

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลวังขนขว้าง  
อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ได้การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทน และสวัสดิการอื่นๆ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และเรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลมี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภท สามัญ ประเภทสามัญระดับสูงและประเภทพิเศษ และให้นำการกำหนดประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลมาพิจารณากำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะอยู่ในประเภทใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด และให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง  
องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ	๒๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
 ภาคผนวก	
๑. แจ้งมติการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี	
๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓. รายงานการประชุมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๔. การแสดงบัญชีความต้องการกำลังคน	

## ๑. หลักการและเหตุผล

เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน โบนัสตอบแทน และสวัสดิการอื่นๆ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.อบต.)กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากของงาน คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญระดับสูงและประเภทพิเศษ และให้นำการกำหนดประเภทขององค์การบริหารส่วนตำบลมาพิจารณากำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะอยู่ในประเภทใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด และให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในระเบียบว่าด้วยสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวางขอบข่าย จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลวางขอบข่าย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลองค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้างจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

### ๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่ดีและเหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการ บริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการ รองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผน ให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### ๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

##### ๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลลวงโขง ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

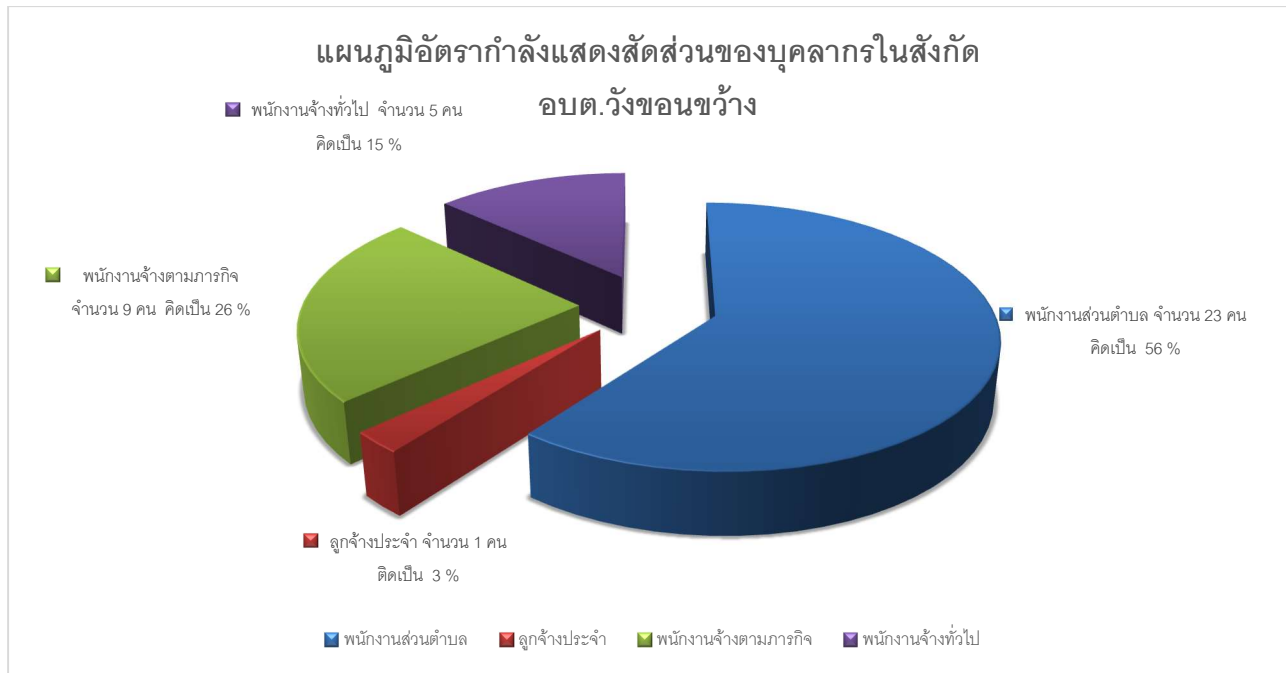
- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์กรบริหารส่วนตำบลลวงโขงเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



### (๒) แนวคิดเรื่องการทำนุสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการทำนุสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ มากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองสวัสดิการสังคม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองสวัสดิการสังคม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสวัสดิการชุมชน ผู้สูงอายุ กลุ่มอาชีพ งานสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในหน่วยตรวจสอบภายใน ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการตรวจสอบเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

### ๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

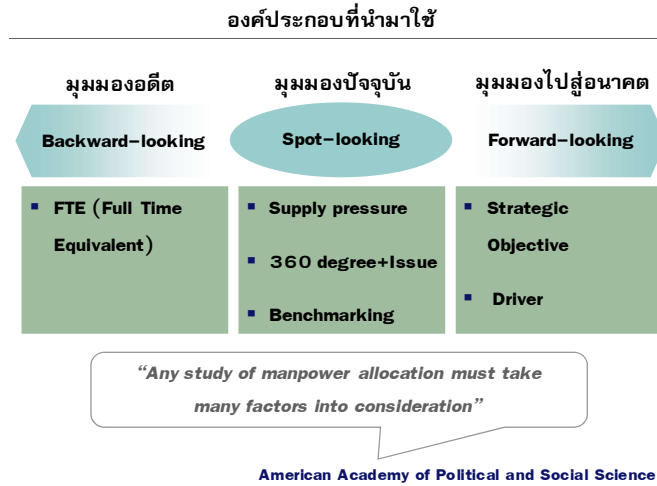
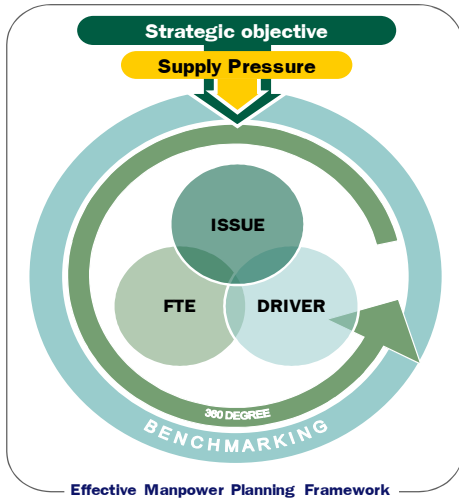
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)  
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลล่วงหน้า ขอนขว้าง ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนี้สามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective:** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก็ทีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่างจนกว้าง
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลว่างจนกว้าง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

**แทนค่า**  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ  $82,800$  นาที

#### หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $1,380 \times 60$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver:** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่างจนกว้าง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลว่างจนกว้าง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลว่างจนกว้าง (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

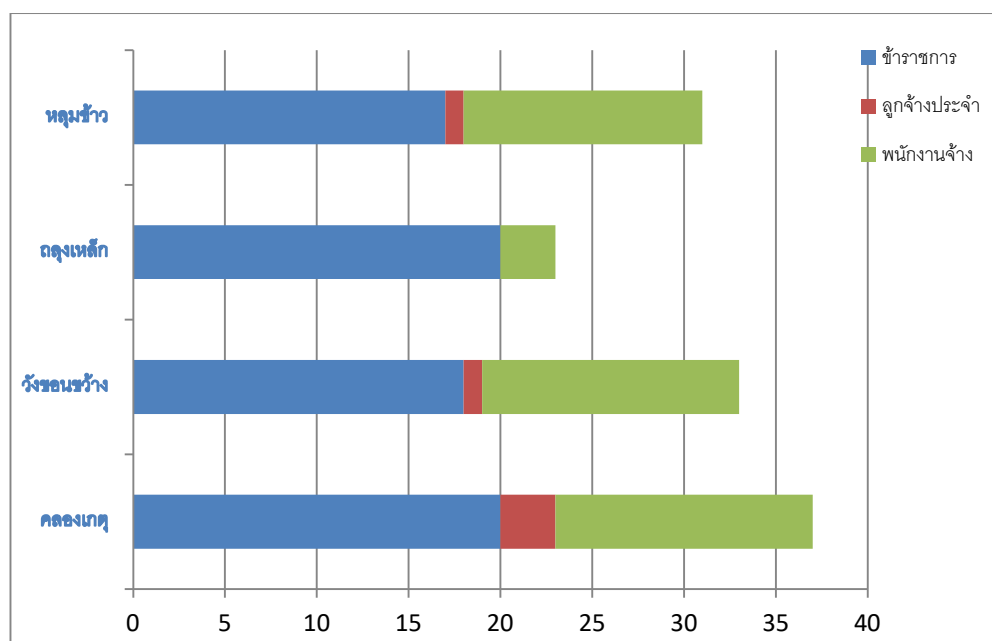
- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลว่างจนกว้าง พิจารณาทบทวน

ว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองสวัสดิการสังคม

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงาน

**กระจุดด้านที่ ๖ Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลถลุงเหล็ก องค์การบริหารส่วนตำบลหลุมข้าว และองค์การบริหารส่วนตำบลคลองเกตุ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

### แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลัง กับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



อบต./ประเภท	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
หลุมข้าว	๑๗	๑	๑๓
ถลุงเหล็ก	๒๐	๐	๓
วังขอนขว้าง	๑๘	๑	๑๔
คลองเกตุ	๒๐	๓	๑๔

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง องค์การบริหารส่วนตำบลหลุมข้าว และ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองเกตุ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ได้ประกาศรับโอนเพื่อรับบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่างดังกล่าว

### ๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง โดยให้หัวหน้าส่วน ราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

### ๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง สามารถพยากรณ์สิ่งที้อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้างสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลง

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

### ๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลวัง  
ขอนขว้าง

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง เช่น  
กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละ  
หน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง และส่ง  
คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อ  
คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลพบุรี

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี  
งบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้  
อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

### ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๑ มิ.ย. ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะทำงาน	
๓๐ มิ.ย. ๒๕๖๖	ประชุมคณะทำงาน	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
ก.ค. ๖๖	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จังหวัดลพบุรีพิจารณา	
ก.ย.๖๖	ก.อบต.จังหวัดลพบุรี ประชุมพิจารณาให้ ความเห็นชอบ	
ก.ย.๖๖	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.วังขอนขว้าง	ปลายเดือน ก.ย. ๖๖
ก.ย.๖๖	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑ ต.ค.๖๖ – ๓๐ ก.ย.๖๙
ต.ค.๖๖	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	จังหวัดลพบุรี , อำเภอโคกสำโรง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### ส่วนที่ ๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

#### ๑. ด้านกายภาพ

๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล

#### ๑.๑ ที่ตั้ง (แสดงที่ตั้งและระยะห่างจากอำเภอ)

ตั้งอยู่เลขที่ ๕๘ หมู่ ๔ ตำบลวังขอนข่าง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

- เขตติดต่อและการคมนาคม

อยู่ห่างจากจังหวัดลพบุรี มีระยะทางประมาณ ๓๐ กิโลเมตร มีระยะห่างจากที่ว่าการอำเภอโคกสำโรง ประมาณ ๖ กิโลเมตร

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลโคกสำโรง และตำบลลุงเหล็ก

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลหลุมข้าว และตำบลห้วยโป่ง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลคลองเกตุ

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลหลุมข้าว

#### ๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม ไม่มีป่าไม้ ไม่มีภูเขา ไม่มีแหล่งต้นน้ำลำธาร น้ำที่ใช้ในการอุปโภคส่วนใหญ่นำมาจากบ่อบาดาล สำหรับบริโภคจะได้น้ำจากน้ำฝนที่เก็บใส่ภาชนะไว้ พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ทำการเกษตรกรรมปลูกยางและข้าว

#### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะอากาศมีลักษณะร้อนชื้น อากาศเปลี่ยนแปลงไปตามฤดู ซึ่งมี ๓ ฤดู ดังนี้

**ฤดูร้อน** เริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ไปจนถึงกลางเดือนพฤษภาคม อากาศร้อนและแห้งแล้ง แต่บางครั้งอาจมีอากาศเย็น บ้างครั้งเกิดพายุฝนฟ้าคะนองและลมกระโชกแรงหรืออาจมีลูกเห็บตกก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนทุกปี เรียกว่า “พายุฤดูร้อน” อากาศร้อน จะมีอุณหภูมิระหว่าง ๓๕ - ๓๙.๙ องศาเซลเซียส ร้อนจัด มีอุณหภูมิประมาณ ๔๐ องศาเซลเซียสขึ้นไป

**ฤดูฝน** เริ่มตั้งแต่กลางเดือนพฤษภาคม ฝนตกมากในช่วงเดือน พฤษภาคม - ตุลาคม แต่อาจเกิด “ช่วงฝนทิ้ง” ซึ่งอาจนานประมาณ ๑ - ๒ สัปดาห์หรือบางปีอาจเกิดขึ้นรุนแรงและมีฝนน้อยนานนับเดือน ในเดือนกรกฎาคม แต่ในเขตตำบลวังขอนข่างไม่เคยเกิดอุทกภัยรุนแรง มีฝนตกเฉลี่ยประมาณ ๙๐๐ มิลลิเมตร

**ฤดูหนาว** เริ่มตั้งแต่กลางเดือนตุลาคมถึงกลางเดือนกุมภาพันธ์ ในช่วงกลางเดือนตุลาคมนานราว ๑-๒ สัปดาห์ เป็นช่วงเปลี่ยนฤดูจากฤดูฝนเป็นฤดูหนาว อากาศแปรปรวนไม่แน่นอน อาจเริ่มมีอากาศเย็นหรืออาจยังมีฝนฟ้าคะนอง อากาศหนาวอุณหภูมิต่ำสุด ประมาณ ๒๐ องศา

#### ๑.๔ ลักษณะของดิน

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕ % ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %

### ๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ

- คลอง	๕ แห่ง
๑. คลองโคกสิงห์	หมู่ที่ ๖ หมู่ ๔
๒. คลองลำตาเต่า	หมู่ที่ ๒ หมู่ ๖
๓. คลองห้วยวัวตาย	หมู่ที่ ๓ หมู่ ๔
๔. คลองห้วยหิน	หมู่ที่ ๒ หมู่ ๑ หมู่ ๕
๕. คลองห้วยหิน	หมู่ที่ ๑ หมู่ ๒ หมู่ ๕
- แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น	๔ แห่ง
๑. อ่างเก็บน้ำ	๑ แห่ง
๒. บ่อน้ำต้นสาธารณะ	๓ แห่ง
๓. บ่อน้ำต้นเอกชน	๑๐ แห่ง
๔. ถนนน้ำล้น	๘ แห่ง

### ๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้

ในเขต อบต.วังขอนขว้างไม่มีป่าไม้ แต่มีต้นไม้ที่ชาวบ้านปลูกลักษณะของไม้เป็นไม้ยืน

### ๒. ด้านการเมือง/การปกครอง

#### ๒.๑ เขตการปกครอง

จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง มีทั้งหมด ๖ หมู่ ได้แก่

- หมู่ที่ ๑ บ้านดงแก้ว
- หมู่ที่ ๒ บ้านวังขอนขว้าง
- หมู่ที่ ๓ บ้านวังขอนขว้าง
- หมู่ที่ ๔ บ้านห้วยวัวตาย
- หมู่ที่ ๕ บ้านวังขอนขว้าง
- หมู่ที่ ๖ บ้านวังทอง

#### ๒.๒ การเลือกตั้ง

ตำบลวังขอนขว้าง แบ่งเขตการเลือกตั้งออกเป็น ๖ เขตเลือกตั้ง โดยเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ๑ คน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้เขตละ ๑ คน ซึ่งตำบลวังขอนขว้างมีประชากรที่มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด ๒,๘๖๘ คน มีผู้มาใช้สิทธิจำนวน ๒,๒๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๘๑ ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมด จำนวนบัตรดี ๒,๑๔๘ บัตร คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๐๒ จำนวนบัตรเสีย ๖๖ บัตร คิดเป็นร้อยละ ๒.๘๘ และจำนวนบัตรไม่ประสงค์ลงคะแนน ๒๕ บัตร คิดเป็น ร้อยละ ๑.๐๙

## ตารางที่ ๑.๓ ตารางแสดงจำนวนประชากรผู้มีสิทธิเลือกตั้งและผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง

เขตเลือกตั้ง (หมู่ที่)	หน่วยเลือกตั้งที่	ผู้มีสิทธิเลือกตั้ง	ผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง	ร้อยละการใช้สิทธิ เลือกตั้ง
๑	๑	๖๑๗	๔๔๗	๗๒.๔๕
๒	๒	๓๙๑	๓๒๔	๘๒.๘๖
๓	๓	๓๔๙	๓๐๕	๘๗.๓๙
๔	๔	๔๓๒	๓๑๔	๗๒.๖๙
๕	๕	๔๖๘	๓๙๘	๘๕.๐๔
๖	๖	๖๑๑	๕๐๑	๘๒.๐๐
รวม		๒,๘๖๘	๒,๒๘๙	

## ตารางแสดงผลการใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น

เขต เลือกตั้งที่	จำนวน ผู้มีสิทธิ เลือกตั้ง	การใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้ง							
		ผู้มาใช้สิทธิ		บัตรดี		บัตรเสีย		บัตรไม่ประสงค์ ลงคะแนน	
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
๑ - ๖	๒,๘๖๘	๒,๒๘๙	๗๙.๘๑	๒,๑๙๘	๗๖.๖๔	๖๖	๒.๓๐	๒๕	๐.๘๗

## ๓. ประชากร

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนสถิติประชากร ระดับตำบลวังขอนขว้าง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี ณ เดือน มิถุนายน ๒๕๖๖ โดยแยกเป็นชาย จำนวน ๑,๘๐๑ คน หญิง ๑,๘๗๓ คน รวมทั้งสิ้น ๓,๖๗๔ คน

## ๔. สภาพทางสังคม

## ๔.๑ การศึกษา

๔.๑.๑ โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐบาล ๑ แห่ง

- โรงเรียนบ้านวังขอนขว้าง หมู่ที่ ๓

## ๔.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล / หมู่บ้าน ๑ แห่ง

- อัตรการมีและใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ ๑๐๐

## ๔.๓ อาชญากรรม

ตำบลวังขอนขว้างไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน และทำลายทรัพย์สินของราชการ ซึ่งตำบลวังขอนขว้างก็ได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุดังกล่าว จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ส่วนมากครัวเรือนมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างถูกวิธี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน วิธีการแก้ปัญหาของ

ตำบลวังขอนขว้างที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ติดตั้งสัญญาณไฟฟ้าสาธารณะ รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน แต่ปัญหาที่พบเป็นประจำคือการทะเลาะวิวาทของกลุ่มวัยรุ่นโดยเฉพาะในสถานที่จัดงานดนตรี งานมหรสพ เป็นปัญหาที่ชุมชนได้รับผลกระทบเป็นอย่างมาก การแก้ไขปัญหาคือการแจ้งเตือนให้ผู้ปกครองดูแลบุตรหลานของตน ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงผลกระทบ ผลเสียหาย และโทษที่ได้รับจากการเกิดเหตุทะเลาะวิวาท การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. เพื่อระงับเหตุไม่ให้เกิดความรุนแรง แต่จะไม่ให้เกิดขึ้นเลยยังเป็นปัญหาที่ปัจจุบันไม่สามารถที่จะแก้ไขได้ ทั้งที่มีการร่วมมือกันหลายฝ่าย เป็นเรื่องที่ว่าตำบลวังขอนขว้างจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาก็กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

#### ๔.๔ ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนขององค์การบริหารตำบลวังขอนขว้าง จากการที่ทางสถานีตำรวจภูธรบ้านเหลื่อมได้แจ้งให้กับองค์การบริหารตำบลวังขอนขว้างทราบนั้นพบว่าในเขตองค์การบริหารตำบลวังขอนขว้างมีผู้ที่ติดยาเสพติด แต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานขององค์การบริหารตำบลวังขอนขว้างที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหขององค์การบริหารตำบลวังขอนขว้างสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเตือนเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ องค์การบริหารตำบลวังขอนขว้างก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

#### ๔.๕ การสังคมสงเคราะห์

ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. ตั้งโครงการการจ้างนักเรียน/นักศึกษาทำงานช่วงปิดภาคเรียน
๕. ตั้งโครงการช่วยเหลือผู้ยากจน ยากไร้ รายได้น้อย และผู้ด้อยโอกาสไว้ที่ฟัง
๖. ตั้งโครงการปรับปรุงซ่อมแซมบ้านคนจน

### ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

#### ๕.๑ การคมนาคมขนส่ง

#### ๕.๒ การไฟฟ้า

การขยายเขตไฟฟ้า ปัจจุบันมีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปัญหาคือไฟฟ้าส่องสว่างทางหรือที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด เนื่องจากพื้นที่ที่มีความต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างนั้นยังไม่เป็นที่สาธารณะ องค์การบริหารตำบลวังขอนขว้างจึงไม่สามารถดำเนินการได้เช่นเดียวกับถนน การแก้ปัญหาคือ ประสานความร่วมมือกันหลายๆ ฝ่าย เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับประชาชนในพื้นที่ และวิธีการที่จะดำเนินการแก้ไขอย่างไร ทั้งนี้ องค์การบริหารตำบลวังขอนขว้างก็ได้ตั้งงบประมาณในส่วนนี้ไว้แล้ว และได้แจ้งประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนได้รับทราบถึงเหตุผลเพื่อที่จะได้ช่วยกันแก้ไขปัญหาก็กับชุมชน

### ๕.๓ การประปา

ประปาของอบต.วังขอนขว้างยังไม่สามารถที่จะผลิตเป็นน้ำประปาสำหรับบริโภคได้ ต้องใช้งบประมาณสูงมากในการดำเนินการ อบต.วังขอนขว้างก็นำบรรจุในแผนพัฒนาสามปีเพื่อที่จะพิจารณาดำเนินการในปีต่อไป เมื่อมีงบประมาณและความจำเป็นก็สามารถดำเนินการได้ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนต่อไป

### ๕.๔ โทรศัพท์

- |   |       |   |         |
|---|-------|---|---------|
| (๑) จำนวนโทรศัพท์สาธารณะในเขตพื้นที่  | จำนวน | - | หมายเลข |
| (๒) จำนวนโทรศัพท์ส่วนบุคคล  | จำนวน | - | หมายเลข |
| (๓) จำนวนชุมสายโทรศัพท์จำนวน  | จำนวน | - | ชุมสาย  |
| (๔) ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข  | จำนวน | - | แห่ง    |
| (๕) หอกระจายข่าวในพื้นที่ให้บริการได้ครอบคลุมร้อยละ ๑๐๐ ของพื้นที่อบต.วังขอนขว้าง |       |   |         |

### ๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์

#### ๕.๖ เส้นทางคมนาคม

ในเขตอบต.วังขอนขว้างมีเส้นทางคมนาคมในพื้นที่อบต.วังขอนขว้างที่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ร้อยละ ๘๐ เป้าหมายคือต้องการให้ได้มากกว่านี้หรือร้อยละ ๑๐๐ โดยผู้บริหารมีนโยบายที่จะดำเนินการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กทุกสาย ปัญหาคือ อบต.วังขอนขว้างไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากพื้นที่ยังไม่เป็นที่สาธารณะ จะดำเนินการได้ก็ต่อเมื่อต้องเป็นที่สาธารณะ

## ๖. ระบบเศรษฐกิจ

### ๖.๑ การเกษตร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ร้อยละ ๗๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว มันสำปะหลัง ดังนี้

- |                    |        |    |                        |
|--------------------|--------|----|------------------------|
| - อาชีพเกษตรกรรม   | ร้อยละ | ๗๐ | ของจำนวนประชากรทั้งหมด |
| - อาชีพเลี้ยงสัตว์ | ร้อยละ | ๑๓ | ของจำนวนประชากรทั้งหมด |
| - อาชีพรับจ้าง     | ร้อยละ | ๘  | ของจำนวนประชากรทั้งหมด |
| - อาชีพค้าขาย      | ร้อยละ | ๙  | ของจำนวนประชากรทั้งหมด |

### ๖.๒ การประมง

(ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้างไม่มีการประมง)

### ๖.๓ การปศุสัตว์

- เป็นการประกอบกิจการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร ปลา

### ๖.๔ การบริการ

- |               |   |      |
|---------------|---|------|
| โรงแรม        | ๑ | แห่ง |
| ร้านอาหาร     | ๖ | แห่ง |
| โรงพยาบาลนตรี | - | แห่ง |
| สถานีขนส่ง    | ๑ | แห่ง |
| ร้านเกมส์     | ๑ | แห่ง |

### ๖.๕ การท่องเที่ยว

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ไม่มีแหล่งท่องเที่ยว แต่ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีต่างๆ การจัดสร้างสวนสาธารณะสำหรับใช้พักผ่อนหย่อนใจ

### ๖.๖ อุตสาหกรรม

- กิจการโรงงานอุตสาหกรรม	จำนวน	-	แห่ง
- กิจการโรงสีข้าว	จำนวน	๑	แห่ง

### ๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- ปิมน้ำมันและก๊าซ (ปิ๊มหลอด)	จำนวน	-	แห่ง
- ขายของชำ	จำนวน	๑๐	แห่ง
- ลานตากข้าว	จำนวน	๖	แห่ง
- ร้านก๋วยเตี๋ยว	จำนวน	๖	แห่ง
- ร้านขายส้มตำ	จำนวน	๓	แห่ง
- ร้านซ่อมมอเตอร์ไซด์	จำนวน	๔	แห่ง
- ร้านเสริมสวย	จำนวน	๒	แห่ง
- ร้านตัดเสื้อผ้า	จำนวน	๒	แห่ง
- ร้านจำหน่ายปุ๋ย	จำนวน	๑	แห่ง
- มีกลุ่มอาชีพเกษตร	จำนวน	๖	กลุ่ม

### ๖.๘ แรงงาน

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ - ๖๐ ปี อยู่ในกำลังแรงงาน ร้อยละ ๙๕ เมื่อเทียบกับอัตราส่วนกับจังหวัด ร้อยละ ๗๓.๙๙ ซึ่งสูงกว่ามาก แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ - ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้ง ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง พบปัญหาและความต้องการความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

#### ๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง

#### ๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพื่อเพิ่ม

#### ๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

#### ๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### ๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- การจัดวางระบบผังเมืองรวม
- การจัดเก็บและกำจัดขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดล้อม
- การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

#### ๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้างนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลวังขอนขว้างคือ

“ตำบลน่าอยู่ ชุมชนมีความเข้มแข็ง เศรษฐกิจดีมีคุณภาพชีวิต เพิ่มประสิทธิภาพพัฒนาระบบการบริหารจัดการ” เพื่อให้ประชาชนมีการพัฒนาคุณภาพชีวิต จิตใจ และคุณธรรม เพื่อเพิ่มความสามารถในการพัฒนาท้องถิ่นได้เป็นอย่างดี มีการพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้ ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้พอเพียงต่อการดำรงชีพ พัฒนาด้านการเมืองการปกครองและระบบการบริหารจัดการภายในอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลวังขอนขว้างเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลวังขอนขว้าง ได้กำหนดไว้ ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### # ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านตำบลน่าอยู่

- ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาระบบจราจรพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภคและเพื่อการเกษตร พัฒนาเกี่ยวกับสาธารณสุข พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และประเพณีวัฒนธรรม การป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิต นันทนาการและการกีฬา ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สวัสดิการและสังคม สงเคราะห์ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### # ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้เข้มแข็ง

- สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพในตำบล สนับสนุนการแก้ไขปัญหาความยากจน สนับสนุนการบริหารงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

#### # ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน ฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ ส่งเสริมสินค้าผลิตภัณฑ์ของแต่ละกลุ่ม อดหนุนกลุ่มอาชีพในตำบล จัดหาและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การประกอบอาชีพของกลุ่มต่างๆ

- พัฒนาเศรษฐกิจ ส่งเสริมงานสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน ส่งเสริมการปลูกพืชหมุนเวียน ส่งเสริมศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร

#### # ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

- พัฒนาด้านการเมืองการปกครอง ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ ประชาคมทุกระดับ รมรงค์การใช้ สิทธิของประชาชนในระบบประชาธิปไตย

- พัฒนาระบบบริหารและการจัดการภายใน การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรของ อบต. การพัฒนารายได้ของ อบต. ส่งเสริมการศึกษาให้แก่บุคลากรของ อบต. พัฒนาและเผยแพร่กิจกรรมประจำปี จัดหาครุภัณฑ์สำนักงาน จัดหา วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน จัดบริการ อบต.เคลื่อนที่ โครงการศึกษาดูงาน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่ จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่ง ภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข สุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ**

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจ**

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลล่วงหน้าได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง จะดำเนินการ มีดังนี้

### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๑ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๖.๑.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.๑.๓ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๑.๔ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๖.๑.๖ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๖.๒.๒ การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๖.๒.๓ การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๖.๒.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ 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 จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

#### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

#### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อม

ภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

## ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลาเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> <li>มีมนุษยสัมพันธ์ดี</li> <li>ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>ไม่ปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในปัจจุบันที่เทคโนโลยีสมัยใหม่</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</li> <li>มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนางาน</li> <li>บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</li> <li>มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> </ol>

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง(ใหม่)	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๗ งานกิจการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p><b>๔. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๔.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p><b>๑. สำนักปลัด อบต.</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผนงาน</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <p><b>๔. กองสวัสดิการสังคม</b></p> <p>๔.๑ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๔.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี

๑. สำนักปลัด

๑.๑ พนักงานส่วนตำบล	๖	อัตรา
๑.๒ พนักงานครู	๓	อัตรา
๑.๓ ลูกจ้างประจำ	๑	อัตรา
๑.๔ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๔	อัตรา
๑.๕ พนักงานจ้างทั่วไป	๕	อัตรา

๒. กองคลัง

๒.๑ พนักงานส่วนตำบล	๕	อัตรา
๒.๓ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	อัตรา

๓. กองช่าง

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๓.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	อัตรา

๔. กองสวัสดิการสังคม

๔.๑ พนักงานส่วนตำบล	๔	อัตรา
๔.๒ พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	อัตรา

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

๕.๑ พนักงานส่วนตำบล	๑	อัตรา
---------------------	---	-------

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตราค่าจ้าง ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงาน เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ ๓.๑.๓ เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)			
		พนักงาน	ลจ.ประจำ	พจน.ภารกิจ	พจน.ทั่วไป
สำนักปลัด	งานบริหารทั่วไป	๓	๑	๓	๕
	งานนโยบายและแผนงาน	๑	-	-	-
	งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	-	-
	งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	-	๑	-
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	๓	-	๑	-
	งานพัฒนารายได้	๑	-	๑	-
	งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	๑	-
กองช่าง	งานสำรวจและออกแบบ	๑	-	-	-
	งานควบคุมอาคาร	๒	-	-	-
	งานสาธารณสุขโรค	๑	-	๑	-
กองสวัสดิการสังคม	งานสังคมสงเคราะห์	๑	-	-	-
	งานพัฒนาชุมชน	๓	-	๑	-
หน่วยตรวจสอบภายใน	งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้น แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ใน ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาตำบลน่าอยู่
๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้เข้มแข็ง
๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

#### # ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาตำบลน่าอยู่

ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐาน พัฒนาระบบจราจรพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภคและเพื่อการเกษตร พัฒนาเกี่ยวกับสาธารณสุข พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และประเพณี วัฒนธรรม การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด นันทนาการและการกีฬา ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### # ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้เข้มแข็ง

- สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพในตำบล สนับสนุนการแก้ไขปัญหาความยากจน สนับสนุนการบริหารงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

### # ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน ฝึกอบรมกลุ่มอาชีพต่างๆ ส่งเสริมสินค้าผลิตภัณฑ์ของแต่ละกลุ่ม อุดหนุนกลุ่มอาชีพในตำบล จัดหาและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การประกอบอาชีพของกลุ่มต่างๆ

- พัฒนาเศรษฐกิจ ส่งเสริมงานสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน ส่งเสริมการปลูกพืชหมุนเวียน ส่งเสริมศักยภาพ และเพิ่มขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร

### # ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

- พัฒนาด้านการเมืองการปกครอง ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ ประชาคมทุกระดับ หนุนรงค์การใช้ สิทธิของประชาชนในระบบประชาธิปไตย

- พัฒนาระบบบริหารและการจัดการภายใน การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรของ อบต. การพัฒนารายได้ของ อบต. ส่งเสริมการศึกษาให้แก่บุคลากรของ อบต. พัฒนาและเผยแพร่กิจกรรมประจำปี จัดหาครุภัณฑ์สำนักงาน จัดหา วัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน จัดบริการ อบต.เคลื่อนที่ โครงการศึกษาดูงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาตำบล นำอยู่	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐาน</li> <li>- พัฒนาระบบจราจร</li> <li>- พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค และเพื่อ การเกษตร</li> <li>- พัฒนาเกี่ยวกับสาธารณสุข</li> <li>- พัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และประเพณี วัฒนธรรม</li> <li>- การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด</li> <li>- ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- ส่งเสริมสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์</li> <li>- อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- นักวิเคราะห์</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- นักจัดการงานช่าง</li> <li>- นายช่างโยธา/ผ.ช.นายช่างฯ</li> <li>- จพง.ธุรการ</li> <li>- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- ครู</li> <li>- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- พนักงานจ้างตามภารกิจ</li> <li>- คนงานทั่วไปทุกตำแหน่ง</li> </ul>
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านชุมชน มีความเข้มแข็ง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อ สุขภาพในตำบล</li> <li>- สนับสนุนการแก้ไขปัญหาความยากจน สนับสนุนการ บริหารงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- นักวิเคราะห์</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- จพง.พัฒนาชุมชน</li> <li>- จพง.ศูนย์เยาวชน</li> <li>- จพง.พัฒนาชุมชน</li> </ul>
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้าน เศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน ฝึกอบรมกลุ่ม อาชีพต่างๆ ส่งเสริมสินค้าผลิตภัณฑ์ของแต่ละกลุ่ม อุดหนุน กลุ่มอาชีพในตำบล จัดหาและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- นักวิเคราะห์</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- จพง.ธุรการ</li> </ul>

	<p>ประกอบอาชีพของกลุ่มต่างๆ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาเศรษฐกิจ ส่งเสริมงานสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน</li> <li>ส่งเสริมการปลูกพืชหมุนเวียน ส่งเสริมศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- จพง.พัฒนาชุมชน</li> <li>- ผช.จพง.พัฒนาชุมชน</li> <li>- นักวิชาการพัสดุ</li> <li>- ผช.จพง.พัสดุ</li> </ul>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- พัฒนาด้านการเมืองการปกครอง ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ ประชาคมทุกระดับ หนุนรงค์การใช้สิทธิของประชาชนในระบบประชาธิปไตย</li> <li>- พัฒนาระบบบริหารและการจัดการภายใน การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรของ อบต. การพัฒนารายได้ของ อบต. ส่งเสริมการศึกษาให้แก่บุคลากรของ อบต.พัฒนาและเผยแพร่กิจกรรมประจำปี จัดหาครุภัณฑ์สำนักงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน จัดบริการ อบต.เคลื่อนที่ โครงการศึกษาดูงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- นักวิเคราะห์ ฯ</li> <li>- นักทรัพยากรบุคคล</li> <li>- จพง.ธุรการ</li> <li>- ผช. จพง.ธุรการ</li> <li>- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>- ผช. จพง.ประชาสัมพันธ์</li> <li>- ผช.นักจัดการงานทั่วไป</li> <li>- ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- ครู ค.ศ.๒</li> <li>- ครู ค.ศ. ๑</li> <li>- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก</li> <li>- ผอ.กองคลัง</li> <li>- นักวิชาการจัดเก็บรายได้</li> <li>- นักวิชาการพัสดุ</li> <li>- จพง.การเงินและบัญชี</li> <li>- จพง.การคลัง</li> <li>- ลูกจ้างประจำ</li> <li>- ผช.จพง.จัดเก็บรายได้</li> <li>- ผช.จพง.พัสดุ</li> <li>- ผช. จพง.การคลัง</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- นักจัดการงานช่าง</li> <li>- นายช่างโยธา</li> <li>- นายช่างไฟฟ้า</li> <li>- ผช.นายช่างโยธา</li> <li>- นักพัฒนาชุมชน</li> <li>- จพง.พัฒนาชุมชน</li> <li>- ผช.จพง.พัฒนาชุมชน</li> <li>- คนงานทั่วไปทุกตำแหน่ง</li> </ul>

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>สำนักปลัด</b>								
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานบริหารงานทั่วไป</b>		๑	๑	๑	-	-	-	
๓	เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
๘	คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
	<b>งานนโยบายและแผนงาน</b>								
๙	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานกรเจ้าหน้าที</b>								
๑๐	นักทัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b>								
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี**

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>								
๑๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๑๓	ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๔	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองคลัง</b>								
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานการเงินและบัญชี</b>								
๑๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	เจ้าพนักงานการคลัง ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานพัฒนารายได้</b>								
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานพัสดุและทรัพย์สิน</b>								
๒๑	นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองช่าง</b>								
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>งานสำรวจและออกแบบ</b>								
๒๔	นักจัดการงานช่าง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี**

ที่	ชื่อตำแหน่งในสายงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>งานควบคุมอาคาร</b>								
๒๕	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	นายช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<b>งานสาธารณสุข</b>								
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองสวัสดิการ</b>								
๒๘	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>งานสังคมสงเคราะห์</b>								
๓๙	นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>งานพัฒนาชุมชน</b>								
๓๑	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๒	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>								
๓๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>รวม</b>	๓๒	๓๘	๓๘	๓๘	๖	-	-	

**หมายเหตุ**

- องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ๑ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง มีครู ๒ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ราย
- รวมทั้งสิ้นข้าราชการ ๒ ราย พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ราย จำนวนนักเรียน ๓๖ ราย

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน  
และประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ ตำแหน่ง วิทย ฐานะ ประเภท	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในชวงระยะเวลา 3 ปี			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	1	1	597,960	168,000	1	1	1	-	-	-	20,280	20,520	20,760	786,240	806,760	827,520	49,830
	สำนักปลัด																		
2	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	1	1	483,120	42,000	1	1	1	-	-	-	15,480	16,080	16,680	540,600	556,680	573,360	40,260
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	429,240	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,440	442,320	455,520	468,960	35,770
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	402,720	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	416,160	429,240	442,320	33,560
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	280,440	-	1	1	1	-	-	-	10,800	11,040	11,160	291,240	302,280	313,440	23,370
6	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	1	1	171,720	-	1	1	1	-	-	-	6,480	7,080	7,080	178,200	185,280	192,360	14,310
7	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ลจ.	1	1	284,520	-	1	1	1	-	-	-	8,880	9,600	8,640	293,400	303,000	311,640	23,710
8	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
9	ครู	(คศ.2)	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
10	ครู	(คศ.1)	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
11	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ทักษะ)	1	1	196,200	-	1	1	1	-	-	-	7,920	8,160	8,520	204,120	212,280	220,800	16,350
12	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
13	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(ทักษะ)	1	1	195,720	-	1	1	1	-	-	-	7,920	8,160	8,520	203,640	211,800	220,320	16,310
14	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ประชาสัมพันธ์	(ทักษะ)	1	1	142,920	-	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	148,680	154,680	160,920	11,910
15	คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ นักการ ภารโรง)	(ทั่วไป)	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
16	คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ ขับ รถยนต์ส่วนกลาง)	(ทั่วไป)	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000

17	คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ ขับรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	(ทั่วไป)	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
18	คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ ประจำรถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	(ทั่วไป)	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
19	คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ ขับรถยนต์บรรทุกขยะ)	(ทั่วไป)	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
<b>กองคลัง</b>																			
20	ผู้อำนวยการกองคลัง	ตัน	1	1	498,600	42,000	1	1	1	-	-	-	16,080	16,680	17,520	556,680	573,360	590,880	41,550
21	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	1	442,640	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	455,720	468,920	482,240	35,220
22	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	1	1	312,960	-	1	1	1	-	-	-	10,080	10,560	10,680	323,040	333,600	344,280	26,080
23	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	1	1	119,760	-	1	1	1	-	-	-	4,320	4,320	4,080	124,080	128,400	132,480	9,980
24	เจ้าพนักงานการคลัง	ปง./ชก.	1	-	-	-	1	1	1	1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่งวิทยฐานะประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปี			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(3)			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวนเงินเดือน(1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569					
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(ทักษะ)	1	1	161,880	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,840	7,080	168,360	175,200	182,280	13,490
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(ทักษะ)	1	1	169,800	-	1	1	1	-	-	-	6,840	7,080	7,440	176,640	183,720	191,160	14,150
27	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	(ทักษะ)	1	1	144,960	-	1	1	1	-	-	-	5,880	6,120	6,360	150,840	156,960	163,320	12,080
<b>กองช่าง</b>																			
28	ผู้อำนวยการกองช่าง	ตัน	1	1	490,800	42,000	1	1	1	-	-	-	15,720	16,440	16,920	548,520	564,960	581,880	40,900
29	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	1	-	-	-	1	1	1	1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม

30	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง	1	-	-	-	1	1	1	1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
31	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	239,640	-	1	1	1	-	-	-	9,720	10,080	10,440	249,360	259,440	269,880	19,970
32	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(ทักษะ)	1	1	153,840	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,080	166,560	173,280	12,820
<b>กองสวัสดิการสังคม</b>																			
33	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	1	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่าง
34	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	-	308,040	-	1	1	1	-	-	-	9,960	10,200	10,800	318,000	328,200	339,000	ว่าง
35	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง	1	-	-	-	1	1	1	1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
36	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ปง./ชง	1	-	-	-	1	1	1	1	-	-	297,900	9,720	9,720	297,900	307,620	317,340	กำหนดเพิ่ม
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(ทักษะ)	1	1	150,360	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	156,480	162,840	169,440	12,530
<b>หน่วยตรวจสอบใน</b>																			
38	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่าง
<b>รวม</b>			<b>38</b>	<b>29</b>	<b>7,666,760</b>	<b>336,000</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>38</b>	<b>6</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1,793,100</b>	<b>303,780</b>	<b>308,580</b>	<b>9,795,860</b>	<b>10,099,640</b>	<b>10,408,220</b>	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%																1,469,379	1,514,946	1,561,233	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																11,265,239	11,614,586	11,969,453	
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																<b>36.94</b>	<b>36.27</b>	<b>35.60</b>	

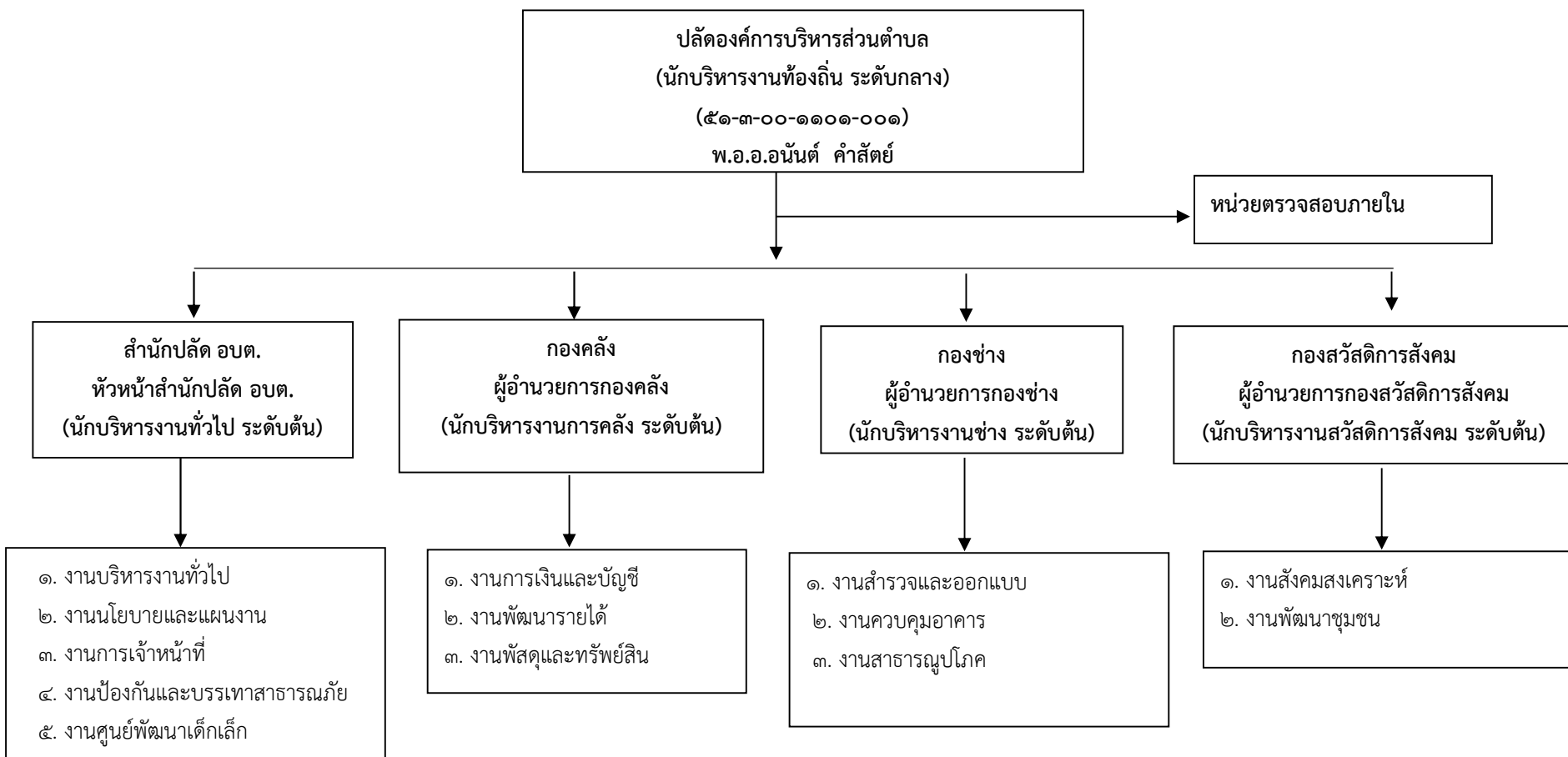
หมายเหตุ      ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 คือ 30,500,000 บาท

                  ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2567 คือ 32,025,000 บาท

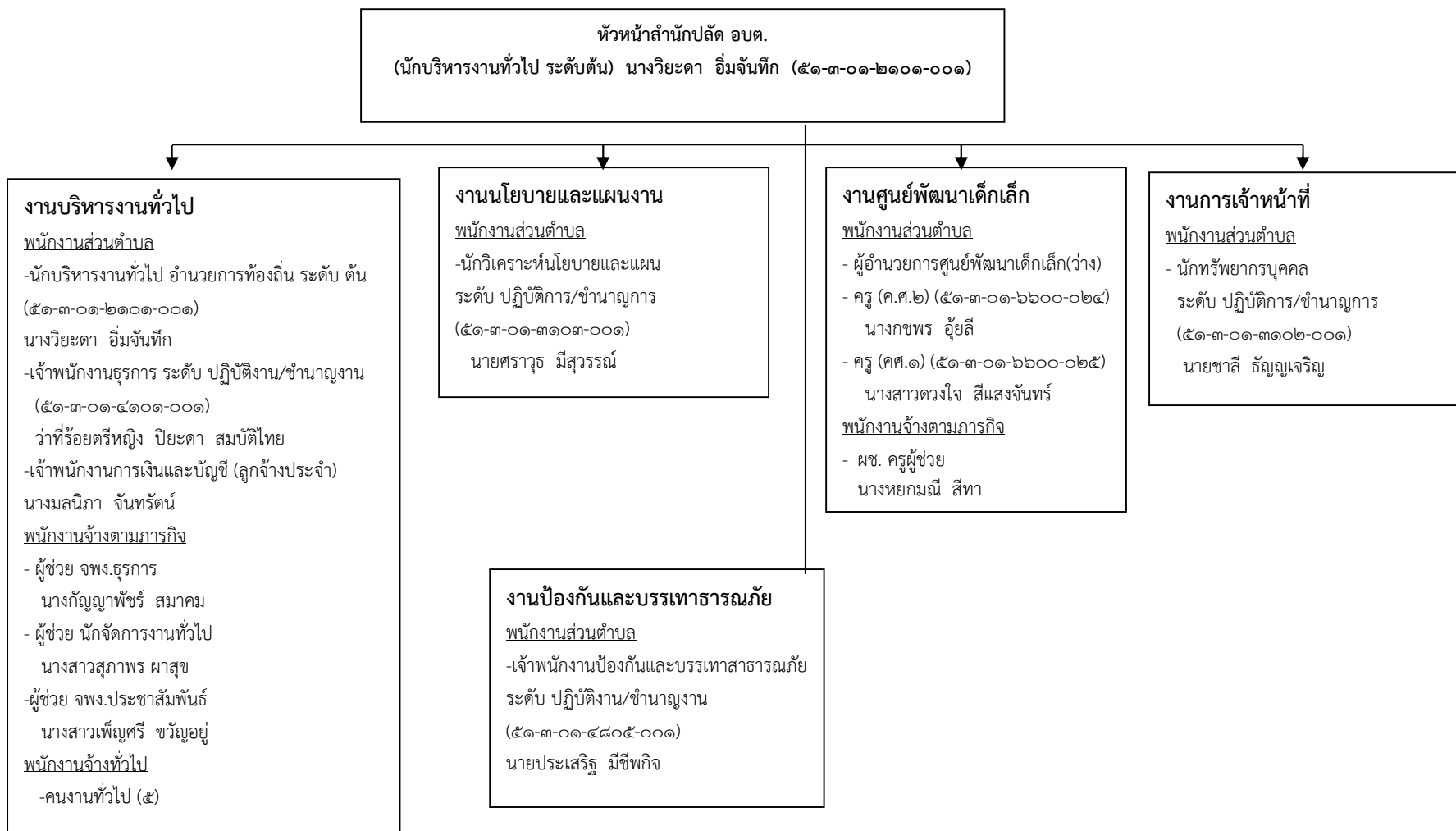
                  ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2569 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2568 คือ 33,626,250 บาท

## ๑๐. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)  
องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี



**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง สำนักปลัด อบต.  
องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี**

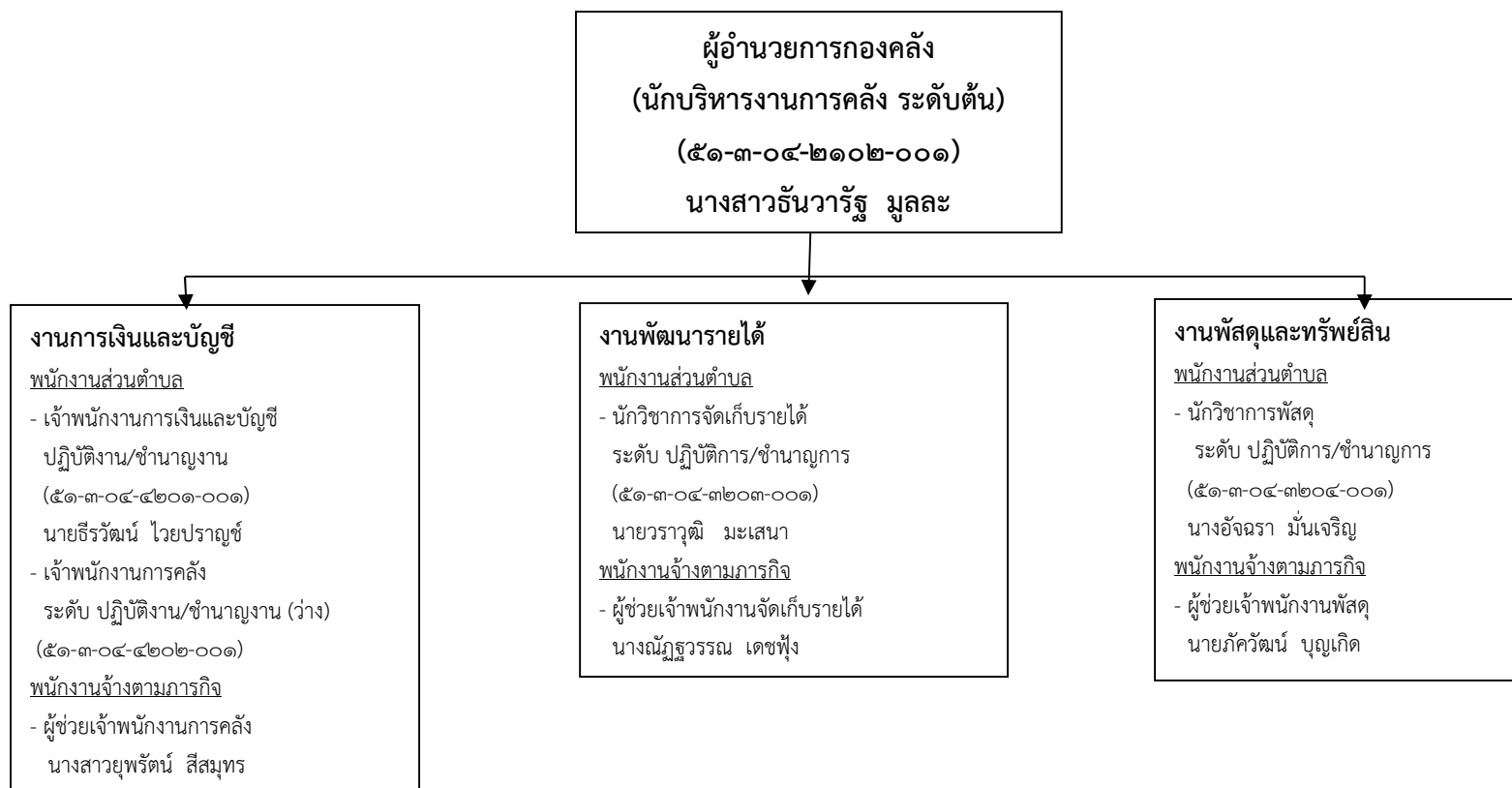


**\*\*พนักงานจ้างทั่วไป\*\***

นายวันชัย	ทหาชาติ	ตำแหน่ง	คณงาน
นายธีรศักดิ์	ทิพย์จันทร์	ตำแหน่ง	คณงาน
นายพนันท์	สาสิทธิ์	ตำแหน่ง	คณงาน
นายณรงค์	พงษ์กัน	ตำแหน่ง	คณงาน
นายกิตติศักดิ์	ปั้นเคลือบ	ตำแหน่ง	คณงาน

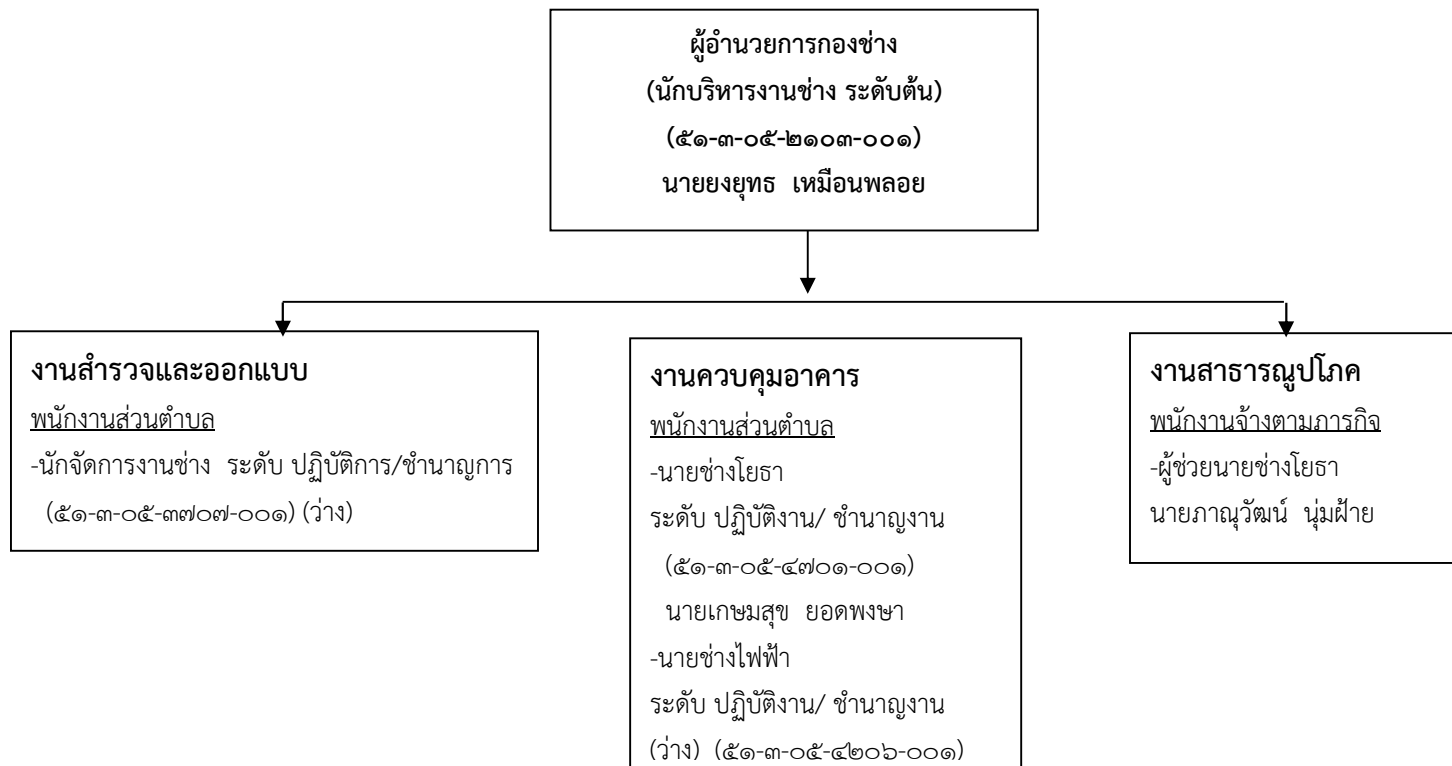
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓				
จำนวน	๒	-	-	-	๒	-	-	๑	๑	-	๑	๑	-	๘	๑	๔	๕

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองคลัง**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี**



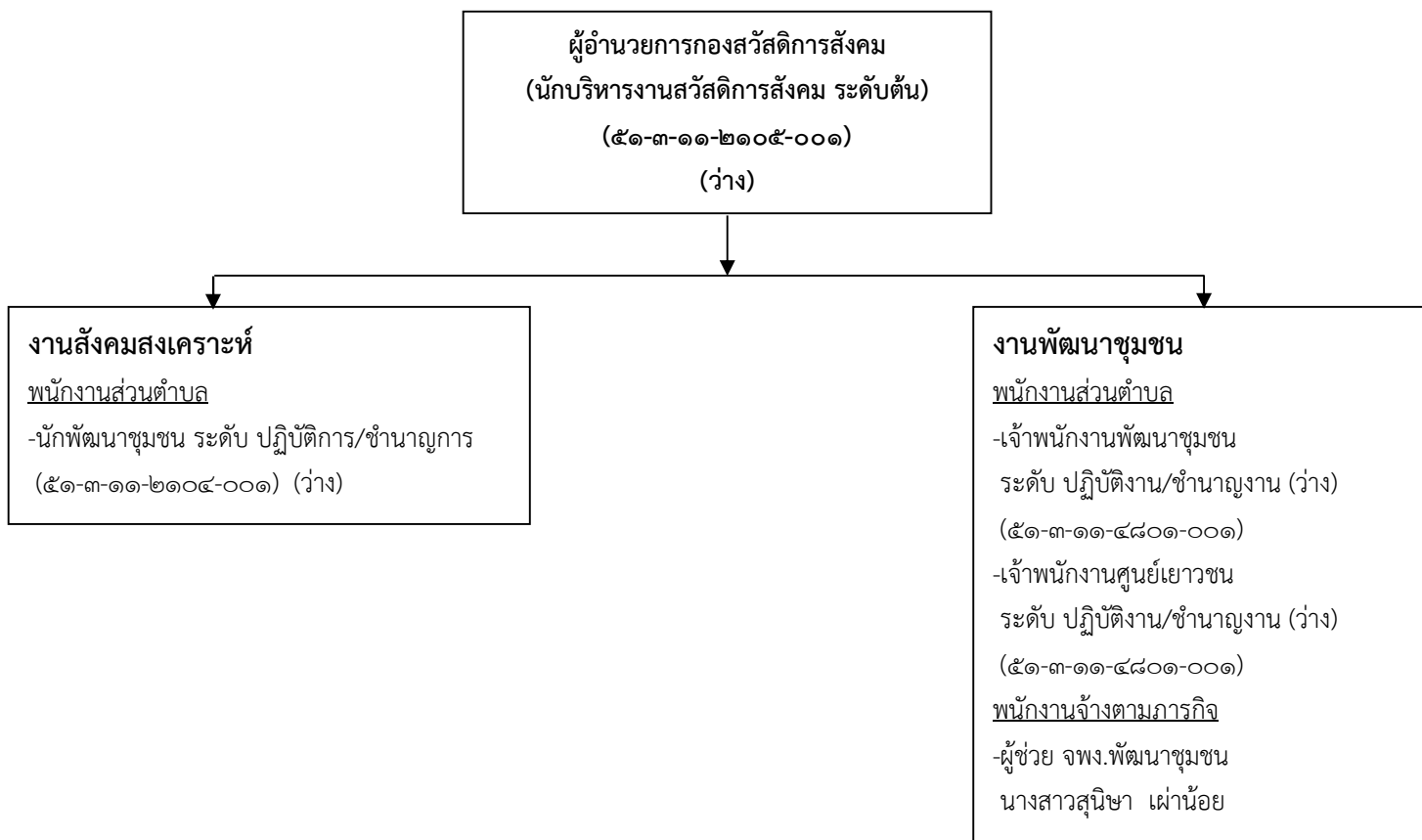
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส				
จำนวน	๑	-	-	๑	๑	-	-	๒	-	-	๔	-	๓	-

**โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองช่าง  
องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี**



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส				
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	๔	-	๑	-

โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง กองสวัสดิการสังคม  
องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			รวม	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชกพ.	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส				
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๔	-	๑	-

## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
1	พ.อ.อนันต์ คำ สัตย์	ร.ม.	51-3-00- 1101-001	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล	กลาง	51-3-00- 1101-001	ปลัดองค์การ บริหารส่วน ตำบล	กลาง	597,960  (49,830 X 12 )	84,000  ( 7,000 X 12 )	84,000  ( 7,000 X 12 )	765,960
	<b>สำนักปลัด</b>											
2	นางวิยะดา อิมจัน ทีก	ร.ป.ม.	51-3-01- 2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	51-3-01- 2101-001	หัวหน้าสำนัก ปลัด	ต้น	483,120  ( 40,260 X 12 )	42,000  ( 3,500 X 12 )	-	525,120
3	นายศราวุธ มีสุวรรณ	ร.ป.ม.	51-3-01- 3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	51-3-01- 3103-001	นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน	ชก.	429,240  ( 35,770X 12 )	-  -	-  -	429,240
4	นายชาติ ัญญเจริญ	ร.ป.ม.	51-3-01- 3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	51-3-01- 3102-001	นักทรัพยากร บุคคล	ชก.	402,720  ( 33,560 X 12 )	-  -	-  -	402,720
5	ว่าที่ ร.ต.หญิง ปิยะ ดา สมบัติไทย	บธ.บ. (การ บัญชี)	51-3-01- 4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	51-3-01- 4101-001	เจ้าพนักงาน ธุรการ	ชง.	280,440  ( 23,370 X 12 )	-  -	-  -	280,440
6	นายประเสริฐ มีชีพ กิจ	ปวส.(ไฟฟ้า กำลัง)	51-3-01- 4805-001	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณ ภัย	ปง.	51-3-01- 4805-001	เจ้าพนักงาน ป้องกันและ บรรเทาสาธารณ ภัย	ปง.	171,720  ( 14,310 X 12 )	-  -	-  -	171,720
7	นางมลนิภา จันทร์ตัน	ปวช. (พาณิชย กรรม)	-	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ลจ. ประจำ	-	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ลจ. ประจำ	284,520  ( 23,710 X 12 )	-  -	-  -	284,520

8	-	-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ต้น	-	-	-	-
9	นางกชพร อัยลี	ศษ.บ. (ปฐมวัยศึกษา)	51-3-01-6600-024	ครู คศ.2	(คศ.2)	51-3-01-6600-024	ครู คศ.2	(คศ.2)	-	-	-	-
10	นางสาวดวงใจ สีแสงจันทร์	ศษ.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	51-3-01-6600-025	ครู คศ.1	(คศ.1)	51-3-01-6600-025	ครู คศ.1	(คศ.1)	-	-	-	-
11	นางกัญญาพัชร สมาคม	ค.บ. (ภาษาอังกฤษ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(ทักษะ)	180,120	-	-	180,120
12	นางทยกมณี สีทา	ค.บ. (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
13	นางสาวสุภาพร ผาสุข	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	(ทักษะ)	196,200	-	-	196,200
14	นางสาวเพ็ญศรี ขวัญอยู่	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	(ทักษะ)	142,920	-	-	142,920
15	นายธีรศักดิ์ ทิพย์จันทร์	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	คนงาน			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
16	นายวันชัย ทาชาติ	มัธยมศึกษา	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000	-	-	108,000

		ตอนปลาย							( 9,000 X 12 )	-	-	
17	นายพนันท์ สาลีทอง	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 ( 9,000 X 12 )	-	-	108,000
18	นายกิตติศักดิ์ ปั้นคลีอบ	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 ( 9,000 X 12 )	-	-	108,000
19	นายณรงค์ พงษ์กัน	ประถมศึกษา	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 ( 9,000 X 12 )	-	-	108,000
	<b>กองคลัง</b>											
20	นางสาวฉันทารัฐ มูลละ	ร.ม.	51-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	51-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	498,600 ( 41,550 X 12 )	42,000 ( 3,500 X 12 )	-	540,600
21	นายวารวุฒิ มะเสนา	ศศ.บ.(การบัญชี)	51-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	51-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	442,640 ( 35,220 X 12 )	-	-	442,640
22	นางอัจฉรา มั่นเจริญ	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	51-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	51-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	312,960 ( 26,080 X 12 )	-	-	312,960
23	นายธีรวัฒน์ ไวยปราชัย	ปวช.(การบัญชี)	51-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	51-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	119,760 ( 9,980 X 12 )	-	-	119,760
24	-	-	51-3-04-4202-001	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง./ชก.	51-3-04-4202-001	เจ้าพนักงานการคลัง	ชง./ชก.	297,900 ( ค่ากลางเงินเดือน )			297,900
25	นายภักดิ์วัฒน์ บุญเกิด	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(ทักษะ)	161,880 ( 13,490 X 12 )	-	-	161,880
26	นางณัฐวรรณ เดชฟุ้ง	บธ.บ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	(ทักษะ)	169,800 ( 14,150 X 12 )	-	-	169,800
27	นางสาวยุพรัตน์ สี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยเจ้า	(ทักษะ)	144,960	-	-	144,960

	สมุทร	(การตลาด)		การคลัง			พนักงานการคลัง		( 12,080 X 12 )	-	-	
	<b>กองช่าง</b>											
28	นายยงยุทธ เหมือนพลอย	รป.ม.	51-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	51-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	490,800 ( 40,900 X 12 )	42,000 ( 3,500 X 12 )	- -	532,800
29	-	-	51-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	51-3-05-3707-001	นักจัดการงานช่าง	ปก./ชก.	355,320 ( ค่ากลาง เงินเดือน )			355,320
30	-	-	51-3-05-4206-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	51-3-05-4206-001	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	297,900 ( ค่ากลาง เงินเดือน )			297,900

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน *			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
31	นายเกษมสุข ยอดพงษา	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	51-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	51-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	239,640 ( 19,970 X 12 )	- -	- -	239,640
32	นายภาณุวัฒน์ นุ่มฝ้าย	ปวส. (การก่อสร้าง)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(ทักษะ)		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(ทักษะ)	153,840 ( 12,820 X 12 )	- -	- -	153,840 -
	<b>กองสวัสดิการสังคม</b>											
33	-	-	51-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	51-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	ต้น	393,600 ( ค่ากลาง	42,000 ( 3,500 X 12 )	- -	435,600

									เงินเดือน )			
34	-	-	51-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	51-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	308,040 ( 25,670 X 12 )	- -	- -	308,040
35	-	-	51-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	51-3-11-4801-001	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ปง./ชง.	297,900 ( ค่ากลาง เงินเดือน )			297,900
36	-	-	51-3-11-4803-001	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ปง./ชง.	51-3-11-4803-001	เจ้าพนักงานศูนย์เยาวชน	ปง./ชง.	297,900 ( ค่ากลาง เงินเดือน )			297,900
37	นางสาวสุณิษา เผ่าน้อย	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(ทักษะ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(ทักษะ)	150,360 ( 12,530 X 12 )	- -	- -	150,360
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>											
38	-	-	51-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชจ./ชก.	51-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	355,320 ( ค่ากลาง เงินเดือน )			355,320

## ๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้างเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการ

หล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลวังขอนขว้าง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

