
เลขานุการ