



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

(ปรับปรุงครั้งที่ 5)



องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑-๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕-๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗-๑๐
๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๒-๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๑๘-๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒-๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘-๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๓๖



๒.๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด)

สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น  
ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔.

เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์

๒.๕.

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์

สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู  
บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง  
เพื่อให้การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน  
เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า  
สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น  
การปฏิบัติการสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖.

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์

สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด ฯลฯ

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑.

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ตามกฎหมาย  
จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนขั้นตอนการกระจายอำนาจให้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ.๒๕๕๒

ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาอำเภอ

แผนพัฒนาตำบล

นโยบายของรัฐบาลนโยบายผู้บริหาร

และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์

เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์

บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้

จำเป็นจักรอัตรากำลัง

ตามหน่วยงานต่างๆ

ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ

โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า

งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่

อย่างไร

หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ควรจะมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนต

ามทิศทางในอนาคต

รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว

อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลง

ทั้งนี้

เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒.

การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในและการจัดระบบงาน

เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ

ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดหนองบัวลำภู

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓.

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของคนกำลังคน

:Supply

presser)เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา

เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สูงสุด

กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณ และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑.

การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม

ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการการกำหนดระดับชั้นงานแต่ละประเภท

เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒.

การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น

(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง)

โดยหลักการแล้วการจัดการประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กรดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา

๓๕

แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ. ศ. ๒๕๔๒

๓.๔

การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process)

ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานว่างานที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่าอย่างแรกองภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะเช่นงานกำหนดนโยบายงานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information)

มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชนนอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงานลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีผลสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบกับการพิจารณาด้วย

๓.๕

การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมายโดยสมมติฐานว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญอาจจะต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด / เปลี่ยนอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

### ๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐

องศาเป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆอย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณคนมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

#### ๓.๖.๑.

เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กรเนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมากเช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่ายงานธุรการสารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

#### ๓.๖.๒.

เรื่องการเกษียณอายุราชการเนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมากดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไปเป็นต้น

#### ๓.๖.๓.

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### ๓.๗

การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันเช่นการเปรียบเทียบจากลักษณะงานใกล้เคียงกันเช่นการเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลัง อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข.

ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังแต่ละองค์กรกองการใช้อัตรากำลังแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันได้

#### ๓.๘

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนโดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่มเกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้นนอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม /

ลดจำนวนตำแหน่งตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมากรวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่ง

หนึ่งประเภทวิชาการถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลยโดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework)

นี่จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการนอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์เรื่องอื่นๆเช่น

-  
การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process)

จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer)

อันจะประสิทธิภาพมากขึ้นนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-  
การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม / ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

##### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

###### ๑. ๑

แหล่งน้ำเกิดปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคและเกษตรในฤดูร้อนประชาชนต้องการให้มีการก่อสร้างแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคและการเกษตรให้เพียงพอทั่วถึงเช่นการขุดลอกอ่างเก็บน้ำสระเก็บน้ำขุดลอกคลองที่ตื้นเขินขุดเจาะบ่อบาดลาก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านและปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้าน

###### ๑. ๒

การคมนาคมปัญหาถนนเส้นทางคมนาคมไม่สะดวกเนื่องจากเส้นทางที่มีอยู่บางส่วนยังเป็นถนนดินถนนลูกรังไม่ได้มาตรฐานเป็นหลุมเป็นบ่อถนนขาดการเชื่อมโยงให้เป็นระบบประชาชนต้องการให้ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้านและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สะดวกปลอดภัยและครอบคลุม

###### ๑. ๓

การขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอและไม่ครอบคลุมทุกหมู่บ้านประชาชนต้องการให้ขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำและไฟฟ้าสาธารณะภายในหมู่บ้านให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน

##### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

###### ๒. ๑

การส่งเสริมอาชีพเสริมให้ประชาชนในพื้นที่การเพิ่มรายได้ให้ประชาชนในพื้นที่อยากให้มีการรวมกลุ่มการก่อตั้งวิสาหกิจชุมชนการสร้างรายได้ให้แก่ชุมชนการแปรรูปสินค้าทางการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าให้กับชุมชน

###### ๓. ด้านสังคม

๓. ๑

สวัสดิการสังคมแก่ผู้ด้อยโอกาสในสังคมไม่เพียงพอผู้สูงอายุที่ไม่มีผู้อุปการะมีมากในชุมชนรวมถึงผู้พิการผู้  
ป่วยเอดส์ ฯลฯ

๓. ๒ ราษฎรไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดีขาดความรู้ที่จะนำมาพัฒนาครอบครัวและสังคม

๓. ๓ ราษฎรในชุมชนขาดความสมัครสมานสามัคคีในชุมชนมีการขัดแย้งกันในชุมชน

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

๔. ๑

ประชาชนไม่กล้าแสดงออกทางการเมืองการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมประชาธิปไตยประชาชน  
มีความต้องการให้ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนทั้งในภาครัฐเอกชนและร่วมกันบูรณาการ  
ด้านอื่น ๆ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ๑

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ถูกบุกรุกเพื่อทำการเกษตรเพราะประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้  
ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกันบำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
ขาดการเอาใจใส่ดูแลหวงแหนธรรมชาติต้องการปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเกิดความหวงแหนทรัพยากร  
ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการสาธารณสุข

๖. ๑

ส่งเสริมสวัสดิการการให้การสงเคราะห์แก่ผู้ด้อยโอกาสเด็กผู้สูงอายุผู้พิการการบริการสาธารณสุขที่มีมาตรฐาน  
ส่งเสริมการออกกำลังกายเล่นกีฬาและกิจกรรมนันทนาการอื่น ๆ ส่งเสริมสาธารณสุขชุมชน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗. ๑

พัฒนาระบบการศึกษาให้มีมาตรฐานและอนุรักษ์ฟื้นฟูสืบสานประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

8. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปีพ.

ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

8. ๑

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนท้องถิ่นตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

8. ๒

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมท้องถิ่น

8. ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

8. ๔

ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นการวิเคราะห์กรอบยุทธศาสตร์  
ตรรกะขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ. ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

S	จุดแข็ง(Strength=S)	จุดอ่อน (Weakness=W)
---	---------------------	----------------------



		W	
S	๑. ประชาชนผู้นำชุมชนมีความพร้อมที่จะให้ความร่วมมือกับทางราชการในการพัฒนาท้องถิ่น	W	๑. บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ทั่วถึงและเพียงพอ
S	๒. ชุมชนเข้มแข็งได้รับการบริการสาธารณะ	W	๒. ขาดความรู้/ผู้รู้ด้านภาษา/การท่องเที่ยว
S	๓. ประชาชนยังดมมั่นในขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม	W	๓. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น
S	๔. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด	W	๔. เกษตรกรไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
S	๕. มีการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจน	W	๕. ราษฎรยากจนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียวทำให้ขาดรายได้
S	๖. มีภูมินิเวศน์ที่เหมาะสมที่จะเป็นเมืองหน้าอยู่	W	๖. ขาดแหล่งกักเก็บน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อเกษตรกรรมเพียงพอ
S	๗. ระบบสภาองค์กรการบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็ง	W	๗. ขาดสถานศึกษาระดับฝึกออาชีพ ขาดแหล่งงานรองรับแรงงานว่างงานนอกฤดูกาล
S	๘. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ก้าวไกล	W	๘. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่คงที่และไม่แน่นอนเนื่องจากปัญหาภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอยการดูแลปัญหาในพื้นที่ไม่สามารถดูแลได้ทุกหมู่บ้านต้องมีค่าใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดแต่ต้องคงประสิทธิภาพ

S	จุดแข็ง(Strength=S)	W	จุดอ่อน (Weakness=W)
S	๙. มีความสงบไม่ค่อยมีปัญหา	W	๙. ไม่มีตลาดสดที่ดำเนินการโดยองค์กร
๙	ด้านความปลอดภัยระดับมลพิษ	๙	การบริหารส่วนตำบล
S	๑๐. มีการประสานความร่วมมือระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการในพื้นที่	W	
๑		๑	
๐		๐	

O	โอกาส(Opportunity=O)	T	อุปสรรค(Threat=T)
O ๑	๑.มีการให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	T ๑	๑.สถานการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
O ๒	๒.ได้รับการช่วยเหลือจากองค์กรต่างๆ	T ๒	๒.เกิดปัญหาภัยแล้งทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภค ในช่วงฤดูแล้ง
O ๓	๓.นโยบายกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาทภารกิจหน้าที่และพัฒนาระบบบริหารของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหารจัดการที่ดี	T ๓	๓.สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นสาธารณะที่ดินเขตป่าสงวนแห่งชาติถูกบุกรุกเป็นจำนวนมาก
O ๔	๔.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๒๔ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นโดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	T ๔	๔.มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น
O ๕	๕.รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น	T ๕	๕.การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมวิกฤตโลกร้อน ภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไปภัยพิบัติต่างๆส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม
O ๖	๖.ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการ	T ๖	๖.ภาวการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคงนโยบายรัฐที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

O ๗	๗.จังหวัดหนองบัวลำภู สามารถสนับสนุนงบประมาณ ให้องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีแผนงาน/โครงการตามแนว ยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด	T ๗	๗.งบประมาณมีจำนวนจำกัดและขาดการสนับสนุนงบประมาณใ นการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
O ๘	๘.มีเส้นทางคมนาคมสะดวก สามารถรองรับการขยายตัวข องการลงทุนทางเศรษฐกิจ	T ๘	๘.กฎหมายระเบียบต่างๆไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทำให้การ ปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
		T ๘	๘.การถ่ายโอนภารกิจต่างๆไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทำให้กา รปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้
		T ๑ ๐	๑๐.การพัฒนาบางด้านต้องเป็นไปตามกฎหมาย จึงไม่สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ ๐ ต้องอาศัยความเสียสละของชุมชนเท่านั้น ซึ่งบางครั้งก็ทำได้ยากมาก

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจเกี่ยวข้องเช่น

- (๑) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกที่เชื่อมระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกทางน้ำและทางระบายน้ำ
- (๓) การสาธารณสุข
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๕) การปรับปรุงก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กถนนลูกรังเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้าน ฯลฯ

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร ฯลฯ

๓. ด้านจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในตำบล ฯลฯ

๔. ด้านบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ ฯลฯ

๕. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องเช่น

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม ฯลฯ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การสังคมสงเคราะห์เด็กสตรีคนชราผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
๕. การส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. การบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและเสรีภาพของประชาชน
๔. การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม
๕. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์อำเภอเมืองหนองบัวลำภูจังหวัดหนองบัวลำภูกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดอบต.

กองคลังกองช่างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๑

อัตราแต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมประกอบจำนวนของข้าราชการพนักงานส่วนตำบลที่ประจำส่วนราชการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมและกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีจำนวนน้อยจึงจำเป็นต้องเพิ่มจำนวนกรอบอัตรากำลังในส่วนราชการพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์

#### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์มาแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและอง

"การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์มีภารกิจอำนาจหน้าที่จะต่อต้านการทุจริต อบ. พ. ๒๕๓๗

แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ. ศ. ๒๕๕๒

และตามพระราชบัญญัติขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ. ศ. ๒๕๔๒

ประกอบประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งบริหารส่วนตำบล พ. ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๘

โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

#### ๘. ๑

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์จะกำหนดภารกิจด้านเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชนในพื้นที่จึงกำหนดให้มีงานร้องทุกข์ร้องเรียนและอุทธรณ์อยู่ในสำนักปลัดเพรอบโครงสร้างและองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจใดที่มีปริมาณงานเหมาะสมขึ้นก็อาจจะจัดตั้งเป็นส่วนราชการต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
๑. สำนักปลัดอบต. -งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณและงานธุรการ -งานบริหารงานบุคคล -งานนโยบายและแผน -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานส่งเสริมการเกษตร -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานงบประมาณและข้อบัญญัติงบประมาณ -งานร้องทุกข์ร้องเรียนและอุทธรณ์ -งานกิจการสภา ฯลฯ	๑. สำนักปลัดอบต. -งานบริหารงานทั่วไป -งานสารบรรณและงานธุรการ -งานบริหารงานบุคคล -งานนโยบายและแผน -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานส่งเสริมการเกษตร -งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน -งานงบประมาณและข้อบัญญัติงบประมาณ -งานร้องทุกข์ร้องเรียนและอุทธรณ์ -งานกิจการสภา -งานนิติการ
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง

<p>-งานวิชาการด้านการเงินการคลังและการบัญชี</p> <p>-งานพัฒนารายได้และงานจัดเก็บรายได้</p> <p>-งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>ฯลฯ</p>	<p>-งานวิชาการด้านการเงินการคลังและการบัญชี</p> <p>-งานพัฒนารายได้และงานจัดเก็บรายได้</p> <p>-งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>ฯลฯ</p>
--	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p>๓. กองช่าง</p> <p>-งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>-งานสารบรรณและงานธุรการกองช่าง</p> <p>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>ฯลฯ</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-</p> <p>งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุขงานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น</p> <p>-งานสารบรรณและงานธุรการกองสาธารณสุขฯ</p> <p>-งานรักษาความสะอาด</p> <p>ฯลฯ</p> <p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>งานสารบรรณและงานธุรการกองการศึกษาฯ</p> <p>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>ล</p> <p>ฯลฯ</p>	<p>๒. กองช่าง</p> <p>-งานก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>-งานสารบรรณและงานธุรการกองช่าง</p> <p>-งานไฟฟ้าสาธารณะ</p> <p>-งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>-งานผังเมือง</p> <p>-งานวิศวกรรม</p> <p>ฯลฯ</p> <p>๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>-</p> <p>งานบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับสาธารณสุขงานบริการสาธารณสุขและงานสาธารณสุขอื่น</p> <p>-งานสารบรรณและงานธุรการกองสาธารณสุขฯ</p> <p>-งานรักษาความสะอาด</p> <p>-งานสุขาภิบาล</p> <p>-งานอนามัยสิ่งแวดล้อมตำบล</p> <p>-งานชื้ออนามัย</p> <p>-งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>-งานควบคุมป้องกันโรค</p> <p>ฯลฯ</p> <p>๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>งานสารบรรณและงานธุรการกองการศึกษาฯ</p> <p>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>ล</p> <p>ฯลฯ</p>

หมายเหตุ

ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย / กองขึ้นใหม่ได้เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย / กองเพิ่มขึ้นใหม่จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะเสียก่อนเมื่อ ก. กลาง หรือ ก.

จังหวัดแล้วแต่กรณีเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงส่วนราชการได้แล้วก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๘. ๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศุขณย์วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓

ปีข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงานเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศุขณย์และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศุขณย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีดังนี้

#### ๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศุขณย์นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณราคาค่าใช้จ่ายดำเนินการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลควบคุมการค่าใช้จ่ายดำเนินการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปีดังนี้

#### 10. เงินเดือน

หมายถึงเงินเดือนเงินประจำตำแหน่งเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนคกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆที่จ่ายควบกับเงินเดือนเช่น

-เงินเพิ่มค่าวิชาชีพ (พ. ค. ว.)

-เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ. ส. ร.)

-เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ. ภ. ม.)

-เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ. ต. ก.)

-เงินวิทยฐานะ

-เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุผลพิเศษของครุการศึกษาพิเศษ (พ. ค. ศ.)

(๒) ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นคิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำคนละ 9 ขั้นในแต่ละปีกรณีตำแหน่งที่มีคนครอง)

รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่  
(เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒  
คูณ ๑๒ เดือน)

(๓) ภาวะค่าใช้จ่ายรวมคิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี

(๔) รวมทั้งหมด 1

(๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐% คิดจาก (๔) ในแต่ละปี)

(๖) คิดจาก (๔) + (๕)

(๗) คิดจาก (๖) คูณ 900 หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

#### ๑1. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์อำเภอเมืองหนองบัวลำภูจังหวัดหนองบัวลำภูกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกตำแหน่งได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลโดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดโดยมีระยะเวลาปีตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓

ปีการพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้ทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหารด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้วองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐคือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกันโดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆเช่นภาคเอกชนภาคประชาชนสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทนโดยจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่งขณะเดียวกันยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกันไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒.

ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้าโดยตั้งคำถามกับเสมอว่าประชาชนจะเดือดร้อนมุ่งเน้นแก้ไขปัญหาและความต้องการและตอบสนองความต้องการของโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะ 4.

รับความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆสามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียวประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อหลายช่องทางผสมผสานกันไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเองอินเทอร์เน็ตเว็บไซต์โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือถือเป็นต้น

๓.

องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัยต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้วางหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยงสร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันเพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้เช่นการปฐมนิเทศการฝึกอบรมการศึกษาดูงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑2. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกฤษภูมิมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมของประเทศชาติอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙.

การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย

แบบขออนุมัติยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ปรับปรุงครั้งที่ 5

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.			จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่ง นี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง 3 ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการ นี้(ที่มี/ที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ภารกิจ/ทั่วไป)	ของงานนี้ (ประจำ/ภารกิจ/ทั่วไป)		
1	กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	คนงานประจำรถขยะ	2	เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายทางด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์	16/7	1/1	0/0	0/3/1	0/0/0	มีอยู่ในแผน อัตรากำลัง ง 2561- 2563	

ลงชื่อ

(นางสาวประภาพรณ ปัทมสิงห์ ณ อยุรยา)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์

ลงชื่อ

(นายอาคม ผดุงศิลป์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 5)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกฤษำญย์ อำเภอมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ งาน	ตำแหน่งและเลขที่ ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงาน อบต.			จำนวนพนักงานจ้าง		ตำแหน่ง นี้อยู่ในแผน อัตรากำลัง 3 ปี หรือไม่	ความเห็น น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มีที่ว่าง)	ของส่วนราชการ นี้(ที่มีที่ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มีที่ว่าง)	ของส่วนราชการนี้ (ประจำ/ภารกิจ/ทั่วไป)	ของงานนี้ (ประจำ/ภารกิจ/ทั่วไป)		
1	สำนักงานปลัด	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	1	มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับ การสำรวจ รวบรวม รับฟังความคิดเห็นของประชาชน การเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อการดำเนินการประชาสัมพันธ์ การจัดปฐกถา การจัด นิทรรศการ เพื่อเผยแพร่ข่าวสารความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับดำเนินงานหรือผลงานของหน่วยงานหรือของรัฐบาลหรือนโยบายของรัฐบาล การเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติ เพื่อเป็นสื่อเชื่อมโยงระหว่างรัฐบาลกับประชาชน	16/7	8/1	0/0	0/10/3	0/0/0	ไม่อยู่ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 - 2563	

ลงชื่อ

(นางสาวประภาพรณ ปัทมสิงห์ ณ อยุธยา)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่

ลงชื่อ

(นายอาคม ผดุงศิลป์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองไผ่



แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563  
(ปรับปรุงครั้งที่ 5)

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกฤษศิรินทร์ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

พระราชการ/งาน	ตำแหน่ง เลขที่ ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น
การตรวจ รวบรวม รับฟังความคิดเห็นของประชาชน ในด้านต่างๆ เพื่อการดำเนินการประชาสัมพันธุ์ รศ การ เพื่อ เผย แพร่ ข่าว สาร ความ รู้ ของหน่วยงานหรือของรัฐบาลหรือนโยบายของรัฐบาล เป็นสื่อเชื่อมโยงระหว่างรัฐบาลกับประชาชน	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	<u>กำหนดเพิ่ม</u>	-	สำนักงานปลัด	มีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับ การสำรวจ รวบรวม รับฟังความคิดเห็นของประชาชน การเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อการดำเนินการประชาสัมพันธุ์ การจัด ปาฐก ถา การ จัด นิ ทรรศ การ เพื่อ เผย แพร่ ข่าว สาร ความ รู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับดำเนินงานหรือผลงานของหน่วยงานหรือของรัฐบาลหรือนโยบายของรัฐบาล การเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติ เพื่อเป็นสื่อเชื่อมโยงระหว่างรัฐบาลกับประชาชน







แบบขออนุมัติยุบเลิกและหรือเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 5)  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ อำเภอมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

ลำดับที่	ส่วนราชการ/งาน	ตำแหน่งเลขที่ตำแหน่ง	ขออนุมัติ	เป็นตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่ง	ส่วนราชการ	เหตุผลและความจำเป็น	ตำแหน่งนี้อยู่ในแผนอัตรากำลัง 3 ปีหรือไม่	ความเห็น ก.อบต.
1	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติหน้าที่ในการเก็บขยะในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์	คนงานประจำ ถขยะ	ยุบเลิก	-	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายทางด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์	มีอยู่ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 - 2563	

ลงชื่อ

(นางสาวประภาพรณ ปัทมสิงห์ ณ อยุธยา)  
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์

ลงชื่อ

(นายอาคม ผดุงศิลป์)  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์



กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ 2561 – 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 5)  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
1	70-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	บถ.	กลาง	ไม่ว่าง	-	-	
2	70-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.	บถ.	ต้น	ไม่ว่าง	-	-	

1. ส่วนราชการสำนักงานปลัด มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
<b>สำนักงานปลัด</b>								
1	70-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด นักบริหารงานทั่วไป	อถ.	ต้น	ไม่ว่าง	-	-	
2	70-3-01-3101-001	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	ไม่ว่าง	-	-	
3	70-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย	วิชาการ	ปก.	ไม่ว่าง	-	-	
4	70-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน	ทั่วไป	ชง.	ไม่ว่าง	-	-	
5	70-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชง.	ไม่ว่าง	-	-	
6	70-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	ปก.	ไม่ว่าง	-	-	
7	70-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปก.	ไม่ว่าง	-	-	
8	70-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ชก.	ไม่ว่าง	-	-	
9	70-3-01-4805-002	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง			ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
10	-	ผช.เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
11	-	ผช.เจ้าหน้าที่วิเคราะห์	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
12	-	ผช.นักทรัพยากรบุคคล	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
13	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
14	-	ผช.เจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
15	-	ผช.เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
16	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
17	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
18	-	คนขับรถยนต์	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
19	-	คนขับรถยนต์	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
20	-	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	-	-	ว่าง	-	-	
21	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์			ว่าง	1		กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
22	-	แม่บ้าน	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
23	-	คนสวน	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
24	-	คนงานทั่วไป	-	-	ไม่ว่าง	-	-	

2. ส่วนราชการกองคลัง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
<b>กองคลัง</b>								
25	70-3-04-2102-001	ผอ.กองคลัง นักบริหารงานคลัง	อถ.	ต้น	ไม่ว่าง	-	-	
26	70-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก.	ไม่ว่าง	-	-	
27	70-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ชง.	ไม่ว่าง	-	-	
28	70-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บฯ	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง	-	-	ว่างเดิม
29	70-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่าง	-	1	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี
30	70-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่าง	-	1	ว่างเดิม
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
31	-	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
32	-	ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
33	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
34	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
35	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
36	-	คณงานทั่วไป	-	-	ไม่ว่าง	-	-	

3. ส่วนราชการกองช่าง มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
<b>กองช่าง</b>								
37	70-3-05-2103-001	ผอ.กองช่าง นักบริหารงานช่าง	อถ.	ต้น	ว่าง	-	-	
38	70-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	ไม่ว่าง	-	-	
39	70-3-05-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี
40	70-3-05-4703-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	ว่าง	-	1	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
41	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
42	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
43	-	ผช.นายช่างโยธา	-	-	ว่าง	-	-	ว่างเดิม
44	-	ผช.ช่างไฟฟ้า	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
45	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า)	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
46	-	คณงานทั่วไป	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
47	-	คณงานทั่วไป	-	-	ไม่ว่าง	-	-	

48		คณงานทั่วไป	-	-	ไม่ว่าง	-	-	-
----	--	-------------	---	---	---------	---	---	---

4. ส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
49	70-3-06-2104-001	ผอ.กองสาธารณสุข นักบริหารงานสาธารณสุข	อถ.	ต้น	ไม่ว่าง	-	-	
50	70-3-06-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	ว่าง	-	-	ว่างเดิม ขอใช้บัญชี
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
51	-	ผช.จพง.สาธารณสุขชุมชน	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
52	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
53	-	คนขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
54	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	ว่าง	-	-	ยุบเลิก
55	-	คณงานประจำรถขยะ	-	-	ว่าง	-	-	ยุบเลิก
		คณงานทั่วไป	-	-	ไม่ว่าง	-	-	-

5. ส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีกรอบตำแหน่งดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่งเลขที่	ชื่อตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
56	70-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษา นักบริหารงานการศึกษา	อถ.	ต้น	ว่าง	-	-	
57	70-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก.	ไม่ว่าง	-	-	
58		ครู	-	คศ.1	ไม่ว่าง	-	-	
59		ครู	-	คศ.1	ไม่ว่าง	-	-	
60		ครู	-	คศ.1	ไม่ว่าง	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
61	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
62	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
63	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
64	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
65	-	ผช.นักวิชาการศึกษา	-	-	ไม่ว่าง	-	-	
66	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ไม่ว่าง	-	-	

ลงชื่อ

(นางสาวประภาพรณ ปัทมสิงห์ ณ อยุธยา)

ลงชื่อ

(นายอาคม ผดุงศิลป์)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกัญชัย  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกัญชัย

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องงบประมาณรายจ่าย ประจำปี พ.ศ. 2562  
 ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 5)  
 องค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู

รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง							รวมรายจ่าย
เงินที่เพิ่ม (บาท) (3)	คิดเป็นร้อยละ (4)	รายจ่ายหมวดเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล (บาท) (5)	คิดเป็นร้อยละ (6)	รายจ่ายหมวดค่าจ้างประจำ (บาท) (7)	คิดเป็นร้อยละ (8)	รายจ่ายหมวดค่าจ้างชั่วคราว (บาท) (9)	คิดเป็นร้อยละ (10)	รายจ่ายประโยชน์ตอบแทนอื่น (บาท) (11)	เงินเดือน ค่า และประโยชน์ ตอบแทน (บาท) (12)
9,500	1.12	9,594,520	18.79	192,360	0.38	6,254,280	12.25	417,160	16,041,160

ลงชื่อ

(นางสาวประภาพรณ ปัทมสิงห์ ณ อยุธยา)  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์

ลงชื่อ

(นายอาคม ผดุงศิลป์)  
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองภัยศูนย์

**บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้างในการขออนุมัติเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับตำแหน่ง  
ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักงานปลัด  
ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ( รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563) (ปรับปรุงครั้งที่ 5) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกัญศุณย์ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู**

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ลาที่ใช้ต่อชิ้นงาน (นา	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาที่	จำนวนคนที่ใช้ปฏิบัติงาน
1	จัดกิจกรรมตามโครงการประชาสัมพันธ์ทั้งในและต่างประเทศ โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานประชาสัมพันธ์บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	60	300	18,000	0.22
2	สำรวจความคิดเห็นของประชาชน และรวบรวมข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และสรุป	180	300	54,000	0.65
3	จัดทำเอกสาร และผลิตบทความ เพื่อการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่	60	300	18,000	0.22
4	ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะความคิดเห็นในการวางแผนงานการสื่อสารประชาสัมพันธ์ การกำหนดนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ในการเผยแพร่ข่าวสารและการใช้สื่อต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการสื่อสารประชาสัมพันธ์ขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น	90	200	18,000	0.22
5	ร่วมจัดทำแผนประชาสัมพันธ์ในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การเผยแพร่และสื่อสารประชาสัมพันธ์สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดี	180	200	36,000	0.43
6	ออกแบบ และจัดกิจกรรม นิทรรศการ และโครงการต่าง รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และแนะนำการบริการต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก่ผู้ประกอบการ และประชาชนทั่วไป เพื่อช่วยกระจายข้อมูล ข่าวสาร และประชาสัมพันธ์บริการต่างๆ ขององค์กรให้มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	60	200	12,000	0.14
7	ออกแบบ จัดทำ และผลิตสื่อพิมพ์ เอกสาร บทความ และรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสารอุตสาหกรรม รายงานประจำปี และคู่มือต่างๆ เป็นต้น เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	50	200	10,000	0.12
9	ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	40	300	12,000	0.14
<b>รวม</b>					<b>2.15</b>



**บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี เพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง  
ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักปลัด  
ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 5) ป  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกฤษภูมิ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดห**

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ก่อน 3 ปี
1	จัดกิจกรรมตามโครงการประชาสัมพันธ์ทั้งในและต่างประเทศ โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานประชาสัมพันธ์บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3,000
2	สำรวจความคิดเห็นของประชาชน และรวบรวมข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และสรุป	11,000
3	จัดทำเอกสาร และผลิตบทความ เพื่อการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่	3,000
4	ศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะความคิดเห็นในการวางแผนงานการสื่อสารประชาสัมพันธ์ การกำหนดนโยบาย และแผนยุทธศาสตร์ในการเผยแพร่ข่าวสารและการใช้สื่อต่างๆ เพื่อนำไปปรับปรุงการสื่อสารประชาสัมพันธ์ขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น	3,000
5	ร่วมจัดทำแผนประชาสัมพันธ์ในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การเผยแพร่และสื่อสารประชาสัมพันธ์สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดี	6,000
6	ออกแบบ และจัดกิจกรรม นิทรรศการ และโครงการต่าง รวมทั้งเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร และแนะนำการบริการต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแก่ผู้ประกอบการ และประชาชนทั่วไป เพื่อช่วยกระจายข้อมูล ข่าวสาร และประชาสัมพันธ์บริการต่างๆ ขององค์กรให้มีความทันสมัย ทันเหตุการณ์ และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	1,000
7	ออกแบบ จัดทำ และผลิตสื่อพิมพ์ เอกสาร บทความ และรายงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น วารสาร อุตสาหกรรม รายงานประจำปี และคู่มือต่างๆ เป็นต้น เพื่อเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1,000
8	ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	1,000



เอกสารหมายเลข 6

นั่ง

ระจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

นองบัวล้าภู

ปีงบประมาณ		หมายเหตุ
ก่อน 2 ปี	ก่อน 1 ปี	
6,000	9,000	
18,000	25,000	
6,000	9,000	
6,000	9,000	
12,000	18,000	
3,000	8,000	
4,000	6,000	
3,000	8,000	



**บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราค่าจ้าง สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกภัยศูนย์  
ในการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ( รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563) (ปรับปรุงครั้งที่ 5) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563  
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกภัยศูนย์ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู**

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ลาที่ใช้ต่อชิ้นงาน (นาฬิกา)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาฬิกา)	จำนวนคนที่ใช้ปฏิบัติงาน
1	ปฏิบัติงานด้านบริหารงานทั่วไป งานเลขานุการ งานนโยบายและแผน ควบคุมงานด้านบริหารงานทั่วไป และงานเลขานุการ เช่นติดต่อนัดหมาย จัดงาน รับรองงานพิธีต่าง ๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับประชุม วิชาการและรายงานอื่น ๆ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน ฯลฯ	1530	300	459,000	5.54
2	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณา เสนอแนะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผลแผน ฯลฯ	700	300	210,000	2.54
3	ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล การวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา การบรรจุเข้าราชการ และการแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมส่งเสริมสมรรถภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ การจัดทำทะเบียนประวัติ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ ฯลฯ	700	300	210,000	2.54
4	ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พิจารณาทำความเข้าใจ สรุปรายงาน เสนอแนะกับดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงตลอดถึงภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น ๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย และการป้องกันฝ่ายพลเรือน ฯลฯ	1440	300	432,000	5.22
5	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ร่าง ตอบโต้ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจสอบหนังสือ การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ เก็บรักษา ยืม ทำลาย หนังสือทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวบรวมข้อมูลเตรียมเอกสาร การเตรียมประชุมและจัดบันทึกรายงานการประชุม ฯลฯ	900	200	180,000	2.17
6	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี การสอบสวน ฯลฯ	800	200	160,000	1.93
7	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสำรวจ รวบรวม รับฟังความคิดเห็นของประชาชน เก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารและเอกสารความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อการดำเนินการประชาสัมพันธ์ การจัดปฐกถา การจัดสัมมนา การจัดงานนิทรรศการ เผยแพร่ข่าวสารความรู้ ฯลฯ	650	200	130,000	1.57
8	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การศึกษา และสหนาการ การอนามัย และสุขภาพ การปกครองท้องถิ่น และความเจริญด้านอื่น ๆ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน	950	200	190,000	2.29
<b>รวม</b>					<b>23.80</b>

---

**บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง 3 ปี**  
**สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกัยสมบูรณ์ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู**  
**ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 5) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกัยสมบูรณ์ อำเภอเมืองหนองบัวลำภู จังหวัดหนองบัวลำภู**

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน 3 ปี	ก่อน 2 ปี	ก่อน 1 ปี	
1	ปฏิบัติงานด้านบริหารงานทั่วไป งานเลขานุการ งานนโยบายและแผน ควบคุมงานด้านบริหารงานทั่วไป และงานเลขานุการ เช่นติดต่อนัดหมาย จัดงาน รับรองงานพิธีต่าง ๆ เตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับประชุม วิชาการและรายงานอื่น ๆ การศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน ฯลฯ	109,000	150,000	200,000	
2	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผน วิเคราะห์ วิจัย ประสานแผน ประมวลแผน พิจารณา เสนอแนะเพื่อประกอบการกำหนดนโยบาย จัดทำแผนหรือโครงการ ติดตามประเมินผลแผน ฯลฯ	20,000	80,000	110,000	
3	ปฏิบัติงานด้านการบริหารงานบุคคล การวิเคราะห์ การวางแผนทรัพยากรบุคคล การสรรหา การบรรจุเข้ารับราชการ และการแต่งตั้ง การดำเนินการเกี่ยวกับตำแหน่งและอัตราเงินเดือน การควบคุมส่งเสริมสมรรถภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ การจัดทำทะเบียนประวัติ การดำเนินการเกี่ยวกับการออกจากราชการ ฯลฯ	20,000	80,000	110,000	
4	ปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พิจารณาทำความเข้าใจ สรุปรายงาน เสนอแนะกับดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงถึงภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่น ๆ เช่น อุทกภัย วาดภัย และการป้องกันฝ่ายพลเรือน ฯลฯ	82,000	120,000	230,000	
5	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับ ร่าง ตอบโต้ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจทานหนังสือ การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ เก็บรักษา ยืม ทำลาย หนังสือทางราชการ การดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล รวบรวมข้อมูลเตรียมเอกสาร การเตรียมประชุมและจัดบันทึกรายงานการประชุม ฯลฯ	30,000	50,000	100,000	
6	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดี การสอบสวน ฯลฯ	30,000	40,000	90,000	
7	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการสำรวจ รวบรวม รับฟังความคิดเห็นของประชาชน เก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสาร และเอกสารความรู้ด้านต่าง ๆ เพื่อการดำเนินการประชาสัมพันธ์ การจัดปฐกถา การจัดสัมมนา การจัดนิทรรศการ เผยแพร่ข่าวสารความรู้ ฯลฯ	20,000	45,000	65,000	

8	ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สັคม วัฒนธรรม การศึกษา และสัทนากการ การอนามัย และสุขภาพ การปกครองท้องถิ่น และความเจริญด้านอื่น ๆ โดยเป็นผู้ประสานงานระหว่างส่วนราชการและองค์กรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุกด้าน	45,000	55,000	90,000	
---	---	--------	--------	--------	--



9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (หลังปรับ) (ปรับปรุงครั้งที่ 5)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	ราคาล้างที่คาดว่าจะต้อง			อัตราค่าจ้างคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	ช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	เพิ่ม / ลด	เพิ่ม / ลด	เพิ่ม / ลด	2561	2562	2563	2561	2562	2563		
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	1	1	573,240	-	-	-	-	-	-	15,840	16,320	16,560	589,080	605,400	621,960	
2	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	411,480	-	-	-	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	
	<b>สำนักปลัด อบต. (01)</b>																	
3	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงาน)	ต้น	1	1	371,760	-	-	-	-	-	-	12,960	13,440	13,320	384,720	398,160	411,480	
4	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติกา	1	1	222,240	-	-	-	-	-	-	7,680	7,680	7,680	229,920	237,600	245,280	
5	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติกา	1	1	180,720	-	-	-	-	-	-	0	9,360	9,120	180,720	190,080	199,200	
6	นักทรัพยากรบุคคล	ปฏิบัติกา	1	1	180,720	-	-	-	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	
7	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติกา	1	1	180,720	-	-	-	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	
8	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญกา	1	1	280,440	-	-	-	-	-	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440	
9	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญกา	1	1	203,040	-	-	-	-	-	-	9,240	9,000	9,120	212,280	221,280	230,400	
#	นิติกร	ชำนาญกา	1	1	317,520	-	-	-	-	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	
#	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	1	-	0	-	-	-	-	+1	-	0	#####	9,720	0	297,900	307,620	
	<b>พนักงานจ้าง</b>																	
#	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		1	1	192,960	-	-	-	-	-	-	7,800	8,400	8,400	200,760	209,160	217,560	
#	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน		1	1	192,960	-	-	-	-	-	-	7,800	8,400	8,400	200,760	209,160	217,560	
#	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		1	1	180,000	-	-	-	-	-	-	0	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	
#	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	169,320	-	-	-	-	-	-	6,840	7,080	7,320	176,160	183,240	190,560	
#	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน		1	1	120,960	-	-	-	-	-	-	4,920	5,040	5,280	125,880	130,920	136,200	
#	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกขอมูล		1	1	120,960	-	-	-	-	-	-	4,920	5,040	5,280	125,880	130,920	136,200	
#	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	167,640	-	-	-	-	-	-	6,720	7,080	7,320	174,360	181,440	188,760	
#	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		1	1	112,800	-	-	-	-	-	-	5,520	5,760	6,000	118,320	124,080	130,080	
#	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		1	-	0	-	-	-	-	-	+1	0	0	#####	0	0	180,000	กำหนดเพิ่ม
#	คนขับรถยนต์ (รถป้องกันฯ)		1	1	122,160	-	-	-	-	-	-	4,920	5,160	5,280	127,080	132,240	137,520	
#	คนขับรถยนต์ (รถสำนักปลัด)		1	1	112,800	-	-	-	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
#	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ		1	1	112,800	-	-	-	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
#	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)		1	1	108,000	-	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
#	คนงานทั่วไป (คนสวน)		1	1	108,000	-	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
#	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	-	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
	<b>กองคลัง (04)</b>																	
#	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคล้	ต้น	1	1	398,160	-	-	-	-	-	-	13,320	13,080	13,440	411,480	424,560	438,000	
#	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติกา	1	1	241,440	-	-	-	-	-	-	7,800	8,760	8,760	249,240	258,000	266,760	
#	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญกา	1	1	230,400	-	-	-	-	-	-	9,240	9,720	10,080	239,640	249,360	259,440	
#	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญกา	1	1	216,720	-	-	-	-	-	-	9,000	9,240	9,360	225,720	234,960	244,320	
#	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	1	-	0	-	-	-	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	0	355,320	367,320	เดิม (ขอใช้บัค
#	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	1	-	0	-	-	-	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	0	355,320	367,320	ว่างเดิม
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																	
#	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	171,720	-	-	-	-	-	-	6,480	7,080	7,080	178,200	185,280	192,360	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (หลังปรับ) (ปรับปรุงครั้งที่ 5)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	ราคาล้างที่คาดว่าจะต่อ			อัตราค่าจ้างคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	ช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	เพิ่ม / ลด	เพิ่ม / ลด	เพิ่ม / ลด	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
					2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563	
<b>พนักงานจ้าง</b>																	
#	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	112,800	-	-	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
#	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	142,200	-	-	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,960	153,960	160,200	
#	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	142,200	-	-	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,960	153,960	160,200	
#	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	138,000	-	-	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
#	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	-	-	-	-	+1	0	#####	#####	108,000	108,000	108,000	
#	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		1	1	180,000	-	-	-	-	+1	0	7,200	7,200	180,000	187,200	194,400	
<b>กองช่าง (05)</b>																	
#	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	1	1	365,760	-	-	-	-	-	12,600	12,960	13,320	378,360	391,320	404,640	ว่างเดิม
#	นายช่างโยธา	ชำนาญ	1	1	244,230	-	-	-	-	-	9,960	10,200	10,560	254,190	264,390	274,950	
#	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	0	-	-	-	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	ว่างเดิม
#	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญ	1	1	234,960	-	-	-	-	-	9,360	9,960	10,200	244,320	254,280	264,480	เดิม (ขอใช้บังคับ)
<b>พนักงานจ้าง</b>																	
#	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	170,640	-	-	-	-	-	6,840	7,200	7,440	177,480	184,680	192,120	
#	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	135,000	-	-	-	-	-	5,400	5,640	5,880	140,400	146,040	151,920	
#	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	138,000	-	-	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
#	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	138,000	-	-	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
#	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
#	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
#	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		1	1	112,800	-	-	-	-	+1	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	
#	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	-	-	-	-	+1	0	0	0	0	108,000	108,000	
<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (06)</b>																	
#	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขฯ)	ตัน	1	1	464,640	-	-	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	
#	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	-	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	เดิม (ขอใช้บังคับ)
<b>พนักงานจ้าง</b>																	
#	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน		1	1	147,960	-	-	-	-	-	6,000	6,240	6,480	153,960	160,200	166,680	
#	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	142,200	-	-	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,960	153,960	160,200	
#	คนขับรถยนต์ (รถบรรทุกขยะ)		1	1	120,960	-	-	-	-	-	4,920	5,040	5,280	125,880	130,920	136,200	
#	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
#	คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	0	ยุบเลิก
#	คนงานประจำรถขยะ		1	1	108,000	-	-	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	0	ยุบเลิก
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)</b>																	
#	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ตัน	1	1	324,600	-	-	-	-	-	11,280	11,760	11,880	335,880	347,640	359,520	(ว่างเดิม)
#	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติ	1	1	266,760	-	-	-	-	-	9,000	8,760	9,240	275,760	284,520	293,760	

9. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (หลังปรับ) (ปรับปรุงครั้งที่ 5)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	ราคาล้างที่คาดว่าจะต้อง			อัตราล้างคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
					จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	ช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	เพิ่ม / ลด	เพิ่ม / ลด	เพิ่ม / ลด	2561	2562	2563	2561	2562	2563		
#	ครู	ค.ศ.1	1	1	253,800	-	-	-	-	-	-	10,200	10,680	11,040	264,000	274,680	285,720	อุดหนุนจากรัฐ
#	ครู	ค.ศ.1	1	1	248,880	-	-	-	-	-	-	9,960	10,560	10,920	258,840	269,400	280,320	อุดหนุนจากรัฐ
#	ครู	ค.ศ.1	1	1	248,880	-	-	-	-	-	-	9,960	10,560	10,920	258,840	269,400	280,320	อุดหนุนจากรัฐ
<b>พนักงานจ้าง</b>																		
#	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		1	1	183,600	-	-	-	-	-	-	7,440	7,680	8,040	191,040	198,720	206,760	
#	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	142,200	-	-	-	-	-	-	5,760	6,000	6,240	147,960	153,960	160,200	
#	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	136,080	-	-	-	-	-	-	5,520	5,760	6,000	141,600	147,360	153,360	อุดหนุนจากรัฐ
#	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	136,080	-	-	-	-	-	-	5,520	5,760	6,000	141,600	147,360	153,360	อุดหนุนจากรัฐ
#	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	136,080	-	-	-	-	-	-	5,520	5,760	6,000	141,600	147,360	153,360	อุดหนุนจากรัฐ
#	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	136,320	-	-	-	-	-	-	5,520	5,760	6,000	141,840	147,600	153,600	อุดหนุนจากรัฐ
(4)	รวม		70	64	#####	0	0	0	+5	0	0	#####	#####	#####	#####	#####	#####	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20%														2,520,330	2,831,310	2,920,038	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														#####	#####	#####	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														<b>29.80</b>	<b>33.64</b>	<b>34.31</b>	

งบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ.2561 = 50,744,400 บาท  
 งบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ.2562 = 50,500,000 บาท  
 งบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ.2563 = 51,069,500 บาท

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (หลังปรับ) (ปรับปรุงครั้งที่ 5)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน	ราคาล้างที่คาดว่าจะต้อง			อัตราล้างคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	
					ช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			2561	2562	2563	2561	2562	2563		
					2561	2562	2563	2561	2562	2563	2561	2562	2563					

หมายเหตุ ฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561 ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2560 (48,328,000 บาท)

เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานในการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2562 และ 2563 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็น

- ฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2561 ให้ประมาณการร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายปี 2560

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560 จำนวน 48,328,000 บาท =  $(48,328,000 \times 5\%) + 48,328,000 = 50,744,400$

- ฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2562 ให้ประมาณการร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายปี 2561

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2561 จำนวน 50,744,400 บาท =  $(50,744,400 \times 5\%) + 50,744,400 = 53,281,620$

- ฐานในการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 ให้ประมาณการร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายปี 2562

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2563 จำนวน 53,281,620 บาท =  $(53,281,620 \times 5\%) + 53,281,620 = 55,945,701$

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงิน

ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตร

\*ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลของเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง

: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.

ที่ มท 0809.5/ว52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง