



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา

ที่ นม ๘๑๙๐๑/

วันที่ ๔ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง รายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

เรียน นายกององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา

### เรื่องเดิม


ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ได้ประกาศนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา เมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๑ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา

### ข้อเท็จจริง

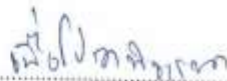
องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

### ข้อเสนอ/ข้อพิจารณา

องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา จึงขอรายงานผลการดำเนินการตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

  
(นางสาววิมพิภา ปลอดกระโทก)  
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัด.....




  
(นางนุกตาวรีย์ ธนะไชย)

หัวหน้าสำนักปลัด

ความเห็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล.....



  
(นายสนธยา รัตติกิจ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล.....



  
(นายนำ ปลอดกระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา

รายงานผลการดำเนินการ  
ตามนโยบาย กลยุทธ์การบริหาร  
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑



องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา  
อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

## ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา ประกาศ นโยบาย กลยุทธ์การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนาเมื่อวันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๑ โดย คณะทำงานจัดการความรู้ในองค์กร (KM) เป็นคณะทำงานพิจารณาการจัดทำประกาศดังกล่าว เพื่อประโยชน์ในการศึกษา เป็นแนวทางการในการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา ให้อยู่ภายใต้กรอบนโยบายที่ได้วางเอาไว้

ระดับความสำเร็จของการพัฒนา ระดับบริหารงานทรัพยากรบุคคล เป็นอีกมิติหนึ่ง ที่ การบริหาร ทรัพยากรบุคคล จะต้องไม่มองข้าม และนำมาเพื่อประเมินผลการสำเร็จของงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา ดังนั้น คณะทำงานจัดการความรู้ในองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนา จึงได้จัดทำ คู่มือ เพื่อวัดระดับ สร้างตัวชี้วัด ความสำเร็จของการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลละมใหม่พัฒนาขึ้น โดยใช้ตัวชี้วัดจากประกาศนโยบายดังกล่าวตามประเด็น ยุทธศาสตร์จำนวน ๘ ประเด็นยุทธศาสตร์ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การสร้างความก้าวหน้าใน สายอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ๒. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๓. มีระบบสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพ	๑. จัดทำฐานข้อมูลบุคคลให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน ๒. ปรับปรุงโครงสร้างและ อัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับ ข้อเท็จจริงในปัจจุบัน ๓. จัดทำแผนสร้างความก้าวหน้า (Career Path) ให้ชัดเจน ๔. จัดทำรายละเอียดเกี่ยวกับ ความรู้ ทักษะ สมรรถนะในการ ทำงาน
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การวางแผนอัตราค่าจ้าง และปรับอัตราค่าจ้างให้ เหมาะสมกับภารกิจ	๑. เพิ่มอัตราค่าจ้างผู้ปฏิบัติงานตามภารกิจการ ถ่ายโอน ๒. บริหารอัตราค่าจ้างและปรับอัตราค่าจ้างให้ เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ๓. จัดทำและปรับปรุงแผนอัตราค่าจ้างที่ สอดคล้องกับความเป็นจริงตามภารกิจหน้าที่ ๔. จัดให้มีกระบวนการสร้างและปรับวัฒนธรรม การทำงานของบุคลากรให้สอดคล้องกับการ	๑. สร้างและปรับระบบทัศน วัฒนธรรมในการทำงานของ บุคลากรให้สอดคล้องกับการ บริหารราชการแนวใหม่และ เหมาะสมกับภารกิจ ๒. มีการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งที่ สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากร บุคคลแนวใหม่ โดยคำนึงถึง

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
	<p>บริหารราชการแนวใหม่</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ต้องพัฒนาความรู้ด้าน IT อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง</li> <li>๒. ต้องให้การสนับสนุนด้านงบประมาณอย่างเพียงพอ</li> <li>๓. รัฐบาลต้องมีนโยบายลดการพึ่งพาระบบเทคโนโลยีจากภายนอก</li> <li>๔. กำหนดให้ความรู้ ความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะของทุกตำแหน่ง</li> <li>๕. จัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมตามความต้องการด้าน IT ของบุคลากร</li> <li>๖. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและผลักดันให้เกิดระบบฐานข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริง</li> <li>๗. จัดทำมาตรฐานของฐานข้อมูลสารสนเทศให้ครอบคลุมทุกภารกิจของอบต.</li> <li>๘. การจัดทำฐานข้อมูลกลางในด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อสะดวกในการเรียกใช้ข้อมูล</li> </ol>	<p>วัฒนธรรมความคิดของบุคลากร</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. พัฒนาความรู้ด้านทักษะ IT ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง</li> <li>๒. จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> พัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และพฤติกรรมของผู้บริหารยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดให้มีระบบการประเมินผล การพัฒนาภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง</li> <li>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</li> <li>๓. จัดการฝึกอบรมให้ตรงกับ Competency ที่จำเป็นและต้องการในการเป็นผู้บริหาร</li> <li>๔. พัฒนาระบบการ วิธีการเสริมสร้างผู้นำให้มีคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่</li> <li>๕. มีระบบการประเมินผลผู้บริหารที่เข้ารับการฝึกอบรมว่ามีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพียงใด</li> <li>๖. มีระบบการประเมินผู้บริหาร โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน เป็นผู้ประเมิน</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การพัฒนาผู้บริหารให้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบต่อเนื่อง</li> <li>๒. จัดทำมาตรฐานการสอนงาน (Coaching) เพื่อพัฒนาภาวะผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานควบคู่กันไป</li> </ol>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้กับหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่ต่อเนื่อง ชัดเจน และเกิดผลในทางปฏิบัติ</p> <p>๒. มีการจัดงบประมาณและสร้างแรงจูงใจอื่นเกี่ยวกับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมเท่าเทียม</p> <p>๓. จัดหลักสูตรในการพัฒนาความรู้ให้ตรงกับสายงานและการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง</p> <p>๔. นโยบายของผู้บริหารระดับสูงต้องมีความต่อเนื่องชัดเจน</p> <p>๕. สร้างระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น</p>	<p>๑. มีระบบการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง เช่น Talent Management</p> <p>๒. มีระบบสร้างแรงจูงใจให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้แก่พนักงาน</p>	<p>๑. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ทศนคติ ของบุคลากรในการทำงาน</p> <p>๒. จัดให้มีระบบการประเมินผลด้านการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม อย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>๓. จัดทำรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากร</p> <p>๔. ปรับปรุงและพัฒนาโครงการด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้มีประสิทธิภาพและมีความหลากหลายยิ่งขึ้น</p> <p>๕. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจ และปฏิบัติตามค่านิยมขององค์กร</p>	<p>๑. มีการสร้างมาตรฐานความโปร่งใสในการบริหารงานบุคคล</p> <p>๒. มีรายละเอียดมาตรฐานจริยธรรมของบุคลากรกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p> <p>๓. ส่งเสริมและประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> การบริหารทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<p>๑. มีการจัดทำสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่ง</p> <p>๒. บุคลากรในหน่วยงานยอมรับในระบบการประเมินสมรรถนะ การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. มีการจัดทำรายละเอียดของสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำตำแหน่งที่สอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่</p> <p>๒. มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๓. มีการประชาสัมพันธ์และจัดอบรมสัมมนาการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ให้บุคลากร</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	เป้าประสงค์
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</b> พัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้</p>	<p>๑. บุคลากรในหน่วยงานมีทัศนคติที่รักการ เรียนรู้ ๒. มีแผนการจัดการความรู้ ๓. รูปแบบที่หลากหลายของการเผยแพร่องค์ ความรู้</p>	<p>ในหน่วยงาน</p> <p>๑. หน่วยงานมีแผนการจัดการ ความรู้ ๒. องค์ความรู้ที่กระจัดกระจายอยู่ ได้รับการรวบรวม ๓. มีการเผยแพร่องค์ความรู้ที่ได้ รวบรวมแล้วให้กับบุคลากรอื่นได้ เรียนรู้ด้วย</p>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</b> การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ</p>	<p>๑. มีหลักสูตรการสร้างภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการที่เหมาะสมและเปิดโอกาสให้ ข้าราชการในหน่วยงานได้เข้ารับการอบรมอย่าง ทั่วถึง ๒. ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญและยินดีส่ง บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม</p>	<p>๑. มีการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับการ พัฒนาภาวะผู้นำให้กับข้าราชการ ๒. การส่งบุคลากรเข้ารับการ ฝึกอบรมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ</p>

การดำเนินการนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อวัดระดับความสำเร็จของงานบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑

(ผลการดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ - ๓๐ กันยายน ๒๕๖๑)

\*\*\*\*\*

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ	๑. เสนอขอความเห็นชอบ เลื่อนระดับ นายช่างโยธาปฏิบัติงาน เป็น นายช่างโยธาชำนาญงาน ๒. เสนอขอความเห็นชอบ เลื่อนระดับ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ เป็น นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ ๓. เสนอขอความเห็นชอบเลื่อนระดับ ครูผู้ดูแลเด็ก เป็นครู
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การวางแผนอัตรากำลังและปรับ อัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ	๑. กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา ๒. บรรจุแต่งตั้ง ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ ๑ อัตรา
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการ บริหารทรัพยากรบุคคล	๑. บันทึกข้อมูลบำเหน็จบำนาญข้าราชการท้องถิ่น ในระบบข้อมูล ของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับระบบการจ่ายตรง ของกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช. เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านสุขภาพ ๓. การจัดทำคำสั่งหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา ตามแผนอัตรากำลัง ๔. บันทึกข้อมูล ระบบข้อมูลบุคลากร
<b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> การพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อ รักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้ กับหน่วยงาน	๑. มีการวางแผนความก้าวหน้าในสายงานอาชีพแต่ละสาย ๒. สสำรวจแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลเพื่อ ปรับปรุงแก้ไขตามความต้องการของคนส่วนมาก และส่วนที่ขาด

ประเด็นยุทธศาสตร์	เรื่อง/งาน/กิจกรรม/โครงการ
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> การเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่พนักงาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติ</li> <li>๒. อบรมคุณธรรมจริยธรรม ให้กับพนักงานในสังกัด</li> <li>๓. จัดกิจกรรมวันผู้สูงอายุ เพื่อให้พนักงานในสังกัด ตระหนักถึงความมีอาวุโส และร่วมกิจกรรมวันผู้สูงอายุ</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> การบริหารทรัพยากรบุคคลและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ตรงกับ สมรรถนะประจำตำแหน่ง</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. จัดทำการวิเคราะห์ค่างานและคำบรรยายลักษณะงาน job description</li> <li>๒. มีการกำหนดตัวชี้วัดการประเมินผลประสิทธิภาพและกระบวนการทำงาน</li> <li>๓. ส่งบุคลากรไปอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่มีอยู่</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗</b> พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการ เรียนรู้</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การแต่งตั้งคณะทำงานจัดการเรียนรู้ในองค์กร (KM)</li> <li>๒. และจัดทำคู่มือต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากรทุกมิติ ทุกทิศทาง</li> </ol>
<p><b>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๘</b> การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับ ข้าราชการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ร่วมประชุมเสนอผลการดำเนินงานของแต่ละส่วนราชการในที่ประชุมประจำเดือน เพื่อให้แต่ละคนได้เสนอการดำเนินงานในรอบเดือน และสร้างภาวะ</li> <li>๒. การเป็นผู้นำของผู้นำเสนอ พร้อมกับกล้าแสดงออกในที่สาธารณะ</li> </ol>



ภาคผนวก

# ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

## การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ

๑. เสนอขอความเห็นชอบ เลื่อนระดับ นายช่างโยธาปฏิบัติงาน เป็น นายช่างโยธาชำนาญงาน
๒. เสนอขอความเห็นชอบ เลื่อนระดับ นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ เป็น นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๓. เสนอขอความเห็นชอบเลื่อนระดับ ครูผู้ดูแลเด็ก เป็นครู



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา

ที่ ๑๘๖ /๒๕๖๑

เรื่อง การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม) ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๑ จึงแต่งตั้ง นายอดิสร ปลอดกระโทก วุฒิการศึกษา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ช่างโยธา) ตำแหน่ง นายช่างโยธาปฏิบัติงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ อัตราเงินเดือนชั้น ๑๓,๕๐๐ บาท (ปีงบประมาณที่แล้วมาได้รับเงินเดือนชั้น ๑๒,๙๗๐ บาท) สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา อำเภอโคกชัย จังหวัดนครราชสีมา โดยให้เลื่อนระดับและแต่งตั้งขึ้นดำรงตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ อัตราเงินเดือนชั้น ๑๓,๗๗๐ บาท สังกัดกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา อำเภอโคกชัย จังหวัดนครราชสีมา

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายนำ ปลอดกระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา

ที่ ๔๗๗ /๒๕๖๑

เรื่อง การเลื่อนระดับและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้น

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ ตุลาคม ๒๕๖๑ จึงแต่งตั้ง นางสาวกวิสรา เปรมกระโทก วุฒิการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือนขั้น ๒๐,๔๔๐ บาท (พึงบประมาณที่แล้มาแล้วมาได้รับเงินเดือนขั้น ๑๙,๔๘๐ บาท) สังกัด สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา อำเภอโคกชัย จังหวัดนครราชสีมา โดยให้เลื่อนระดับและแต่งตั้งขึ้น ดำรงตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๒๐-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ อัตราเงินเดือนขั้น ๒๐,๗๙๐ บาท สังกัดสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา อำเภอโคกชัย จังหวัดนครราชสีมา

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายนำ ปลอดกระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา

ที่ ๒๒๒/๒๕๖๑

เรื่อง แต่งตั้งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก  
ให้ดำรงตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน, ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๔๙, ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลจังหวัดนครราชสีมา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วยก่อนแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ครู ลงวันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๕, กฎ ก.ค.ศ. ว่าด้วยการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือต่ำกว่าขั้นต่ำหรือสูงกว่าขั้นสูงของอันดับ (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๑ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ที่ผ่านการประเมินการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม ๒ ปี ให้ดำรงตำแหน่งครูองค์การบริหารส่วนตำบล อันดับ คศ.๑ ได้ตามที่เสนอ

องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา จึงแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก ให้ดำรงตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ จำนวน ๑ ราย คือ นางสาววิไลพร หน่วยกระโทก ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก อันดับ ครูผู้ช่วย วุฒิการศึกษา ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา การศึกษาปฐมวัย ใบประกอบวิชาชีพเลขที่ ๕๓๒๐๙๐๐๓๑๕๐๒๐๘ เลขที่ตำแหน่ง ๓๐-๒-๐๗๘๗ รับเงินเดือนในอันดับ ครูผู้ช่วย ขั้นเงินเดือน ๑๗,๓๑๐ บาท สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้ดำรง ตำแหน่ง ครู อันดับ คศ.๑ และให้ได้รับอัตราเงินเดือนตามกฎ ก.ค.ศ.ฯ ขั้นเงินเดือน ๑๗,๔๙๐ บาท สังกัด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๒๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๑ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๕ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑

(นายนำ ปลอดกระโทก)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒  
การวางแผนอัตรากำลังและปรับอัตรากำลัง  
ให้เหมาะสมกับภารกิจ

๑. กำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข ๑ อัตรา
๒. บรรจุแต่งตั้งตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ จำนวน ๑ อัตรา  
สังกัดกองการศึกษา ซึ่งเป็นตำแหน่งที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		เดิม	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	
-ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>								
-หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นิติกรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
-เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	-	-	-	-๑	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
-พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
-ผ.อ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
-ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
-ผ.อ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นายโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
-ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>								
-ผ.อ.กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
-เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./พง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
<b>พนักงานจ้าง</b>								
-คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา อำเภอโชคชัย จังหวัดนครราชสีมา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
-ผ.อ.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
-ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้าง</b>								
-ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
-คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๔</b>	<b>๓๔</b>	<b>+๑</b>	<b>-๑</b>	<b>-</b>	





คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา

ที่ ๓๗ /๒๕๖๑

เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งผู้สอบแข่งขันได้เป็นพนักงานส่วนตำบล

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการสอบแข่งขัน พ.ศ. ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๘ มิถุนายน ๒๕๖๐ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ลงวันที่ ๘ ตุลาคม ๒๕๕๐ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๖๑ จึงให้บรรจุผู้สอบแข่งขันได้เข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง จำนวน ๑ ราย

โดยให้ได้รับเงินเดือนในอัตราของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งดังกล่าวมีกำหนด ๖ เดือน ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

สั่ง ณ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑

( นายนำ ปลอดกระโทก )

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลละลมใหม่พัฒนา