



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด
อำเภอบ้านลาด จังหวัดเพชรบุรี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

คำนำ

จากอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้ภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีเพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านการบริการสาธารณะและด้านงานประจำ ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้ถ่ายโอนกิจกรรมบริการสาธารณะลงสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก ทำให้ต้องมีการจัดหาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นเร่งด่วนในการให้บริการแก่ประชาชน ขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณ เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด จึงได้วางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ให้สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้น และเป็นการเตรียมความพร้อมทางด้านบุคลากรไว้รองรับกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ดที่เพิ่มขึ้นในอีก ๓ ปีข้างหน้า ตลอดทั้งสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังเพื่อประกอบการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น รวมทั้งเพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็น อย่างดี คณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ฉบับนี้ขึ้น เพื่อเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ก่อนจะประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ต่อไป

สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด
สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๔๒
๑๔. ภาคผนวก	

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด มีหลักการและเหตุผลในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด โดยให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามมาตรฐานหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัวประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามเหตุผลและความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ดเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ดที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด

ประโยชน์ที่จะได้รับ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔. การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผน ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็น กรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหา ครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ตาม กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และ สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองกระเจ็ด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับ เป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตาม ภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรร กำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับ สถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ งาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดใน ปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณ อัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/

ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่า งานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์ที่อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
กรกฎาคม ๒๕๖๓	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อปท. ช้างเคียง	อบต.ถ้ำรงค์
สิงหาคม ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๓	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัด
กันยายน ๒๕๖๓	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๓
๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.หนองกระเจ็ด ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลหนองกระเจ็ด แต่ก่อนนั้นตำบลนี้มีหนองน้ำใหญ่ และที่ริมน้ำมีศาลเจ้าอยู่ ๗ หลัง เป็นที่นับถือของชาวบ้านมาก ชาวบ้านจึงใช้ชื่อตำบลแห่งนี้ว่า “บ้านหนองเจ็ดเจ้า” ต่อมาเรียกเพี้ยนเป็น “หนองกระเจ็ด” ตำบลหนองกระเจ็ดได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลหนองกระเจ็ด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และได้ดำเนินการขอปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล จากองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เมื่อวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๕๒ และได้มีมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด (ขนาดกลาง) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

วิสัยทัศน์

“การคมนาคมสะดวก สภาพแวดล้อมดี มีเศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนน่าอยู่ ประชาชนมีความสามัคคี”

(๑) เนื้อที่

พื้นที่ทั้งหมด ๗,๕๓๗ ไร่ หรือประมาณ ๑๒.๐๖ ตารางกิโลเมตร

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลไร่มะขาม อำเภอบ้านลาด และตำบลดอนยาง อำเภอเมือง
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลมาบปลาเค้า อำเภอท่ายาง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลดอนยาง อำเภอเมือง
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลไร่มะขาม อำเภอบ้านลาด

(๒) โครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ประกอบด้วย

- สำนักงานปลัด
- กองคลัง
- กองช่าง
- กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๓) จำนวนหมู่บ้าน ๘ หมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขต อบต. มี ๘ หมู่บ้าน ได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านไร่ภูมิ	จำนวนครัวเรือน ๕๑ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๒ บ้านหนองกระเจ็ด	จำนวนครัวเรือน ๔๓ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๓ บ้านแค	จำนวนครัวเรือน ๘๑ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๔ บ้านช่อง	จำนวนครัวเรือน ๑๒๒ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๕ บ้านห้วยชะอ้อม	จำนวนครัวเรือน ๑๕๘ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๖ บ้านไร่มะขาง	จำนวนครัวเรือน ๙๔ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๗ บ้านประชาบำรุง	จำนวนครัวเรือน ๑๑๔ ครัวเรือน
หมู่ที่ ๘ บ้านร่วมใจพัฒนา	จำนวนครัวเรือน ๘๑ ครัวเรือน

(๔) ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๒,๕๒๕ คน แยกเป็นชาย ๑,๑๙๙ คน หญิง ๑,๓๒๖ คน
จำนวนครัวเรือน ๗๔๔ ครัวเรือน

(๕) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ณ ปัจจุบัน จำนวน ๑๑,๐๖๘,๔๑๖.๓๗ บาท
รายได้รวมเงินอุดหนุน ณ ปัจจุบัน จำนวน ๒๐,๖๓๖,๑๘๖.๓๗ บาท

(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- กลยุทธ์การพัฒนา ๑.๑ พัฒนาการก่อสร้างปรับปรุงและบำรุงรักษา ถนน สะพาน
ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำ และระบบประปาหมู่บ้าน
๑.๓ ขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึงพร้อมไฟฟ้าสาธารณะ
๑.๔ พัฒนาระบบจราจร

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม

- กลยุทธ์การพัฒนา ๒.๑ ส่งเสริมสวัสดิการสังคม
๒.๒ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย
๒.๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๒.๔ การจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๓ การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬาและ
นันทนาการ

- กลยุทธ์การพัฒนา ๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการศึกษา
๓.๒ ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๓.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๔ การบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วมของประชาชน

- กลยุทธ์การพัฒนา ๔.๑ การพัฒนาการบริหารจัดการที่ดีในองค์กร
๔.๒ การพัฒนาบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร
๔.๓ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน
๔.๔ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม
๔.๕ ปรับปรุงและพัฒนาการจัดเก็บรายได้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๕ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- กลยุทธ์การพัฒนา ๕.๑ การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ
๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- กลยุทธ์การพัฒนา ๖.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการ
๖.๒ การพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ดมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ดจึงวิเคราะห์ สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานอะไร และความต้องการ ของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ระบบประปาหมู่บ้านไม่สามารถส่งน้ำเข้าสู่พื้นที่บางพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง
- (๒) เส้นทางคมนาคมในพื้นที่การเกษตรและระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ถนนมีความชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
- (๓) ไฟฟ้าสาธารณะยังเข้าไม่ถึงบางพื้นที่ และโคมไฟรายทางมีความชำรุดไม่ให้แสงสว่างตามรายการได้ดี
- (๔) น้ำท่วมพื้นที่การเกษตรเนื่องจากระบบการระบายน้ำ และพื้นที่การเกษตรที่เป็นที่ราบต่ำ
- (๕) ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร แหล่งน้ำที่มีอยู่แล้วชำรุดเสียหาย
- (๖) คูคลองส่งน้ำตื้นเขิน
- (๗) คลองส่งน้ำเพื่อการเกษตรยังเข้าถึงพื้นที่การเกษตรไม่ทั่วถึง

๒. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

- (๑) ประชาชนมีสุขภาพร่างกายไม่แข็งแรง เจ็บป่วยง่าย
- (๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อบางชนิด
- (๓) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ เช่นโรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก
- (๔) ไม่มีข้อบังคับตำบลว่าด้วยเรื่อง กิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและการรักษาความสะอาด การกำจัดขยะมูลฝอย
- (๕) มีการใช้สารเคมีเพื่อการเกษตรจำนวนมาก ทำให้มีสารพิษตกค้างจากการเกษตรในร่างกายเกษตรกรจำนวนมาก

๓. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) ประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
- (๒) ไม่มีสถานที่ให้ความรู้ในระดับหมู่บ้าน ตำบลหรือมีแต่ไม่สามารถใช้งานได้ ขาดระบบการบริหารจัดการที่ดี
- (๓) นักเรียนที่เรียนดีแต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ไม่มีโอกาสศึกษาต่อ
- (๔) วัฒนธรรมบริโภคนิยมสมัยนิยมตามแบบตะวันตกของกลุ่มวัยรุ่น

๔. ปัญหาด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- (๑) สถานที่ให้บริการสาธารณะในตำบลยังคับแคบ
- (๒) สมาชิก อบต.และพนักงานยังขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย ระเบียบและการแสวงหาความ จากภายนอกนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน อบต.
- (๓) การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของ อบต.ยังไม่ทั่วถึง
- (๔) การบริหารงานโครงการถ่ายโอนบริการสาธารณะให้แก่ท้องถิ่นยังไม่มี ความชัดเจนในทางปฏิบัติ
- (๕) ยังขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการบริหารสำนักงานที่ดีพอ
- (๖) ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎหมายใกล้ตัวที่ใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน

๕. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- (๑) เกษตรกรขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการเกษตรแผนใหม่
- (๒) ราษฎรยังขาดอาชีพเสริม
- (๓) ปัญหาการว่างงานของราษฎรแทบทุกหมู่บ้านในตำบล
- (๔) ปัญหาการใช้ปุ๋ยเคมี สารเคมี ในการเกษตรจำนวนมาก ทำให้ต้นทุนต่อไร่สูง
- (๕) ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ประชาชนขาดจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการใช้และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) ป่าไม้และต้นไม้ในตำบลลดน้อยลง
- (๓) น้ำกัดเซาะตลิ่งแม่น้ำ ลำห้วย ลำคลอง

๗. ปัญหาอื่น ๆ (นอกเหนือจาก ๖ ข้อ เช่น ปัญหายาเสพติด)

- (๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน ไร่ ไร่ทำงาน
- (๒) ปัญหาการพนันในชุมชน
- (๓) ปัญหาการเกิดสาธารณภัยภายในตำบล
- (๔) ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) ให้มีการปรับปรุงระบบประปาหมู่บ้านให้ดีขึ้น และขยายเขตการส่งน้ำประปาให้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน
- (๒) โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กภายในหมู่บ้าน และเส้นทางหลักระหว่างหมู่บ้าน
- (๓) โครงการก่อสร้างถนนลูกรังเข้าพื้นที่การเกษตร
- (๔) โครงการปรับปรุง ซ่อมแซมถนนลาดยาง ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลูกรัง
- (๕) โครงการติดตั้งและซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ ในหมู่บ้าน
- (๖) ให้มีการขุดคลองระบายน้ำที่ท่วมในพื้นที่ นาข้าว การเกษตรและชุมชน
- (๗) ให้มีการขุดคลองส่งน้ำไปยังพื้นที่การเกษตรที่ยังขาดแคลน
- (๘) ขุดลอกคลองธรรมชาติเพื่อกักน้ำให้มีปริมาณมาก ปรับปรุง ซ่อมแซมคลองระบายน้ำเดิมที่ชำรุด

๒. ความต้องการด้านคุณภาพชีวิตและสังคม

- (๑) ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายเป็นประจำ
- (๒) ให้มีการควบคุมแมลง สัตว์ ที่เป็นพาหะนำเชื้อโรค เช่น มาลาเรีย ไข้เลือดออก โรคพิษสุนัขบ้า ให้มีการจัดการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานให้พอเพียง
- (๓) จัดให้มีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๔) ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้ประชาชนใช้ปุ๋ยและยาชีวภาพเพื่อลดสารพิษที่ตกค้างในร่างกาย

๓. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนได้รับการศึกษาขั้นสูง
- (๒) ส่งเสริมให้มีแหล่งการเรียนรู้ภายในตำบล
- (๓) สนับสนุนทุนการศึกษาให้กับนักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจน
- (๔) มีการจัดกิจกรรมเพื่อรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีไทยให้กับเยาวชนในตำบล

๔. ความต้องการด้านการบริหารและจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- (๑) ขยายพื้นที่ให้บริการสาธารณะให้มีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น
- (๒) ให้มีการอบรมเสริมความรู้ความสามารถให้แก่สมาชิกสภาและพนักงาน ในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ บทบาท อำนาจ หน้าที่ จากสถาบันต่าง ๆ
- (๓) เพิ่มช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้ทั่วถึง
- (๔) จัดบุคลากรจากหน่วยงานเจ้าของงบประมาณที่มีโครงการถ่ายโอนฯ ให้มาช่วยงานในองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๕) จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและมีคุณภาพ

๕. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ให้มีการฝึกอบรมความรู้ทางการเกษตรในแนวใหม่ เพื่อยกระดับปริมาณผลผลิตให้สูง
- (๒) ให้มีการจัดการวิทยากรในการฝึกอบรม แนะนำเทคนิคอาชีพเสริมใหม่
- (๓) ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนหมุนเวียนภายในหมู่บ้านและการศึกษาดูงาน
- (๔) ให้บรรเทา/แก้ไขการว่างงาน/ส่งเสริมอาชีพให้แก่ราษฎร
- (๕) ส่งเสริมการฝึกอบรมเทคนิคอาชีพเฉพาะด้าน
- (๖) ให้มีการใช้สารอินทรีย์ธรรมชาติในการเกษตร เพื่อลดต้นทุนในการผลิต

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ให้มีการจัดหาที่ทิ้งขยะ เต่าเผาขยะประจำตำบล
- (๒) ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ในพื้นที่สาธารณะ และในสถานที่ต่างๆ
- (๓) ให้มีการป้องกันการพังทลายของตลิ่ง

๗. ความต้องการด้านอื่นๆ

- (๑) ให้มีการปราบปรามยาเสพติดอย่างจริงจัง
- (๒) ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเลิก อด ละ อบายมุขและการพนัน
- (๓) ให้มีเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) ให้มีการเฝ้าระวังเพื่อให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ดนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ดให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ดจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไข้ปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไข้ปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไข้ปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข ปลูกและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข
- (๗) การควบคุมอาคาร

๕.๒ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- (๙) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๓ ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา และนันทนาการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๕.๔ ด้านการบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วมของประชาชน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๒) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕.๕ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๖ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ภารกิจทั้ง ๖ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ

แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ได้นำภารกิจทั้ง ๖ ด้านมาวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ดังนี้

วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths:S) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด

๑. เป็น อบต.ประเภทสามัญ ที่มีความพร้อมทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน และมีขีดความสามารถสูงในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เนื่องจากมีประชากรน้อย
๒. สภาพพื้นที่อุดมสมบูรณ์ มีแหล่งน้ำเพียงพอเหมาะสำหรับการเกษตร
๓. เกษตรกรสามารถขายสินค้าการเกษตรได้อย่างสะดวกรวดเร็ว เนื่องจากมีพ่อค้าและแม่ค้าในพื้นที่จำนวนมาก อีกทั้งยังมีจุดรับซื้อสินค้าทางการเกษตรจำนวน ๒ แห่ง คือ สหกรณ์การเกษตรอำเภอบ้านลาด และสหกรณ์การเกษตรหนองบัว
๔. กลุ่มอาชีพในตำบลมีความเข้มแข็งและมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง

จุดอ่อน (Weaknesses:W) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด

๑. ขาดน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงหน้าแล้ง
๒. ชุมชนยังขาดการมีส่วนร่วม
๓. อบต. มีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่

โอกาส (Opportunities:O) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด

๑. อยู่ใกล้ชุมชนเมือง เดินทางสะดวกรวดเร็ว
๒. พื้นที่เป็นที่ราบลุ่มสามารถพัฒนาได้ง่าย
๓. ชุมชนมีความเข้มแข็งและสามัคคี
๔. มีระบบการประสานงานและการให้ความร่วมมือที่ดีของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในพื้นที่

อุปสรรค (Threats:T) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด

๑. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจที่ตกต่ำในระดับประเทศส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ปัญหาด้านต้นทุนการผลิตสูง
๓. ปัญหาขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. ปัญหาความยากจน และผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
๕. ปัญหาขาดงบประมาณในการดำเนินการโครงการขนาดใหญ่

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๓. การวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน
๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๕. การสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวนทั้งสิ้น ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวนทั้งสิ้น ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๙ อัตรา และได้มีการวิเคราะห์อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด โดยใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่ามีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด (ระดับตัวบุคลากร)

<p><u>จุดแข็ง S</u></p> <ol style="list-style-type: none">พนักงานส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ หรือมาอยู่ในพื้นที่นานแล้ว ทำให้รู้ปัญหาและเข้าใจสภาพพื้นที่ดีมีการปฏิบัติราชการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่องพนักงานมีโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มพูนความรู้ตามสายงานอยู่เสมอมีเครื่องมือการสื่อสารและระบบสารสนเทศเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่เหมาะสมสำหรับการใช้งานพนักงานมีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีปริญญาโท มากขึ้น	<p><u>จุดอ่อน W</u></p> <ol style="list-style-type: none">พนักงานยังขาดจิตสำนึกด้านการบริการ และจิตสาธารณะเพื่อประชาชนทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการพนักงานมีภาระหนี้สินบุคลากรบางส่วนไม่รักษาระเบียบวินัยของทางราชการพนักงานขาดแรงจูงใจ ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน
<p><u>โอกาส O</u></p> <ol style="list-style-type: none">มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานที่ง่ายขึ้นมีความจริงจังในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลาการพัฒนาของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนสื่อออนไลน์ต่าง ๆ ทำให้พนักงานสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น	<p><u>อุปสรรค T</u></p> <ol style="list-style-type: none">ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงานมีข้อบังคับ ระเบียบ กฎหมาย ในการปฏิบัติงานมีจำนวนมากและเปลี่ยนแปลงแก้ไขบ่อย

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด (ระดับองค์กร)

<p><u>จุดแข็ง</u> S</p> <ol style="list-style-type: none">บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายการเดินทางสะดวกต่อการมาปฏิบัติงานผู้บริหารมีความเข้าใจในการทำงาน สามารถสนองตอบนโยบายได้ดีให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกันส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p><u>จุดอ่อน</u> W</p> <ol style="list-style-type: none">ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพพื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีพนักงานมากขึ้น ทำให้สถานที่ทำงานคับแคบ
<p><u>โอกาส</u> O</p> <ol style="list-style-type: none">ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนารัฐบาลมีนโยบาย Thailand ๔.๐บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทศนคติของประชาชนได้ดีผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<p><u>อุปสรรค</u> T</p> <ol style="list-style-type: none">การถ่ายโอนภารกิจมาให้เฉพาะงานแต่ไม่ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณมาทำให้ทำงานลำบากขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการทื่องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการด้านต่างๆเรียบร้อยแล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว

๘.๑ โครงสร้าง

องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด กำหนดโครงสร้างส่วนราชการเดิมประกอบด้วย สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ตามรายละเอียดโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ) (ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ) (ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู สงเคราะห์ - งานการกุศล 	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู สงเคราะห์ - งานการกุศล 	<p>ส่วนราชการเดิมที่ตั้งไว้</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ) (ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ) (ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน - งานสงเคราะห์ แก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๑.๗ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน - งานฝึกอบรมการส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีงานทำ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๑.๘ งานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุข อนามัย - งานป้องกันและรักษาโรค - งานรักษาความสะอาด - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน - งานสงเคราะห์ แก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๑.๗ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน - งานฝึกอบรมการส่งเสริมอาชีพให้ประชาชนมีงานทำ - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๑.๘ งานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสาธารณสุข อนามัย - งานป้องกันและรักษาโรค - งานรักษาความสะอาด - งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ) (ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ) (ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	<p>ส่วน ราชการ เดิมที่ตั้งไว้</p>

โครงการตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ) (ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงการตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ) (ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังและพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานควบคุมแนวเขตถนนทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์ 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบ - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังและพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง - งานควบคุมแนวเขตถนนทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์ 	<p>ส่วนราชการเดิมที่ตั้งไว้</p>

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ประเภทสามัญ) (ปี พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ประเภทสามัญ) (ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานบริหารบุคลากรทางการศึกษา - งานข้อมูลสถานศึกษา - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลและการจัดการศึกษา - งานประสานกิจกรรมและพลศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา <p>๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานบริหารบุคลากรทางการศึกษา - งานข้อมูลสถานศึกษา - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น <p>๔.๓ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก - งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานติดตามและประเมินผล 	<p>ส่วน ราชการ เดิมที่ตั้งไว้</p>

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ อบต.หนองกระเจ็ด อ.บ้านลาด จ.เพชรบุรี

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง(๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
รวม	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

นักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง)

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น	๑	๔๐,๕๖๐	๖๕๔,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐

สำนักงานปลัด อบต.หนองกระเจ็ด มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	นักบริหารงานทั่วไป (ต้น)	๑	๓๒,๔๕๐	๔๓๑,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒.	นักวิเคราะห์ฯ (ชก.)	๑	๒๗,๔๘๐	๓๒๙,๗๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๓.	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๒๓,๕๕๐	๒๘๒,๖๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐
๔.	นักประชาสัมพันธ์ (ปก.)	๑	๒๕,๖๗๐	๓๐๘,๐๔๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐
๕.	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑๖,๒๒๐	๑๙๔,๖๔๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐
๖.	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑๕,๔๓๐	๑๘๕,๑๖๐	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐
๗.	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ชง.)	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๘.	พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ	๑	๑๐,๕๔๐	๑๒๖,๔๘๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๐.	ภารโรง	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๑.	คนงาน	๔	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๒.	คนงานประจำรถขยะ	๒	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๓.	ยาม	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๔.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๕.	พนักงานดับเพลิง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๒.) กองคลัง อบต.หนองกระเจ็ด มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๕
๑.	นักบริหารงานการคลัง (ต้น)	๑	๓๒,๔๕๐	๔๓๑,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒.	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	๒๘,๐๓๐	๓๓๖,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐
๓.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๒๒,๐๔๐	๒๖๔,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐
๔.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๕.	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑๘,๘๑๐	๒๒๕,๗๒๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐
๖.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑๑,๕๑๐	๑๓๘,๑๒๐	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐

๓.) กองช่าง อบต.หนองกระเจ็ด มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	นักบริหารงานช่าง (ต้น)	๑	๓๓,๕๖๐	๔๔๔,๗๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐
๒.	นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๒๒,๑๙๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
๓.	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๒๒,๔๙๐	๒๖๙,๘๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๔.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๐,๘๖๐	๑๓๐,๓๒๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๔.) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.หนองกระเจ็ด มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
๑.	นักบริหารงานการศึกษา (ต้น)	๑	๓๐,๗๙๐	๔๑๑,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒.	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑๙,๕๘๐	๒๓๔,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
๓.	ครู	๓	๒๔,๖๑๐/๒๔,๑๑๐/๒๒,๐๔๐	๘๔๙,๑๒๐	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๔.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๑๓,๒๙๐/๑๓,๒๓๐/๑๓,๐๗๐	๔๗๕,๐๘๐	-	-	-

๕) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑.	๒๖,๒๕๐,๐๐๐	๒๗,๕๖๒,๕๐๐	๒๘,๙๔๐,๖๒๕

คำอธิบายหลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๑) คือ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น/ลูกจ้างประจำ/พนักงานจ้าง)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน

(๒) คิดจาก ขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำ คนละ ๑ ขั้นในแต่ละปี) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่กำหนดหาร ๒ คูณ ๑๒)

- (๓) คิดจาก (๑) + (๒) ในแต่ละปี
- (๔) รวมทั้งหมด
- (๕) คือ ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๑๕ % คิดจาก (๓) ในแต่ละปี)
- (๖) คิดจาก (๔) + (๕)
- (๗) คิดจาก (๖) หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี คูณด้วย ๑๐๐

หมายเหตุ

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๒๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท)

๑. ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ = $25,000,000 \times 5\% = 1,250,000 = (25,000,000 + 1,250,000) = 26,250,000$
๒. ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ = $26,250,000 \times 5\% = 1,312,500 = (26,250,000 + 1,312,500) = 27,562,500$
๓. ประมาณการงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ = $27,562,500 \times 5\% = 1,378,125 = (27,562,500 + 1,378,125) = 28,940,625$

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๕๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๙,๕๖๐	๖๗๑,๑๖๐	๖๘๗,๖๐๐	๗๐๗,๑๖๐	
	สำนักงานปลัด อบต.(๐๑)																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
๕	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๐๘,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๘๐๐	๓๑๘,๐๐๐	๓๒๘,๒๐๐	๓๓๙,๐๐๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	
๗	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ขง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่าง
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๘๕,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐	๒๑๒,๒๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๙	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๒๖,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๖๔๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๒,๔๔๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	ภารโรง	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่าง
๑๓	คนงาน	-	๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
๑๔	คนงานประจำรถขยะ	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
๑๕	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง(๐๔)																	
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๑,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	
๑๙	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	
๒๐	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นของพนักงานส่วนตำบล (ต่อ)

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	จำนวนเงิน (๑)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๗๖๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	กองช่าง(๐๕)																	
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๔๔,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	
๒๖	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๕๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๕,๔๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๔๐	
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๖๙,๘๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๓๐,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๕,๖๐๐	๑๔๑,๑๒๐	๑๔๖,๘๘๐	
	กองการศึกษา(๐๘)																	
๒๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๕,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	
๓๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐	๒๖๕,๔๘๐	
๓๑	ครู	คศ.๑	๑	๑	๒๖๕,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
๓๒	ครู	คศ.๒	๒	๒	๕๘๔,๖๔๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๓๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓	๓	๔๗๕,๐๘๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
(๔)	รวม		๔๐	๓๗	๘,๙๑๗,๘๖๐	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	๒๒๘,๘๔๐	๒๓๘,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๗,๘๖๔,๕๐๐	๘,๑๐๒,๗๐๐	๘,๓๔๗,๑๔๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%														๑,๑๗๙,๖๗๕	๑,๒๑๕,๔๐๕	๑,๒๕๒,๐๗๑	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๙,๐๔๔,๑๗๕	๙,๓๑๘,๑๐๕	๙,๕๙๙,๒๑๑	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๔,๔๕	๓๓,๘๑	๓๓,๑๗	

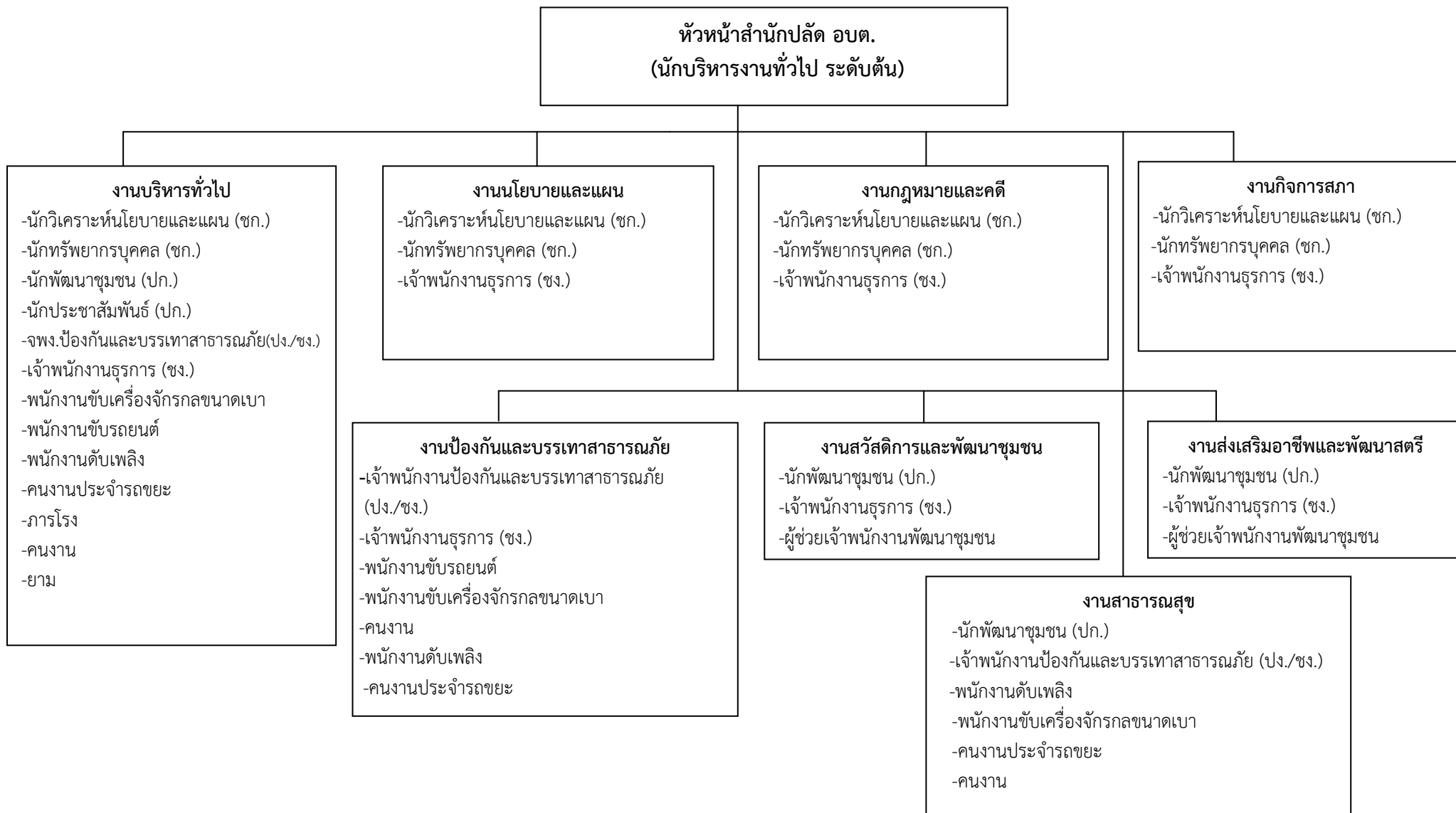
ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๒๖,๒๕๐,๐๐๐	๒๗,๕๖๒,๕๐๐	๒๘,๙๔๐,๖๒๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ประเภทสามัญ

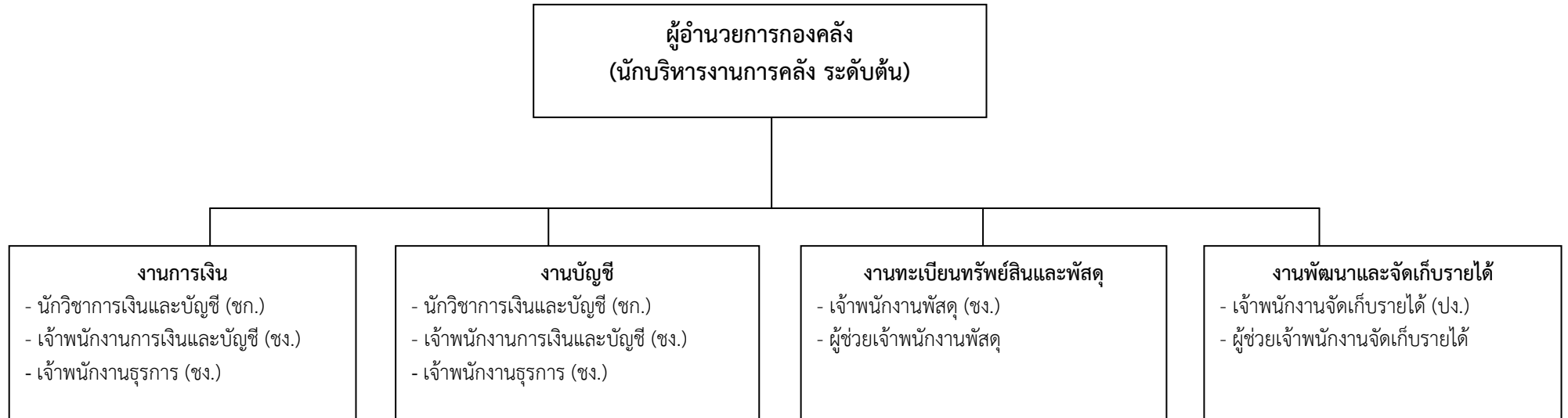


โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



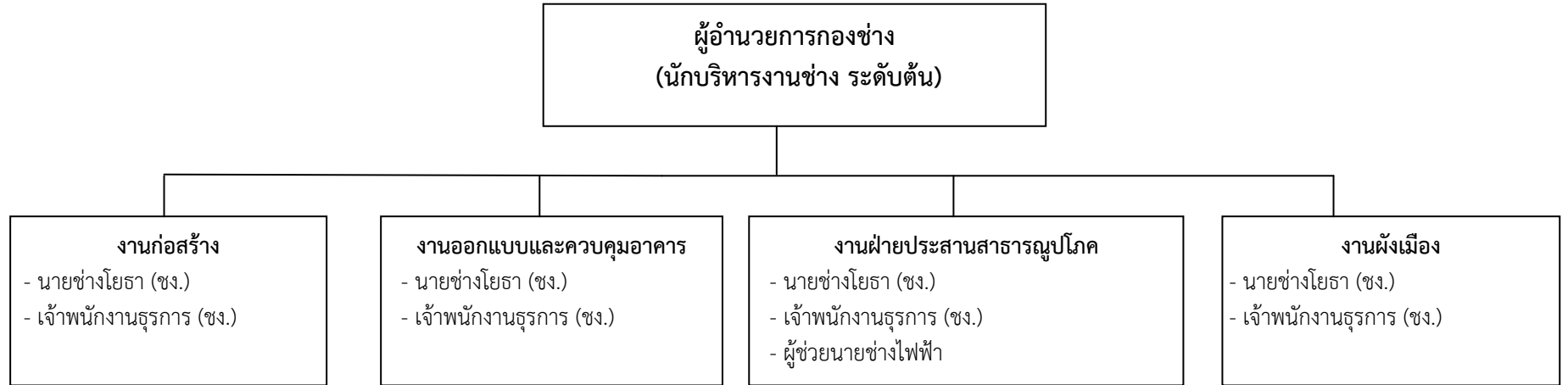
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	-	๒	๒	-	๑	-	๑	๙
จำนวน	-	-	๑	-	๒	๒	-	๑	-	๑	๙

โครงสร้างของกองคลัง



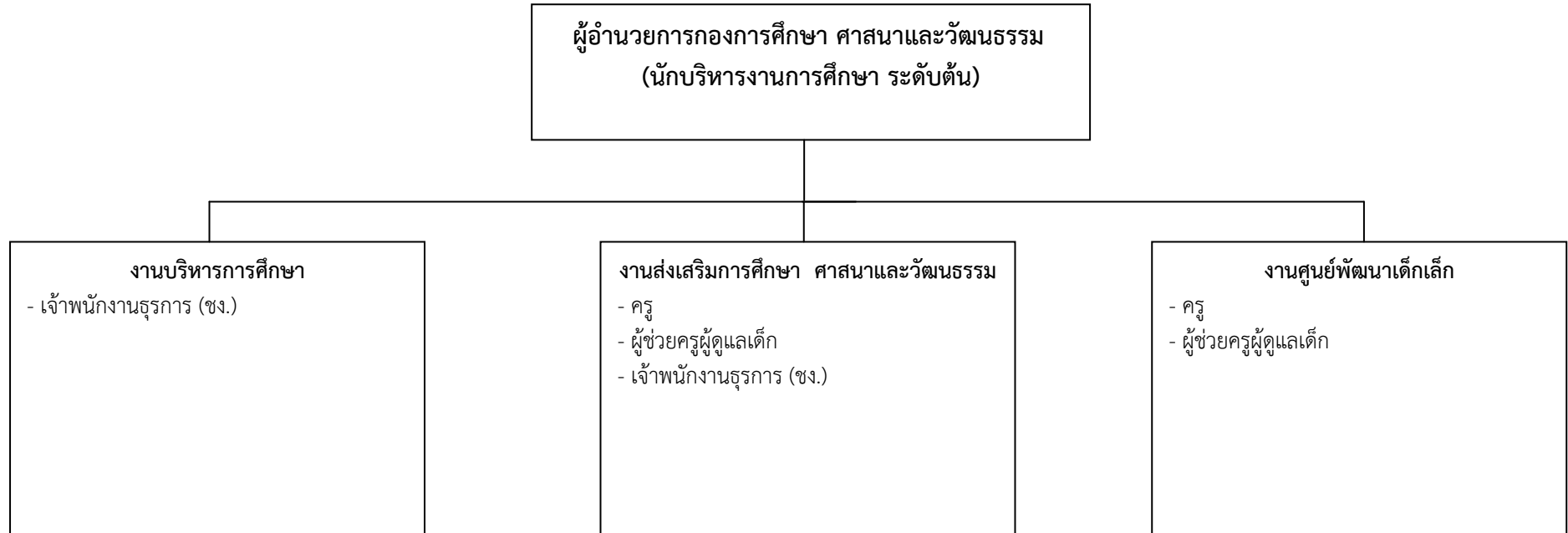
ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	-	๑	-	๑	-	-	๓	๑	๒	-

โครงสร้างของกองช่าง



ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๒	-	๑	-

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ
	ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน		
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	๓	๓

**๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
สำนักงานปลัด อบต.**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
๑.	นายบรรเท็ง เกตุสุริวงค์	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๘๖,๗๒๐ (๔๐,๕๖๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๖๕๔,๗๒๐
๒.	นางกนกวรรณ พ่วงพรม	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๓.	นายเอกวุธ แก่นทรัพย์	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชำนาญการ	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	
๔.	นางณิชาร อ้าแก้ว	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๓๐๘,๐๔๐ (๒๕,๖๗๐x๑๒)	-	-	
๕.	นางน้ำผึ้ง สั้งช้อง	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๘๗,๖๐๐ (๒๓,๕๕๐x๑๒)	-	-	
๖.	นางสาวนิชนันท์ เพชรศิริ	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖,๒๒๐x๑๒)	-	-	
๗.	นางสาวโสภิตา ทองเฟื่อง	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๘๕,๑๖๐ (๑๕,๔๓๐x๑๒)	-	-	
๘.	-	-	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ ชำนาญงาน	(๒๙๗,๙๐๐)	-	-	ว่าง
๙.	-	-	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	-	-	-	-	-	-	ยุบ
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๐	นายธีรพงษ์ เมืองถาวร	ปวส.	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาด เบา	-	๑๒๖,๔๘๐ (๑๐,๕๔๐x๑๒)	-	-	
๑๑	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	(๑๓๘,๐๐๐)	-	-	ว่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินเพิ่มค่าตอบแทน	
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๒	นายยุทธนา น้อยสำราญ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๓	-	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่าง
๑๔	น.ส.บุญพา น้อยสำราญ	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	นายฉัตรวิชัย ศรีจันทร์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖	นายพรชัย มิ่งเมือง	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๗	นายชัยยุทธ พุกงาม	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๘	นายกิตติภัทร์ เويبอิม	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๙	นายไพโรจน์ ทองมา	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๐	นายเจียรโชติ ศิลปสอน	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๒๑	นายธีระ เชี่ยวข้า	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินเพิ่มค่าตอบแทน	
๑.	น.ส.เพียงพร เลิศผสมสิทธิ์	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๑,๔๐๐
๒.	น.ส.สร้อยฟ้า ธนุทอง	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐ (๒๘,๐๓๐x๑๒)	-	-	
๓.	นางสาวสริน สาลี	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	
๔.	นางสาวณิชาพร รื่นรวย	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๒๓๙,๖๔๐ (๑๙,๙๙๐x๑๒)	-	-	
๕.	นางสาวชวชนิ์ จันทร์บุตรี	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินเพิ่มค่าตอบแทน	
๖.	นางสิโนรส กลิ่นสว่าง	ปวส.	๓๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๘-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗.	นางสาววราลี ทรัพย์สิน	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	
๘.	นางสาวเชษฐสิณี เขียวขำ	ปริญญาโท	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินเพิ่มค่าตอบแทน	
๑.	นายพลาพล ม่วงงาม	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๔๔,๗๒๐
๒.	นายกิตติสิทธิ์ บัวน้อย	ปวส.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐x๑๒)	-	-	
๓.	จ.ส.ต.สาธิต สอาดนัก	ปวส.	๓๘-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๘-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔.	นายเฉลียว น้อยสำราญ	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๐,๓๒๐ (๑๐,๘๖๐x๑๒)	-	-	

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินเพิ่มค่าตอบแทน	
๑.	นายประชุม แสงสินธุ์	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๖๙,๔๘๐ (๓๐,๗๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๑๑,๔๘๐
๒.	-	-	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	-	-	-	-	-	-	ยุบ
๓.	นางศรุตฯ สุริโย	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐x๑๒)	-	-	
๔.	นางธนกร อินทะนิน	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๒	ครู	คศ.๒	๓๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๒	ครู คศ.๒	-	๒๙๕,๓๒๐ (๒๔,๖๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๓๗,๓๒๐
๕.	นางนวลปราง ล้วนเล็ก	ปริญญาโท	๓๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๔	ครู	คศ.๒	๓๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๔	ครู คศ.๒	-	๒๘๙,๓๒๐ (๒๔,๑๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๓๑,๓๒๐
๖.	นางพรรณภาภรณ์ สนธิ	ปริญญาตรี	๓๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๓	ครู	คศ.๑	๓๘-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๔๓	ครู คศ.๑	-	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐x๑๒)	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๗.	นางพยุง ทองแดงดี	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๙,๔๘๐ (๑๓,๒๙๐x๑๒)	-	-	
๘.	น.ส.ดวงกมล ชื่นอารมณ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๘,๗๖๐ (๑๓,๒๓๐x๑๒)	-	-	
๙.	น.ส.มยุรี เม่งสวัสดิ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๖,๘๔๐ (๑๓,๐๗๐x๑๒)	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ดตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหารราชการส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

๑. การฝึกอบรมและสัมมนาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๒. การศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มวิสัยทัศน์ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
๓. การปฐมนิเทศสำหรับพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ที่บรรจุใหม่
๔. การอบรมการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงานพร้อมจัดหาวัสดุอย่างเพียงพอ
๕. ส่งเสริมการศึกษาต่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น

ประกอบกับในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น การบริหารโครงการ การให้บริการ การวิจัย ทักษะการติดต่อสื่อสาร การเขียนหนังสือราชการ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการ เป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมีเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ประกอบด้วย

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่ เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้

นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมี

กำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬาและนันทนาการ
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วมของประชาชน
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดอัตรากำลังคน ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีคนที่สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม รวมทั้งมีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้ เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านการบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติ ราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจ ในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคล ผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบทลงโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่ม ประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือว่าเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหาร และพัฒนาให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด เป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถ เรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่มีการจัดฝึกอบรม

๕. นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

๖. นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรม มีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ได้จัดสรรงบประมาณตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุกๆปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน การฝึกอบรมพัฒนา คุณธรรมจริยธรรม และการดำเนินชีวิตตามวิถีพอเพียง การฝึกอบรมเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการป้องกันการทุจริต ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘. นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัด มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงาน ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยินยอมทำตามสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ดทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๑.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๑.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๑.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๑.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๒.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๒.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๒.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้เกิดการกระทำหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๒.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๒.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๒.๗ ละเว้นจากการกระทำที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๒.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๒.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๒.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๒.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๓.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๓.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๓.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๓.๕ ไม่เรียกรับ หรือยอมรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียกรับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๓.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๓.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวลจริยธรรมนี้

๔.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๔.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคล ซึ่งมีใช้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๔.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อหรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๔.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๔.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๔.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

๔.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๕.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๕.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกาย หรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๕.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๕.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๕.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๕.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๕.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๕.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๕.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๕.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการ และนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๖.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๖.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๖.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๖.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๗.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๗.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๗.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๗.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๗.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๗.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๗.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๗.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๗.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ่มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๗.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๗.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๗.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นแบบอย่างได้

๗.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๗.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ่มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๘.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอบด้วยกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ พุ่มเทสดีปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๙ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน
- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๐ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ว่าจะเป็นการเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๑ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ภาคผนวก

ทะเบียนข้อมูลพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นายบรรเทิง เกตุสุริวงศ์ สำนักงานปลัด พนักงานส่วนตำบล	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๐,๕๖๐	
๒	นางกนกวรรณ พ่วงพรม	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒,๔๕๐	
๓	นายเอกภูธ แก่นทรัพย์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๒๗,๔๘๐	
๔	นางน้ำผึ้ง สังข์ทอง	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๓,๕๕๐	
๕	นางณิชากร อ่ำแก้ว	นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	๒๕,๖๗๐	
๖	นางสาวนิชนันท์ เพชรศิริ	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑๖,๒๒๐	
๗	นางสาวโสภิตา ทองเฟื่อง พนักงานจ้างตามภารกิจ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๕,๔๓๐	
๘	นายธีรพงษ์ เมืองถาวร พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐,๕๔๐	
๙	นางสาวบุญพา น้อยสำราญ	คนงาน	-	๙,๐๐๐	
๑๐	นายณัฐวัช ศรีจันทร์	คนงาน	-	๙,๐๐๐	
๑๑	นายเชียรโชติ ศิลปะสอน	คนงาน	-	๙,๐๐๐	
๑๒	นายธีระ เขียวขำ	คนงาน	-	๙,๐๐๐	
๑๓	นายยุทธนา น้อยสำราญ	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	
๑๔	นายพรชัย มิ่งเมือง	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	
๑๕	นายชัยยุทธ พุกงาม	คนงานประจำรถขยะ	-	๙,๐๐๐	
๑๖	นายไพโรจน์ ทองมา	พนักงานดับเพลิง	-	๙,๐๐๐	
๑๗	นายกิตติภัทร์ เอ็บอิม	ยาม	-	๙,๐๐๐	
	กองคลัง พนักงานส่วนตำบล				
๑๘	นางสาวเพียงพร เลิศผสมสิทธิ์	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๒,๔๕๐	
๑๙	นางสาวสร้อยฟ้า ธนุทอง	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๘,๐๓๐	
๒๐	นางสาวสรสิน สาลี	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	๒๒,๐๔๐	
๒๑	นางสาวณิชชาพร รื่นรวย	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๑๙,๙๗๐	
๒๒	นางสิโนรส กลิ่นสว่าง พนักงานจ้างตามภารกิจ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๘,๘๑๐	
๒๓	นางสาววราลี ทรัพย์สิน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๙,๔๐๐	
๒๔	นางสาวเชษฐาสินี เขียวขำ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๙,๔๐๐	
	กองช่าง พนักงานส่วนตำบล				
๒๑	นายพลาพล ม่วงงาม	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓,๕๖๐	
๒๒	นายกิตติสิทธิ์ บัวน้อย	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๑,๑๙๐	
๒๓	จ.ส.ต.สาธิต สอาดนัก พนักงานจ้างตามภารกิจ	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๒๒,๔๙๐	
๒๔	นายเฉลียว น้อยสำราญ	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๐,๘๖๐	

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
	กองการศึกษาฯ				
	พนักงานส่วนตำบล				
๒๕	นายประชุม แสงสินธุ์	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๐,๗๙๐	
๒๖	นางศรุตฯ สุริโย	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๙,๕๘๐	
๒๗	นางธนกร อินทะนิน	ครู	คศ.๒	๒๔,๖๑๐	
๒๘	นางนวลปราง ล้วนเล็ก	ครู	คศ.๒	๒๔,๑๑๐	
๒๙	นางพรรณกาญจน์ สนธิ	ครู	คศ.๑	๒๒,๐๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๓๐	นางพยุง ทองแดงดี	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓,๒๙๐	
๓๑	นางสาวดวงกมล ชื่นอารมณี	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓,๒๓๐	
๓๒	นางสาวมยุรี เม่งสวัสดิ์	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓,๐๗๐	



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด
ที่ ๒๓๙ / ๒๕๖๓

เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

.....

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำและปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้องตามวัตถุประสงค์และเป็นไปตามแนวทางในการจัดทำแผนฯ อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๒ ข้อ ๑๕ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำและปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด | เป็นกรรมการ |
| ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | เป็นผู้ช่วยเลขานุการ |

ให้คณะทำงานฯ ที่ได้รับการแต่งตั้ง มีหน้าที่ในการจัดทำและปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลและการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายจรัส เมืองถาวร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด

บันทึกการรายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำและปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๓
วันอังคาร ที่ ๑๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
๑	นายจำรัส เมืองถาวร	ประธานกรรมการ		
๒	นายบรรเทง เกตุสุริวงศ์	กรรมการ		
๓	นายพลาพล ม่วงงาม	กรรมการ		
๔	นางสาวเพียงพร เลิศผสมสิทธิ์	กรรมการ		
๕	นายประชุม แสงสินธุ์	กรรมการ		
๖	นางกนกวรรณ พ่วงพรม	กรรมการและเลขานุการ		
๗	นางน้าผึ้ง สังข์ทอง	ผู้ช่วยเลขานุการ		

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมแล้ว นายจำรัส เมืองถาวร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ประธานในที่ประชุม ได้กล่าวเปิดประชุมและดำเนินการประชุมตามระเบียบวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

ประธานฯ

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

-ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ได้รับแจ้งจากจังหวัดเพชรบุรี ว่า คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต.) ได้แจ้ง ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น เนื่องด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) ขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้อง ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อประกาศให้มีผลบังคับใช้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด จึงต้อง ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ต่อไป

ที่ประชุม

-รับทราบ

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว

-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องแจ้งเพื่อทราบและพิจารณา

ประธานฯ

-การจัดทำแผนและปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขอเชิญปลัด อบต.หนองกระเจ็ด ชี้แจงรายละเอียด

ปลัด อบต.

-เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของ อบต.หนองกระเจ็ด เป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปตามแนวทางในการจัดทำแผนฯ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. , ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ จึงอาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๒ เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน หมวด ๒ การกำหนดประเภทจำนวนและอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๕ อบต.หนองกระเจ็ด จึงได้แต่งตั้งท่านเป็นคณะกรรมการจัดทำและปรับแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามคำสั่ง อบต.หนองกระเจ็ด ที่ ๒๓๙/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓ และที่ได้เชิญทุกท่านมาร่วมประชุมวันนี้ ก็เพื่อร่วมพิจารณาจัดทำและปรับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ของ อบต.หนองกระเจ็ด โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ อบต. ตาม พรบ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และ พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาของ อบต.

๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบเพื่อแก้ไขปัญหาของ อบต. ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. การกำหนดตำแหน่งสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย

๕. ให้พนักงานส่วนตำบลทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เมื่อทราบขอบเขตหรือกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แล้วขอให้ท่านคณะกรรมการได้พิจารณา ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุข
- (๗) การควบคุมอาคาร

๒. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
- (๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๙) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม การกีฬา และนันทนาการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๔. ด้านการบริหารจัดการที่ดีและการมีส่วนร่วมของประชาชน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๒) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๔) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๕) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๖) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๕. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๖. ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ต้องการให้กำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยปัจจุบันได้มีการถ่ายโอนภารกิจจากหน่วยงานต่าง ๆ ลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในส่วนของสำนักงานปลัด และกองคลัง จึงต้องมีการเตรียมพร้อมการรองรับงานด้านการบริหารงานทั่วไป การติดต่อประสานงานกับบุคคลและส่วนราชการ การเก็บ รวบรวมข้อมูล การจัดทำสถิติด้านต่าง ๆ การเตรียมเรื่อง เตรียมการสำหรับการประชุม งานรัฐพิธีต่าง ๆ ซึ่งในแต่ละปี องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ด มีโครงการที่ต้องดำเนินการร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ หลายโครงการ จึงมีความจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

มติที่ประชุม

-ได้ร่วมกันพิจารณาและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ตามโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต. ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

สำนักงานปลัด

-**สำนักงานปลัด** ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา และตำแหน่งว่าง จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

- | | |
|---|------------------------------------|
| ๑. นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |
| ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |
| ๔. นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |
| ๕. นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |
| ๖. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน | จำนวน ๑ อัตรา (เดิม) |
| ๗. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (ปง./ชง.) | จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม) |
| ๘. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม) (ยุบเลิก) |

-ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (ปง./ชง.) ได้มีผู้มาติดต่อขอโอนย้าย ขณะนี้เรื่องอยู่ระหว่าง ก.อบต.จังหวัดพิจารณา และตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป เป็นตำแหน่งว่างเกิน ๑ ปี เพื่อเป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล จึงขอยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว

-มีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา ตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
๓. ภารโรง (ทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม)
๔. คนงาน (ทั่วไป)	จำนวน ๔ อัตรา (เดิม)
๕. คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)	จำนวน ๒ อัตรา (เดิม)
๖. พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๗. ยาม (ทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๘. พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

กองคลัง

-กองคลัง ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

๑. นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลังระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๔. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๕. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

มีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

กองช่าง

-กองช่าง ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

๑. นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่างระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. นายช่างโยธาชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๓. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)

มีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ)	จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
---------------------------------	----------------------

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

-กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ อัตรา พนักงานครู จำนวน ๓ อัตรา และตำแหน่งว่าง จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑. นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๒. เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา (เดิม)
๓. ครู จำนวน ๓ อัตรา (เดิม)
๔. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา (ว่างเดิม) (ยุบเลิก)

มีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา ดังนี้

๑. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๓ อัตรา (เดิม)

-ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา เป็นตำแหน่งว่างเกิน ๑ ปี เพื่อเป็นการปรับลดภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล จึงขอยุบเลิกตำแหน่งดังกล่าว

ประธานฯ -เมื่อคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณาและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง ตามโครงสร้างส่วนราชการ เป็นที่เรียบร้อยแล้ว เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระเจ็ดเกิด ประโยชน์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่และมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด จึงขอความเห็นชอบที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำและปรับแผน อัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

มติที่ประชุม -ที่ประชุมมีมติเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) เป็นเอกฉันท์

ประธานฯ -เมื่อที่ประชุมเห็นชอบแล้วต่อไปจะได้เสนอให้ ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรีพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น ๆ

ประธานฯ -มีท่านใดจะเสนอเรื่องอื่น ๆ ให้ที่ประชุมทราบอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีแล้วผมขอขอบคุณทุกท่านและขอ ปิดการประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๒.๑๕ น.

ลงชื่อ

(นางน้ำผึ้ง สังข์ทอง)

ผู้ช่วยเลขานุการ

ผู้บันทึกรายงานการประชุม

ลงชื่อ

(นายจำรัส เมืองถาวร)

ประธานกรรมการ

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่าย

๑. ปลัด อบต. (กลาง) เงินเดือน ๔๐,๕๖๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) + (\text{เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ}) \\ &= ๔๘๖,๗๒๐ + ๘๔,๐๐๐ + ๘๔,๐๐๐ = ๖๕๔,๗๒๐ \end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๔๑,๙๓๐ - ๔๐,๕๖๐) \times ๑๒ = ๑,๓๗๐ \times ๑๒ = ๑๖,๔๔๐$$

ปี ๒๕๖๕ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๔๓,๓๐๐ - ๔๑,๙๓๐) \times ๑๒ = ๑,๓๗๐ \times ๑๒ = ๑๖,๔๔๐$$

ปี ๒๕๖๖ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๔๔,๙๓๐ - ๔๓,๓๐๐) \times ๑๒ = ๑,๖๓๐ \times ๑๒ = ๑๙,๕๖๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔

$$= ๖๕๔,๗๒๐ + ๑๖,๔๔๐ = ๖๗๑,๑๖๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕

$$= ๖๗๑,๑๖๐ + ๑๖,๔๔๐ = ๖๘๗,๖๐๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖

$$= ๖๘๗,๖๐๐ + ๑๙,๕๖๐ = ๗๐๗,๑๖๐$$

.....

๒. หัวหน้าสำนักงานปลัด (ต้น) เงินเดือน ๓๒,๔๕๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) + (\text{เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ}) \\ &= ๓๘๘,๔๐๐ + ๔๒,๐๐๐ = ๔๓๐,๔๐๐ \end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๓๓,๕๖๐ - ๓๒,๔๕๐) \times ๑๒ = ๑,๑๑๐ \times ๑๒ = ๑๓,๓๒๐$$

ปี ๒๕๖๕ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๓๔,๖๘๐ - ๓๓,๕๖๐) \times ๑๒ = ๑,๑๒๐ \times ๑๒ = ๑๓,๔๔๐$$

ปี ๒๕๖๖ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๓๕,๗๗๐ - ๓๔,๖๘๐) \times ๑๒ = ๑,๐๙๐ \times ๑๒ = ๑๓,๐๘๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔

$$= ๔๓๐,๔๐๐ + ๑๓,๓๒๐ = ๔๔๓,๗๒๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕

$$= ๔๔๓,๗๒๐ + ๑๓,๔๔๐ = ๔๕๗,๑๖๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖

$$= ๔๕๗,๑๖๐ + ๑๓,๐๘๐ = ๔๗๐,๒๔๐$$

.....

๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชำนาญการ) เงินเดือน ๒๗,๔๘๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) \\ &= ๓๒๙,๗๖๐ \end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๒๘,๕๖๐ - ๒๗,๔๘๐) \times ๑๒ = ๑,๐๘๐ \times ๑๒ = ๑๒,๙๖๐$$

ปี ๒๕๖๕ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๒๙,๖๘๐ - ๒๘,๕๖๐) \times ๑๒ = ๑,๑๒๐ \times ๑๒ = ๑๓,๔๔๐$$

ปี ๒๕๖๖ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๓๐,๗๙๐ - ๒๙,๖๘๐) \times ๑๒ = ๑,๑๑๐ \times ๑๒ = ๑๓,๓๒๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔

$$= ๓๒๙,๗๖๐ + ๑๒,๙๖๐ = ๓๔๒,๗๒๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕

$$= ๓๔๒,๗๒๐ + ๑๓,๔๔๐ = ๓๕๖,๑๖๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖

$$= ๓๕๖,๑๖๐ + ๑๓,๓๒๐ = ๓๖๙,๔๘๐$$

.....

๔. นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ) เงินเดือน ๒๓,๕๕๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) \\ &= ๒๘๒,๖๐๐ \end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๒๔,๔๙๐ - ๒๓,๕๕๐) \times ๑๒ = ๙๔๐ \times ๑๒ = ๑๑,๒๘๐$$

ปี ๒๕๖๕ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๒๕,๔๗๐ - ๒๔,๔๙๐) \times ๑๒ = ๙๘๐ \times ๑๒ = ๑๑,๗๖๐$$

ปี ๒๕๖๖ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๒๖,๔๖๐ - ๒๕,๔๗๐) \times ๑๒ = ๙๙๐ \times ๑๒ = ๑๑,๘๘๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔

$$= ๒๘๒,๖๐๐ + ๑๑,๒๘๐ = ๒๙๓,๘๘๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕

$$= ๒๙๓,๘๘๐ + ๑๑,๗๖๐ = ๓๐๕,๖๔๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖

$$= ๓๐๕,๖๔๐ + ๑๑,๘๘๐ = ๓๑๗,๕๒๐$$

.....

๕. นักประชาสัมพันธ์ (ปฏิบัติการ) เงินเดือน ๒๕,๖๗๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) \\ &= ๓๐๘,๐๔๐ \end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๖,๕๐๐ - ๒๕,๖๗๐) \times ๑๒ = ๘๓๐ \times ๑๒ = ๙,๙๖๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๕} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๗,๓๕๐ - ๒๖,๕๐๐) \times ๑๒ = ๘๕๐ \times ๑๒ = ๑๐,๒๐๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๖} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๘,๒๕๐ - ๒๗,๓๕๐) \times ๑๒ = ๙๐๐ \times ๑๒ = ๑๐,๘๐๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} &= \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} \\ &= ๓๐๘,๐๔๐ + ๙,๙๖๐ = ๓๑๘,๐๐๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕} \\ &= ๓๑๘,๐๐๐ + ๑๐,๒๐๐ = ๓๒๘,๒๐๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖} \\ &= ๓๒๘,๒๐๐ + ๑๐,๘๐๐ = ๓๓๙,๐๐๐ \end{aligned}$$

.....

๖. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ) เงินเดือน ๑๖,๒๒๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) \\ &= ๑๙๔,๖๔๐ \end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๑๖,๙๔๐ - ๑๖,๒๒๐) \times ๑๒ = ๗๒๐ \times ๑๒ = ๘,๖๔๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๕} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๑๗,๕๗๐ - ๑๖,๙๔๐) \times ๑๒ = ๖๓๐ \times ๑๒ = ๗,๕๖๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๖} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๑๘,๒๐๐ - ๑๗,๕๗๐) \times ๑๒ = ๖๓๐ \times ๑๒ = ๗,๕๖๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} &= \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} \\ &= ๑๙๔,๖๔๐ + ๘,๖๔๐ = ๒๐๓,๒๘๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕} \\ &= ๒๐๓,๒๘๐ + ๗,๕๖๐ = ๒๑๐,๘๔๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖} \\ &= ๒๑๐,๘๔๐ + ๗,๕๖๐ = ๒๑๘,๔๐๐ \end{aligned}$$

.....

๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน) เงินเดือน ๑๕,๔๓๐ บาท

$$\text{ช่อง (๑)} = (\text{เงินเดือน} \times ๑๒)$$

$$= ๑๘๕,๑๖๐$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

$$\text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} = \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน}$$

$$= (๑๖,๑๙๐ - ๑๕,๔๓๐) \times ๑๒ = ๙๖๐ \times ๑๒ = ๙,๑๒๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๕} = \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน}$$

$$= (๑๖,๙๒๐ - ๑๖,๑๙๐) \times ๑๒ = ๗๓๐ \times ๑๒ = ๘,๗๖๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๖} = \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน}$$

$$= (๑๗,๖๙๐ - ๑๖,๙๒๐) \times ๑๒ = ๗๗๐ \times ๑๒ = ๙,๒๔๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

$$\text{ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} = \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔}$$

$$= ๑๘๕,๑๖๐ + ๙,๑๒๐ = ๑๙๔,๒๘๐$$

$$\text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} = \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕}$$

$$= ๑๙๔,๒๘๐ + ๘,๗๖๐ = ๒๐๓,๐๔๐$$

$$\text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖} = \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖}$$

$$= ๒๐๓,๐๔๐ + ๙,๒๔๐ = ๒๑๒,๒๘๐$$

.....

๘. ผู้อำนวยการกองคลัง (ต้น) เงินเดือน ๓๒,๔๕๐ บาท

$$\text{ช่อง (๑)} = (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) + (\text{เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ})$$

$$= ๓๘๙,๔๐๐ + ๔๒,๐๐๐ = ๔๓๑,๔๐๐$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

$$\text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} = \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน}$$

$$= (๓๓,๕๖๐ - ๓๒,๔๕๐) \times ๑๒ = ๑,๑๑๐ \times ๑๒ = ๑๓,๓๒๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๕} = \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน}$$

$$= (๓๔,๖๘๐ - ๓๓,๕๖๐) \times ๑๒ = ๑,๑๒๐ \times ๑๒ = ๑๓,๔๔๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๖} = \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน}$$

$$= (๓๕,๗๗๐ - ๓๔,๖๘๐) \times ๑๒ = ๑,๐๙๐ \times ๑๒ = ๑๓,๐๘๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

$$\text{ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} = \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔}$$

$$= ๔๓๑,๔๐๐ + ๑๓,๓๒๐ = ๔๔๔,๗๒๐$$

$$\text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} = \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕}$$

$$= ๔๔๔,๗๒๐ + ๑๓,๔๔๐ = ๔๕๘,๑๖๐$$

$$\text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖} = \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖}$$

$$= ๔๕๘,๑๖๐ + ๑๓,๐๘๐ = ๔๗๑,๒๔๐$$

.....

๙. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชำนาญการ) เงินเดือน ๒๘,๐๓๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) \\ &= ๓๓๖,๓๖๐ \end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๙,๑๑๐ - ๒๘,๐๓๐) \times ๑๒ = ๑,๐๘๐ \times ๑๒ = ๑๒,๙๖๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๕} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๓๐,๒๒๐ - ๒๙,๑๑๐) \times ๑๒ = ๑,๑๑๐ \times ๑๒ = ๑๓,๓๒๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๖} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๓๑,๓๔๐ - ๓๐,๒๒๐) \times ๑๒ = ๑,๑๒๐ \times ๑๒ = ๑๓,๔๔๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} &= \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} \\ &= ๓๓๖,๓๖๐ + ๑๒,๙๖๐ = ๓๔๙,๓๒๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕} \\ &= ๓๔๙,๓๒๐ + ๑๓,๓๒๐ = ๓๖๒,๖๔๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖} \\ &= ๓๖๒,๖๔๐ + ๑๓,๔๔๐ = ๓๗๖,๐๘๐ \end{aligned}$$

.....

๑๐. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชำนาญงาน) เงินเดือน ๒๒,๐๔๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) \\ &= ๒๖๔,๔๘๐ \end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๒,๙๒๐ - ๒๒,๐๔๐) \times ๑๒ = ๘๘๐ \times ๑๒ = ๑๐,๕๖๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๕} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๓,๘๒๐ - ๒๒,๙๒๐) \times ๑๒ = ๙๐๐ \times ๑๒ = ๑๐,๘๐๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๖} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๔,๗๓๐ - ๒๓,๘๒๐) \times ๑๒ = ๙๑๐ \times ๑๒ = ๑๐,๙๒๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} &= \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} \\ &= ๒๖๔,๔๘๐ + ๑๐,๕๖๐ = ๒๗๕,๐๔๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕} \\ &= ๒๗๕,๐๔๐ + ๑๐,๘๐๐ = ๒๘๕,๘๔๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖} \\ &= ๒๘๕,๘๔๐ + ๑๐,๙๒๐ = ๒๙๖,๗๖๐ \end{aligned}$$

.....

๑๑. เจ้าพนักงานพัสดุ (ชำนาญงาน) เงินเดือน ๑๙,๙๗๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) \\ &= ๒๓๙,๖๔๐ \end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๐,๗๘๐ - ๑๙,๙๗๐) \times ๑๒ = ๘๑๐ \times ๑๒ = ๙,๗๒๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๕} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๑,๖๒๐ - ๒๐,๗๘๐) \times ๑๒ = ๘๔๐ \times ๑๒ = ๑๐,๐๘๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๖} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๒,๔๙๐ - ๒๑,๖๒๐) \times ๑๒ = ๘๗๐ \times ๑๒ = ๑๐,๔๔๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} &= \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} \\ &= ๒๓๙,๖๔๐ + ๙,๗๒๐ = ๒๔๙,๓๖๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕} \\ &= ๒๔๙,๓๖๐ + ๑๐,๐๘๐ = ๒๕๙,๔๔๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖} \\ &= ๒๕๙,๔๔๐ + ๑๐,๔๔๐ = ๒๖๙,๘๘๐ \end{aligned}$$

.....

๑๒. เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน) เงินเดือน ๑๘,๘๑๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) \\ &= ๒๒๕,๗๒๐ \end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๑๙,๕๘๐ - ๑๘,๘๑๐) \times ๑๒ = ๗๗๐ \times ๑๒ = ๙,๒๔๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๕} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๐,๓๖๐ - ๑๙,๕๘๐) \times ๑๒ = ๗๘๐ \times ๑๒ = ๙,๓๖๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๖} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๑,๑๙๐ - ๒๐,๓๖๐) \times ๑๒ = ๘๓๐ \times ๑๒ = ๙,๙๖๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} &= \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} \\ &= ๒๒๕,๗๒๐ + ๙,๒๔๐ = ๒๓๔,๙๖๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕} \\ &= ๒๓๔,๙๖๐ + ๙,๓๖๐ = ๒๔๔,๓๒๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖} \\ &= ๒๔๔,๓๒๐ + ๙,๙๖๐ = ๒๕๔,๒๘๐ \end{aligned}$$

.....

๑๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน) เงินเดือน ๑๑,๕๑๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) \\ &= ๑๓๘,๑๒๐\end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๑,๙๖๐ - ๑๑,๕๑๐) \times ๑๒ = ๕๕๐ \times ๑๒ = ๕,๕๐๐$$

ปี ๒๕๖๕ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๒,๔๗๐ - ๑๑,๙๖๐) \times ๑๒ = ๕๑๐ \times ๑๒ = ๖,๑๒๐$$

ปี ๒๕๖๖ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๒,๙๗๐ - ๑๒,๔๗๐) \times ๑๒ = ๕๐๐ \times ๑๒ = ๖,๐๐๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔

$$= ๑๓๘,๑๒๐ + ๕,๕๐๐ = ๑๔๓,๕๒๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕

$$= ๑๔๓,๕๒๐ + ๖,๑๒๐ = ๑๔๙,๖๔๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖

$$= ๑๔๙,๖๔๐ + ๖,๑๒๐ = ๑๕๕,๗๖๐$$

๑๔. ผู้อำนวยการกองช่าง (ต้น) เงินเดือน ๓๓,๕๖๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) + (\text{เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ}) \\ &= ๔๐๒,๗๒๐ + ๔๒,๐๐๐ = ๔๔๔,๗๒๐\end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๓๔,๖๘๐ - ๓๓,๕๖๐) \times ๑๒ = ๑,๑๒๐ \times ๑๒ = ๑๓,๔๔๐$$

ปี ๒๕๖๕ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๓๕,๗๗๐ - ๓๔,๖๘๐) \times ๑๒ = ๑,๐๙๐ \times ๑๒ = ๑๓,๐๘๐$$

ปี ๒๕๖๖ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๓๖,๘๖๐ - ๓๕,๗๗๐) \times ๑๒ = ๑,๐๙๐ \times ๑๒ = ๑๓,๐๘๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔

$$= ๔๔๔,๗๒๐ + ๑๓,๔๔๐ = ๔๕๘,๑๖๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕

$$= ๔๕๘,๑๖๐ + ๑๓,๐๘๐ = ๔๗๑,๒๔๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖

$$= ๔๗๑,๒๔๐ + ๑๓,๐๘๐ = ๔๘๔,๓๒๐$$

.....

๑๕. นายช่างโยธา (ชำนาญงาน) เงินเดือน ๒๑,๑๙๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) \\ &= ๒๕๔,๒๘๐ \end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๒,๐๔๐ - ๒๑,๑๙๐) \times ๑๒ = ๘๕๐ \times ๑๒ = ๑๐,๒๐๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๕} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๒,๙๒๐ - ๒๒,๐๔๐) \times ๑๒ = ๘๘๐ \times ๑๒ = ๑๐,๕๖๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๖} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๓,๘๒๐ - ๒๒,๙๒๐) \times ๑๒ = ๙๐๐ \times ๑๒ = ๑๐,๘๐๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} &= \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} \\ &= ๒๕๔,๒๘๐ + ๑๐,๒๐๐ = ๒๖๔,๔๘๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕} \\ &= ๒๖๔,๔๘๐ + ๑๐,๕๖๐ = ๒๗๕,๐๔๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖} \\ &= ๒๗๕,๐๔๐ + ๑๐,๘๐๐ = ๒๘๕,๘๔๐ \end{aligned}$$

๑๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน) เงินเดือน ๒๒,๔๙๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) \\ &= ๒๖๙,๘๘๐ \end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๓,๓๗๐ - ๒๒,๔๙๐) \times ๑๒ = ๘๘๐ \times ๑๒ = ๑๐,๕๖๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๕} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๔,๒๗๐ - ๒๓,๓๗๐) \times ๑๒ = ๙๐๐ \times ๑๒ = ๑๐,๘๐๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๖} &= \text{ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คุณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๒๕,๑๙๐ - ๒๔,๒๗๐) \times ๑๒ = ๙๒๐ \times ๑๒ = ๑๑,๐๔๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} &= \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} \\ &= ๒๖๙,๘๘๐ + ๑๐,๕๖๐ = ๒๘๐,๔๔๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕} \\ &= ๒๘๐,๔๔๐ + ๑๐,๘๐๐ = ๒๙๑,๒๔๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖} \\ &= ๒๙๑,๒๔๐ + ๑๑,๐๔๐ = ๓๐๒,๒๘๐ \end{aligned}$$

.....

๑๗. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (ต้น) เงินเดือน ๓๐,๗๙๐ บาท

$$\begin{aligned}\text{ช่อง (๑)} &= (\text{เงินเดือน} \times ๑๒) + (\text{เงินประจำตำแหน่ง/เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ}) \\ &= ๓๖๙,๔๘๐ + ๔๒,๐๐๐ = ๔๑๑,๔๘๐\end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๓๑,๘๘๐ - ๓๐,๗๙๐) \times ๑๒ = ๑,๐๙๐ \times ๑๒ = ๑๓,๐๘๐$$

ปี ๒๕๖๕ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๓๓,๐๐๐ - ๓๑,๘๘๐) \times ๑๒ = ๑,๑๒๐ \times ๑๒ = ๑๓,๔๔๐$$

ปี ๒๕๖๖ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๓๔,๑๑๐ - ๓๓,๐๐๐) \times ๑๒ = ๑,๑๑๐ \times ๑๒ = ๑๓,๓๒๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔

$$= ๔๑๑,๔๘๐ + ๑๓,๐๘๐ = ๔๒๔,๕๖๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕

$$= ๔๒๔,๕๖๐ + ๑๓,๔๔๐ = ๔๓๘,๐๐๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖

$$= ๔๓๘,๐๐๐ + ๑๓,๓๒๐ = ๔๕๑,๓๒๐$$

๑๘ .เจ้าพนักงานธุรการ (ชำนาญงาน) เงินเดือน ๑๙,๕๘๐ บาท

ช่อง (๑) = (เงินเดือน \times ๑๒)

$$= ๒๓๔,๙๖๐$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๒๐,๓๖๐ - ๑๙,๕๘๐) \times ๑๒ = ๗๘๐ \times ๑๒ = ๙,๓๖๐$$

ปี ๒๕๖๕ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๒๑,๑๙๐ - ๒๐,๓๖๐) \times ๑๒ = ๘๓๐ \times ๑๒ = ๙,๙๖๐$$

ปี ๒๕๖๖ = ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕ คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๒๒,๐๔๐ - ๒๑,๑๙๐) \times ๑๒ = ๘๕๐ \times ๑๒ = ๑๐,๒๐๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔

$$= ๒๓๔,๙๖๐ + ๙,๓๖๐ = ๒๔๔,๓๒๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕

$$= ๒๔๔,๓๒๐ + ๙,๙๖๐ = ๒๕๔,๒๘๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖

$$= ๒๕๔,๒๘๐ + ๑๐,๒๐๐ = ๒๖๔,๔๘๐$$

.....

พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ค่าตอบแทน ๑๐,๕๔๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน} \times ๑๒) \\ &= ๑๐,๕๔๐ \times ๑๒ = ๑๒๖,๕๒๐ \end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} &= \text{เพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน} \text{ คูณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๑๐,๕๔๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๕๐๓ \times ๑๒ = ๕,๑๖๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๕} &= \text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๔} \times ๔\% \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๐,๙๗๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๕๔๐ \times ๑๒ = ๕,๒๘๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๖} &= \text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๕} \times ๔\% \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๑,๔๑๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๕๖๐ \times ๑๒ = ๕,๕๒๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} &= \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} \\ &= ๑๒๖,๕๒๐ + ๕,๑๖๐ = ๑๓๑,๖๘๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕} \\ &= ๑๓๑,๖๘๐ + ๕,๒๘๐ = ๑๓๖,๙๖๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖} \\ &= ๑๓๖,๙๖๐ + ๕,๕๒๐ = ๑๔๒,๔๘๐ \end{aligned}$$

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ และผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ ค่าตอบแทน ๙,๔๐๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน} \times ๑๒) \\ &= ๙,๔๐๐ \times ๑๒ = ๑๑๒,๘๐๐ \end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} &= \text{เพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน} \text{ คูณจำนวน ๑๒ เดือน} \\ &= (๙,๔๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๓๘๐ \times ๑๒ = ๔,๕๖๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๕} &= \text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๔} \times ๔\% \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๙,๗๘๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๔๐๐ \times ๑๒ = ๔,๘๐๐ \\ \text{ปี ๒๕๖๖} &= \text{อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๕} \times ๔\% \times ๑๒ \text{ เดือน} \\ &= (๑๐,๑๘๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๔๑๐ \times ๑๒ = ๔,๙๒๐ \end{aligned}$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔} &= \text{ช่อง (๑)} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔} \\ &= ๑๑๒,๘๐๐ + ๔,๕๖๐ = ๑๑๗,๓๖๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕} \\ &= ๑๑๗,๓๖๐ + ๔,๘๐๐ = ๑๒๒,๑๖๐ \\ \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖} &= \text{ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕} + \text{ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖} \\ &= ๑๒๒,๑๖๐ + ๔,๙๒๐ = ๑๒๗,๐๘๐ \end{aligned}$$

.....

๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ค่าตอบแทน ๑๐,๘๖๐ บาท

$$\begin{aligned} \text{ช่อง (๑)} &= (\text{อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน} \times ๑๒) \\ &= ๑๐,๘๖๐ \times ๑๒ = ๑๓๐,๓๒๐ \end{aligned}$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔ = เพิ่มค่าตอบแทนร้อยละ ๔ จากอัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน คูณจำนวน ๑๒ เดือน

$$= (๑๐,๘๖๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๕๒๐ \times ๑๒ = ๕,๒๘๐$$

ปี ๒๕๖๕ = อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๔ \times ๔% \times ๑๒ เดือน

$$= (๑๑,๓๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๕๖๐ \times ๑๒ = ๕,๕๒๐$$

ปี ๒๕๖๖ = อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๕ \times ๔% \times ๑๒ เดือน

$$= (๑๑,๗๖๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๕๘๐ \times ๑๒ = ๕,๗๖๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔

$$= ๑๓๐,๓๒๐ + ๕,๒๘๐ = ๑๓๕,๖๐๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕

$$= ๑๓๕,๖๐๐ + ๕,๕๒๐ = ๑๔๑,๑๒๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖

$$= ๑๔๑,๑๒๐ + ๕,๗๖๐ = ๑๔๖,๘๘๐$$

.....

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่าย

ตำแหน่งว่างเดิม

๑. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)

ช่อง (๑) = ค่ากลางอัตราเงินเดือนตามบัญชี ๕ = (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน + อัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของประเภททั่วไประดับชำนาญงาน)หาร ๒ คูณ ๑๒

$$= \frac{(๘,๗๕๐ + ๔๐,๙๐๐)}{๒} \times ๑๒$$

๒

$$= ๒๙๗,๙๐๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) = ปี ๒๕๖๔/ ปี ๒๕๖๕/ ปี ๒๕๖๖ (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น ตามบัญชี ๕) = (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นต่ำสุดของประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน) + (ผลต่างเงินเดือน ๑ ขั้น จากขั้นสูงสุดของประเภททั่วไประดับชำนาญงาน)หาร ๒ คูณ ๑๒

$$= \frac{(๙,๐๙๐ - ๘,๗๕๐) + (๔๐,๙๐๐ - ๓๙,๖๒๐)}{๒} \times ๑๒ = ๙,๗๒๐$$

๒

ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม

ปี ๒๕๖๔ = ช่อง (๑) + ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๔

$$= ๒๙๗,๙๐๐ + ๙,๗๒๐ = ๓๐๗,๖๒๐$$

ปี ๒๕๖๕ = ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ + ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๕

$$= ๓๐๗,๖๒๐ + ๙,๗๒๐ = ๓๑๗,๓๔๐$$

ปี ๒๕๖๖ = ช่องภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕ + ช่องภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ปี ๒๕๖๖

$$= ๓๑๗,๓๔๐ + ๙,๗๒๐ = ๓๒๗,๐๖๐$$

๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ค่าตอบแทน ๑๑,๕๐๐ บาท

ช่อง (๑) = (อัตราค่าตอบแทนปัจจุบัน × ๑๒)

$$= ๑๑,๕๐๐ \times ๑๒ = ๑๓๘,๐๐๐$$

วิธีคิดภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น

ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔ = ใส่เลขศูนย์ เนื่องจากไม่มีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากการเพิ่มค่าตอบแทนระหว่างปี

ปี ๒๕๖๕ = อัตราค่าตอบแทนแรกบรรจุ × ๔% × ๑๒ เดือน

$$= (๑๑,๕๐๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๕๖๐ \times ๑๒ = ๕,๕๒๐$$

ปี ๒๕๖๖ = อัตราค่าตอบแทนของปี ๒๕๖๕ × ๔% × ๑๒ เดือน

$$= (๑๑,๙๖๐ \times ๔\%) \times ๑๒ = ๕๘๐ \times ๑๒ = ๕,๙๒๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวม

ช่อง (๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๔ = ช่อง (๑) + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๔

$$= ๑๓๘,๐๐๐ + ๐ = ๑๓๘,๐๐๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๕ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๔ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๕

$$= ๑๓๘,๐๐๐ + ๕,๕๒๐ = ๑๔๓,๕๒๐$$

ภาระค่าใช้จ่ายรวมปี ๒๕๖๖ = ภาระค่าใช้จ่ายรวม ปี ๒๕๖๕ + ช่อง (๒) ปี ๒๕๖๖

$$= ๑๔๓,๕๒๐ + ๕,๙๒๐ = ๑๔๙,๔๔๐$$

