



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม  
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นการรองรับการก่อสร้างประมาณด้านบุคลากรตามอำนาจหน้าที่ การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ได้มีมติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๗ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๗ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

ข้อ ๒ ให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมใน ปี พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่

- กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม

ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย

จำนวน ๑ อัตรา

ข้อ ๓ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางพิมพ์พรณี มีสุดเพียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม  
อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙  
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕

### ภาคผนวก

- ประกาศการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบกับ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จำเป็นต้องทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการ จัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศ กำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการ ใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการ จัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และ เงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ ประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนด ในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวง จึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วน ราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลหนองแขม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงาน จ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการ สาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองแขม เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ วามรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะในปัจจุบันไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลพบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคคลส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่  
ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information)  
มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดค่าตอบแทนอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้  
ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ  
ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน  
มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา  
ด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำ  
ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้  
สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับ  
ผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการ  
กำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของ  
ส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจาก  
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย  
ใน ๓ ประเด็นนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ  
การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก  
เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร  
ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วน  
ราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายส่วนราชการในปัจจุบันมี  
ข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับ  
การเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้น  
ทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุต่อไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วน  
ราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ  
อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็น  
กระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน  
กรอบอัตราค่าจ้างของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ  
คล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตราค่าจ้างของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบ  
เดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุก  
คน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน  
กรอบอัตราค่าจ้างเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบ  
อัตราค่าจ้างที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่  
เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว  
พบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท  
วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็

๕  
พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะสามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแวม วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

### ๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาน้ำท่วมขังชุมชน และขยะมูลฝอยในชุมชน

### ๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
  - ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
  - ปัญหาขาดการรวมกลุ่มอาชีพ และขาดเงินทุนสนับสนุนอย่างยั่งยืน
- ๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

### ๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

### ๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคยังไม่ทั่วถึง

### ๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

### ๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากชุมชนปล่อยลงสู่คลองธรรมชาติ การเน่าเสียของขยะมูลฝอย
- ๖.๒ ขาดน้ำสำหรับทำการเพาะปลูก และเลี้ยงสัตว์
- ๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

### ๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ บุคคลภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ
- ๗.๓ ผู้นำขาดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาแบบยั่งยืน และประโยชน์ส่วนรวม

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. ถนนคสล. พร้อมวางท่อระบายน้ำ
- ๑.๒ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยางให้เป็นถนนคอนกรีต

เสริมเหล็ก

๒. ความต้องการด้านผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์ จัดหาตลาดจำหน่ายสินค้า
- ๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ - และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง กำจัดขยะมูลฝอย
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน และจัดฝึกอบรมผู้นำท้องถิ่นให้มีความรู้

พัฒนา

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕) กองสวัสดิการสังคม
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๖ อัตรာ พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรာ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๒ อัตรာ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม มีครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรာ ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตราร ะโรงเรียนบ้านหนองไผ่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๑ อัตราร มีครูผู้ช่วย จำนวน ๒ อัตราร พนักงานจ้างตามภารกิจ งบ อบต. จำนวน ๒ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ งบอุดหนุน จำนวน ๑ ราย พนักงานจ้างทั่วไป งบอุดหนุน จำนวน ๑ ราย รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๔ อัตราร เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงาน ที่เพิ่มมากในสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม เนื่องจากมีโรงเรียนในสังกัด คือ โรงเรียนบ้านหนองไผ่ และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จคล่องได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอ กำหนดตำแหน่งใหม่เพิ่มเพื่อรองรับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อ เป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ของ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขมให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและภารกิจอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัดอบต.</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยงาน ๑.๔ กฎหมายและคดี ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่	<b>๑. สำนักงานปลัดอบต.</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยงาน ๑.๔ กฎหมายและคดี ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p>	<p><b>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน</p>	
<p><b>๕.กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๕.๑ งานศูนย์เยาวชนฝึกอบรมและพัฒนาการ</p> <p>๕.๒ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</p> <p>๕.๔ งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</p>	<p><b>๕.กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๕.๑ งานศูนย์เยาวชนฝึกอบรมและพัฒนาการ</p> <p>๕.๒ งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ</p> <p>๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</p> <p>๕.๔ งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</p>	
<p><b>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p><b>๖.หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๖.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง/ต้น) ๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รองปลัด อบต. นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับต้น) ๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>สำนักปลัด</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น) ๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
งานบริหารงานทั่วไป								
ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) ๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานนโยบายและแผน								
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก/ชก) ๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานกฎหมายและคดี								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานการเจ้าหน้าที่								
นักทรัพยากรบุคคล (ปก/ชก) ๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ใน ช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ต้น) ๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานการเงิน</b>								
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง) ๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>งานบัญชี</b>								
นักวิชาการการเงินและบัญชี (ปก/ชก) ๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>								
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก/ชก) ๕๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b>								
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง) ๕๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>งานก่อสร้าง</b>								
นักจัดการงานช่าง (ปก/ชก)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
<b>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b>								
นายช่างโยธา (พง/ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>งานประสานสาธารณูปโภค</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>งานผังเมือง</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>								
เจ้าพนักงานธุรการ	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
<b>กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
<b>ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
(นักบริหารการศึกษา) (ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑				
<b>งานบริหารการศึกษา</b>								
นักวิชาการศึกษา (ปก/ชก)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (พง/ชง.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม</b>								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

## กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองแวม								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองแวม	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาได้เมื่อ ได้รับจัดสรร อัตรากำลังจาก กรมส่งเสริม
ครูผู้ช่วย ๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พงจ.ตามภารกิจ)(เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา ๕๑-๓-๐๘-๕๕๐๐-๕๑๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ช่วย (ภาษาอังกฤษ) (เงินอุดหนุน) ๕๑-๓-๐๘-๖๕๐๐-๖๙๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย (ภาษาไทย) (เงินอุดหนุน) ๕๑-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๙๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ครูผู้ช่วย (วิทยาศาสตร์)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาได้เมื่อ ได้รับจัดสรร อัตรากำลังจาก กรมส่งเสริม
ครูผู้ช่วย (คอมพิวเตอร์)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	สรรหาได้เมื่อ ได้รับจัดสรร อัตรากำลังจาก กรมส่งเสริม
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พงจ.ภารกิจ งบ อบต.)	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พงจ.ภารกิจ งบ อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พงจ.ภารกิจ งบ อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>								
ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) ๕๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>งานศูนย์เยาวชนฝึกอบรมและพัฒนาการ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ</b>								
นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) ๕๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาศักยภาพกลุ่ม</b>								
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง) ๕๑-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>งานสวัสดิการพัฒนาชุมชนและส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพ</b>								
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง/ชง) ๕๑-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก) ๕๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>รวม</b>	<b>๔๕</b>	<b>๕๘</b>	<b>๕๘</b>	<b>๕๘</b>	<b>+๑๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

**หมายเหตุ** - องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรม มีโรงเรียน ๑ โรงเรียน / ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง  
 - โรงเรียนบ้านหนองไผ่ มี ครู ๑ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๒ ราย  
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกอบต.หนองแรม มี ครู - ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ราย  
 - รวมทั้งสิ้น ข้าราชการ ๑ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ราย

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสถานงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราการหักคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๐	๔๐๑,๙๔๐	ตำแหน่ง ๒	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๕๕๕,๙๔๐	๕๕๕,๙๔๐	๕๕๕,๙๔๐	ว่าง
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๒๒,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๖,๙๒๐	๑๖,๙๒๐	๕๘๕,๘๘๐	๕๘๕,๘๘๐	๕๘๕,๘๘๐	ว่าง
๓	สภานักปลัด อบต.																		
๔	ทน.ส.บ.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๙๓,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๐๗,๒๒๐	ว่าง
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๑๓,๔๕๐	๔๑๖,๑๗๐	๔๑๖,๑๗๐	๔๑๖,๑๗๐	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๒๒,๖๔๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๕๐	๙,๒๕๐	๙,๒๕๐	๒๓๙,๖๕๐	๒๓๙,๖๕๐	๒๓๙,๖๕๐	
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๐	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	ว่าง
๑๐	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑	๐	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	๓๖๐,๐๐๐	ว่าง
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๙๓,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๕๐	๗,๔๕๐	๗,๔๕๐	๒๐๑,๑๗๐	๒๐๑,๑๗๐	๒๐๑,๑๗๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๗๗,๙๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๗,๒๐๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๘๕,๑๖๐	
๑๓	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๔	คณงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	คณงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	คณงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	กองคลัง																		
๑๘	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๑๕,๖๕๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๑๖,๖๘๐	๕๓๒,๓๓๐	๕๓๒,๓๓๐	๕๓๒,๓๓๐	
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๐,๙๒๐	๒๓๐,๙๒๐	๒๓๐,๙๒๐	
๒๐	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	-		๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๑๕,๕๐๐	๓๖๗,๗๒๐	๓๖๗,๗๒๐	๓๖๗,๗๒๐	ว่าง
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง
๒๒	เจ้าพนักงานสถิติ	ป.ง./ช.ง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๐๗,๖๒๐	ว่าง
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๕,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๕,๗๒๐	๑๔๐,๗๒๐	๑๔๐,๗๒๐	๑๔๐,๗๒๐	
๒๕	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๖	คณงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๒๗	คณงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	





๗. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

หน่วยตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐														๓๐
๕๘ นักวิชาการตรวจสอบภายใน																		
(๔) รวม			๓๓	๑๐,๑๙,๗๒๐														
(๕) ปริมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																		
(๖) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๗) คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๓๗,๐๐๐,๐๐๐.-

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน =

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน =

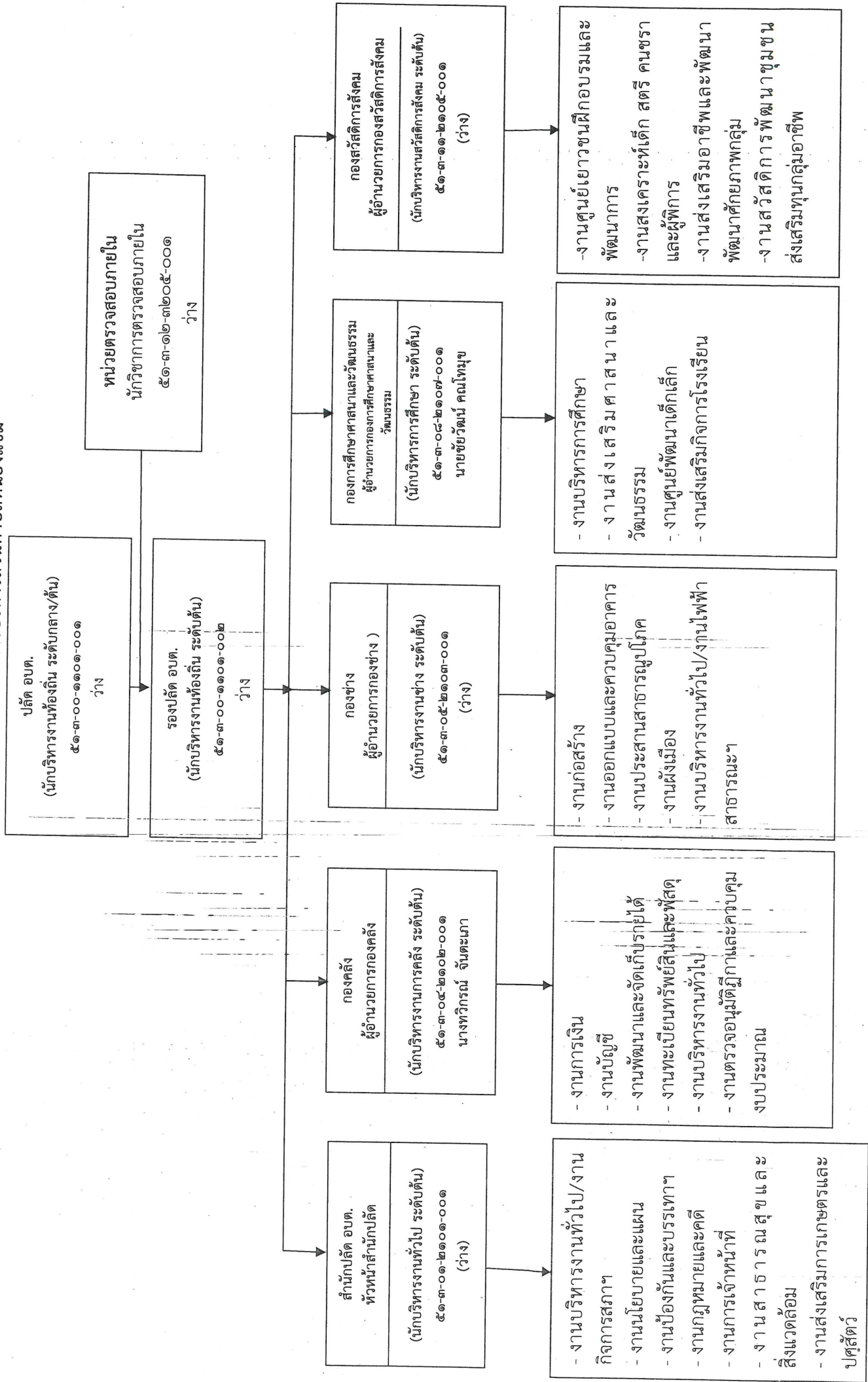
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน =

๓๘,๘๕๐,๐๐๐ บาท ปริมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = (๓๗,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) = ๑,๘๕๐,๐๐๐ + ๓๗,๐๐๐,๐๐๐ = ๓๘,๘๕๐,๐๐๐

๔๐,๗๕๒,๕๐๐ บาท ปริมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๓๘,๘๕๐,๐๐๐ x ๕%) = ๑,๙๔๒,๕๐๐ + ๓๘,๘๕๐,๐๐๐ = ๔๐,๗๙๒,๕๐๐

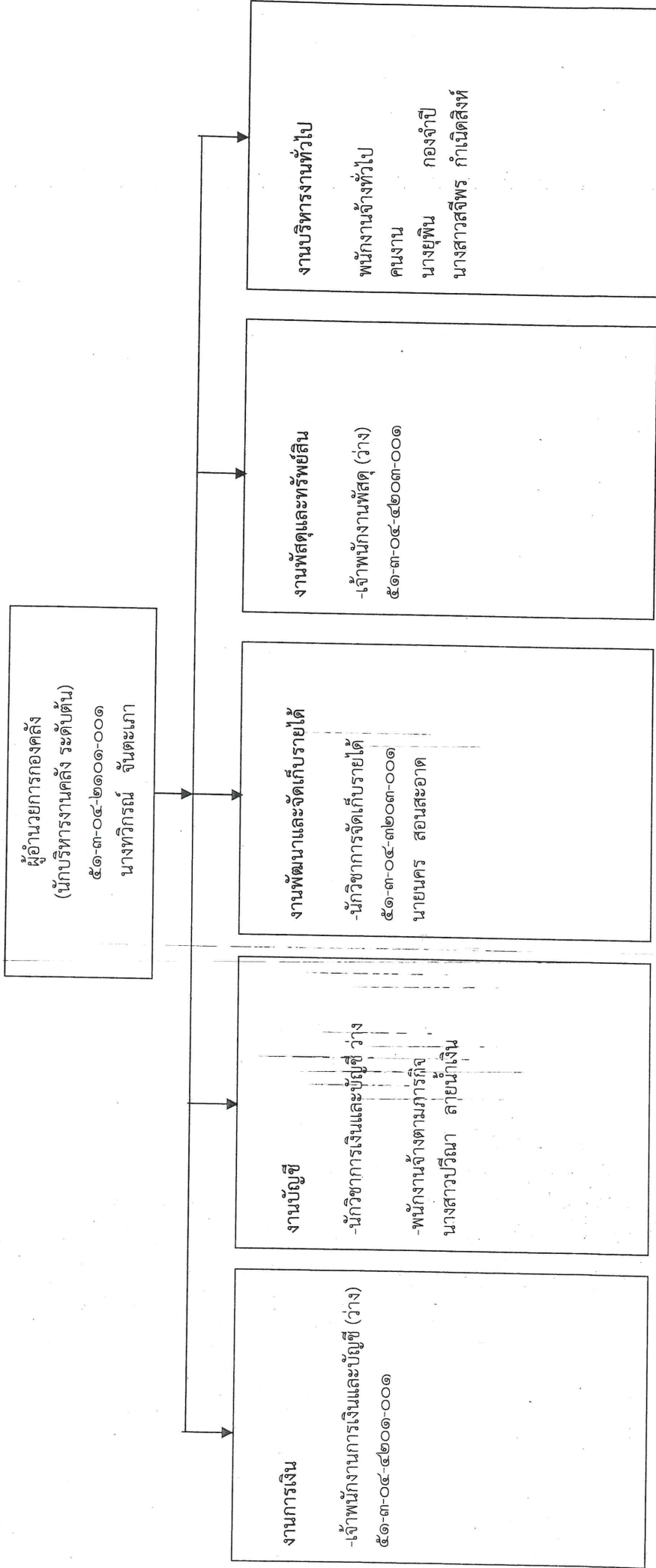
๔๒,๘๓๒,๑๒๕ บาท ปริมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๔๐,๗๙๒,๕๐๐ x ๕%) = ๒,๐๓๙,๖๒๕ + ๔๐,๗๙๒,๕๐๐ = ๔๒,๘๓๒,๑๒๕

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม





โครงสร้างองค์กร

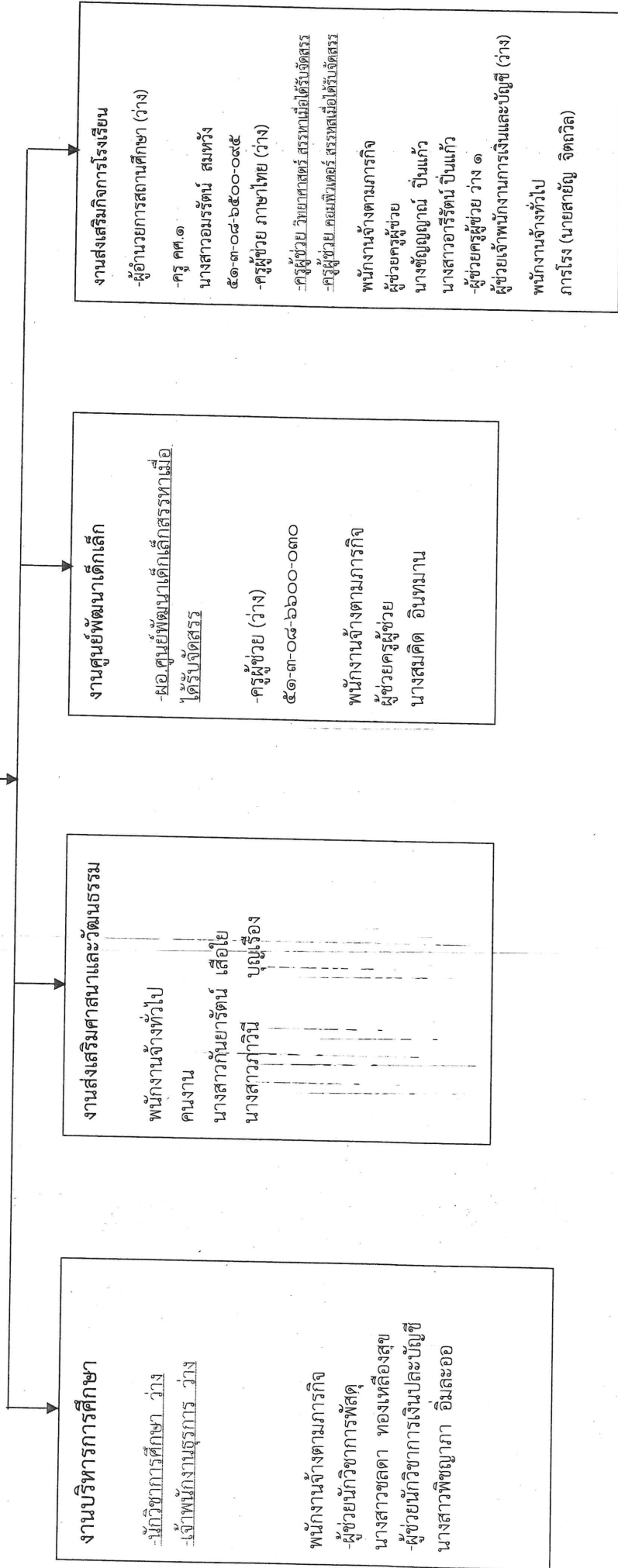


ระดับ จำนวนปัจจุบัน	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				รวม	ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ชก	ชกพ	ชช	ชง					อากุโส
	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๔	-	๑	๒



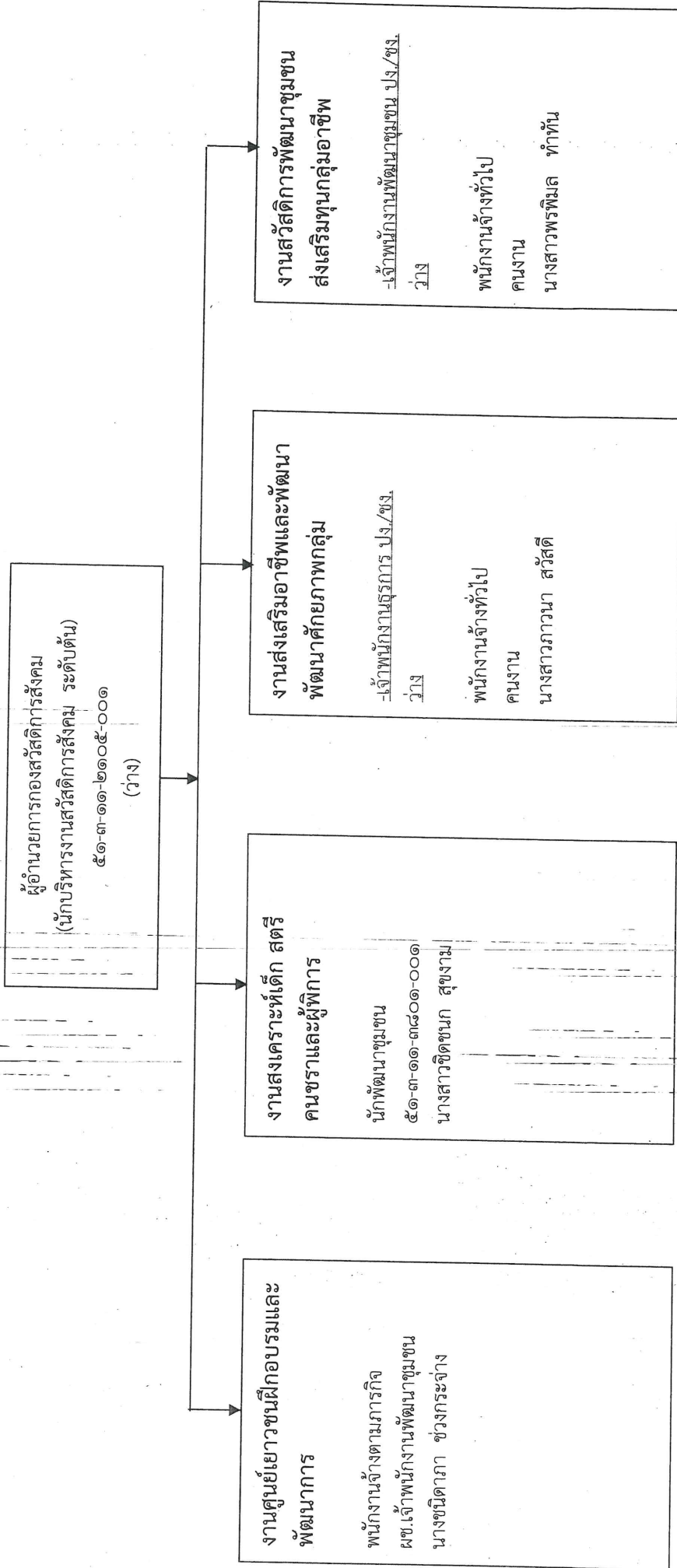
โครงสร้างกองการศึกษาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษาและวัฒนธรรม  
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)  
๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑  
(ว่าง)



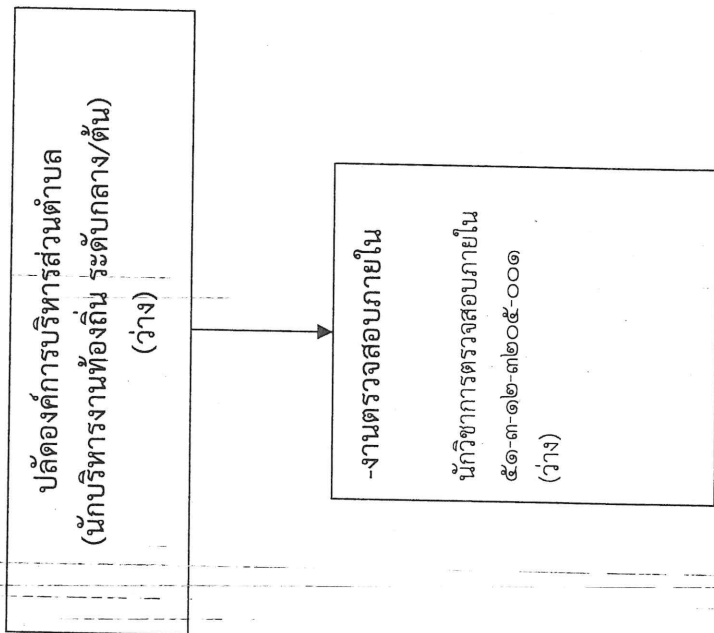
ระดับ จำนวนปัจจุบัน	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ชก	ชกพ	ชช	ชง	ชง	อากุโส				
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	๔	๒

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ จำนวนปัจจุบัน	บริหารท้องถิ่น			อำนาจท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ชง	อากุโส				
	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-	๒	-	๑	๒

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ตุ๊กจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก	ชก	ชกพ	ชช	ชง	อวุโส					
จำนวนปัจจุบัน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม ๑ / เงินค่าตอบแทน	
๑			๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ ต้น	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	(ว่างเต็ม) ๕๓๖,๓๔๐
๒			๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๒,๒๐๐ (๔๓,๕๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	(ว่างเต็ม) ๕๓๖,๓๔๐
<b>สำนักงานปลัด</b>											
๓			๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	(ว่างเต็ม) ๔๓๕,๖๐๐
๔	นางสาวอริสรา จินตมิ่ง	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	๔๐๒,๗๒๐
๕	นางงุณเจียรนา สุขโต	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและ แผน	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	๔๐๙,๓๒๐
๖	นางพิมพ์ดี เพ็ญฟู	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐x๑๒)	-	๒๓๐,๔๐๐
<b>กองคลัง</b>											
๗	นางทวีภรณ์ จันทะเมธา	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๕๓,๖๕๐ (๔๒,๘๐๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๕๕๖,๖๕๐
๘	นายนคร สอนสะอาด	ปริญญาโท	๕๑-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๕๑-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๒๒,๒๕๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	๒๒๒,๒๕๐
๙			๕๑-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๕๑-๓-๐๔-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๐			๕๑-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง.	๕๑-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐
๑๑			๕๑-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๕๑-๓-๐๔-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐
<b>กองช่าง</b>											
๑๒			๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๕๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ ค่ากลางเงินเดือน	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	(ว่างเต็ม) ๔๐๕,๖๐๐
๑๓			๕๑-๓-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	๕๑-๓-๐๕-๓๑๐๓-๐๐๑	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๔			๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง/ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม) ๒๙๗,๙๐๐
๑๕			๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๕๑-๓-๐๕-๔๑๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		เงินประจำตำแหน่งอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม		
<b>กองการศึกษาศาสนาและฯ</b>													
๑๖	นายชัยวัฒน์ คนไม่ระบุ	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๕๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (กำหนดเพิ่ม)	
๑๗	-	-	๕๑-๓-๐๘-๐๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๕๑-๓-๐๘-๐๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
๑๘	-	-	๕๑-๓-๐๘-๔๑๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๕๑-๓-๐๘-๔๑๐๗-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
<b>โรงเรียนบ้านหนองไม้</b>													
๑๙	-	-	๕๑-๓-๐๘-๕๕๐๐-๔๑๘	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๕๑-๓-๐๘-๕๕๐๐-๔๑๘	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๒๓๘,๓๒๐ (๑๙,๘๖๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๓๘,๓๒๐	
๒๐	-	-	๕๑-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๙๔	ครูผู้ช่วย (ภาษาไทย)	ครูผู้ช่วย	๕๑-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๙๔	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(ว่างเดิม)	
๒๑	นางสาวอมรรัตน์ สมหวัง	ปริญญาตรี	๕๑-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๙๔	ครู	ค.ศ.๑	๕๑-๓-๐๘-๖๕๐๐-๐๙๔	ครู	ค.ศ.๑	๒๓๕,๒๐๐ (๑๙,๖๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๕,๒๐๐	
๒๒	-	-	-	ครูผู้ช่วย วิทยาศาสตร์	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย วิทยาศาสตร์	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
๒๓	-	-	-	ครูผู้ช่วย คอมพิวเตอร์	ครูผู้ช่วย	-	ครูผู้ช่วย คอมพิวเตอร์	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.หนองแวง</b>													
๒๔	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
๒๕	-	-	๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๕๑-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๓๐	ครูผู้ช่วย	ครูผู้ช่วย	๑๘๐,๖๐๐ (๑๕,๐๕๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๘๐,๖๐๐	
<b>การสวัสดิการสังคม</b>													
๒๖	-	-	๕๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๕๑-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม) ๔๓๕,๖๐๐	
๒๗	-	-	๕๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๕๑-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๗๒๐	
๒๘	-	-	๕๑-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๕๑-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
๒๙	-	-	๕๑-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๕๑-๓-๑๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)	
<b>หน่วยตรวจรถอเนกภายใน</b>													
๓๐	-	-	๕๑-๓-๑๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชากรตรวจรถอเนกภายใน	ป.ก./ช.ก.	๕๑-๓-๑๑-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชากรตรวจรถอเนกภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
<b>สำนักงานปลัด</b>										
๓๑	นายสุเทพ ปิ่นแก้ว	ปริญญาตรี	พนักงานขับรถยนต์	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๘๓,๗๒๐ (๑๕,๓๑๐x๑๒)	-	-	๑๘๓,๗๒๐
๓๒	นายโยธิน ลาวงษ์	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและฯ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและฯ	-	๑๗๗,๙๖๐ (๑๔,๘๓๐x๑๒)	-	-	๑๗๗,๙๖๐
๓๓	นางสาวพลธร สุขสบาย	ปวส.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๓,๙๕๐ (๑๓,๖๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๓,๙๕๐
๓๔			ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๕			ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
<b>กองคลัง</b>										
๓๖	นางสาววีณา ลานน้ำเงิน	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
<b>กองช่าง</b>										
<b>กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</b>										
๓๗	นางสาวชุตตา ทองเหลืองสุข	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๓๘	นางสาวพิชญาภา อิ่มสะอาด	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
<b>โรงเรียนบ้านหนองไผ่</b>										
๓๙	นางชัญญาภา ปิ่นแก้ว	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๓๒,๓๒๐ (๑๙,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๓๒,๓๒๐
๔๐	นางสาวอรรัตน์ ปิ่นแก้ว	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๓๒,๓๒๐ (๑๙,๓๖๐x๑๒)	-	-	๒๓๒,๓๒๐
๔๑			ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๓๒,๓๒๐ (๑๙,๓๖๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม ๒๓๒,๓๒๐
๔๒			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๑๒,๘๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม		กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ		
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบอุ่นองแวม										
๔๓	นางสมคิด อินทมาน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	๑๒๘,๒๘๐ (๑๑,๘๑๐x๑๒)	-	๑๒๘,๒๘๐
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>										
๔๔	นางชนิดาก ช่างระจง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	๑๓๘,๐๐๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าตั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม ๑ / เงินค่าตอบแทน	
	<b>สำนักงานปลัด</b>											
๔๕	นางสาวกรรณิพย์ อินมีกุล	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๔๖	นางสาวสุภรณ์ ระมิ่งทอง	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๔๗	นางสาวสิรินดา ตรีริยะ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
	<b>กองคลัง</b>											
๔๘	นายยุพิน กองจำปี	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๔๙	นางสาวลลิตพร กำเนิดสิงห์	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
	<b>กองช่าง</b>											
๕๐	นายเอนก อ่อนอิม	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๕๑	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๕๒	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๕๓	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
	<b>กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</b>											
๕๔	นางสาวกัญกรัตน์ เสือโย	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๕๕	นางสาวภาวิณี บุญเรือง	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
	<b>โรงเรียนบ้านหนองไผ่</b>											
๕๖	นายสายัญ จิตถวิล	ม.๖	-	ภารโรง	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>											
๕๗	นางสาวภาวณา สวัสดิ์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐	
๕๘	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง	

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ความรู้และทักษะเฉพาะงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องหันมาพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบข้าราชการส่วนท้องถิ่น ไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและองค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

#### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ.ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Safe-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อ วันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองแขม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

# ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม  
เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อเป็นการรองรับการจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรตามอำนาจหน้าที่ การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ได้มีมติเห็นชอบการกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๗ นั้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบกับมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๖๗ จึงประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม เรื่อง การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๗)

ข้อ ๒ ให้มีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมใน ปี พ.ศ.๒๕๖๗ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ได้แก่

- กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม

ตำแหน่ง ผู้ช่วยครูผู้ช่วย

จำนวน ๑ อัตรา

ข้อ ๓ ประกาศฉบับนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗

จึงขอประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นางพิมพรณี มีสุดเพียร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแขม



