



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก
อำเภอท่าช้าง จังหวัดเพชรบุรี

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑.หลักการและเหตุผล	๓
๒.วัตถุประสงค์	๔
๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี	๕
๔.สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๖
๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๕
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑
๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๙

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๘ มติ ก.อบต.ครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ 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 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่รองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายวางด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 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 ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาระบุตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติ แผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาระบุ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาระบุ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึง จำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจ หรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่ อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาระบุ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้ คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการ กำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่ กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่า จะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะ คำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความ

สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ 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 งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่เทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบอัตรากำลังในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย

เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาระบึกมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาระบึก ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาระบึก 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 ปัญหาเรื่องการจัดการขยะสองข้างทางบริเวณถนนสายหลัก เนื่องจากผู้ใช้รถใช้ถนนทิ้งขยะข้างทาง หรือนำขยะใส่รถมาทิ้งเวลากลางคืน

๖. ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกในเขตพื้นที่
- ๖.๒ ปัญหาด้านการขาดความมีวินัยในการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพ

๖.๓ ปัญหาภาวะจำนวนผู้ป่วยโรคเรื้อรังในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น

๖.๔ ปัญหาภาวะการเกิดโรคอุบัติใหม่ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

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 การตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร

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 ส่งเสริมการใช้แหล่งทรัพยากรธรรมชาติในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างเป็น
รูปธรรม

๕.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนที่ยังไม่ให้ความร่วมมือตระหนักถึงปัญหาเรื่องการจัดการขยะ
ภายในครัวเรือน และส่งเสริมต่อยอดให้กับผู้ที่ดำเนินกิจกรรมอยู่แล้วให้เห็นผลลัพธ์ที่เป็น
รูปธรรม

๖. ด้านการสาธารณสุขเช่น

๖.๑ ส่งเสริมให้มีการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา โรคไข้เลือดออกอย่าง
ทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์

๖.๒ ส่งเสริมให้และสนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพ

๖.๓ มีการส่งเสริมให้ความรู้และรณรงค์เพื่อป้องกันปัญหาการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง

๖.๔ มีการส่งเสริมให้ความรู้และรณรงค์ให้ประชาชนป้องกันตนเองจากการติดโรคอุบัติใหม่
ต่าง 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 และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (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 การพักผ่อนหย่อนใจและ สวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (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(๑๓))

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) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ(มาตรา๑๖(๖))

(๙) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน(มาตรา๑๖(๗))

๕.๑.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา๑๖(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล(มาตรา๑๖(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ(มาตรา๑๗(๑๒))

๕.๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม(มาตรา๑๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา(มาตรา๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา๑๗(๑๘))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร(มาตรา๑๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น(มาตรา๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก

“สาธารณสุขปลอดภัยครบครัน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความยั่งยืน มีการบริหารจัดการที่ดี”

หมายเหตุ: มาตรา ๑๗,๑๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาระบูกนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาระบูก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาระบูกจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของชุมชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดจิตสำนึก เกิดความตระหนักรู้ร่วมกันในการดำเนินการแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังและยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาระบูกยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้มีการจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

๕.๒ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม

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

โอกาส(Opportunity)	ภัยคุกคาม(Threat)
๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายทอดโอนภารกิจอำนาจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ๒. มีแนวโน้มได้รับรายได้เพิ่มขึ้นจากการจัดสรรงบประมาณและการจัดเก็บภาษีในพื้นที่ ๓.กฎหมายกระจายอำนาจเอื้อต่อการบริหารงาน คำสั่งแบ่งงาน มอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น ๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย ๕.มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ๖. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกและความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น ๗. มีวัดจำนวน ๖ แห่งและมีสียิตจำนวน ๑ แห่งอยู่ในเขตพื้นที่ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของประชาชนและเยาวชนในพื้นที่ได้ ๘. มีสถานศึกษาอยู่ในเขตพื้นที่ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนคือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ ศูนย์ และโรงเรียนจำนวน ๖ แห่ง ๙. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในพื้นที่จำนวน ๓ แห่งซึ่งสามารถให้บริการขั้นพื้นฐานให้กับประชาชนในพื้นที่ได้	๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจบางภารกิจมีความคลุมเครือไม่ชัดเจน ๒. การให้ความเป็นอิสระจากส่วนกลางยังไม่สมบูรณ์ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับตรวจสอบ ๓. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางยังไม่เพียงพอ กับภารกิจที่ได้รับถ่ายทอดโอนและบางครั้งจัดสรรงบประมาณมาล่าช้ากว่ากำหนด ๔. ราคาพืชผลทางการเกษตรมีราคาตกต่ำเนื่องจากกลไกทางการตลาด ๕. เด็กและเยาวชนในพื้นที่ประสบปัญหาออกจากระบบการศึกษาอ่อนวัย ปัญหาการท้องก่อนวัยอันควรเพิ่มขึ้น ๖. จำนวนผู้ป่วยโรคเรื้อรังและผู้ป่วยฉุกเฉินในพื้นที่มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น

๕.๓ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

-พิจารณาเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ซึ่งมีข้อมูลพื้นฐานและกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อบต.เขากระปุก จำนวน ๒๓๘.๘๐ ตร.กม. /อบต.กลัดหลวง จำนวน ๑๔๘.๒๙ ตร.กม.

๒.จำนวนประชากร

อบต.เขากระปุก จำนวน ๗,๘๘๓ คน / อบต.กลัดหลวง จำนวน ๗,๑๘๙ คน

๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖

อบต.เขากระปุก จำนวน ๔๗,๙๘๔,๐๐๐ บาท /อบต.กลัดหลวง ๔๖,๕๐๐,๐๐๐ บาท

๔. จำนวนส่วนราชการ

อบต.เขากระปุก จำนวน ๕ ส่วนราชการ / อบต.กลัดหลวง จำนวน ๕ ส่วนราชการ

๕. จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

อบต.เขากระปุก จำนวน ๔ ศูนย์ฯ / อบต.กลัดหลวง จำนวน ๒ ศูนย์

๖. จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกประเภท

อบต.เขากระปุก ๖๐ อัตรา / อบต.กลัดหลวง ๕๔ อัตรา

โดยแยกตามประเภทดังนี้

๑. อบต.เขากระปุก

ส่วนราชการ	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดอบต.	๑๐	-	-	๓	๗	
๒.กองคลัง	๖	-	-	๒	-	
๓.กองช่าง	๕	-	-	๓	๗	
๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๓	๔	-	๑	๘	
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-	
รวม	๒๕	๔	-	๙	๒๒	๖๐

๒. อบต.กลัดหลวง

ส่วนราชการ	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดอบต.	๑๑	-	-	๘	๖	
๒.กองคลัง	๕	-	-	๒	-	
๓.กองช่าง	๒	-	-	๓	๑	
๔.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔	๔	-	๔	๓	
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-	
รวม	๒๓	๔	-	๑๗	๑๐	๕๔

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และการกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ (๑) สำนักปลัด อบต. (๒) กองคลัง (๓) กองช่าง (๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๕) หน่วยตรวจสอบภายใน โดยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ทั้งสิ้นจำนวน ๖๐ อัตรา ซึ่งตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ข้อ ๔.๕ วรรคสอง “ ทั้งนี้ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี” องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง และเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ซึ่งส่งผลให้มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้นจำนวน ๖๔ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตราคือ
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานบริหารการศึกษา

๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

(บริหารจัดการอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๔ อัตรา
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

หน้าที่ความรับผิดชอบหลักในการบังคับบัญชาข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา
 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และบุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ
 และความเป็นผู้นำทางวิชาการ บริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บริหารการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ และ
 นวัตกรรมบริหารงานชุมชน และเครือข่าย รวมทั้งพัฒนาตนเองและวิชาชีพ และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับ
 มอบหมาย

ภาระงานที่มีในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีพื้นที่รับผิดชอบจำนวน ๑๔ หมู่บ้าน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่
 ในความดูแล ๔ แห่ง คือ ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองโรง หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองโรงล่าง จำนวนเด็ก ๒๔ คน
 ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาอ่างแก้ว หมู่ที่ ๘ บ้านหุบฉลา จำนวนเด็ก ๒๕ คน ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพระ
 พุทธบาทเขาลูกช้าง หมู่ที่ ๓ บ้านเขากระปุก จำนวนเด็ก ๑๕ คน ๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งเกต หมู่ที่ ๑๑
 บ้านโป่งเกตบน จำนวนเด็ก ๒๗ คน ซึ่งในการกำหนดอัตรากำลังเพิ่มในครั้งนี้เป็นการปฏิบัติตามหนังสือหนังสือ
 สำนักงาน ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผน
 อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ คู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
 ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ข้อ ๔ (๔.๕) วรรคสอง “ทั้งนี้ศูนย์
 พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งให้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรร
 หาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรม
 ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แล้วแต่กรณี”

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีโครงสร้างหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ และการแบ่งงานภายในส่วนราชการภายในตามรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ -งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง -งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร -งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม -งานบุคลากรทางการศึกษา -งานสิทธิและสวัสดิการ -งานสรรหาและเลือกสรร -งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย -งานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานเทศกิจ -งานจราจร ๑.๓ งานนิติการ -งานกฎหมาย -งานนิติกรรมสัญญา -งานคดี -งานวินัย -งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๑.๔งานบริหารงานทั่วไป -งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล -งานเลขานุการของนายกอบต.รองนายกอบต.และเลขานุการนายกอบต. -งานกิจการสภาอบต. -งานประชาสัมพันธ์ -งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ -งานการเลือกตั้ง -งานส่งเสริมการเกษตร -งานการพาณิชย์ -งานข้อมูลสถิติ ระเบียบ ข้อบังคับ	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ -งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง -งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร -งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม -งานบุคลากรทางการศึกษา -งานสิทธิและสวัสดิการ -งานสรรหาและเลือกสรร -งานบรรจุแต่งตั้งและอัตรากำลัง ๑.๒ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย -งานรักษาความสงบเรียบร้อย -งานเทศกิจ -งานจราจร ๑.๓ งานนิติการ -งานกฎหมาย -งานนิติกรรมสัญญา -งานคดี -งานวินัย -งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ ๑.๔งานบริหารงานทั่วไป -งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล -งานเลขานุการของนายกอบต.รองนายกอบต.และเลขานุการนายกอบต. -งานกิจการสภาอบต. -งานประชาสัมพันธ์ -งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ -งานการเลือกตั้ง -งานส่งเสริมการเกษตร -งานการพาณิชย์ -งานข้อมูลสถิติ ระเบียบ ข้อบังคับ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๑.๕ งานสวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม -งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน -งานกิจการสตรีและคนชรา -งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานสถานสงเคราะห์ -งานบริหารงานศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข -งานบริการสาธารณสุข -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -งานรักษาความสะอาด -งานบริการทางการแพทย์ ๑.๗ งานแผนงานและงบประมาณ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานงบประมาณ -งานวิจัยและประเมินผล -งานประชาสัมพันธ์ -งานบริการและเผยแพร่วิชาการ -งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง -งานการจ่ายเงิน การรับเงิน -งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาทางการเงินและเอกสารทางการเงิน -งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท -งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ -งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง -งานการจัดสรรเงินต่างๆ -งานการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๒.๒ งานพัฒนารายได้ -งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ -งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ	๑.๕ งานสวัสดิการสังคม -งานสังคมสงเคราะห์ -งานพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม -งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน -งานกิจการสตรีและคนชรา -งานส่งเสริมพัฒนาชุมชน -งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ -งานสถานสงเคราะห์ -งานบริหารงานศูนย์บริการผู้ด้อยโอกาส ๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข -งานบริการสาธารณสุข -งานส่งเสริมสาธารณสุข -งานส่งเสริมสุขภาพ -งานป้องกันและควบคุมโรค -งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม -งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม -งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล -งานรักษาความสะอาด -งานบริการทางการแพทย์ ๑.๗ งานแผนงานและงบประมาณ -งานวิเคราะห์นโยบายและแผน -งานงบประมาณ -งานวิจัยและประเมินผล -งานประชาสัมพันธ์ -งานบริการและเผยแพร่วิชาการ -งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง -งานการจ่ายเงิน การรับเงิน -งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาทางการเงินและเอกสารทางการเงิน -งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท -งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ -งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง -งานการจัดสรรเงินต่างๆ -งานการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน ๒.๒ งานพัฒนารายได้ -งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ -งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
๒.๓ งานการเงินและบัญชี -งานการจัดทำบัญชี -งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท -งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญและเงินอื่นๆ -งานทางบทลงโทษประจำเดือนและประจำปี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา -งานทะเบียนคุม -งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ -งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๓.กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง -งานออกแบบและเขียนแบบ -งานประมาณราคา -งานจัดทำราคากลาง -งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี -งานควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ ๓.๒ งานควบคุมอาคาร -งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย -งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๓งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานการวางผังพัฒนาทางการเมือง -งานการควบคุมทางผังเมือง -งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา -งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ -งานการตรวจสอบการก่อสร้าง -งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ ๓.๕ งานสาธารณูปโภค -งานเกี่ยวกับประปา -งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร -งานจัดการคุณภาพน้ำ -งานจัดการสิ่งแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว	๒.๓ งานการเงินและบัญชี -งานการจัดทำบัญชี -งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท -งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญและเงินอื่นๆ -งานทางบทลงโทษประจำเดือนและประจำปี ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน -งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา -งานทะเบียนคุม -งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ -งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท ๓.กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง -งานออกแบบและเขียนแบบ -งานประมาณราคา -งานจัดทำราคากลาง -งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี -งานควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ ๓.๒ งานควบคุมอาคาร -งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย -งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๓งานผังเมือง -งานสำรวจและแผนที่ -งานการวางผังพัฒนาทางการเมือง -งานการควบคุมทางผังเมือง -งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง ๓.๔ งานวิศวกรรมโยธา -งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ -งานการตรวจสอบการก่อสร้าง -งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ ๓.๕ งานสาธารณูปโภค -งานเกี่ยวกับประปา -งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร -งานจัดการคุณภาพน้ำ -งานจัดการสิ่งแวดล้อมด้านวัสดุใช้แล้ว	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๔-๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	หมายเหตุ
-งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำและควบคุมมลพิษ -งานพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสีย -งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง ๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา -งานพัฒนาการศึกษา -งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา -งานบริการข้อมูลสถิติ -งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน -งานกิจการนักเรียน -งานการศึกษาปฐมวัย -งานขยายโอกาสทางการศึกษา -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานเครือข่ายทางการศึกษา -งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร -งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา -งานการศาสนา -งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม -งานการกีฬาและนันทนาการ -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา	-งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำและควบคุมมลพิษ -งานพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสีย -งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง ๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา -งานพัฒนาการศึกษา -งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา -งานบริการข้อมูลสถิติ -งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษา ๔.๒ งานกิจการโรงเรียน -งานกิจการนักเรียน -งานการศึกษาปฐมวัย -งานขยายโอกาสทางการศึกษา -งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -งานเครือข่ายทางการศึกษา -งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร -งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา -งานการศาสนา -งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม -งานการกีฬาและนันทนาการ -งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน -งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๑๑)</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ประเภทผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>กองคลัง(๑๔)</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองโรง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาอ่างแก้ว								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพระพุทธรบาทเขาสูงช้าง								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งเกตุ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๖๐	๖๔	๖๔	๖๔	+๔	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากะปุก นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ดังนี้

การประมาณการเงินเดือน

(๑) ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่คำนวณโดยประมาณการในอัตราเงินขั้นต่ำของตำแหน่งระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินขั้นสูงของระดับตำแหน่งเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งระดับ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือนโดยใช้อัตราบัญชีเงินเดือนตามประกาศ ก.อบต.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๙

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่คำนวณตามอัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งของผู้ครองตำแหน่งนั้นด้วย ๑๒ เดือน

สำหรับตำแหน่งว่างในรอบปีงบประมาณใหม่หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราเงินขั้นต่ำกับอัตราเงินขั้นสูงของประเภทและระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือนโดยใช้อัตราเงินเดือนตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตราและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๒๘ มกราคม พ.ศ.๒๕๕๙ สำหรับการคำนวณอัตราเงินประจำตำแหน่งให้ใช้อัตราเงินประจำตำแหน่งใช้อัตราเงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.อบต.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตราและวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖

(๓) ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทบริหารท้องถิ่น ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นของแต่ละปีในอัตรา ๑ ขั้นของอัตราเงินเดือน

(๔) เงินประจำตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่นและประเภทวิชาการ ให้คำนวณเงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นหรือตำแหน่งว่างคูณด้วย ๑๒ เดือน

(๕) ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีผู้ครองตำแหน่งคำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือที่ว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๑ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๒ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีอัตราเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา(ฉบับที่ ๓)พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท๐๘๐๙.๒/ว๒๕ เรื่องการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘

(๖) ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก รองผู้อำนวยการสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ คำนวณตามอัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งนั้นด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ หรือระหว่างประกาศใช้บังคับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่ประสงค์ขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ คำนวณอัตราเงินเดือนโดยใช้อัตราขั้นต่ำสุดของอันดับ คศ.๒ กับอัตราขั้นสูงของอันดับ คศ.๓ รวมกันหารสองและคูณด้วย ๑๒ เดือนตามอัตราบัญชีเงินเดือนแนบท้ายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘ ตามหนังสือ

สำนักงาน ก.อบต.ที่มท ๐๘๐๙.๒/ว๒๕ ลงวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เรื่องการปรับอัตราเงินเดือนสำหรับข้าราชการหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาท้องถิ่นที่มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ

(๗) เงินค่าตอบแทนวิทยฐานะคุณด้วย ๑๒ เดือน ตามบัญชีอัตราเงินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา แนวนายพระราชบัญญัติเงินเดือนเงินวิทยฐานะ และเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(๘) ตำแหน่งข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทน

(๙) ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคุณด้วย ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งว่างที่ขอกำหนดขึ้นใหม่หรือว่างในรอบปีงบประมาณใหม่ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายโดยใช้อัตราค่าตอบแทนตามคุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย โดยใช้บัญชีอัตราค่าตอบแทนของพนักงานจ้างแนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ส่วนที่ ๓๓ มท ๐๘๐๙.๒/ว๘๑ ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) และหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มี ๐๘๐๙.๓/ว๓๖ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๘ เรื่อง ประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง โดยประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

(๑๐) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทนในแต่ละปีฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ และ พ.ศ.๒๕๖๙ ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้ประมาณการเพิ่มร้อยละ ๓

โดยปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ตั้งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายไว้ ๔๗,๙๘๔,๐๐๐

$$\text{ปี ๒๕๖๗} = ๔๗,๙๘๔,๐๐๐ + (๔๗,๙๘๔,๐๐๐ \times ๓\%) = ๔๗,๙๘๔,๐๐๐ + ๑,๔๓๙,๕๒๐ = ๔๙,๔๒๓,๕๒๐$$

$$\text{ปี ๒๕๖๘} = ๔๙,๔๒๓,๕๒๐ + (๔๙,๔๒๓,๕๒๐ \times ๓\%) = ๔๙,๔๒๓,๕๒๐ + ๑,๔๘๒,๗๐๕ = ๕๐,๙๐๖,๒๒๕$$

$$\text{ปี ๒๕๖๙} = ๕๐,๙๐๖,๒๒๕ + (๕๐,๙๐๖,๒๒๕ \times ๓\%) = ๕๐,๙๐๖,๒๒๕ + ๑,๕๒๗,๑๘๖ = ๕๒,๔๓๓,๔๑๑$$

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๗	ปี ๒๕๖๘	ปี ๒๕๖๙
๑	๔๙,๔๒๓,๕๒๐	๕๐,๙๐๖,๒๒๕	๕๒,๔๓๓,๔๑๑

๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

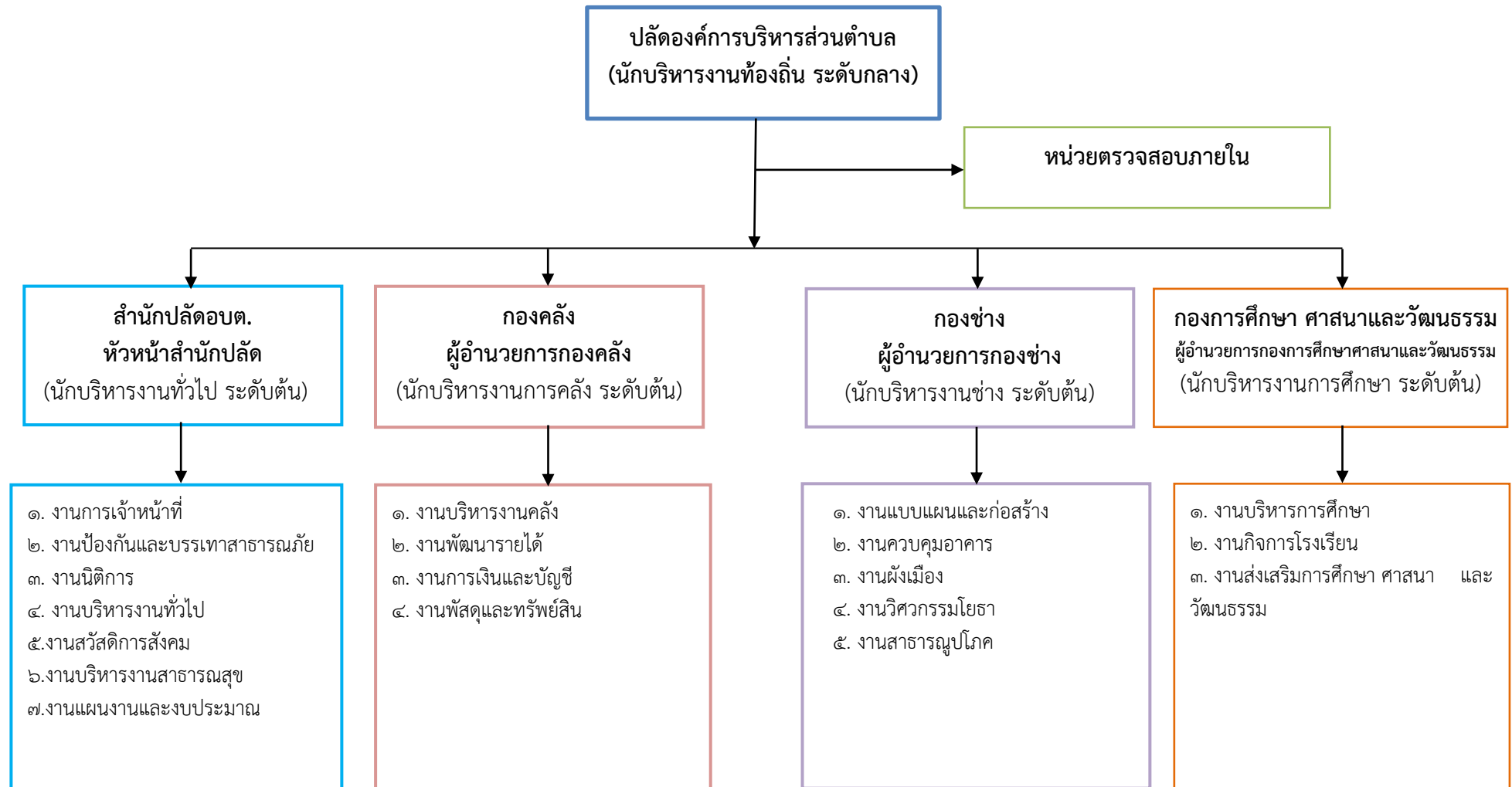
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๖๘,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๙๒๐	๒๐,๔๐๐	๗๕๖,๑๒๐	๗๗๖,๐๔๐	๗๙๖,๔๔๐	(๔๗,๓๘๐)
๒	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๕,๒๘๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	(๑๙,๘๐๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	(๒๔,๔๙๐)
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชก.	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๖๔๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	(๑๑,๗๐๐)
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชก.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๒	พนักงานจ้าง																		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	(๑๑,๐๕๐)
๑๔	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๓๕,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๔๐,๘๘๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๕๒,๔๐๐	(๑๑,๒๘๐)
๑๖	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๐	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

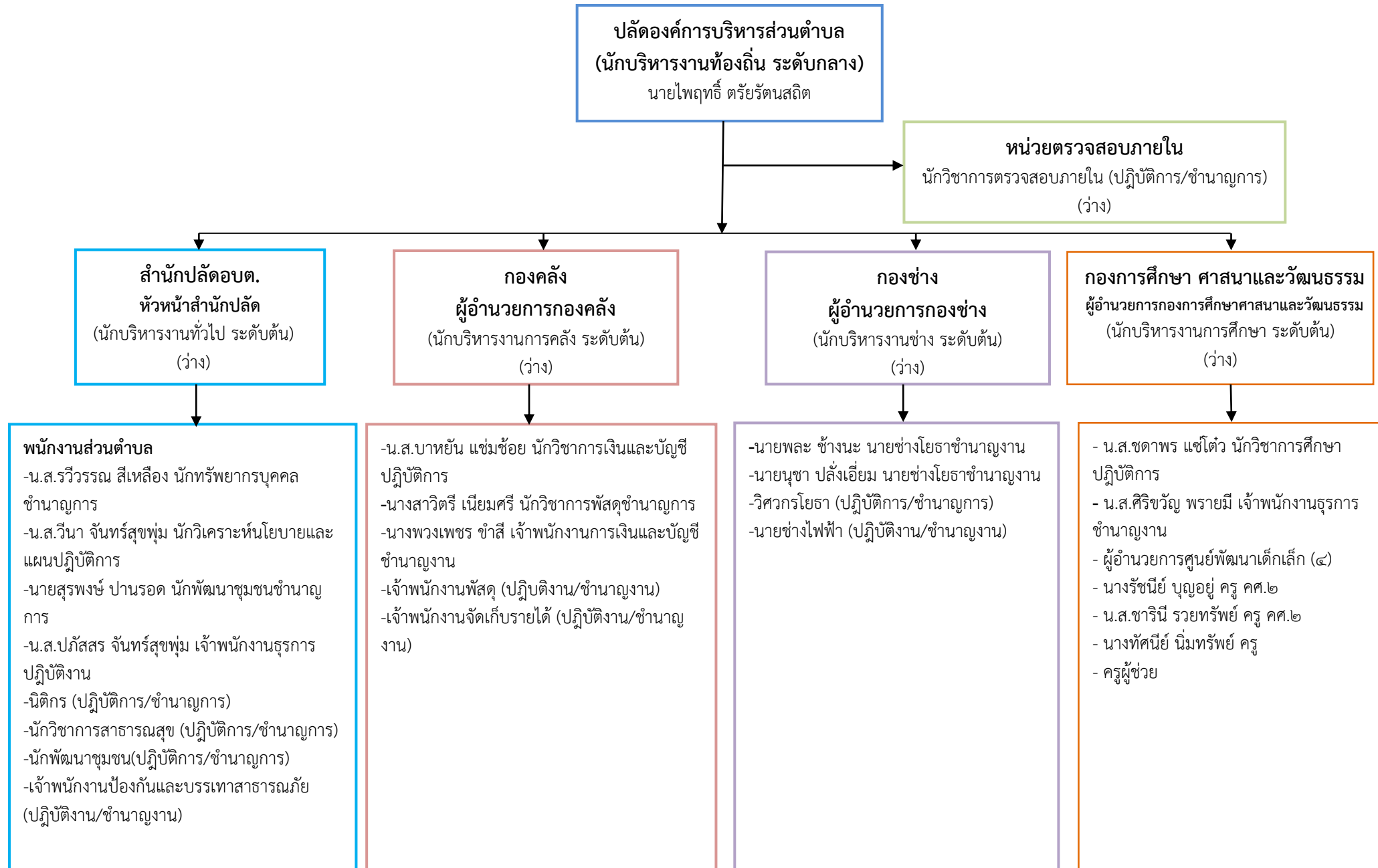
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๒๑	กองคลัง(๐๔)	ต้น ปฎ./ชก. ปฎ./ชก. ปฎ./ชก. ปฎ./ชก. ปฎ./ชก.	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๒๒	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)		๑	๑	๒๖๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๙,๒๔๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	๒๙๓,๗๖๐	(๒๒,๒๓๐)
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๓๘๗,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๔๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๙,๗๒๐	๔๑๓,๑๖๐	๔๒๖,๔๘๐	(๓๒,๒๗๐)
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ		๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๒๙	กองช่าง(๐๕)	ต้น ปฎ./ชก. ปฎ./ชก. ปฎ./ชก. ปฎ./ชก. ปฎ./ชก. ปฎ./ชก. ปฎ./ชก. ปฎ./ชก. ปฎ./ชก. ปฎ./ชก. ปฎ./ชก. ปฎ./ชก. ปฎ./ชก. ปฎ./ชก. ปฎ./ชก. ปฎ./ชก. ปฎ./ชก. ปฎ./ชก.	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๓๐	วิศวกรโยธา		๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๑	นายช่างโยธา		๑	๑	๓๙๓,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๒๐๐	๔๐๖,๔๔๐	๔๑๙,๘๘๐	๔๓๓,๐๘๐	(๓๒,๗๙๐)
๓๒	นายช่างโยธา		๑	๑	๒๔๙,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	(๒๐,๗๘๐)
๓๓	นายช่างไฟฟ้า		๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๒๗,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๖๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	(๑๐,๖๒๐)
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๒๐,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๕,๒๘๐	๑๓๐,๓๒๐	๑๓๕,๖๐๐	(๑๐,๐๓๐)
๓๖	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๘	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๙	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๐	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๑	พนักงานจตมาตรวัดน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๒	พนักงานจตมาตรวัดน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๓	พนักงานจตมาตรวัดน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๔๔	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)</u>	ต้น ปภ./ชก. ปง./ชง.	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม (๑๘,๘๔๐) (๒๕,๖๖๐)
๔๕	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา		๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๗๖๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๕๒๐	๒๔๙,๓๒๐	
๔๖	นักวิชาการศึกษา		๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	
๔๗	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองโรง</u>		๑	-	-	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๔๔๗,๔๘๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๕๖๐	๔๔๙,๔๘๐	๕๑๖,๓๖๐	๕๔๔,๙๒๐	เงินอุดหนุน
๔๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๓๓๓,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๓๙๕,๐๔๐	๔๑๖,๒๘๐	๔๓๘,๘๔๐	เงินอุดหนุน
	ครู																		
๔๙	<u>พนักงานจ้าง</u>		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๑	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาวังแก้ว</u>		๑	-	-	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๔๔๗,๔๘๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๕๖๐	๔๔๗,๔๘๐	๕๑๔,๓๖๐	๕๓๒,๙๒๐	เงินอุดหนุน
๕๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๓๕๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๐๐๐	๔๑๘,๙๒๐	๔๔๑,๖๐๐	๔๖๕,๖๐๐	เงินอุดหนุน
	ครู		๑	๑	๓๕๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๔,๐๐๐	๔๑๘,๙๒๐	๔๔๑,๖๐๐	๔๖๕,๖๐๐	เงินอุดหนุน
๕๓	<u>พนักงานจ้าง</u>		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๕	<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพระพุทธรบาทเขา</u>		๑	-	-	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๔๔๗,๔๘๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๕๖๐	๔๔๙,๔๘๐	๕๑๖,๓๖๐	๕๔๔,๙๒๐	เงินอุดหนุน
๕๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๑	๓๑๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๘๔๐	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๓๓๒,๖๔๐	๓๕๒,๖๘๐	๓๗๓,๙๒๐	เงินอุดหนุน
	ครู		๑	๑	๓๑๓,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๘๔๐	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๓๓๒,๖๔๐	๓๕๒,๖๘๐	๓๗๓,๙๒๐	เงินอุดหนุน
๕๗	<u>พนักงานจ้าง</u>		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

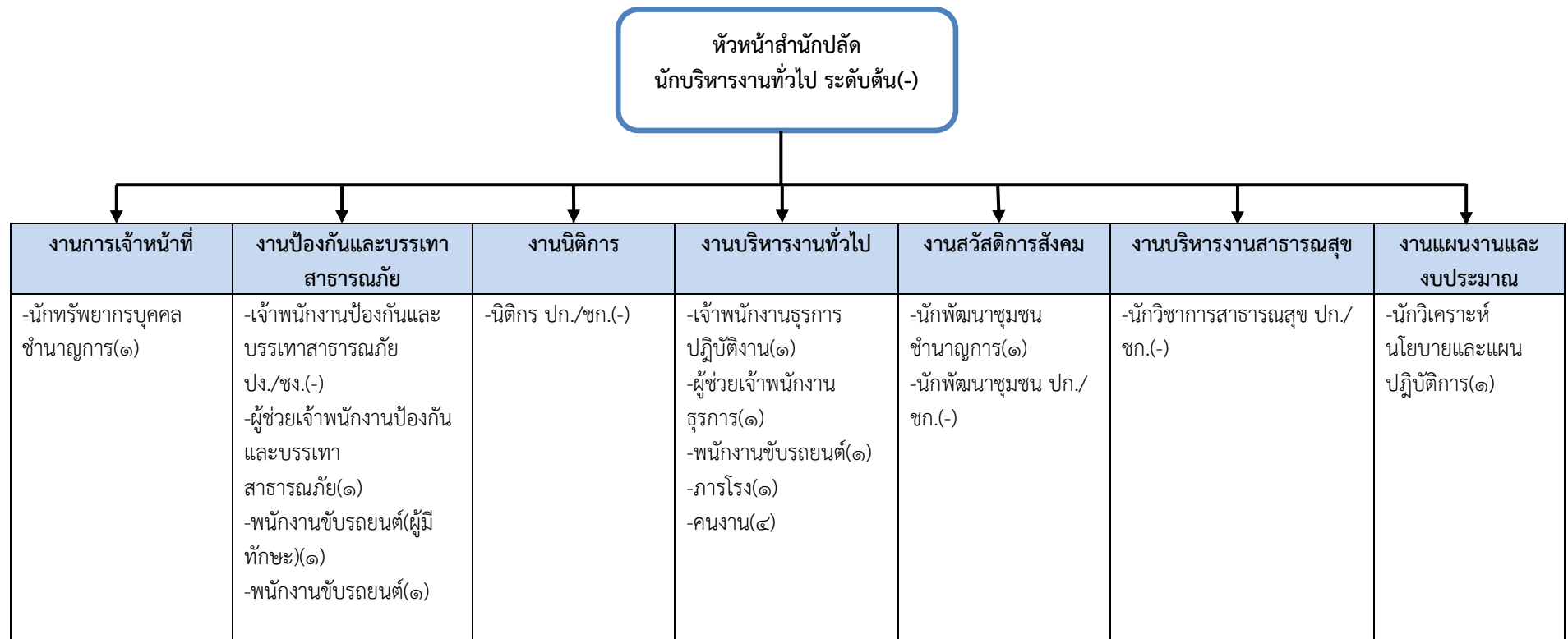
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๕๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งเกตุ		๑	-	-	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๔๔๗,๔๘๐	๒๖,๘๘๐	๒๘,๕๖๐	๔๔๙,๔๘๐	๕๑๖,๓๖๐	๕๕๔,๙๒๐	เงินอุดหนุน
๖๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๓๓๓,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๓๕๓,๐๔๐	๓๗๔,๒๘๐	๓๙๖,๘๔๐	ว่างเดิม
๖๑	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๐๔๐	๑๙๕,๖๐๐	๒๐๓,๕๒๐	เงินอุดหนุน
๖๒	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๓	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๔	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	รวม		๖๔	๔๖	๑๒,๐๔๑,๘๘๐	๓๓๖,๐๐๐	๖๔	๖๔	๖๔	๔	-	-	๓๔๗,๘๘๐	๓๕๓,๒๐๐	๓๕๔,๘๐๐	๑๒,๗๒๕,๗๖๐	๑๓,๐๗๘,๙๖๐	๑๓,๔๑๓,๗๖๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน๑๕%															๑,๙๐๘,๘๖๔	๑,๙๖๑,๘๔๔	๒,๐๑๒,๐๖๔	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๔,๖๓๔,๖๒๔	๑๕,๐๔๐,๘๐๔	๑๕,๔๒๕,๘๒๔	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๙.๖๑	๒๙.๕๕	๒๙.๔๒	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ปี



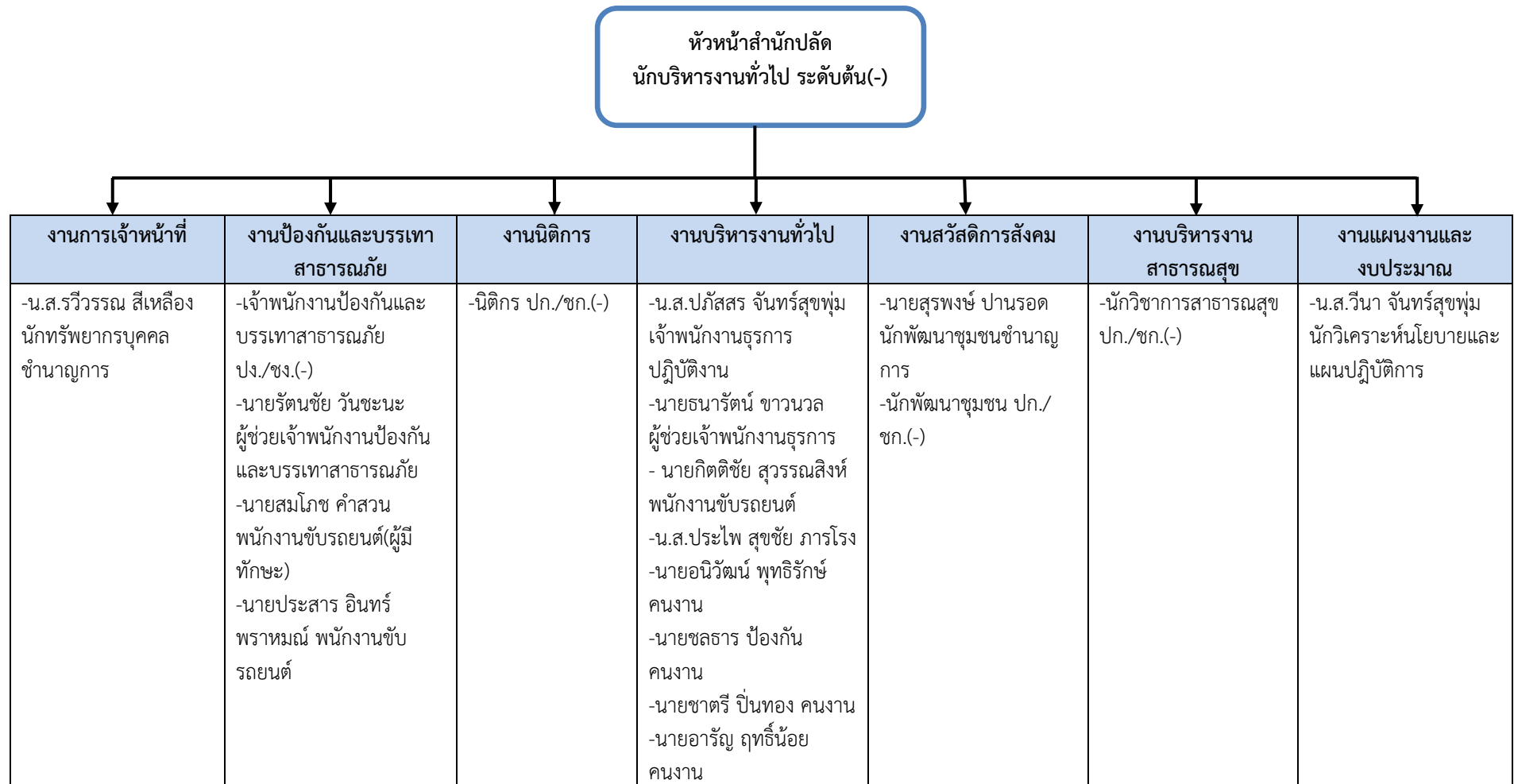


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

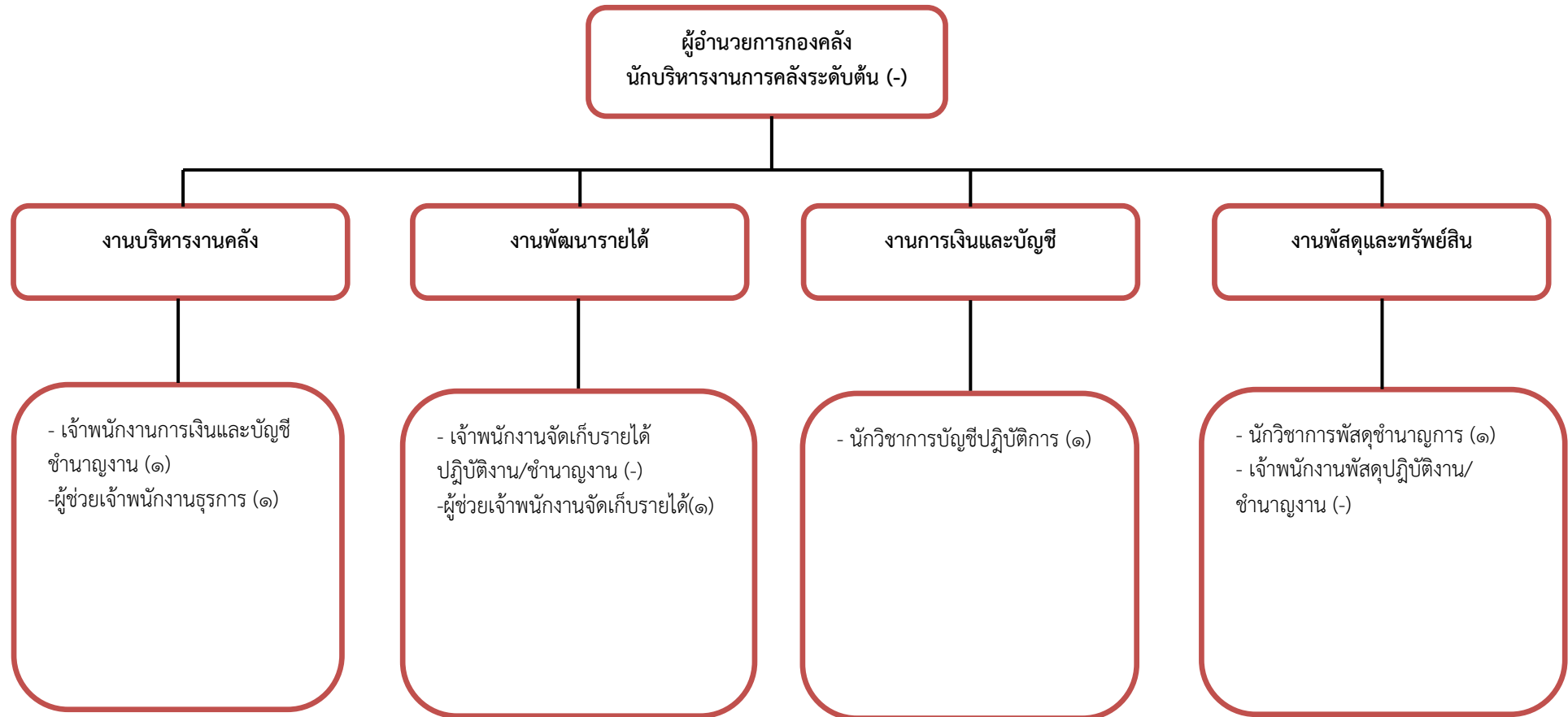


ระดับ	อำนาจการ ต้น	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	๒	๑	-	-	๑	-	๓	๗

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

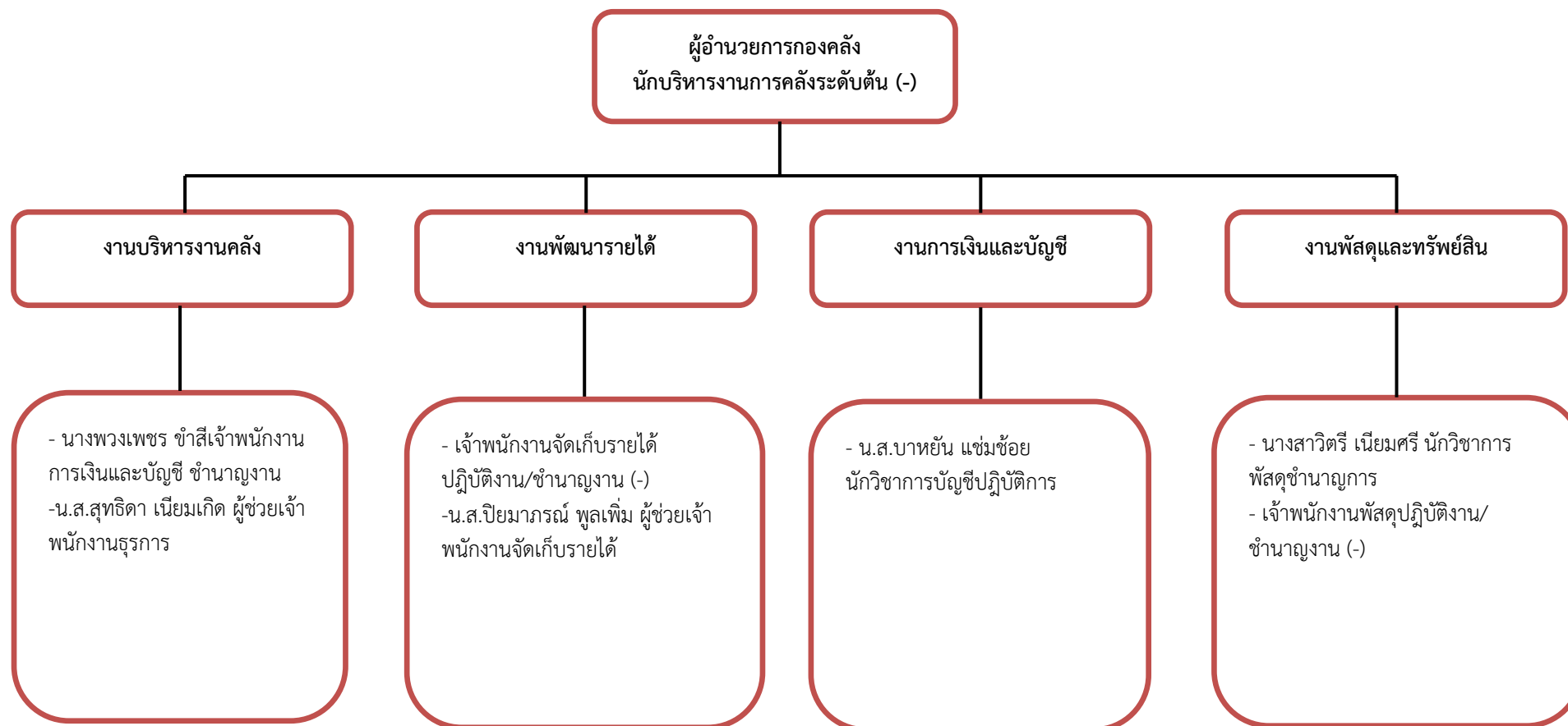


โครงสร้างของกองคลัง

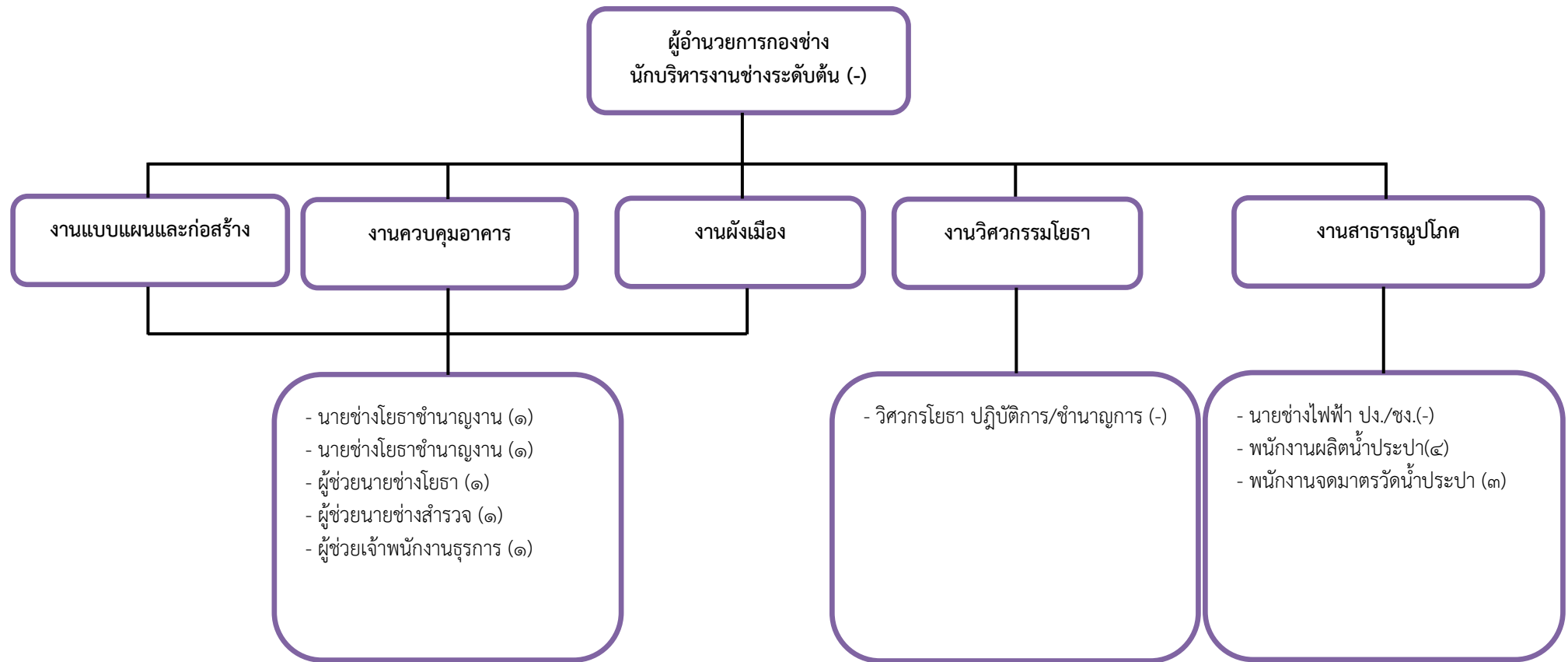


ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	๒	-

โครงสร้างของกองคลัง

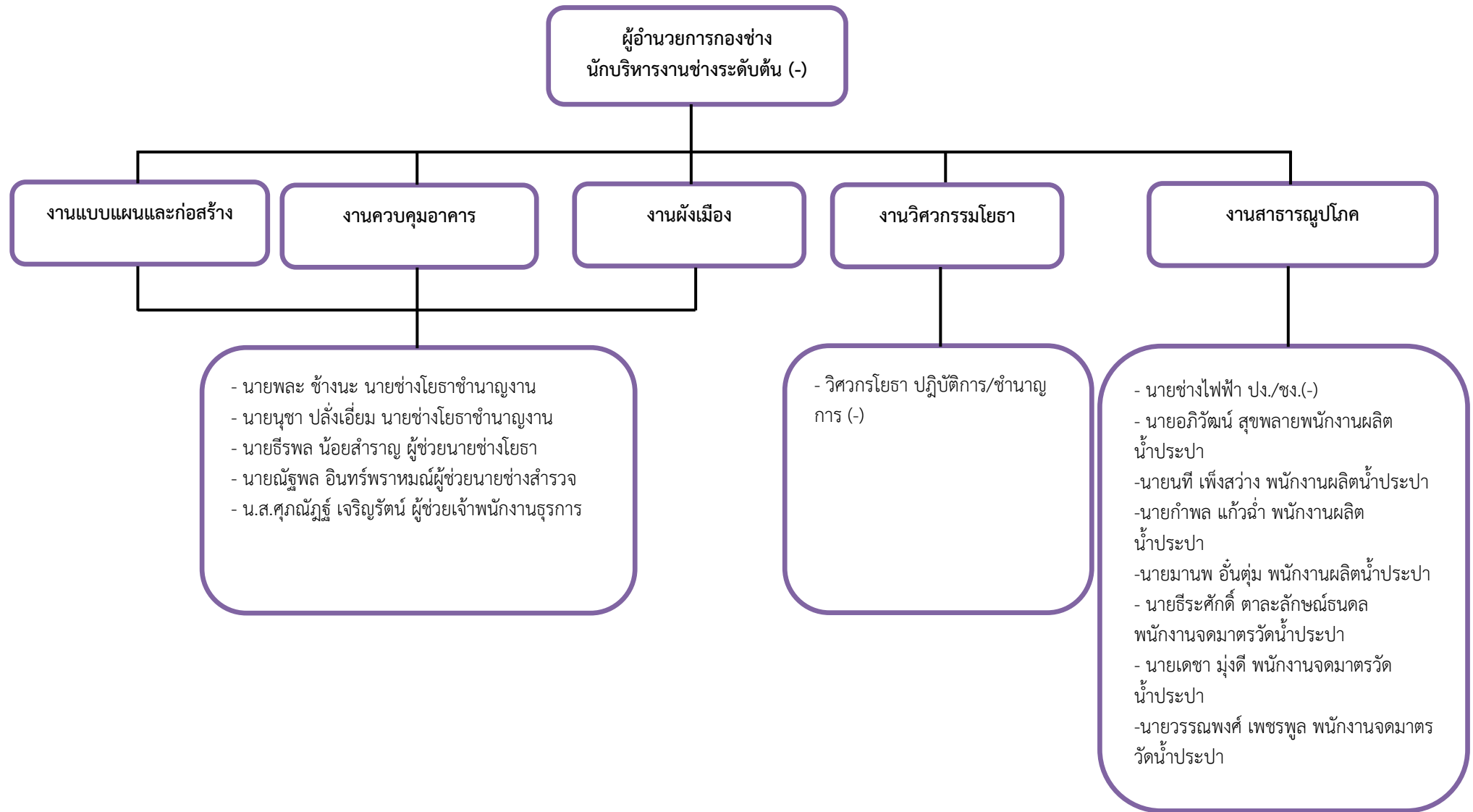


โครงสร้างของกองช่าง

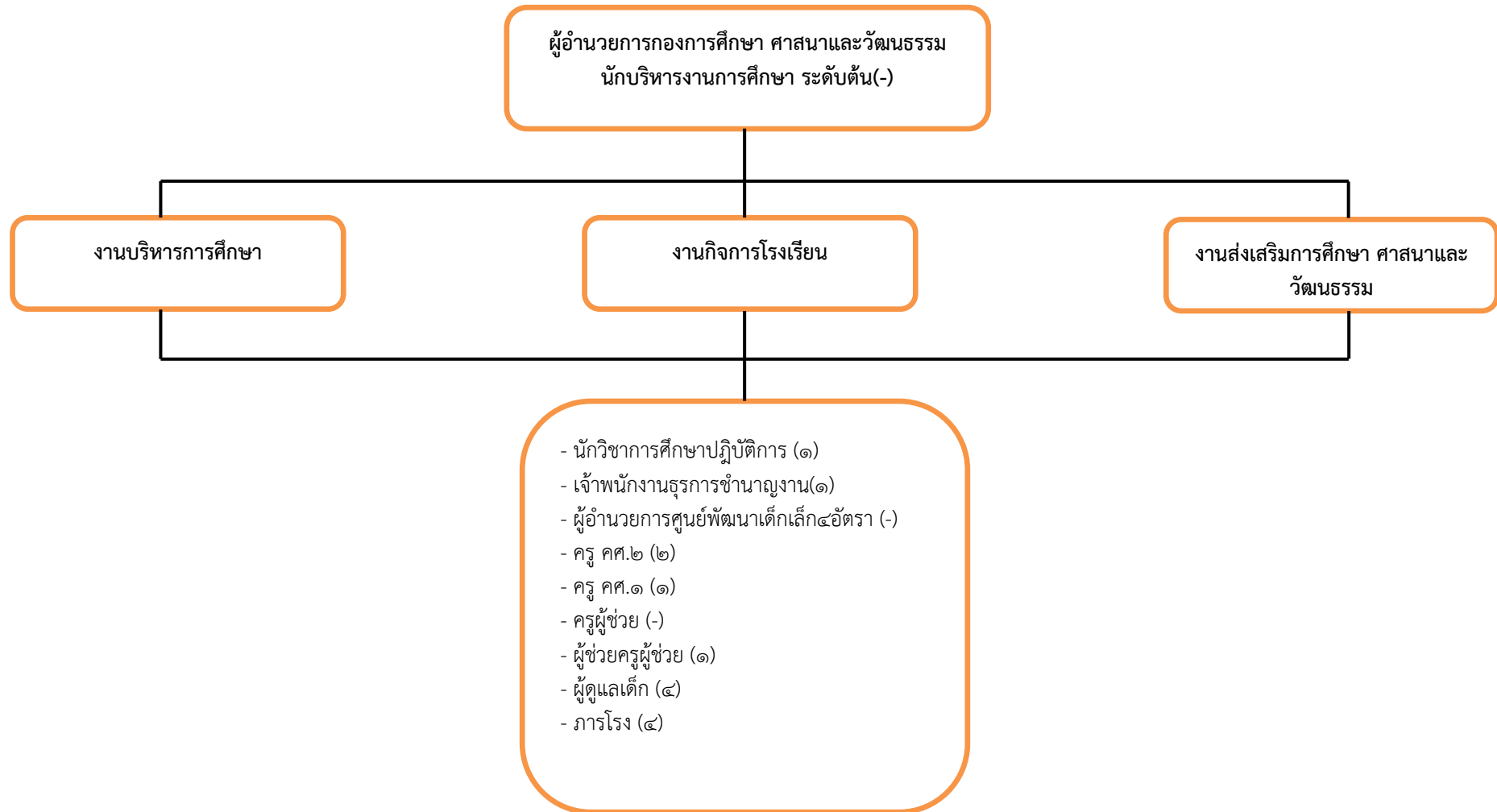


ระดับ	ผู้อำนวยการ ต้น	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๒	-	-	๓	๗

โครงสร้างของกองช่าง

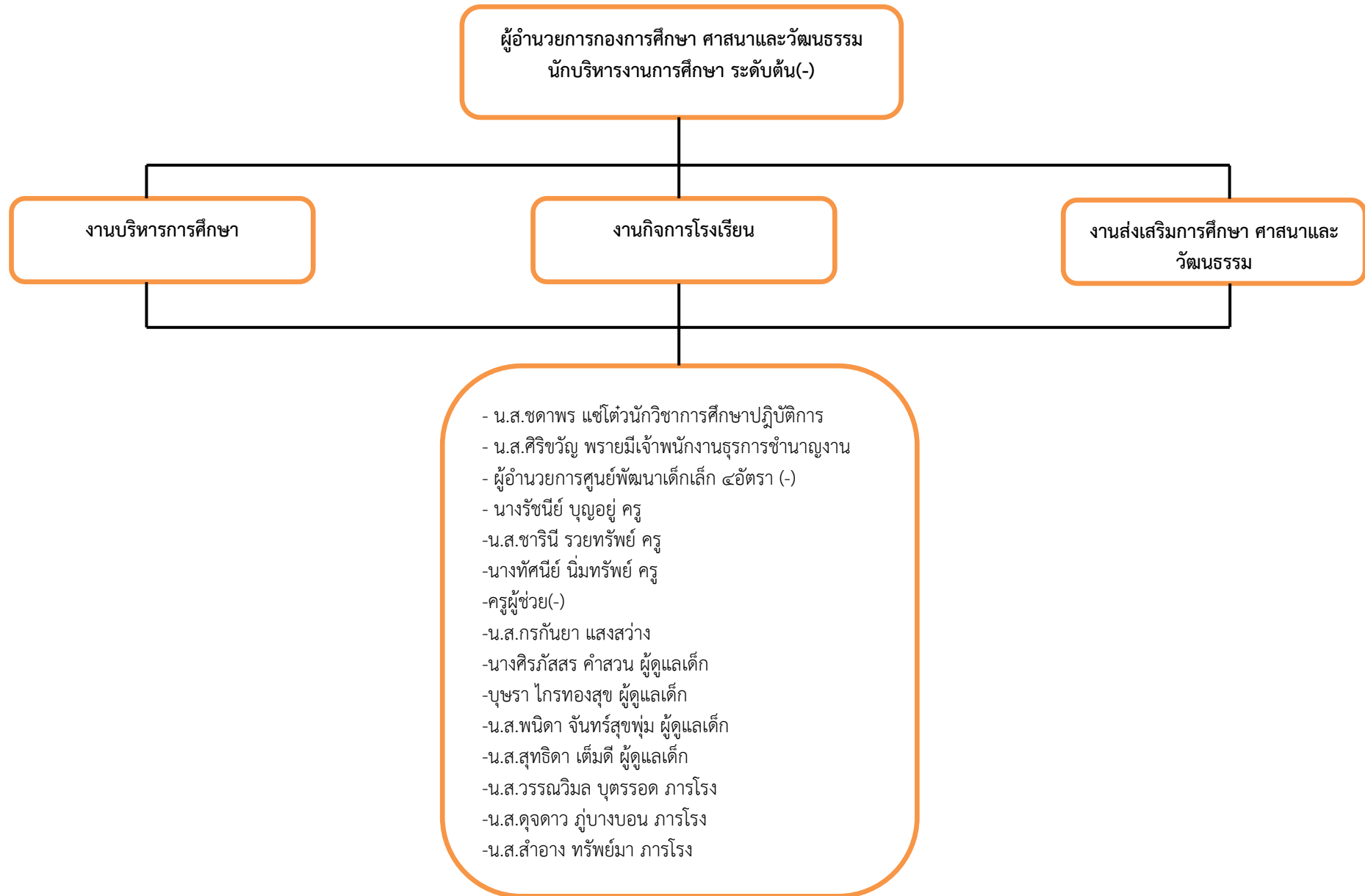


โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	คศ.๒	คศ.๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	-	๒	๑	-	๑	๘

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายไพฑูรย์ ตรีรัตน์สถิต	ปริญญาโท การบริหารและ พัฒนาประชาคม เมืองและชนบท	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๖๘,๕๖๐ (๔๗,๓๘๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๗๓๖,๕๖๐
สำนักปลัดอบต.(๐๑)												
๒	-	-	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓	น.ส.วีวรรณ สีเหลือง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐X๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๔	น.ส.วีณา จันทรสุขพุ่ม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๙,๘๐๐X๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๕	-	-	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๖	-	-	๓๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๗	-	-	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๘	นายสุรพงษ์ ปานรอด	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๙๓,๘๘๐ (๒๔,๔๙๐X๑๒)	-	-	๒๙๓,๘๘๐
๙	น.ส.ปภัสนร จันทรสุขพุ่ม	ปริญญาตรี ภาษาอังกฤษธุรกิจ	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐X๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐
๑๐	-	-	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้าง												
๑๑	นายธนารัตน์ ขาวนวล	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๖๐๐ (๑๑,๐๕๐X๑๒)	-	-	๑๓๒,๖๐๐
๑๒	นายรัตนชัย วันชนะ	ปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๓	นายสมโภช คำสวน	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๕,๓๖๐ (๑๑,๒๘๐X๑๒)	-	-	๑๓๕,๓๖๐
๑๔	น.ส.ประไพ สุขชัย	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายกิตติชัย สุวรรณสิงห์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายประสาร อินทร์ พรหมณ์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายชาตรี ปันทอง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายอนิวัฒน์ พุทธิรักษ์	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นายชลธาร ป้องกัน	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายอารัญ ฤทธิ์น้อย	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองคลัง(๑๒)												
๒๑	-	-	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๒๒	น.ส.บาหยัน แซ่ม้อย	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐X๑๒)	-	-	๒๖๖,๗๖๐
๒๓	นางสาววิตรี เนียมศรี	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐X๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๒๔	นางพวงเพชร ขำสี	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง การบัญชี	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ชง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและ บัญชี	ปง./ชง.	๓๘๗,๒๔๐ (๓๒,๒๗๐X๑๒)	-	-	๓๘๗,๒๔๐
๒๕	-	-	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๒๖	-	-	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐
พนักงานจ้าง												
๒๗	น.ส.สุทธิดา เนียมเกิด	ประกาศนียบัตร วิชาชีพ การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๒๘	น.ส.ปิยมาภรณ์ พูลเพิ่ม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ รายได้	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
กองช่าง (๑๓)												
๒๙	-	-	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๓๐	-	-	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๑	นายพละ ช้างนะ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๙๓,๔๘๐ (๓๒,๗๙๐X๑๒)	-	-	๓๙๓,๔๘๐
๓๒	นายอนุชา ปลั่งเอี่ยม	ประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง ช่างก่อสร้าง	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๔๙,๓๖๐ (๒๐,๗๘๐X๑๒)	-	-	๒๔๙,๓๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๓	-	-	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง												
๓๔	น.ส.ศุภณัฐ เจริญรัตน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๗,๔๔๐ (๑๐,๖๒๐x๑๒)	-	-	๑๒๗,๔๔๐
๓๕	นายธีรพล น้อยสำราญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๒๐,๓๖๐ (๑๐,๐๓๐x๑๒)	-	-	๑๒๐,๓๖๐
๓๖	นายณัฐพล อินทร์พราหมณ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๗	นายอภิวัฒน์ สุขพลาย	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายกำพล แก้วฉ่ำ	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายมานพ อันต๋ม	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายนที เพ็งสว่าง	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายธีระศักดิ์ ตาละลักษณ์ธนดล	-	-	พนักงานจดมาตรวัด น้ำประปา	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายเดชา มุ่งดี	-	-	พนักงานจดมาตรวัด น้ำประปา	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายวรรณพงศ์ เพชรพูล	-	-	พนักงานจดมาตรวัด น้ำประปา	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)												
๔๔	-	-	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๔๕	น.ส.ชดาพร แซ่โต้ว	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐X๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๔๖	น.ส.ศิริขวัญ พรายมี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๐๗,๙๒๐ (๒๕,๖๖๐X๑๒)	-	-	๓๐๗,๙๒๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองโรง												
๔๗	-	-	-	-	-	รอกการจัดสรรอัตราและ งบประมาณจากกรมฯ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม) เงินอุดหนุน
๔๘	นางรัชนีย์ บุญอยู่	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๐๙	ครู	คศ.๒	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๐๙	ครู	-	๓๓๓,๐๐๐ (๒๗,๗๕๐X๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๔๙	นางศิริภัสสร คำสวน	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๐	น.ส.วรรณวิมล บุตรรอด	มัธยมศึกษา ตอนต้น	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาอ่างแก้ว												
๕๑	-	-	-	-	-	รอกการจัดสรรอัตราและ งบประมาณจากกรมฯ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็ก เล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม) เงินอุดหนุน
๕๒	น.ส.ชาลินี รวยทรัพย์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๑๐	ครู	คศ.๒	๓๘-๓-๐๘-๖๖- ๐๐๑๑๐	ครู	-	๓๕๕,๕๖๐ (๒๙,๖๓๐X๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๕๓	น.ส.บุษรา ไกรทองสุข	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	น.ส.ตุจดาว ภู่บางบอน	มัธยมศึกษา ตอนปลาย	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐X๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดพระพุทธบาทเขาลูกช้าง												
๕๕	-	-	-	-	-	รอกการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากกรมฯ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)เงินอุดหนุน
๕๖	นางทัศนีย์ นิมทรัพย์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๑๑	ครู	คศ.๑	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๑๑	ครู	-	๓๑๓,๘๐๐ (๒๖,๑๕๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๕๗	น.ส.พนิดา จันทรสุขพุ่ม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๘	น.ส.สำออง ทรัพย์มา	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งเกตุ												
๕๙	-	-	-	-	-	รอกการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากกรมฯ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)เงินอุดหนุน
๖๐	-	-	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๙๐๐๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๙๐๐๐๑	ครูผู้ช่วย	-	๓๓๓,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง												
๖๑	น.ส.กรกัญยา แสงสว่าง	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๘๐,๓๒๐ (๑๕,๐๖๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๖๒	น.ส.สุทธิดา เต็มดี	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๓	น.ส.จันทิมา ศรีเกษ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)												
๖๔	-	-	๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

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 ยังได้ตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่นการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและเฝ้าระวังภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วน ราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไป ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง 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. การพัฒนาความรู้ความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๒.๑ จัดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมสัมมนา และศึกษาดูงาน อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณสมบัติสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก 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 การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานโดยอาจให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล 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



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก
เรื่อง ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี) ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ วันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ -๒๕๖๙ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายธีรพล พันธุ์ประดิษฐ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ และพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก

.....

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ วรรคสาม บัญญัติให้ “รัฐพึงจัดให้มีมาตรฐานทางจริยธรรม เพื่อให้หน่วยงานของรัฐใช้เป็นหลักในการกำหนดประมวลจริยธรรม สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐในหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ดังนั้นเพื่อให้การจัดทำประมวลจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีมาตรฐานเดียวกัน สมควรมีกฎหมายว่าด้วย มาตรฐานทางจริยธรรมใช้เป็นหลักสำคัญในการจัดทำประมวลจริยธรรมของหน่วยงานของรัฐเพื่อใช้เป็น หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติตนของเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยมีหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม กระบวนการ รักษาจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งมาตรการและกลไกที่มีประสิทธิภาพเพื่อเสริมสร้างให้มีการปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๗๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จึงประกาศใช้ประมวลจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบล เขากระปุก เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับความประพฤติของข้าราชการ และพนักงานจ้างในสังกัด ตาม ประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ พฤศจิกายน พ.ศ.๒๕๖๕

(นายธีรพล พันธุ์ประดิษฐ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก