

แผนอัตรากำลัง ๓ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก
อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๓
๒. วัตถุประสงค์.....	๔
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี	๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ.....	๑๕
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ปี.....	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๔๐

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียม

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานมากขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการสารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น 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 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่เทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติการ และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ

นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น ^๓

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกมีความครบถ้วน สามารถดำเนินกิจการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ว่ามีปัญหาด้านใดบ้าง และพิจารณาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

สภาพปัญหา แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เส้นทางคมนาคมขนส่งในพื้นที่ส่วนมากยังเป็นถนนลูกรัง ทำให้การเดินทางสัญจรไม่สะดวก

๑.๒ จำนวนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคยังมีไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๑.๓ จำนวนไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ

๑.๔ ท่อระบายน้ำ ทางระบายน้ำยังไม่เพียงพอกับพื้นที่

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ

๒.๒ ตลาดรับซื้อพืชผลทางการเกษตรอยู่ห่างจากพื้นที่

๒.๓ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอกับความต้องการ

๒.๔ ต้นทุนการผลิตสูง ทำให้ประชาชนมีรายได้ต่ำ

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมา

๓.๒ การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนยังไม่ทั่วถึง

๓.๓ ปัญหาการตั้งครุฑก่อนวัยอันควรของเยาวชน

๓.๔ การรวมกลุ่มของ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความต่อเนื่อง และขาดการพัฒนา

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

๔.๑ ปัญหาประชาชนในพื้นที่ยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของทางราชการเท่าที่ควร

๔.๒ ปัญหาด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานยังล้าหลัง จำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน

๔.๓ บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานได้อย่างทันเวลา และถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

๕.๑ ประชาชนในพื้นที่บางส่วนยังขาดความร่วมมือร่วมใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ขาดการส่งเสริมการใช้แหล่งทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่เพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยว

๕.๓ ปัญหาเรื่องการจัดการขยะภายในครัวเรือน ยังดำเนินการไม่ครอบคลุมเนื่องจากยังมีประชาชนบางส่วนยังไม่เห็นถึงความสำคัญและไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร

๖. ด้านการสาธารณสุข

๖.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกในเขตพื้นที่

๖.๒ ปัญหาด้านการขาดความมีวินัยในการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพ

๖.๓ ปัญหาภาวะจำนวนผู้ป่วยโรคเรื้อรังในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น

๖.๔ ปัญหาภาวะการณเกิดโรคอุบัติใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

๖.๕ ปัญหาด้านการละเลยและขาดความใส่ใจในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อต่างๆ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ปัญหาเด็กนักเรียนและเยาวชนออกจากระบบการศึกษาภาคบังคับ

๗.๒ ปัญหาด้านการขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ซ่อมแซมและปรับปรุงถนนลูกรังที่ชำรุด ก่อสร้างถนนลาดยาง หรือ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กเพิ่มเติม

๑.๒ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่มีคุณภาพให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๑.๓ จัดหา ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างให้เพียงพอ

๑.๔ ก่อสร้างท่อระบายน้ำ ทางระบายน้ำให้เพียงพอกับพื้นที่

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมการให้ความรู้ในด้านการเพาะปลูกและการรวมกลุ่มเพื่อป้องกันปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำอันเนื่องมาจากผลผลิตล้นตลาด

๒.๒ ส่งเสริมการรวมกลุ่มกันในการรับซื้อพืชผลทางการเกษตร

๒.๓ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอกับความต้องการ

๒.๔ ส่งเสริมการให้ความรู้ในด้านการลดต้นทุนการผลิต

๓. ด้านสังคม – การศึกษา

๓.๑ วางมาตรการและดำเนินกิจกรรมดูแลป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดให้เข้มงวด

๓.๒ วางมาตรการและจัดกิจกรรมในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนให้ทั่วถึง

๓.๓ ส่งเสริมและให้คำแนะนำให้ความรู้กับเยาวชน ดึงเยาวชนที่ไม่ได้รับการศึกษา หรือออกจากระบบการศึกษาให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา

๓.๔ ให้คำแนะนำให้ความรู้กับเยาวชนและส่งเสริมให้ผู้ปกครองเกิดความตระหนักถึงปัญหาของการท้องในวัยเรียน การตั้งครรรค์ก่อนวัยอันควร

๓.๕ ส่งเสริมการรวมกลุ่มของ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้มีความต่อเนื่อง และพัฒนาต่อยอด

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

๔.๑ ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนในพื้นที่เล็งเห็นถึงความสำคัญ และให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของทางราชการ

๔.๒ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ทันสมัยรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงให้มีจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจในการให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานได้อย่างทันเวลา และถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

๕.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีจิตสำนึก ตระหนักถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ และความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ส่งเสริมการใช้แหล่งทรัพยากรธรรมชาติในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างเป็นรูปธรรม

- ๕.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนที่ยังไม่ให้ความร่วมมือตระหนักถึงปัญหาเรื่องการจัดการขยะภายในครัวเรือน และส่งเสริมต่อยอดให้กับผู้ที่ดำเนินกิจกรรมอยู่แล้วให้เห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม
๖. ด้านการสาธารณสุขเช่น
- ๖.๑ ส่งเสริมให้มีการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา โรคไข้เลือดออกอย่างทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์
 - ๖.๒ ส่งเสริมให้และสนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพ
 - ๖.๓ มีการส่งเสริมให้ความรู้และรณรงค์เพื่อป้องกันปัญหาการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง
 - ๖.๔ มีการส่งเสริมให้ความรู้และรณรงค์ให้ประชาชนป้องกันตนเองจากการติดโรคอุบัติใหม่ต่าง ๆ และวิธีการป้องกันและดูแลรักษาตนเอง
๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๗.๑ การส่งเสริมให้ความรู้และแนะแนวทางการป้องกันปัญหาเด็กนักเรียนและเยาวชน ออกจากระบบการศึกษาภาคบังคับ
 - ๗.๒ ส่งเสริมการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ได้ดังนี้

๕.๑ การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา๖๗(๑))
- (๒) รักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่ง

ปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

- (๓) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร(มาตรา๖๘(๑))
- (๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น(มาตรา๖๘(๒))
- (๕) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ(มาตรา๖๘(๓))
- (๖) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ(มาตรา๑๖(๔))
- (๗) การสาธารณสุขการ(มาตรา๑๖(๕))

๕.๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ(มาตรา๖๗(๓))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ(มาตรา๖๗(๖))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา

๖๘(๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา
- (๕) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา๑๖(๕))
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(มาตรา๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา๖๘(๘))
- (๓) การวางผังเมือง(มาตรา๖๘(๑๓))
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา๑๖(๑๗))

๕.๑.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์(มาตรา๖๘(๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว(มาตรา๖๘(๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร(มาตรา๖๘(๗))
- (๔) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. (มาตรา ๖๘(๙))
- (๕) ให้มีตลาด(มาตรา๖๘(๑๐))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์(มาตรา๖๘(๑๑))
- (๗) การท่องเที่ยว(มาตรา๖๘(๑๒))
- (๘) การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพ(มาตรา๑๖(๖))
- (๙) การพาณิชย์กรรม และการส่งเสริมการลงทุน(มาตรา๑๖(๗))

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล(มาตรา๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่างๆ(มาตรา๑๗(๑๒))

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปประเพณีจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม(มาตรา๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา(มาตรา๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา๑๗(๑๘))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร(มาตรา๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น(มาตรา๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก

“สาธารณสุขปลอดภัย ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความยั่งยืน มีการบริหารจัดการที่ดี”

หมายเหตุ: มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๑

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของชุมชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดจิตสำนึก เกิดความตระหนักรู้ร่วมกันในการดำเนินการแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังและยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้มีการจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยส่วนรวม

๕.๒ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม

จุดแข็ง(Strength)	จุดอ่อน(Weak)
<p>๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกที่ชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามภารกิจ</p> <p>๒. มีแผนพัฒนาและมีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น</p> <p>๓. มีคำสั่งแบ่งงาน มอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น</p> <p>๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย</p> <p>๕. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปฏิบัติงาน</p> <p>๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและความเหมาะสม</p> <p>๗. ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงสามารถเข้าใจถึงปัญหาของพื้นที่และประชาชน</p> <p>๘. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเองทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ</p> <p>๙. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว</p>	<p>๑. บุคลากรยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน</p> <p>๒. ความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกในเรื่องการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนมีเพิ่มมากขึ้นตามสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ</p> <p>๓. มีระเบียบกฎหมายใหม่ๆจำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์</p> <p>๔. การโอน(ย้าย)และการบรรจุใหม่ของบุคลากรทำให้งานขาดความต่อเนื่องและขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน</p> <p>๕. ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร</p> <p>๖. งบประมาณในการพัฒนาค่อนข้างจำกัดทำให้ตอบสนองต่อความต้องการและความเดือดร้อนของประชาชนยังไม่ครอบคลุม</p> <p>๗. ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีแนวความคิดในการประกอบอาชีพแบบเดิมเช่นการปลูกพืชเชิงเดี่ยว</p> <p>๘. งบประมาณค่อนข้างน้อยทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังไม่ได้เพียงพอ</p>

โอกาส(Opportunity)	ภัยคุกคาม(Threat)
<p>๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจอำนาจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น</p> <p>๒. มีแนวโน้มได้รับรายได้เพิ่มขึ้นจากการจัดสรรงบประมาณและการจัดเก็บภาษีในพื้นที่</p> <p>๓.กฎหมายกระจายอำนาจเอื้อต่อการบริหารงานคำสั่งแบ่งงาน มอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น</p> <p>๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย</p> <p>๕. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปฏิบัติงาน</p> <p>๖. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกและความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น</p> <p>๗. มีวัดจำนวน ๖ แห่งและมีสถิตจำนวน ๑ แห่งอยู่ในเขตพื้นที่ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของประชาชนและเยาวชนในพื้นที่ได้</p> <p>๘. มีสถานศึกษาอยู่ในเขตพื้นที่ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ ศูนย์ และโรงเรียนจำนวน ๖ แห่ง</p> <p>๙. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในพื้นที่จำนวน ๓ แห่งซึ่งสามารถให้บริการขั้นพื้นฐานให้กับประชาชนในพื้นที่ได้</p>	<p>๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจบางภารกิจมีความคลุมเครือไม่ชัดเจน</p> <p>๒. การให้ความเป็นอิสระจากส่วนกลางยังไม่สมบูรณ์ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับตรวจสอบ</p> <p>๓. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนและบางครั้งจัดสรรงบประมาณมาล่าช้ากว่ากำหนด</p> <p>๔. ราคาพืชผลทางการเกษตรมีราคาตกต่ำเนื่องจากกลไกทางการตลาด</p> <p>๕. เด็กและเยาวชนในพื้นที่ประสบปัญหาออกจากระบบการศึกษาก่อนวัย ปัญหาการท้องก่อนวัยอันควรเพิ่มขึ้น</p> <p>๖. จำนวนผู้ป่วยโรคเรื้อรังและผู้ป่วยฉุกเฉินในพื้นที่มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น</p>

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ (๑) สำนักปลัด อบต. (๒) กองคลัง (๓) กองช่าง (๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมทั้งสิ้นจำนวน ๔๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัดอบต. กองคลัง กองช่างและกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ จึงต้องมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา โดยเป็นข้าราชการจำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๗ อัตรา โดยแบ่งเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ซึ่งส่งผลให้มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้นจำนวน ๕๓ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๑ อัตราคือ

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัด และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ภาระงานที่มีในปัจจุบัน

งานตรวจสอบป้องกันการรั่วไหลเสียหายในการใช้จ่ายเงินและทรัพย์สินของทางราชการ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานในฐานะที่เป็นเครื่องมือของผู้บริหาร ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการตรวจสอบการดำเนินงานการบริหารจัดการงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ของหน่วยงานในสังกัด ตรวจสอบหลักฐานเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ ให้สอดคล้องกับแผนงาน โครงการและนโยบายของส่วนราชการ กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินความเสี่ยง การประเมินประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และเทคนิควิธีตรวจสอบ เสนอแนะนโยบายและแนวทางตรวจสอบ มาตรการการควบคุมภายใน เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ยังไม่มีผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญโดยตรง และเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักปลัดอบต.

๒. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานทางด้านสาธารณสุข ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วินิจฉัยปัญหาพัฒนาทางด้านสาธารณสุข เช่น การสุขศึกษา การส่งเสริมสุขภาพ การสุขภาพ และการควบคุมโรค เป็นต้น เพื่อเสนอแนะนโยบาย วางแผนงาน และดำเนินงานด้านการสาธารณสุข วัดและประเมินผล กำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศ นิเทศควบคุมติดตามผลและประเมินผลงานด้านสาธารณสุข การสอนและอบรมด้านสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ภาระงานที่มีในปัจจุบัน

ภารกิจงานของตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ซึ่งต้องรับผิดชอบงานด้านสาธารณสุข วินิจฉัยปัญหาพัฒนาด้านสาธารณสุข สุขศึกษา การส่งเสริมสุขภาพ การสุขภาพ และการควบคุมโรค เพื่อเสนอแนะนโยบาย วางแผนงาน และดำเนินงานด้านการสาธารณสุข วัดและประเมินผล กำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศ ควบคุมติดตามผลและประเมินผลงานด้านสาธารณสุข การสอนและอบรมด้านสาธารณสุข เนื่องจากโครงสร้างงานของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีงานสาธารณสุขอยู่ในโครงสร้าง และยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงที่มีความรู้ความชำนาญทางด้านสาธารณสุขในการปฏิบัติงาน อีกทั้งภาระงานในปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลมีภาระหน้าที่ในเรื่องของการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา โรคไข้เลือดออก โรคเอดส์และภารกิจถ่ายโอนโดยเฉพาะงานด้านกองทุนสพสข. ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องมีผู้รับผิดชอบที่มีความรู้ความสามารถโดยตรงด้านสาธารณสุขรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง และทันต่อความต้องการ

๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมตลอดถึงภัยธรรมชาติและสาธารณภัยอื่นๆ เช่น อุทกภัย วาตภัย การป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ภาระงานที่มีในปัจจุบัน

ภารกิจงานของตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีพื้นที่ในความรับผิดชอบจำนวนมากถึง ๒๓๘.๘๐ ตร.กม. จำนวน ๑๔ หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านอยู่ห่างไกลกันมาก ประกอบกับพื้นที่ตำบลเขากระปุกเป็นพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดภัยธรรมชาติ เนื่องจากเป็นที่ราบเชิงเขาฤดูฝนเสี่ยงต่อการเกิดดินถล่ม น้ำป่าหลาก วาตภัย ในฤดูแล้งประสบภาวะแล้งขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค เนื่องจากในพื้นที่ไม่มีแม่น้ำไหลผ่าน และปัญหาไฟป่าในพื้นที่ซึ่งมีจำนวนมาก ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รับผิดชอบงานนี้อยู่จำนวนหนึ่งอัตรา แต่ไม่เพียงพอกับสภาพพื้นที่และปัญหาที่เกิดขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา

กองคลัง

๔. เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานทางการพัสดุทั่วไปของส่วนราชการ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดหา จัดซื้อ การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซมและบำรุงรักษา การทำบัญชี ทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษาใบสำคัญหลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุ การแทงจำหน่ายพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา การต่ออายุสัญญาและการเปลี่ยนแปลงสัญญาการซื้อ หรือสัญญาจ้าง และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ภาระงานที่มีในปัจจุบัน

เนื่องจากตำบลเขากระปุกมีพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวน ๑๔ หมู่บ้าน ในแต่ละปีมีโครงการก่อสร้างในพื้นที่เป็นจำนวนมาก จึงมีปริมาณงานในการทำสัญญาจ้างและมีการจัดซื้อ จัดหาพัสดุ วัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อใช้ในการปฏิบัติราชการจำนวนมาก เนื่องจากภารกิจปริมาณงานที่มีจำนวนมากดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่เดิมจำนวน ๑ อัตรา มีภาระปริมาณงานมากเกินไป ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันกับเวลา ส่งผลให้เกิดปัญหาความล่าช้าในการบริหารสัญญาจ้าง การจัดซื้อจัดจ้าง จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

๕. วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานทางวิศวกรรมโยธา ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการออกแบบและคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา การค้นคว้า วิเคราะห์วิจัย ทดสอบ หาข้อมูลและสถิติต่างๆ เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ประกอบการตรวจสอบวินิจฉัยงานวิศวกรรมโยธา การวางโครงการก่อสร้างในสาขาวิศวกรรมโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา ซึ่งงานดังกล่าวข้างต้นต้องมีลักษณะ ขนาด หรืออยู่ในประเภทตามที่กำหนดไว้สำหรับผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพวิศวกรรม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ภาระงานที่มีในปัจจุบัน

เนื่องจากตำบลเขากระปุกมีพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวน ๑๔ หมู่บ้าน ในแต่ละปีมีโครงการก่อสร้างในพื้นที่เป็นจำนวนมาก ทั้งด้านงานอาคาร งานทางและถนน งานวางท่อระบายน้ำ งานขุดลอกสระ

และมีภารกิจในด้านการตรวจแบบแปลนในการขออนุญาตปลูกสร้างอาคารประเภทต่างๆ และการออกแบบก่อสร้างต่างๆ ซึ่งต้องมีวิศวกรตรวจสอบและรับรองแบบแปลนในการก่อสร้าง จึงมีปริมาณงานที่จำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะสายอาชีพมาปฏิบัติหน้าที่ จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา เพิ่มจำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๖. ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานทางช่างสำรวจ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสำรวจเพื่อหาระยะ ระดับ มุม ลักษณะและขนาดของภูมิประเทศ การหาค่าพิกัดของจุดตำแหน่งต่างๆ การทำบันทึกข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ ที่ได้จากการสำรวจ การทำแผนที่ แบบต่างๆ โดยอาศัยข้อมูลจากการสำรวจและคำนวณราคาที่ดิน ทรัพย์สิน เพื่องานจัดกรรมสิทธิ์ที่ดิน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ภาระงานที่มีในปัจจุบัน

เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีภารกิจงานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ซึ่งต้องมีการสำรวจ รังวัด และจับพิกัดที่ดินและสิ่งปลูกสร้าง ประกอบกับพื้นที่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกมีจำนวนมากถึง ๒๓๘.๘๐ ตร.กม. และมีหมู่บ้านในความรับผิดชอบจำนวน ๑๔ หมู่บ้าน จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยนายช่างสำรวจเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗. ครูผู้ดูแลเด็ก อัตรานักเรียนผู้ช่วย จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติหน้าที่หลักเกี่ยวกับการจัดประสบการณ์เรียนรู้ การส่งเสริมการเรียนรู้ การบริหารจัดการชั้นเรียน การพัฒนาผู้เรียน การอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม การพัฒนาตนเอง และปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย

ภาระงานที่มีในปัจจุบัน

เนื่องจากในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความดูแลรับผิดชอบจำนวน ๔ ศูนย์ ซึ่งในจำนวน ๔ ศูนย์มีพนักงานครู ซึ่งเป็นข้าราชการรับผิดชอบดูแลจำนวน ๓ ศูนย์ คือ (๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองโรง (๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพระพุทธรบาทเขาลูกช้าง (๓) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาอ่างแก้ว สำหรับอีกหนึ่งศูนย์ฯ คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งเกตุ ยังไม่มีข้าราชการครูทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ และปัจจุบันศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งเกตุมีจำนวนเด็กเล็ก จำนวน ๓๓ คน มีบุคลากรที่ดูแลรับผิดชอบจำนวน ๒ อัตรา คือ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็ก จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก เพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา

๘. ภารโรง จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานในการเปิด ปิด ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ดูแลรักษาความสะอาดและทำความสะอาดภายในอาคารต่าง ๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และบริเวณโดยรอบศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ตัดหญ้า ตัดแต่งกิ่งไม้ ตันไม้ จัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ จัดสถานที่ ทำความสะอาดวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กหรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

ภาระงานที่มีในปัจจุบัน

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความดูแล จำนวน ๔ แห่ง คือ (๑) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองโรง มีครู ๑ คน พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ๑ คน มีเด็ก

นักเรียนจำนวน ๒๓ คน (๒) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพระพุทธบาทเขาลูกช้าง มีครู ๑ คน พนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ๑ คน มีเด็กนักเรียนจำนวน ๑๔ คน (๓) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งเกตต์ มีพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ๑ คน พนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ๑ คน มีเด็กนักเรียนจำนวน ๓๓ คน (๔) ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาอ่างแก้ว มีครู ๑ คน มีพนักงานจ้างทั่วไปตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก ๑ คน มีเด็กนักเรียน ๒๐ คน ซึ่งครูต้องทำหน้าที่ในการสอนเด็กและวางแผนการสอน การจัดกิจกรรมการสอน กิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีผู้ดูแลเด็กเป็นผู้ช่วยเหลือในการดูแลเด็กซึ่งเป็นเด็กเล็ก ยังช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ทุกศูนย์จึงขาดคนทำหน้าที่ทำความสะอาดบริเวณภายในศูนย์ ฯ และบริเวณรอบศูนย์ฯ โดยปัจจุบันครูและผู้ดูแลเด็กต้องแบ่งหน้าที่กันในการทำความสะอาดศูนย์ฯ ทำให้การดูแลเด็กไม่ทั่วถึงและไม่เพียงพอ เนื่องจากต้องมีการเว้นระยะห่างของเด็กเพื่อป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ ด้วย และต้องมีการทำความสะอาดศูนย์เพื่อป้องกันโรคติดต่อต่างๆ จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งภารโรงขึ้นจำนวน ๔ อัตรา เพื่อประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสี่แห่งเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายในอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีโครงสร้างหน้าที่ ความสำเร็จของส่วนราชการต่าง ๆ และการแบ่งงานภายในส่วนราชการภายใน ตามรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๑.สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลขานุการ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานการส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม - งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ <p>๑.๒งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ <p>๑.๔งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการอำนวยความสะดวก - งานการป้องกัน - งานการช่วยเหลือฟื้นฟู - งานการกู้ภัย 	<p>๑.สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานเลขานุการ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานการส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม - งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ <p>๑.๒งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ <p>๑.๔งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการอำนวยความสะดวก - งานการป้องกัน - งานการช่วยเหลือฟื้นฟู - งานการกู้ภัย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานการรับ -เบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๔ งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานการพัฒนารายได้ - งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการก่อสร้างและบูรณะถนน - งานการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานการประเมินราคา - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานการออกแบบ <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการสำรวจและแผนที่ - งานการวางผังพัฒนาเมือง - งานการควบคุมทางผังเมือง 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานการรับ -เบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๔ งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานการพัฒนารายได้ - งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษี <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการก่อสร้างและบูรณะถนน - งานการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานการประเมินราคา - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานการออกแบบ <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการสำรวจและแผนที่ - งานการวางผังพัฒนาเมือง - งานการควบคุมทางผังเมือง 	<p>- เพื่อ ให้ สอดคล้อง กับภารกิจ หน้าที่</p>

- งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	- งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง	
โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๑-๒๕๖๓)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค - งานการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานการขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานการระบายน้ำ - งานการจัดตกแต่งสถานที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีการศึกษา ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ - งานการศึกษานอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ	๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค - งานการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานการขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานการระบายน้ำ - งานการจัดตกแต่งสถานที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีการศึกษา ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ - งานการศึกษานอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ต้น)
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
สำนักปลัด(๑๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ชก.)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ปก.)
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ปก.)
นักวิชาการสาธารณสุข(ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ปก.)(ปก.)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ปง.)
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์(ประเภทผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองคลัง(๑๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ชง.)
นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ชก.)
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑			กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ปง.)
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
--------------------------	---	---	---	---	---	---	---	--

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ชง.) (ชง.)
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ปง.)
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานผลิตน้ำประปา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ปก.)
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ชง.)
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
ภารโรง	-	๔	๔	๔	+๔	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๔๙	๖๐	๖๐	๖๐	+๑๑	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่กำหนด)หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปี คิดจาก (๑) +(๒) +(๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น โดยประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๔๖,๗๗๕,๕๖๘	๔๗,๗๑๑,๐๗๙	๔๘,๖๖๕,๓๐๑

หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ และฉบับเพิ่มเติม(ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ๕เพื่อเป็นฐานในการคำนวณ ปี พ.ศ.๒๕๖๕ และปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการบวกเพิ่มอีกไม่เกินร้อยละ ๕ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้ประมาณการเพิ่มร้อยละ ๒

โดยปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ตั้งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายไว้ ๔๕,๘๕๘,๔๐๐

ปี ๒๕๖๔ = ๔๕,๘๕๘,๔๐๐ +(๔๕,๘๕๘,๔๐๐x๒%)=๔๕,๘๕๘,๔๐๐+๙๑๗,๑๖๘ = ๔๖,๗๗๕,๕๖๘

ปี ๒๕๖๕ = ๔๖,๗๗๕,๕๖๘ +(๔๖,๗๗๕,๕๖๘x๒%)=๔๖,๗๗๕,๕๖๘+๙๓๕,๕๑๑ = ๔๗,๗๑๑,๐๗๙

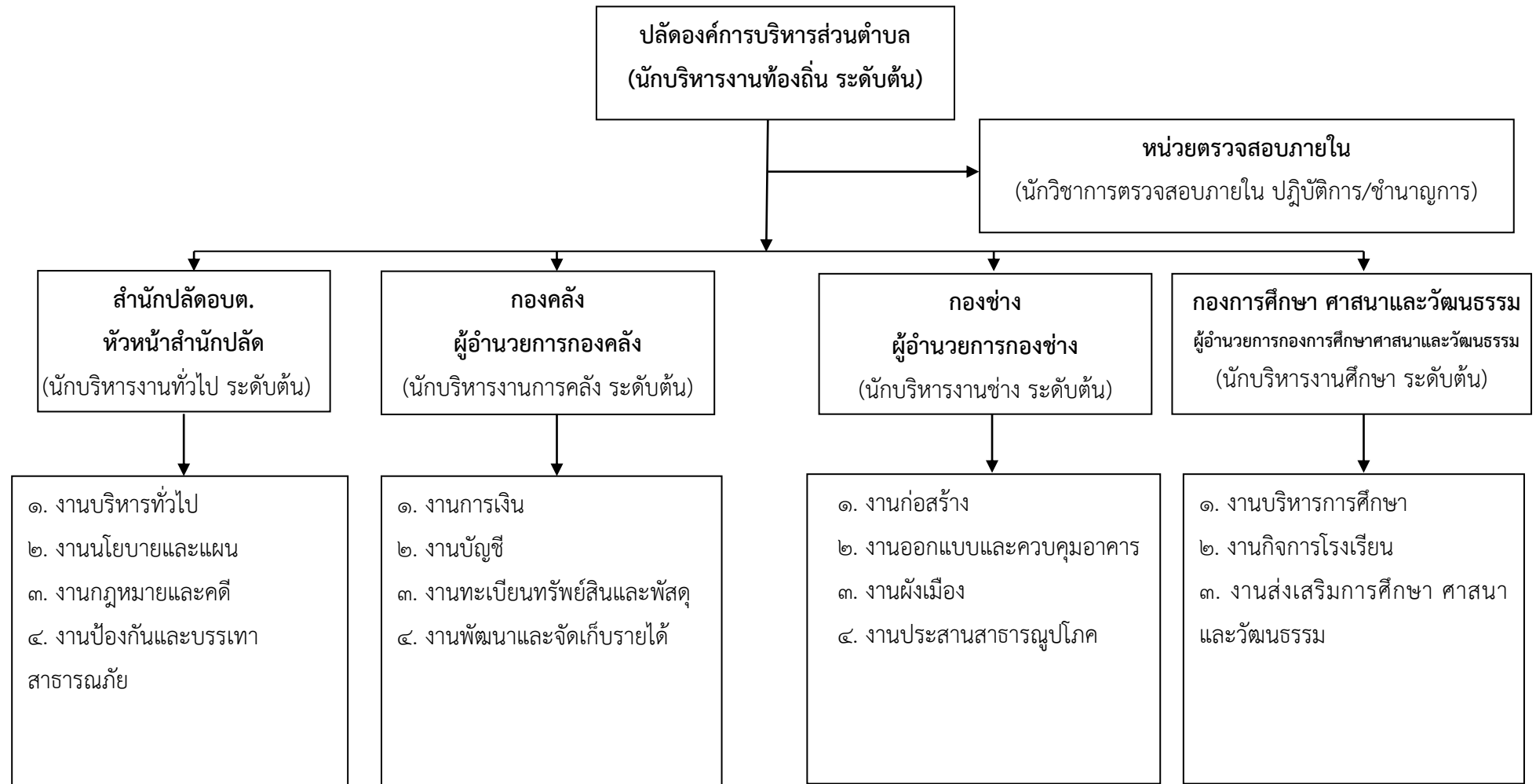
ปี ๒๕๖๖ = ๔๗,๗๑๑,๐๗๙ +(๔๗,๗๑๑,๐๗๙x๒%)=๔๗,๗๑๑,๐๗๙+๙๕๔,๒๒๒ = ๔๘,๖๖๕,๓๐๑

๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

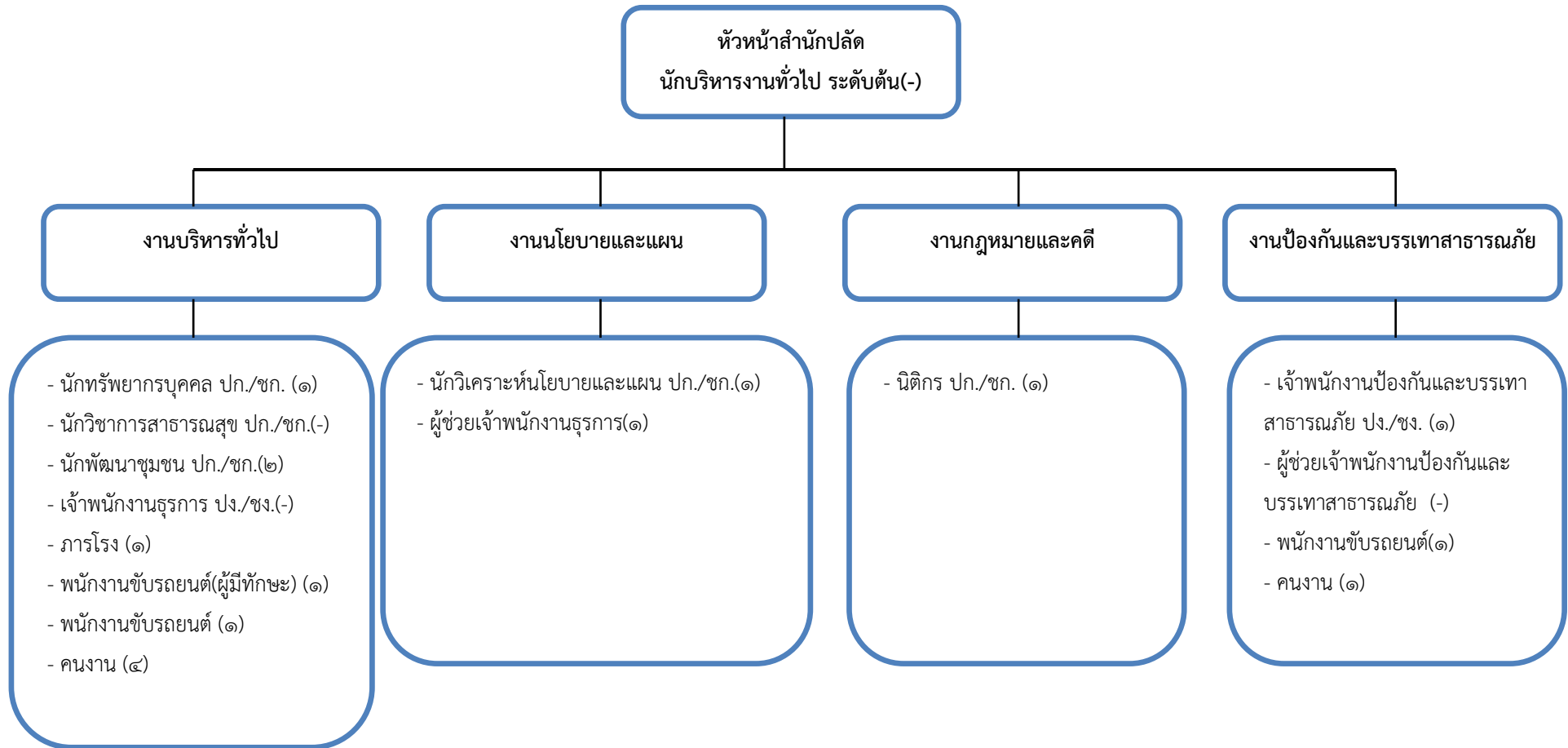
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๘๓,๗๒๐	๔๙๖,๙๒๐	๕๑๐,๒๔๐	(๓๕,๒๒๐)
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๑๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	(๑๖,๖๐๐)
๖	นิติกร	ปก.	๑	๑	๑๙๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	(๑๖,๖๐๐)
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๕๔๐	๒๔๙,๒๔๐	(๑๘,๘๔๐)
๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๘๐๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พนักงานจ้าง	ปจ.	๑	๑	๒๒๙,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๒๓๖,๖๔๐	๒๔๔,๕๖๐	๒๕๒,๒๔๐	(๑๙,๑๐๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๗๒๐	๑๒๕,๖๔๐	๑๓๐,๖๘๐	(๙,๖๗๐)
๑๓	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๒๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	๑๓๖,๘๐๐	(๑๐,๑๒๐)
๑๕	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	พนักงานขับรถยนต์		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	คนงาน		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง(๑๔)																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)
๒๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๓๔๑,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๕๘๐	๓๗๕,๒๒๐	(๒๘,๔๓๐)
๒๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
๒๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ พนักงานจ้าง	ปจ.	๑	๑	๑๑๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๒๑,๙๒๐	๑๒๖,๒๔๐	(๙,๔๔๐)
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๐,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๑๓๕,๔๘๐	๑๔๑,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	(๑๐,๘๕๐)
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๖๓,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๗๖,๕๒๐	๑๘๓,๖๐๐	(๑๓,๕๙๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
๒๖	กองช่าง(๐๕)																			
	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่างเดิม
๒๗	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐		กำหนดเพิ่ม
๒๘	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐		(๒๗,๙๖๐)
๒๙	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐		(๑๗,๓๐๐)
๓๐	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑	๑	๑๓๓,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐		(๑๑,๕๑๐)
	พนักงานจ้าง																			
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๑๒๐,๗๒๐	๑๒๕,๖๔๐	๑๓๐,๖๘๐		(๙,๖๗๐)
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐		(๙,๔๐๐)
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐		กำหนดเพิ่ม
๓๔	พนักงานผลิตน้ำประปา		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๓๕	พนักงานจตมาตรวัดน้ำประปา		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๓๖	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)																			
	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๓๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐		ว่างเดิม
๓๗	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑๙๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐		(๑๕,๘๔๐)
๓๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๕๔,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๒๖๔,๘๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๘๕,๘๘๐		(๒๑,๑๙๐)
๓๙	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		เงินอุดหนุน
๔๐	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		เงินอุดหนุน
๔๑	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		เงินอุดหนุน
๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๘๐,๖๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๘๐,๖๐๐	๑๙๑,๕๒๐	๒๐๓,๐๔๐		กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้าง																			
๔๓	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-		เงินอุดหนุน
๔๔	ผู้ดูแลเด็ก		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐		(๙,๐๐๐)
๔๕	ภารโรง		๔	-	๐	๐	๔	๔	๔	+๔	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐		กำหนดเพิ่ม
	รวม		๖๐	๔๓	๘,๖๔๘,๗๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๖๐	๖๐	๖๐	๑๑	-	-	๒,๔๙๖,๔๒๐	๓๑๓,๐๘๐	๓๑๗,๗๖๐	๑๑,๓๖๑,๒๒๐	๑๑,๖๗๔,๒๐๐	๑๑,๙๙๑,๙๖๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน๑๕%															๑,๗๐๔,๑๖๘	๑,๗๕๑,๑๓๐	๑,๗๙๘,๗๙๔		
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๓,๐๖๕,๒๘๘	๑๓,๔๒๕,๓๓๐	๑๓,๗๙๐,๗๕๔		
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗,๙๓	๒๘,๑๔	๒๘,๓๔		

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ปี

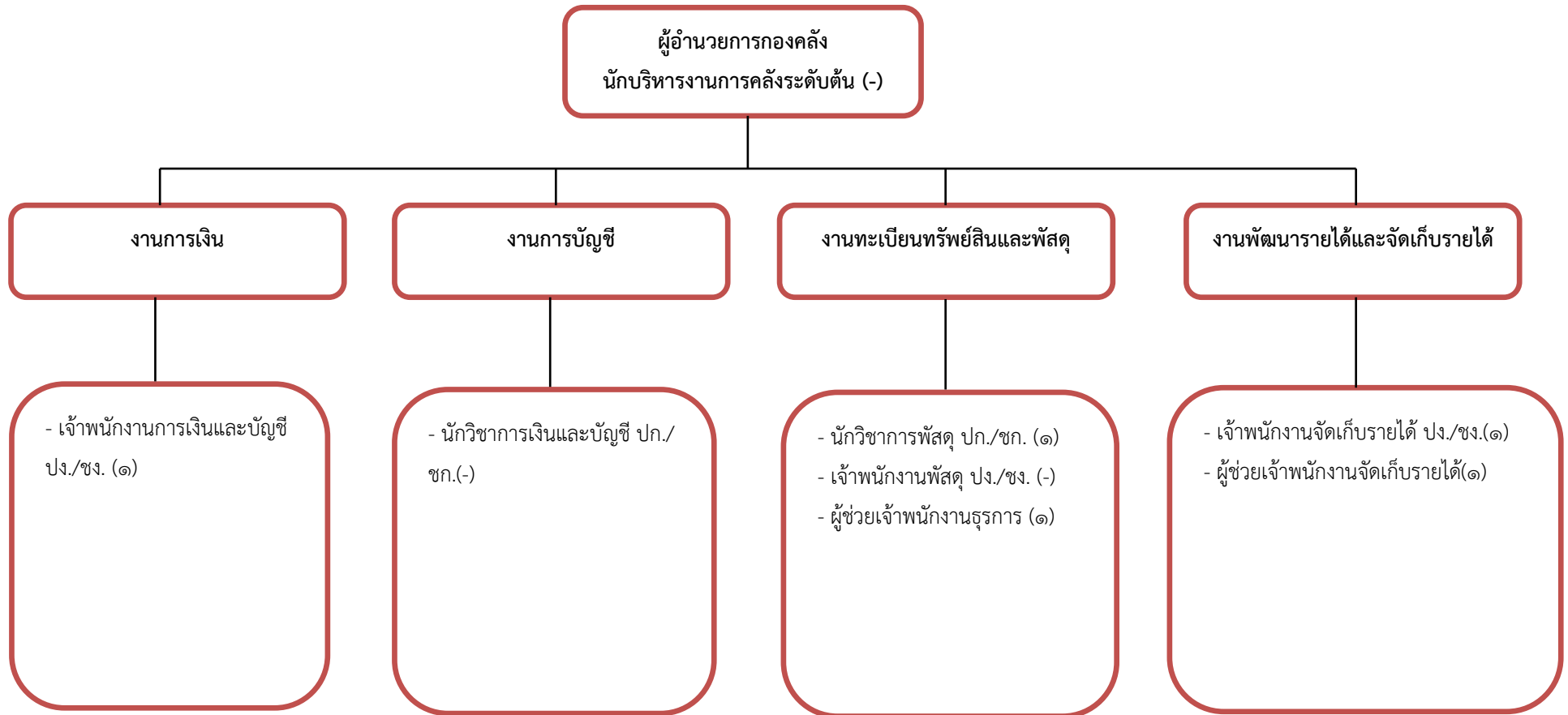


โครงสร้างของสำนักปลัดอบต.



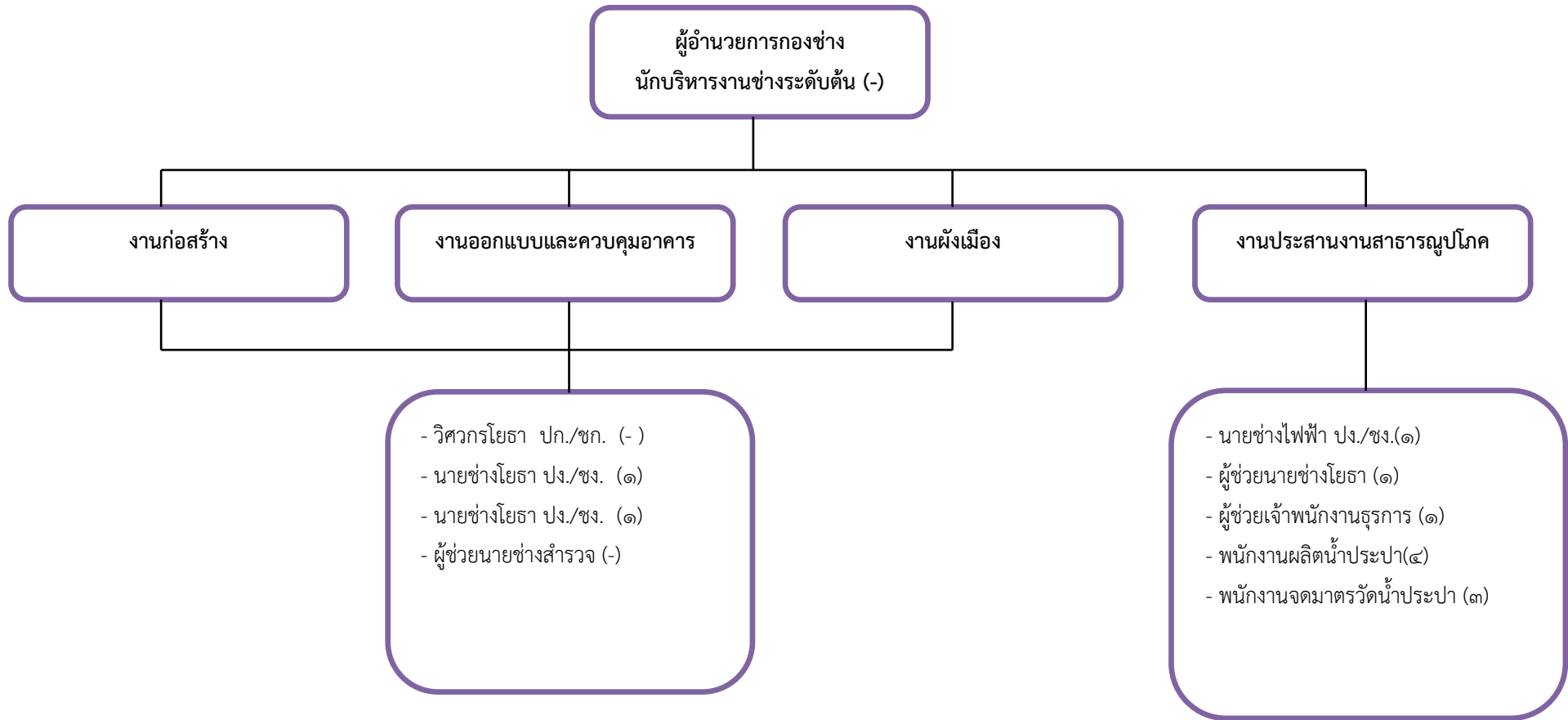
ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	๔	-	๑	-	๑๐

โครงสร้างของกองคลัง



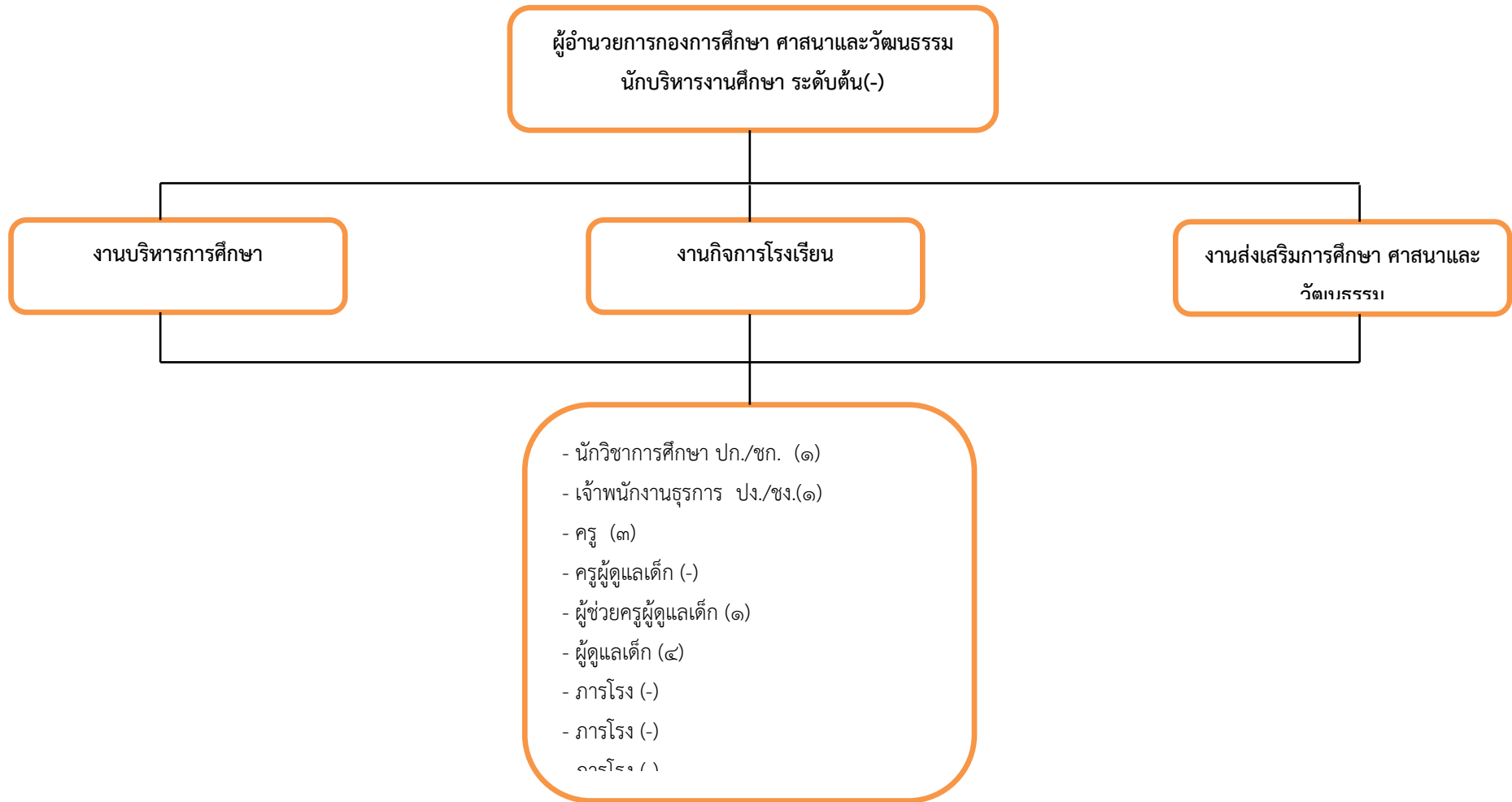
ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	-	๑	๑	-	๒

โครงสร้างของกองช่าง



ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	-	๒	๑	-	๙

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ.๒	คศ.๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	๑	-	๑	๒	-	๕

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ		
๑	นายอนวัช พลอยบุศย์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดออบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดออบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐x๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐x๑๒)	-	๔๗๐,๖๔๐	
หน่วยตรวจสอบภายใน													
๒	-	-	-	-	-	๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
สำนักปลัดออบต.													
๓	-	-	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๔	น.ส.รวิวรรณ สีเหลือง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๙,๖๔๐	
๕	น.ส.วีณา จันทร์สุขพุ่ม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก..	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก..	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๒๐๐	
๖	นายชาญณรงค์ ศรีเกตุ	ปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๙๙,๒๐๐ (๑๖,๖๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๙,๒๐๐	
๗	-	-	-	-	-	๓๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๘	น.ส.จิรา บุญมา	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๕๐x๑๒)	-	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๙	นายสุรพงษ์ ปานรอด	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐x๑๒)	-	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๑๐	-	-	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๑	นายธนากร นาคสิงห์	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๒๙,๒๐๐ (๑๙,๑๐๐x๑๒)	-	-	-	๒๒๙,๒๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้าง												
๑๒	นายธนารัตน์ ขาวนวล	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๖,๐๔๐ (๙,๖๗๐x๑๒)	-	-	๑๑๖,๐๔๐
๑๓	-	-	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๑๔	นายสมโภช คำสวน	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	๑๒๒,๔๔๐ (๑๐,๑๒๐x๑๒)	-	-	๑๒๒,๔๔๐
๑๕	น.ส.ประไพ สุขชัย	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายกิตติชัย สุวรรณสิงห์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายประสาร อินทร์ พราหมณ์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายชาติรี ปิ่นทอง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายอนิวัฒน์ พุทธิรักษ์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายชลธาร ป้องกัน	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายณัฐพล อินทร์ พราหมณ์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง												
๒๒	-	-	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๒๓	-	-	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๔	นางสาวตรี เนียมศรี	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์ บัณฑิต	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๒๕	นางพวงเพชร ขำสี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง การบัญชี	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐x๑๒)	-	-	๓๔๑,๑๖๐
๒๖	-	-	-	-	-	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๗	น.ส.จิราวัลย์ แก้วกล้า	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พณิชยการ	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๑๓,๒๘๐ (๙,๔๔๐x๑๒)	-	-	๑๑๓,๒๘๐
พนักงานจ้าง												
๒๘	น.ส.นิตารัตน์ ปริดามีสุข	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๓,๐๘๐ (๑๓,๕๙๐x๑๒)	-	-	๑๖๓,๐๘๐
๒๙	น.ส.ปภัทสร จันทร์สุขพุ่ม	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๐,๒๐๐ (๑๐,๘๕๐x๑๒)	-	-	๑๓๐,๒๐๐
กองช่าง												
๓๐	-	-	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓๑	วิศวกโรโยธา	-	-	-	-	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกโรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๓๒	นายพละ ช้างนะ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๓๕,๕๒๐ (๒๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๓๓๕,๕๒๐
๓๓	นายอนุชา ปลั่งเอี่ยม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ช่างก่อสร้าง	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๒๐๗,๗๒๐ (๑๗,๓๑๐x๑๒)	-	-	๒๐๗,๗๒๐
๓๔	น.ส.ธิดาชนก พุ่มไสว	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๕๑๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้าง												
๓๕	นายธีรพล น้อยสำราญ	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๖	น.ส.ศุภณัฐ เจริญรัตน์	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๖,๐๔๐ (๙,๖๗๐x๑๒)	-	-	๑๑๖,๐๔๐
๓๗	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๓๘	นายชินทร์ ชาญณรงค์	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายอภิวัฒน์ สุขพลาย	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายรัตนชัย วันชนะ	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายนิธิ เพ็งสว่าง	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายธีระศักดิ์ तालक्ष्णอินดล	-	-	พนักงานจดมาตรวัด น้ำประปา	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายเดชา มุ่งดี	-	-	พนักงานจดมาตรวัด น้ำประปา	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	นายภูวดล แก้วเมืองเพชร	-	-	พนักงานจดมาตรวัด น้ำประปา	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๔๕	-	-	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๔๖	น.ส.ชดาพร แซ่โต้ว	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐x๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๔๗	น.ส.ศิริขวัญ พรายมี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๕๔,๒๘๐ (๒๑,๑๙๐x๑๒)	-	-	๒๕๔,๒๘๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๔๘	นางรัชณี บัญอยู่	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๐๙	ครู	คศ.๑	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๐๙	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๙	น.ส.ชาริณี รวยทรัพย์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๑๐	ครู	คศ.๒	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๑๐	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๐	นางทัศนีย์ นิมทรัพย์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๑๑	ครู	คศ.๑	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๑๑	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๑	-	-	-	-	-	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๙๐๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
พนักงานจ้าง												
๕๒	น.ส.กรกัญญา แสงสว่าง	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร บัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๕๓	น.ส.ธิตติมา ปิ่นเพชร	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์ บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	น.ส.บุษรา ไกรทองสุข	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๕	น.ส.พนิดา จันทร์สุขพุ่ม	ประกาศนียบัตร วิชาชีพ พาณิชยการ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	นางศิริภัสสร คำสวน	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๗	-	-	-	-	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕๘	-	-	-	-	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๕๙	-	-	-	-	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๖๐	-	-	-	-	-	-	ภารโรง	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ยังได้ตระหนักถึงการพัฒนารอบนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่นการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้ทั่วโลกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไป ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและ

บุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

โดยใช้วิธีพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรม สัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

๑.๓ จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงวิสัยทัศน์และพัฒนาศักยภาพ

๒. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๒.๑ จัดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนา และศึกษาดูงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในหน้าที่

๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่ หรือ แนะนำผู้ที่เปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๓ จัดให้มีพี่เลี้ยงที่มีความรู้ในสายงานเดียวกันกับผู้บรรจุใหม่ หรือผู้เปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๔ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ อำนาจความสะอาดและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง

วินัย