แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2570-2572

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก

อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี



สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

๑. หลักการและเหตุผล ๑
๒. วัตถุประสงค์ ๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ ๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๒
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ๔๖

ภาคผนวก

๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒
๒. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๓. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สำเนาข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙
๕. ทะเบียนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง
๖. เอกสารประกอบการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม (เอกสารหมายเลข ๑-๖)

****

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด และ ก.เมืองพัทยา) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัด หรือ ก.เมืองพัทยา แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้ ก.จ.จ. ก.ท.จ. ก.อบต.จังหวัดหรือเมืองพัทยาแล้วแต่กรณี พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้ อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. ก.ท.และ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ 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) 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 ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

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 อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ 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 เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าที่หน้าที่เทศบาล ก และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ

นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- 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

<u>สภาพปัญหา</u> 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 ปัญหาการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควรของเยาวชน

๓.๔ การรวมกลุ่มของ กลุ่มอาชีพต่าง ๆขาดความต่อเนื่อง และขาดการพัฒนา

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

๔.๑ ปัญหาประชาชนในพื้นที่ยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของทางราชการเท่าที่ควร

๔.๒ ปัญหาด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานยังล้าหลัง จำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน

๔.๓ บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานได้อย่างทันเวลา 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 ปัญหาภาวการณ์เกิดโรคอุบัติใหม่ที่ส่งผลกระทบร้ายแรงต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

๖.๕ ปัญหาด้านการละเลยและขาดความใส่ใจในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อต่างๆ

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๗.๑ ปัญหาเด็กนักเรียนและเยาวชนออกจากระบบการศึกษาภาคบังคับ

๗.๒ ปัญหาด้านการขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

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 ๆให้มีความต่อเนื่อง และพัฒนาต่อยอด

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

๔.๑ ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนในพื้นที่เล็งเห็นถึงความสำคัญและให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของทางราชการ

๔.๒ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ทันสมัยรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงให้มีจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจในการให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานได้อย่างทันเวลา และถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

๕.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีจิตสำนึก ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม 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 การส่งเสริมให้ความรู้และแนะแนวทางการป้องกันปัญหาเด็กนักเรียนและเยาวชนออกจากระบบการศึกษาภาคบังคับ

๗.๒ ส่งเสริมการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

๕.๑ ภารกิจ 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) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ(มาตรา๑๖(๔))

(๗) การสาธารณูปการ(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 การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (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 ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(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 (มาตรา๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา๑๗(๑๒))

๕.๑.๖ ด้านการศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา๑๗(๑๘))

๕.๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก

“สาธารณูปโภคครบครัน ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความยั่งยืน มีการบริหารจัดการที่ดี”

<u>หมายเหตุ</u>: มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓ มาตรา ๑๖,๑๗ และ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของชุมชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดจิตสำนึก เกิดความตระหนักรู้ร่วมกันในการดำเนินการแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังและยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้มีการจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

๕.๒ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม

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

โอกาส(Opportunity)	ภัยคุกคาม(Threat)
๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจอำนาจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น ๒. มีแนวโน้มได้รับรายได้เพิ่มขึ้นจากการจัดสรรงบประมาณและการจัดเก็บภาษีในพื้นที่ ๓.กฎหมายกระจายอำนาจฯเอื้อต่อการบริหารงาน คำสั่งแบ่งงาน มอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น ๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย ๕.มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ๖. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกและความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น ๗. มีวัดจำนวน ๖ แห่งและมัสยิดจำนวน ๑ แห่งอยู่ในเขตพื้นที่ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของประชาชนและเยาวชนในพื้นที่ได้ ๘. มีสถานศึกษาอยู่ในเขตพื้นที่ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนคือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๔ ศูนย์ และโรงเรียน จำนวน ๖ แห่ง ๙. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในพื้นที่จำนวน ๓ แห่งซึ่งสามารถให้บริการขั้นพื้นฐานให้กับประชาชนในพื้นที่ได้	๑. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯบางภารกิจมีความคลุมเครือไม่ชัดเจน ๒. การให้ความเป็นอิสระจากส่วนกลางยังไม่สมบูรณ์ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับตรวจสอบ ๓. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนและบางครั้งจัดสรรงบประมาณมาล่าช้ากว่ากำหนด ๔. ราคาพืชผลทางการเกษตรมีราคาตกต่ำเนื่องจากกลไกทางการตลาด ๕.เด็กและเยาวชนในพื้นที่ประสบปัญหาออกจากระบบการศึกษาก่อนวัย ปัญหาการท้องก่อนวัยอันควรเพิ่มขึ้น ๖. จำนวนผู้ป่วยโรคเรื้อรังและผู้ป่วยฉุกเฉินในพื้นที่มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น

๕.๓ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

-พิจารณาเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลกลัดหลวง ซึ่งมีข้อมูลพื้นฐานและกรอบอัตรากำลังดังนี้

๑. พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

๒.จำนวนประชากร

อบต.เขากระปุก จำนวน ๗,๘๔๖ คน / อบต.กลัดหลวง จำนวน ๗,๑๑๗ คน

๓. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๙

อบต.เขากระปุก จำนวน ๕๕,๘๙๓,๗๐๐ บาท /อบต.กลัดหลวง ๕๒,๐๑๕,๐๐๐ บาท

๔. จำนวนส่วนราชการ

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

๕. จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

อบต.เขากระปุก จำนวน ๔ แห่ง / อบต.กลัดหลวง จำนวน ๒ แห่ง

๖. จำนวนกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกประเภท

อบต.เขากระปุก ๗๑ อัตรา / อบต.กลัดหลวง ๕๕ อัตรา

โดยแยกตามประเภทดังนี้

๑. อบต.เขากระปุก

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดอบต.	๑๐	-	-	๕	๗	
๒.กองคลัง	๖	-	-	๓	-	
๓.กองช่าง	๕	-	-	๔	๗	
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๓	๘	-	๔	๘	
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-	
รวม	๒๕	๘	-	๑๖	๒๒	๗๑

๒. อบต.กลัดหลวง

ส่วนราชการ	พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
๑.สำนักปลัดอบต.	๑๑	-	-	๘	๖	
๒.กองคลัง	๕	-	-	๒	-	
๓.กองช่าง	๓	-	-	๓	๑	
๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔	๔	-	๕	๒	
๕.หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	-	
รวม	๒๔	๔	-	๑๘	๙	๕๕

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

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

<u>ภารกิจรอง</u>

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 แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังไว้ทั้งสิ้นจำนวน ๗๑ อัตรา โดยในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา เพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังและเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ซึ่งส่งผลให้มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้นจำนวน ๗๒ อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา คือ
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> งานบริหารการศึกษา
กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
<u>ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</u>

ช่วยปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณธรรมดาที่ไม่ยากภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด หรือตามคำสั่งหรือแบบหรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างแน่ชัด หรือละเอียดถี่ถ้วน และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายลักษณะงานที่ปฏิบัติ รับ ส่ง ลงทะเบียน แยกประเภทและจัดส่งหนังสือเอกสาร ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเก็บและค้นหาหนังสือ กรอกแบบฟอร์มและร่างหนังสือโต้ตอบง่ายๆ ตรวจทานความถูกต้องของตัวเลขและตัวหนังสือ พิมพ์และคัดสำเนา หนังสือเอกสาร ตรวจเอกสารหลักฐาน และคัดลอกลงรายการต่างๆ ช่วยจัดหา ดูแลรักษาและเบิกจ่ายพัสดุครุภัณฑ์ ช่วยรวบรวมข้อมูลและสถิติทั่วไป ช่วยทำบันทึก ย่อเรื่อง ช่วยจัดเตรียมและให้บริการในเรื่องสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ ช่วยติดต่ออำนวยความ สะดวก และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

<u>ภาระงานที่มีในปัจจุบัน</u>

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดูแลรับผิดชอบงานกิจการโรงเรียน ซึ่งมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความดูแล ๔ แห่ง คือ ๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองโรง หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองโรงล่าง จำนวนเด็ก ๒๔ คน ๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาอ่างแก้ว หมู่ที่ ๘ บ้านหุบเฉลา จำนวนเด็ก ๒๕ คน ๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขากระปุก หมู่ที่ ๓ บ้านเขากระปุก จำนวนเด็ก ๑๕ คน ๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งเกตุ หมู่ที่ ๑๑ บ้านโป่งเกตุบน จำนวนเด็ก ๒๗ คนซึ่งนอกเหนือจากงานกิจการโรงเรียนแล้ว ยังมีหน้าที่รับผิดชอบงานบริหารการศึกษาและงานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งมีการจัดทำบันทึกและจัดเก็บข้อมูลจำนวนมากจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายในอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน 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 (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐-๒๕๗๒)	หมายเหตุ
<u>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> **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 -งานข้อบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับ	<u>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u> **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 -งานข้อบัญญัติ ระเบียบ ข้อบังคับ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐-๒๕๗๒)	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 **<u>๒.กองคลัง</u>** **๒.๑ งานบริหารงานคลัง** -งานการจ่ายเงิน การรับเงิน -งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาทางการเงินและเอกสารทางการเงิน -งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท -งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ -งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง -งานการจัดสรรเงินต่างๆ -งานการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน **๒.๒งานพัฒนารายได้** -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 **<u>๒.กองคลัง</u>** **๒.๑ งานบริหารงานคลัง** -งานการจ่ายเงิน การรับเงิน -งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาทางการเงินและเอกสารทางการเงิน -งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท -งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ -งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง -งานการจัดสรรเงินต่างๆ -งานการควบคุมการเบิกจ่ายเงิน **๒.๒งานพัฒนารายได้** -งานการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและการพัฒนารายได้ -งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐-๒๕๗๒)	หมายเหตุ
๒.๓ งานการเงินและบัญชี -งานการจัดทำบัญชี -งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท -งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญและเงินอื่นๆ -งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี **๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน** -งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา -งานทะเบียนคุม -งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ -งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท **<u>๓.กองช่าง</u>** **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 -งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำและควบคุมมลพิษ -งานพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสีย -งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง	**๒.๓ งานการเงินและบัญชี** -งานการจัดทำบัญชี -งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท -งานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้างค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญและเงินอื่นๆ -งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี **๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน** -งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างจัดหา -งานทะเบียนคุม -งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ -งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท **<u>๓.กองช่าง</u>** **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 -งานวิเคราะห์คุณภาพน้ำและควบคุมมลพิษ -งานพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสีย -งานเครื่องจักรกลและซ่อมบำรุง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (๒๕๗๐-๒๕๗๒)	หมายเหตุ
<u>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> **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	**<u>๔.กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>** **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	
<u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u>	**<u>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</u>**	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)</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	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ประเภทผู้มีทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
<u>กองคลัง(๐๔)</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	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
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	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา(ประเภทผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองโรง</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ประเภทผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาอ่างแก้ว</u>								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก (ประเภทผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขากระปุก								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ประเภทผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งเกตุ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
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	๗๑	๗๒	๗๒	๗๒	+๑	-	-	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ค่าตอบแทนพนักงานผู้สูงอายุ

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับเงินค่าตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๔

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำที่กำหนด

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด) หาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน) หรือตามคำแนะนำที่กำหนด

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินค่าครองชีพชั่วคราว เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของยอดรวมเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทนในแต่ละปีฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๐ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ และฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) ที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๗๑ และ พ.ศ.๒๕๗๒ ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้ประมาณการเพิ่มร้อยละ ๓

โดยปีงบประมาณ ๒๕๖๙ ตั้งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายไว้ **๕๕,๘๙๓,๗๐๐**

ปี ๒๕๗๐ = ๕๕,๘๙๓,๗๐๐ +(๕๕,๘๙๓,๗๐๐x๓%)=๕๕,๘๙๓,๗๐๐+๑,๖๗๖,๘๑๑ = **๕๗,๕๗๐,๕๑๑**

ปี ๒๕๗๑ = ๕๗,๕๗๐,๕๑๑ +(๕๗,๕๗๐,๕๑๑x๓%)=๕๗,๕๗๐,๕๑๑+๑,๗๒๗,๑๑๕ = **๕๙,๒๙๗,๖๒๖**

ปี ๒๕๗๒ = ๕๙,๒๙๗,๖๒๖ +(๕๙,๒๙๗,๖๒๖x๓%)=๕๙,๒๙๗,๖๒๖+๑,๗๗๘,๙๒๘ = **๖๑,๐๗๖,๕๕๔**

<u>รวมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลทั้งสิ้น</u>

ปี ๒๕๗๐ = ๑๗,๓๑๙,๐๘๑ คิดร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๐.๐๘
ปี ๒๕๗๑ = ๑๘,๑๑๔,๙๗๓ คิดร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๐.๕๕
ปี ๒๕๗๒ = ๑๘,๙๕๕,๙๗๙ คิดร้อยละของงบประมาณรายจ่ายประจำปี = ๓๑.๐๔

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๗๐	ปี ๒๕๗๑	ปี ๒๕๗๒
๑	๕๗,๕๗๐,๕๑๑	๕๙,๒๙๗,๖๒๖	๖๑,๐๗๖,๕๕๔

๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

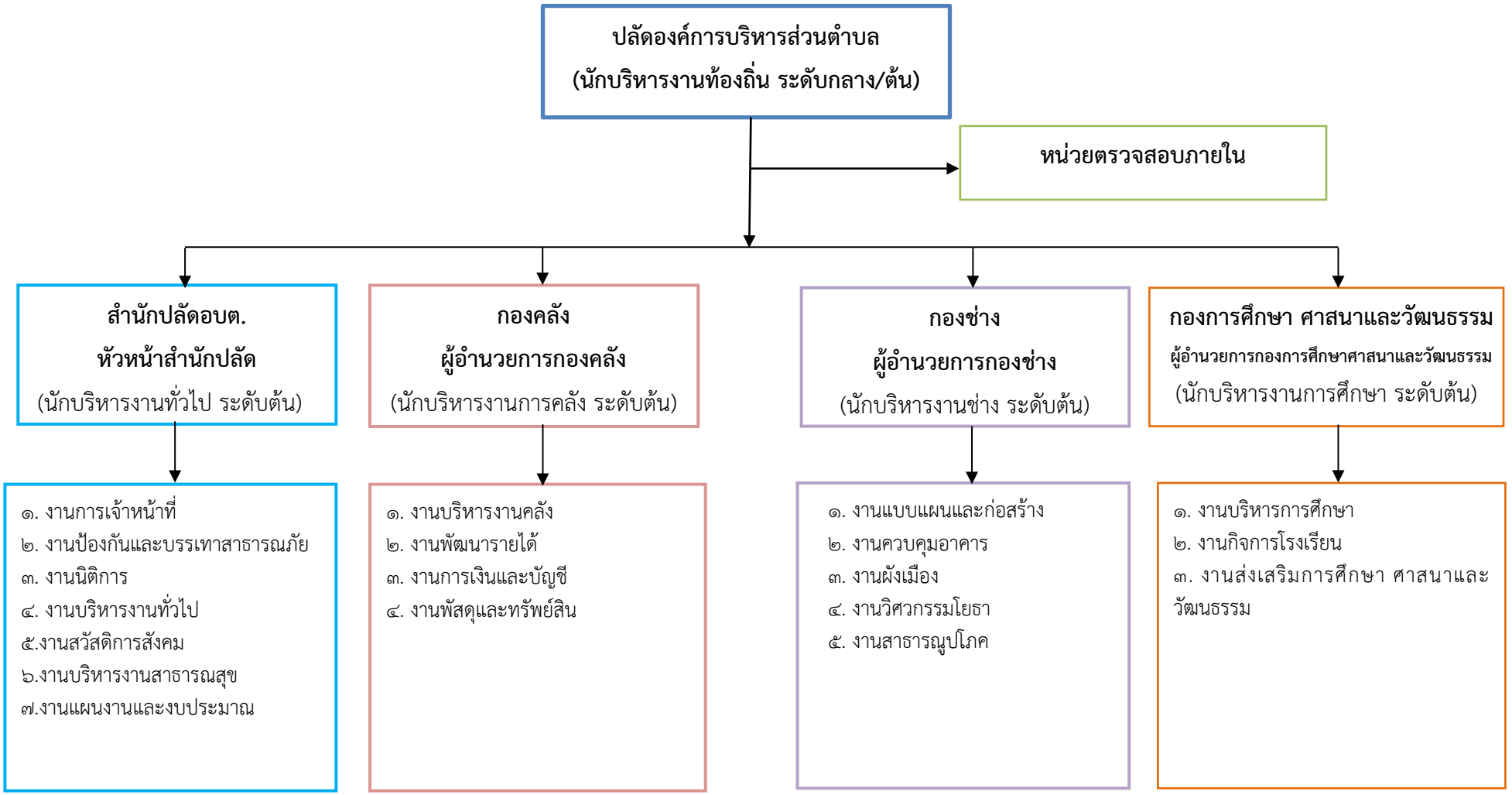
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๖๗๒	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๘๙๐	๓๔,๘๖๐	๓๖,๙๕๐	๗๔๘,๙๓๐	๗๘๓,๗๙๐	๘๒๐,๗๔๐	ว่างเดิม
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๔๒,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๖๔๐	๒๘,๒๐๐	๒๙,๘๘๐	๔๖๘,๘๔๐	๔๙๗,๐๔๐	๕๒๖,๙๒๐	(๓๖,๕๘๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๑,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๓๒๐	๒๐,๕๒๐	๒๑,๗๒๐	๓๔๐,๓๒๐	๓๖๐,๘๔๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๖,๗๕๐)
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐
๖	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๙๒๐	๑๔,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๖๐,๒๘๐	๑๘,๒๐๐
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๘,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๐๐๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๘๐๐	๒๖๓,๗๖๐	๒๗๙,๖๐๐	๒๙๖,๔๐๐	๒๐,๗๓๐
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๐,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๙๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๖๘๐	๔๐๓,๕๖๐	๔๒๗,๘๐๐	๔๕๓,๔๘๐	(๓๑,๓๒๐)
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๐๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๓๕,๖๘๐	๒๔๙,๘๔๐	(๑๗,๔๗๐)
	พนักงานจ้าง																		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๘๔๐	๑๘๘,๑๖๐	๑๙๕,๗๒๐	(๑๔,๔๙๐)
๑๒	ผู้ช่วยจพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๑	๑	๑๔๙,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๖๗,๘๘๐	(๑๒,๔๓๐)
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๖๙,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๒๘๐	๑๘๓,๓๖๐	๑๙๐,๘๐๐	(๑๔,๑๒๐)
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๔๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๕๖๐	๑๕๔,๕๖๐	๑๖๐,๘๐๐	(๑๑,๙๐๐)
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๔๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๕๖๐	๑๕๔,๕๖๐	๑๖๐,๘๐๐	(๑๑,๙๐๐)
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	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
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)
๒๑	คนงาน		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๒	คนงาน		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม

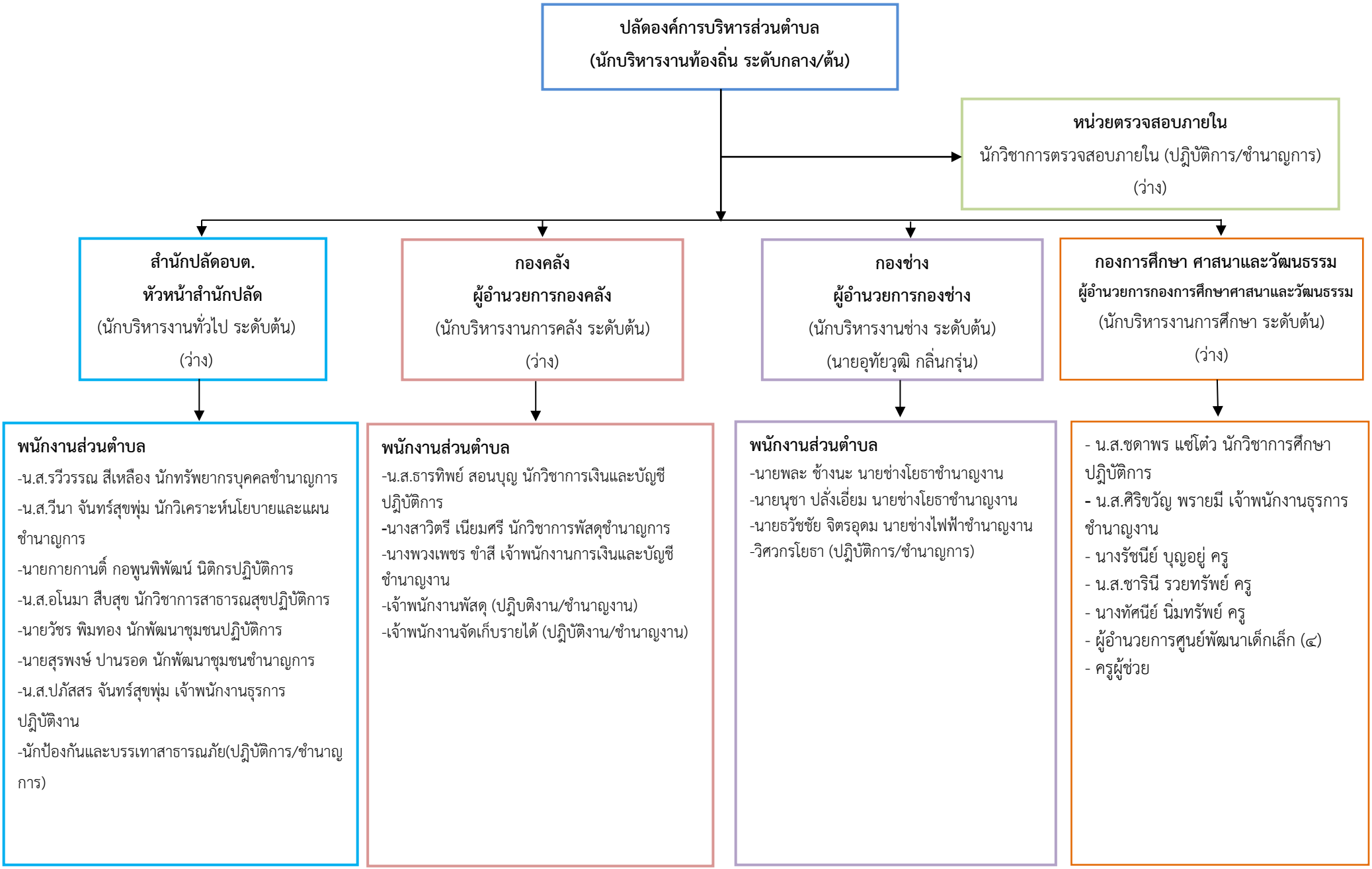
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง(๐๔)																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๒๖๕,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๙๖๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๒๘๑,๗๖๐	๒๙๘,๖๘๐	๓๑๖,๖๘๐	(๒๒,๑๕๐)
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๔๖๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๘๔๐	๒๙,๕๒๐	๓๑,๒๐๐	๔๙๐,๓๒๐	๕๑๙,๘๔๐	๕๕๑,๐๔๐	(๓๘,๕๔๐)
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๔๕๒,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๒๔๐	๒๘,๘๐๐	๓๐,๖๐๐	๔๘๐,๑๒๐	๕๐๘,๙๒๐	๕๓๙,๕๒๐	(๓๗,๗๔๐)
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
๒๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๘๘๐	๑๘,๙๕๐	๒๐,๐๙๐	๓๑๕,๗๘๐	๓๓๔,๗๓๐	๓๕๔,๘๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้าง																		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๙,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๖๗,๘๘๐	(๑๒,๔๓๐)
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๕๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๐๘๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๗๓,๒๘๐	(๑๒,๘๒๐)
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	-	๑๖๗,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	ว่างเดิม
	กองช่าง(๐๕)																		
๓๒	ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๓๘,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๓๒,๔๐๐	๓๔,๓๒๐	๓๖,๓๖๐	๖๑๓,๐๘๐	๖๔๗,๔๐๐	๖๘๓,๗๖๐	(๔๔,๘๙๐)
๓๓	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
๓๔	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๔๕๙,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๗,๖๐๐	๒๙,๒๘๐	๓๑,๐๘๐	๔๘๗,๕๖๐	๕๑๖,๘๔๐	๕๔๗,๙๒๐	(๓๘,๓๓๐)
๓๕	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๓๑๗,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๐๘๐	๒๐,๒๘๐	๒๑,๔๘๐	๓๓๖,๒๔๐	๓๕๖,๕๒๐	๓๗๘,๐๐๐	(๒๖,๔๓๐)
๓๖	นายช่างไฟฟ้า	ปง/ชง.	๑	๑	๓๒๘,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๘๐๐	๒๑,๐๐๐	๒๒,๒๐๐	๓๔๘,๓๖๐	๓๖๙,๓๖๐	๓๙๑,๕๖๐	(๒๗,๓๘๐)
	พนักงานจ้าง																		
๓๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๖๘,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๔๔๐	๑๘๒,๕๒๐	๑๘๙,๘๔๐	(๑๔,๐๕๐)
๓๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๖๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๐๘๐	๑๗๕,๙๒๐	๑๘๓,๐๐๐	(๑๓,๕๔๐)
๓๙	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ		๑	๑	๑๔๙,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๑๖๐	๑๖๑,๔๐๐	๑๖๗,๘๘๐	(๑๒,๔๓๐)
๔๐	พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ)		๑	๑	๑๔๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๘,๕๖๐	๑๕๔,๕๖๐	๑๖๐,๘๐๐	(๑๑,๙๐๐)
๔๑	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๒	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๓	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๔	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๔๕	พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๖	พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๔๗	พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๖๗๑	๒๕๗๒	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)																		
๔๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓,๖๒๐	๒๕,๐๔๐	๒๖,๕๔๐	๔๕๙,๒๒๐	๔๘๔,๒๖๐	๕๑๐,๘๐๐	ว่างเดิม
๔๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๗,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘,๔๘๐	๑๙,๕๖๐	๒๐,๗๖๐	๓๒๕,๙๒๐	๓๔๕,๔๘๐	๓๖๖,๒๔๐	(๒๕,๖๒๐)
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๘๔๐	๒๓,๑๖๐	๒๔,๔๘๐	๓๘๔,๔๘๐	๔๐๗,๖๔๐	๔๓๒,๑๒๐	(๓๐,๒๒๐)
	พนักงานจ้าง																		
๕๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๖๗,๐๔๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๐๔๐	๑๗๓,๗๖๐	๑๘๐,๗๒๐	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองโรง																		
๕๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๔๔๗,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๘๘๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๒๔๐	๕๑๖,๓๖๐	๕๔๔,๙๒๐	๕๗๕,๑๖๐	รอจัดสรรฯ
๕๓	ครู		๑	๑	๔๐๗,๒๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๔,๔๘๐	๒๕,๙๒๐	๒๗,๔๘๐	๔๗๓,๗๖๐	๔๙๙,๖๘๐	๕๒๗,๑๖๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	ว่างเดิม
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๖	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาอ่างแก้ว																		
๕๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๔๔๗,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๘๘๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๒๔๐	๕๑๖,๓๖๐	๕๔๔,๙๒๐	๕๗๕,๑๖๐	รอจัดสรรฯ
๘๘	ครู		๑	๑	๔๔๗,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๘๘๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๒๔๐	๕๑๖,๔๘๐	๕๔๕,๐๔๐	๕๗๕,๒๘๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	ว่างเดิม
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๑	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขากระปุก																		
๖๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๔๔๗,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๘๘๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๒๔๐	๕๑๖,๓๖๐	๕๔๔,๙๒๐	๕๗๕,๑๖๐	รอจัดสรรฯ
๖๓	ครู		๑	๑	๓๘๑,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒,๙๒๐	๒๔,๒๔๐	๒๕,๖๘๐	๔๐๓,๙๒๐	๔๒๘,๑๖๐	๔๕๓,๘๔๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	-	๑๓๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๕๖๐	๑๔๒,๐๘๐	๑๔๗,๘๔๐	ว่างเดิม
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๖๖	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

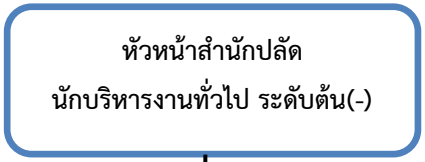
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งเกตุ																		
๖๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๔๔๗,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๖,๘๘๐	๒๘,๕๖๐	๓๐,๒๔๐	๕๑๖,๓๖๐	๕๔๔,๙๒๐	๕๗๕,๑๖๐	รอจัดสรรฯ
๖๘	ครูผู้ช่วย พนักงานจ้าง		๑	-	๓๓๓,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๐๔๐	๒๑,๒๔๐	๒๒,๕๖๐	๓๕๓,๐๔๐	๓๗๔,๒๘๐	๓๙๖,๘๔๐	ว่างเดิม
๖๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย		๑	๑	๒๔๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๓๒๐	๑๐,๖๘๐	๒๕๕,๘๔๐	๒๖๖,๑๖๐	๒๗๖,๘๔๐	เงินอุดหนุน
๗๐	ผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๗๑	ภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๗๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๒๐	๒๒,๖๐๐	๒๓,๙๖๐	๓๗๖,๖๔๐	๓๙๙,๒๔๐	๔๒๓,๒๐๐	ว่างเดิม
	รวม		๗๒	๕๐	๑๓,๖๙๙,๐๘๐	๓๓๖,๐๐๐	๗๒	๗๒	๗๒	+๑	-	-	๗๙๒,๔๓๐	๖๙๑,๓๖๐	๗๓๐,๕๙๐	๑๕,๐๔๓,๕๑๐	๑๕,๗๓๔,๘๗๐	๑๖,๔๖๕,๔๖๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน๑๕%															๒,๒๕๖,๕๒๗	๒,๓๖๐,๒๓๑	๒,๔๖๙,๘๑๙	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๗,๓๐๐,๐๓๗	๑๘,๐๙๕,๑๐๑	๑๘,๙๓๕,๒๗๙	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๐.๐๕	๓๐.๕๒	๓๑.๐๐	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ปี




ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)
หน่วยตรวจสอบภายใน
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
(ว่าง)
สำนักปลัดอบต.
หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
(ว่าง)
กองคลัง
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)
(ว่าง)
กองช่าง
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)
(นายอุทัยวุฒิ กลิ่นกรุ่น)
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)
(ว่าง)
พนักงานส่วนตำบล
-น.ส.รวีวรรณ สีเหลือง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
-น.ส.วีนา จันทร์สุขพุ่ม นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
-นายกายกานต์ กอพูนพิพัฒน์ นิติกรปฏิบัติการ
-น.ส.อโนมา สืบสุข นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ
-นายวัชร พิมทอง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
-นายสุรพงษ์ ปานรอด นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
-น.ส.ปภัสสร จันทร์สุขพุ่ม เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
-นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
พนักงานส่วนตำบล
-น.ส.ธารทิพย์ สอนบุญ นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
-นางสาวิตรี เนียมศรี นักวิชาการพัสดุชำนาญการ
-นางพวงเพชร ขำสี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
-เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบติงาน/ชำนาญงาน)
-เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
พนักงานส่วนตำบล
-นายพละ ช้างนะ นายช่างโยธาชำนาญงาน
-นายนุชา ปลั่งเอี่ยม นายช่างโยธาชำนาญงาน
-นายธวัชชัย จิตรอุดม นายช่างไฟฟ้าชำนาญงาน
-วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)
- น.ส.ชดาพร แซ่โต๋ว นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
- น.ส.ศิริขวัญ พรายมี เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
- นางรัชนีย์ บุญอยู่ ครู
- น.ส.ชารินี รวยทรัพย์ ครู
- นางทัศนีย์ นิ่มทรัพย์ ครู
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๔)
- ครูผู้ช่วย

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



งานการเจ้าหน้าที่	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานนิติการ	งานบริหารงานทั่วไป	งานสวัสดิการสังคม	งานบริหารงานสาธารณสุข	งานแผนงานและงบประมาณ
-นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ(๑)	-นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.(-) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(๑) -พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) (๓)	-นิติกรปฏิบัติการ(๑)	-เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน (๑) -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) -พนักงานขับรถยนต์ (๑) -ภารโรง (๑) -คนงาน (๓) -พนักงานขับรถยนต์ (-) -คนงาน (-)	-นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ (๑) -นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑)	-นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ (๑)	-นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ (๑)

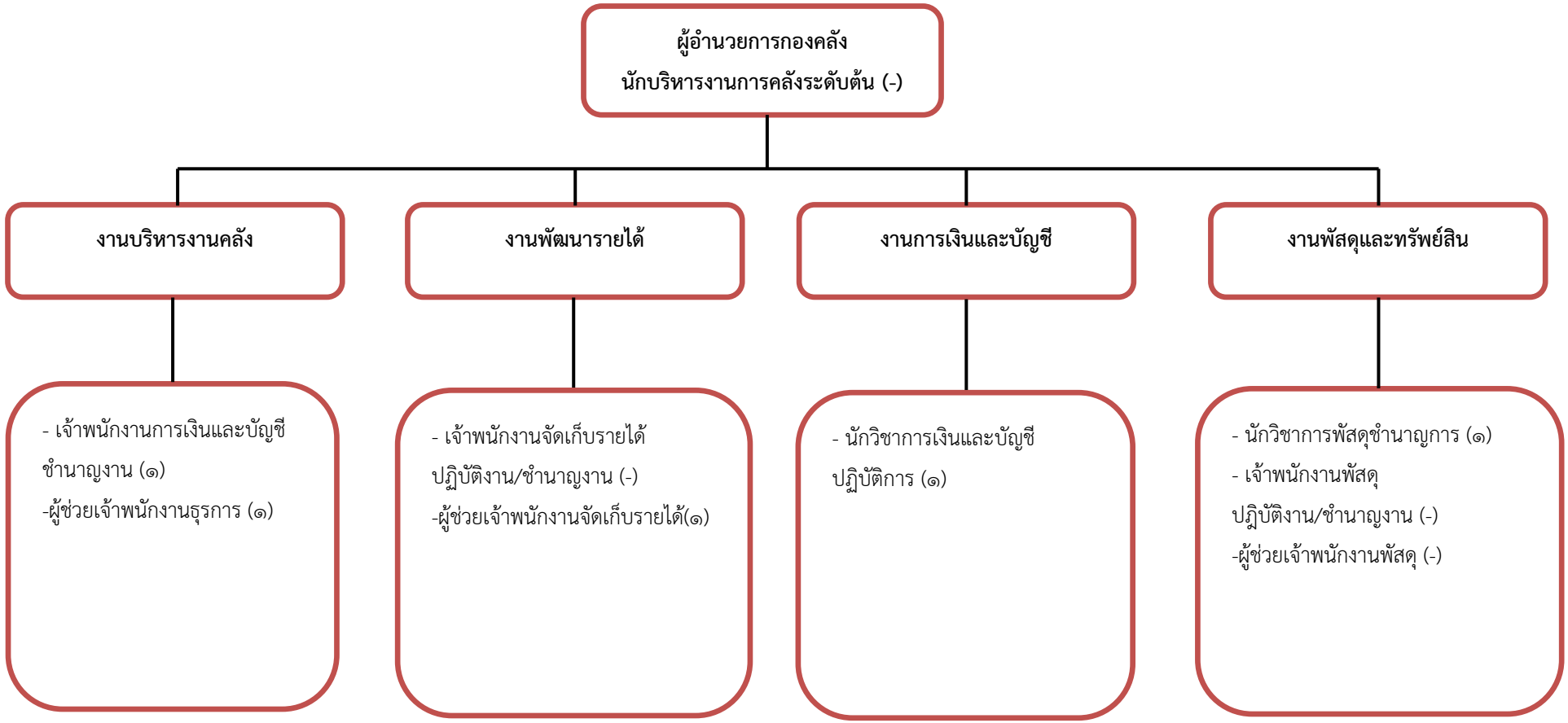
ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๓	๓	-	-	๑	-	๕	๕

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (-)

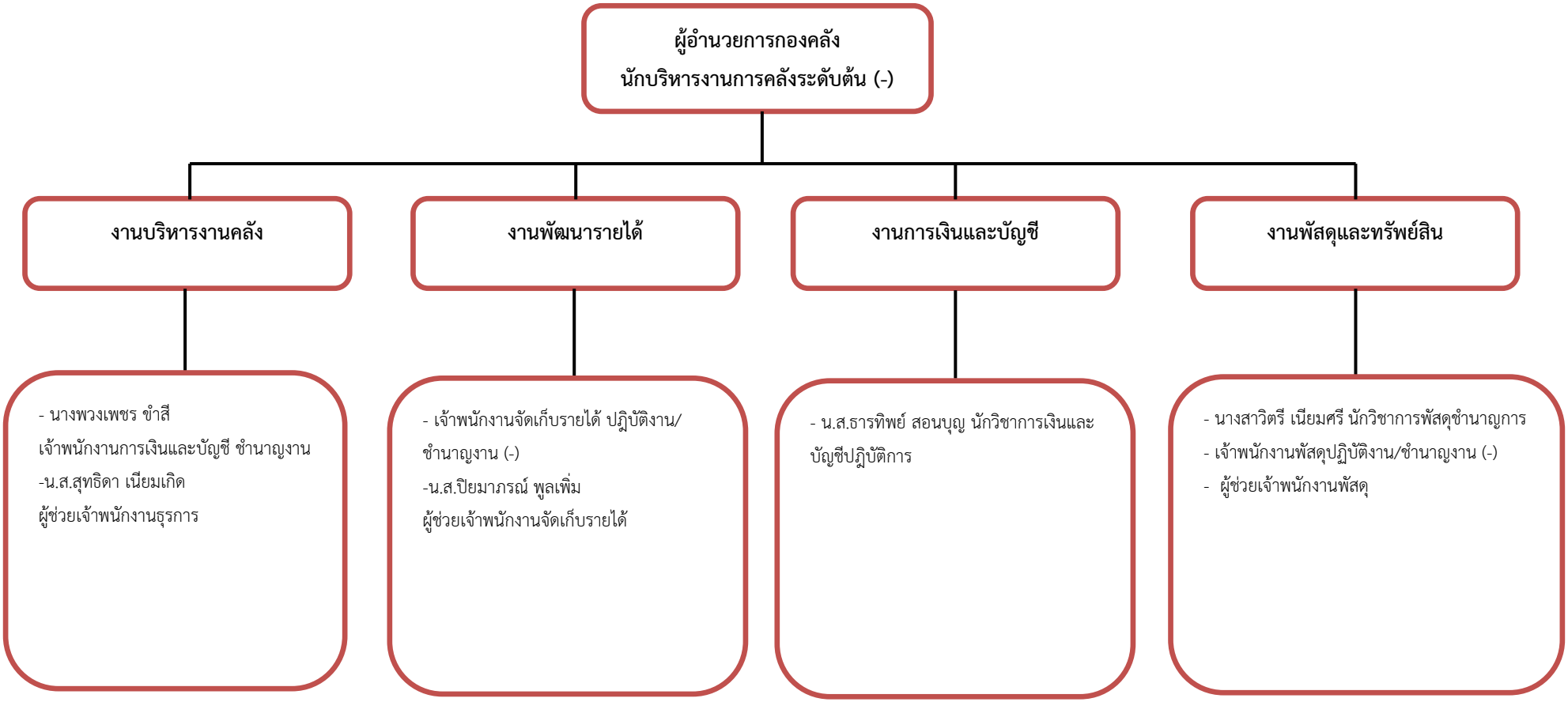
งานการเจ้าหน้าที่	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานนิติการ	งานบริหารงานทั่วไป	งานสวัสดิการสังคม	งานบริหารงานสาธารณสุข	งานแผนงานและงบประมาณ
-น.ส.รวีวรรณ สีเหลือง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	-นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.(-) -นายรัตนชัย วันชะนะ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย -นายสมโภช คำสวน พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ) -นายประสาร อินทร์พราหมณ์ พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ) -นายชาตรี ปิ่นทอง พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-นายกายกานต์ กอพูนพิพัฒน์ นิติกรปฏิบัติการ	-น.ส.ปภัสสร จันทร์สุขพุ่ม เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน -นายธนารัตน์ ขาวนวล ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - นายกิตติชัย สุวรรณสิงห์ พนักงานขับรถยนต์ -น.ส.ประไพ สุขชัย ภารโรง -นายอนิวัฒน์ พุทธิรักษ์ คนงาน -นายชลธาร ป้องกัน คนงาน -นายอารัญ ฤทธิ์น้อย คนงาน	-นายสุรพงษ์ ปานรอด นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ -นายวัชร พิมทอง นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	-น.ส.อโนมา สืบสุข นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	-น.ส.วีนา จันทร์สุขพุ่ม นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

โครงสร้างของกองคลัง

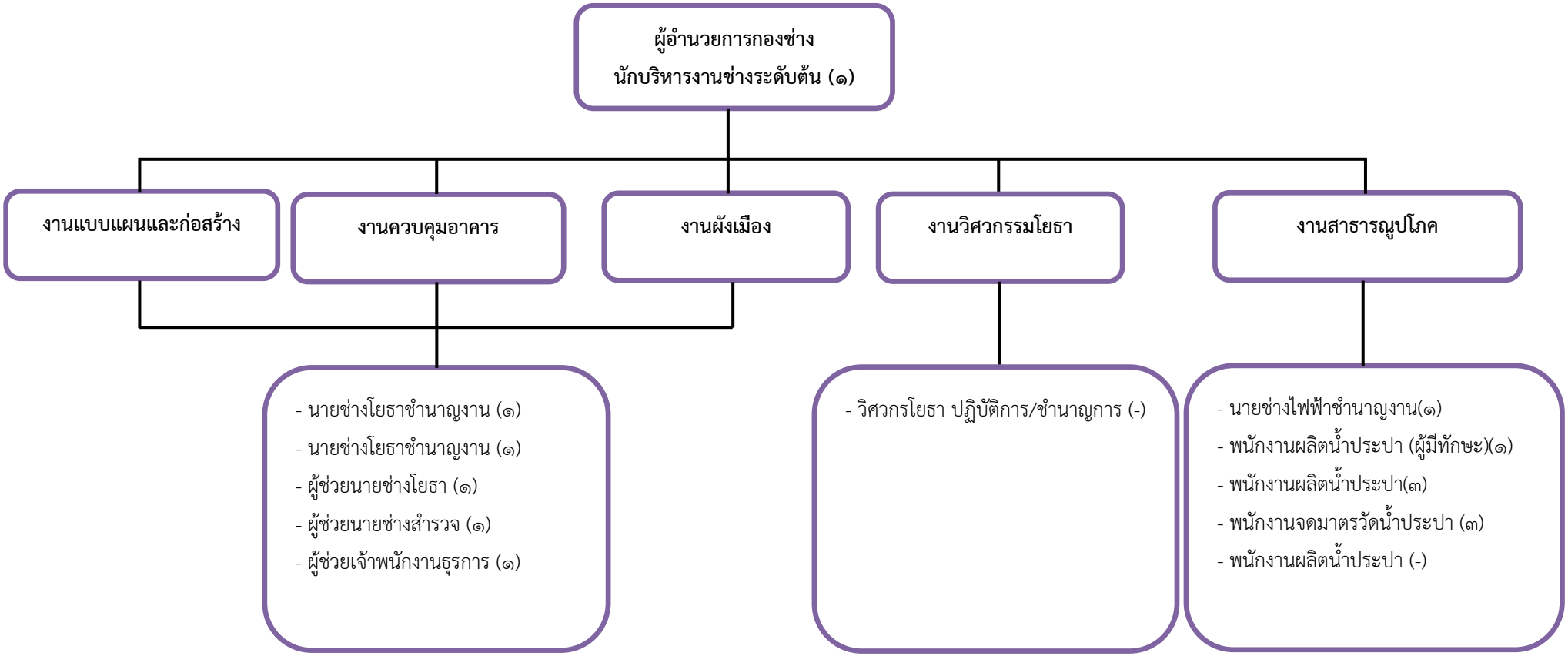


ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	๑	-	๑	-	-	๒	-

โครงสร้างของกองคลัง

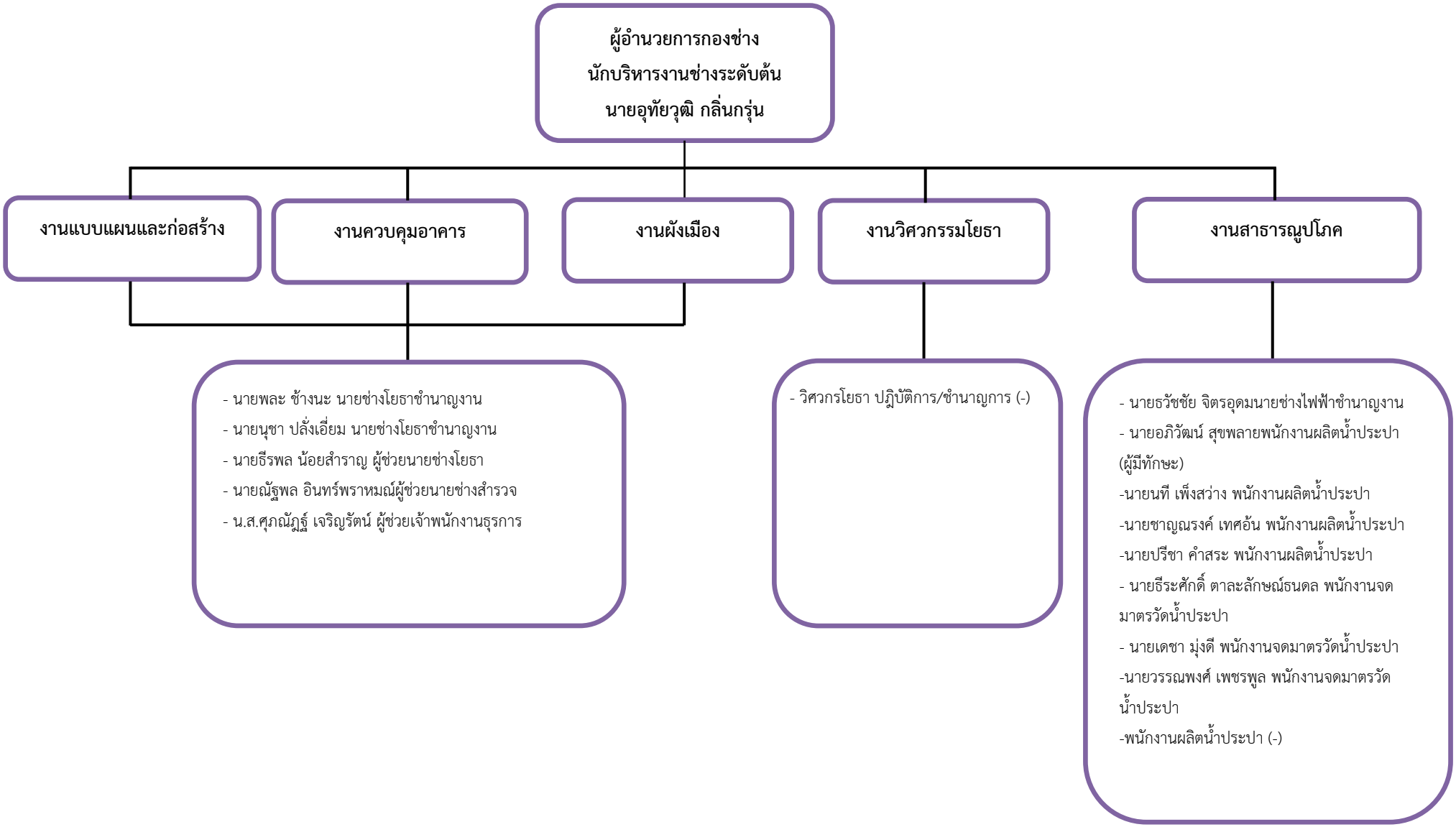


โครงสร้างของกองช่าง

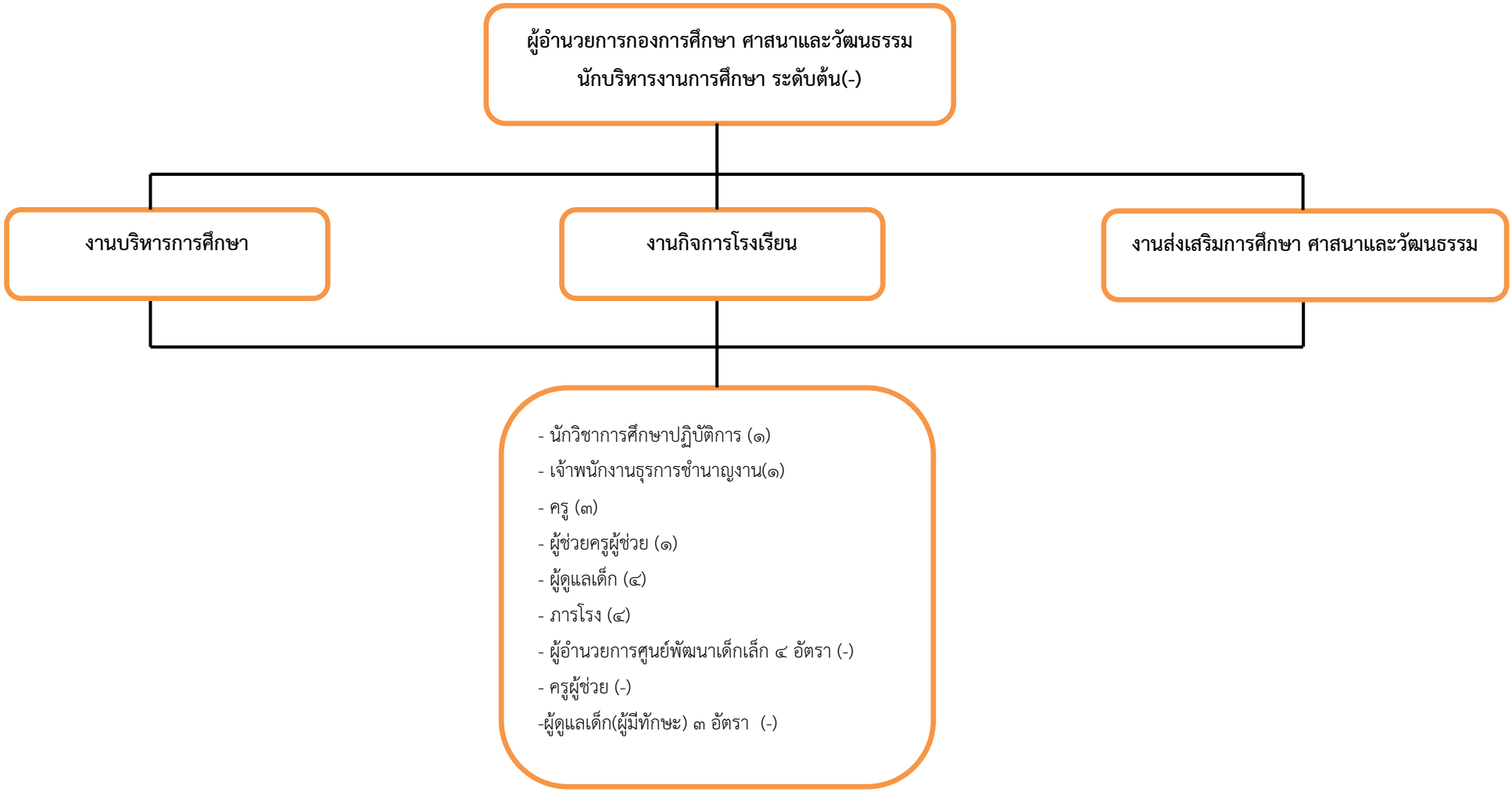


ระดับ	อำนวยการต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	๓	-	-	๔	๖

โครงสร้างของกองช่าง

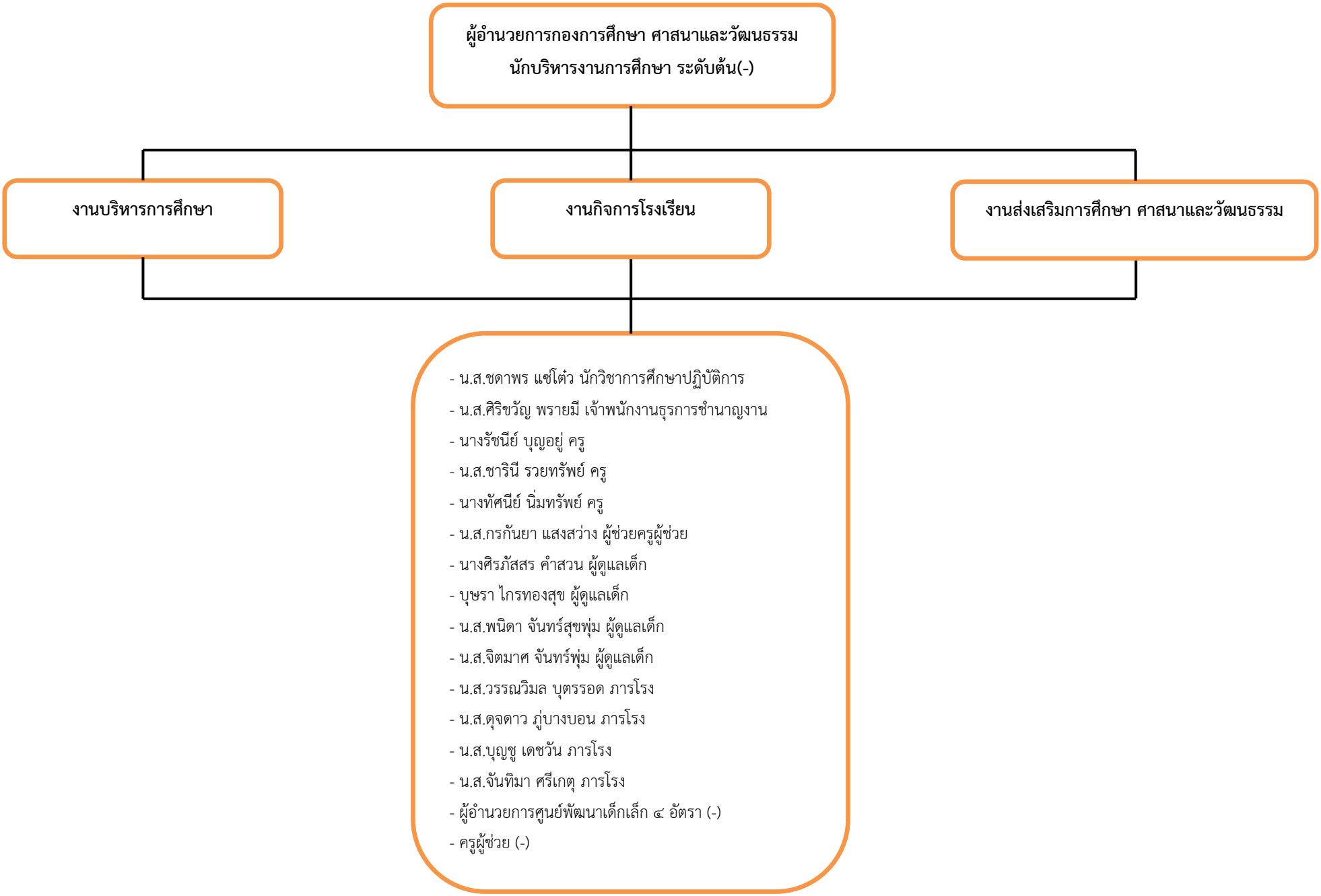


โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



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	-	-	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	(ว่างเดิม)
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.รวีวรรณ สีเหลือง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๔๔๒,๒๐๐ (๓๖,๘๕๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๒๐๐
๔	น.ส.วีนา จันทร์สุขพุ่ม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๒๑,๐๐๐ (๒๖,๗๕๐x๑๒)	-	-	๓๒๑,๐๐๐
๕	นายกายกานต์ กอพูน พิพัฒน์	ปริญญาตรี นิติศาสตร์บัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๖	น.ส.อโนมา สืบสุข	ปริญญาตรี วิทยาศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๒๑๘,๔๐๐ (๑๘,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๑๘,๔๐๐
๗	นายวัชร พิมทอง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๒๔๘,๗๖๐ (๒๐,๗๓๐x๑๒)	-	-	๒๔๘,๗๖๐
๘	นายสุรพงษ์ ปานรอด	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๘๐,๖๔๐ (๓๑,๗๒๐x๑๒)	-	-	๓๘๐,๖๔๐
๙	-	-	๓๘-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๑๐	น.ส.ปภัสสร จันทร์สุขพุ่ม	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๐๙,๖๔๐ (๑๗,๔๗๐x๑๒)	-	-	๒๐๙,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
พนักงานจ้าง												
๑๑	นายธนารัตน์ ขาวนวล	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๓,๘๘๐ (๑๔,๔๙๐x๑๒)	-	-	๑๗๓,๘๘๐
๑๒	นายรัตนชัย วันชะนะ	ปริญญาตรี เทคโนโลยีบัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑๔๙,๑๖๐ (๑๒,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๑๖๐
๑๓	นายสมโภช คำสวน	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๙,๔๔๐ (๑๔,๑๒๐x๑๒)	-	-	๑๖๙,๔๔๐
๑๔	นายประสาร อินทร์พราหมณ์	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๒,๘๐๐ (๑๑,๙๐๐x๑๒)			๑๔๒,๘๐๐
๑๕	นายชาตรี ปิ่นทอง	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๒,๘๐๐ (๑๑,๙๐๐x๑๒)			๑๔๒,๘๐๐
๑๖	น.ส.ประไพ สุขชัย	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายกิตติชัย สุวรรณสิงห์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	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
๒๑	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๒	-	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
กองคลัง(๐๒)												
๒๓	-	-	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๒๔	น.ส.ธารทิพย์ สอนบุญ	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๖๕,๘๐๐ (๒๒,๑๕๐x๑๒)	-	-	๒๖๕,๘๐๐
๒๕	นางสาวิตรี เนียมศรี	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๔๖๒,๔๘๐ (๓๘,๕๔๐x๑๒)	-	-	๔๖๒,๔๘๐.
๒๖	นางพวงเพชร ขำสี	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง การบัญชี	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๔๕๒,๘๘๐ (๓๗,๗๔๐x๑๒)	-	-	๔๕๒,๘๘๐
๒๗	-	-	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๒๘	-	-	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง												
๒๙	น.ส.สุทธิดา เนียมเกิด	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๙,๑๖๐ (๑๒,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๑๖๐
๓๐	น.ส.ปิยมาภรณ์ พูลเพิ่ม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๕๓,๘๔๐ ๑๒,๘๒๐x๑๒)	-	-	๑๕๓,๘๔๐
๓๑	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
กองช่าง (๐๓)												
๓๒	นายอุทัยวุฒิ กลิ่นกรุ่น	ปริญญาตรี เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๓๘,๖๘๐ (๔๔,๘๙๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๓๘,๖๘๐
๓๓	-	-	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
๓๔	นายพละ ช้างนะ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๔๕๙,๙๖๐ (๓๘,๓๓๐x๑๒)	-	-	๔๕๙,๙๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๓๕	นายนุชา ปลั่งเอี่ยม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ช่างก่อสร้าง	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๑๗,๑๖๐ (๒๖,๔๓๐x๑๒)	-	-	๓๑๗,๑๖๐
๓๖	นายธวัชชัย จิตรอุดม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ไฟฟ้ากำลัง	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๓๒๘,๕๖๐ (๒๗,๓๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๘,๕๖๐
พนักงานจ้าง												
๓๗	น.ส.ศุภณัฏฐ์ เจริญรัตน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๘,๖๐๐ (๑๔,๐๕๐x๑๒)	-	-	๑๖๘,๖๐๐
๓๘	นายธีรพล น้อยสำราญ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๖๒,๔๘๐ (๑๓,๕๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๔๘๐
๓๙	นายณัฐพล อินทร์พราหมณ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	๑๔๙,๑๖๐ (๑๒,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๙,๑๖๐
๔๐	นายอภิวัฒน์ สุขพลาย	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ผู้มีทักษะ)	-	๑๔๒,๘๐๐ (๑๑,๙๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๘๐๐
๔๑	นายชาญณรงค์ เทศอ้น	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นายปรีชา คำสระ	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๓	นายนที เพ็งสว่าง	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๔๕	นายธีระศักดิ์ ตาละลักษณ์ธนดล	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๖	นายเดชา มุ่งดี	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นายวรรณพงศ์ เพชรพูล	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา	-	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	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)												
๔๘	-	-	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	(ว่างเดิม)
๔๙	น.ส.ชดาพร แซ่โต๋ว	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก	๓๐๗,๔๔๐ (๒๕,๖๒๐x๑๒)	-	-	๓๐๗,๔๔๐
๕๐	น.ส.ศิริขวัญ พรายมี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
พนักงานจ้าง												
๕๑	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๗,๐๔๐ (๑๓,๙๒๐x๑๒)	-	-	กำหนดเพิ่ม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองโรง												
๕๒	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	รอการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากกรมฯ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	เงินอุดหนุนรอจัดสรรฯ
๕๓	นางรัชนีย์ บุญอยู่	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๐๙	ครู	-	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๐๙	ครู	-	๔๐๗,๒๘๐ (๓๓,๙๔๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๕๔	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๕๕	นางศิรภัสสร คำสวน	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๕๖	น.ส.วรรณวิมล บุตรรอด	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาอ่างแก้ว												
๕๗	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	รอการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากกรมฯ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	เงินอุดหนุนรอจัดสรรฯ
๕๘	น.ส.ชารินี รวยทรัพย์	ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๑๐	ครู	-	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๑๐	ครู	-	๔๔๗,๖๐๐ (๓๗,๓๐๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๕๙	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๖๐	น.ส.บุษรา ไกรทองสุข	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๑	น.ส.ดุจดาว ภู่บางบอน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขากระปุก												
๖๒	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	รอการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากกรมฯ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	เงินอุดหนุนรอจัดสรรฯ
๖๓	นางทัศนีย์ นิ่มทรัพย์	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๑๑	ครู	-	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๐๐๑๑๑	ครู	-	๓๘๑,๐๐๐ (๓๑,๗๕๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง												
๖๔	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	-	๑๓๖,๕๖๐ (๑๑,๓๘๐x๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๖๕	น.ส.พนิดา จันทร์สุขพุ่ม	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๖	น.ส.บุญชู เดชวัน	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งเกตุ												
๖๗	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	รอการจัดสรรอัตราและงบประมาณจากกรมฯ	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๔๔๗,๔๘๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	เงินอุดหนุนรอจัดสรรฯ
๖๘	-	-	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๙๐๐๐๑	ครูผู้ช่วย	-	๓๘-๓-๐๘-๖๖-๙๐๐๐๑	ครูผู้ช่วย	-	๓๓๓,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)
พนักงานจ้าง												
๖๙	น.ส.กรกันยา แสงสว่าง	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๔๖,๐๐๐ (๒๐,๕๐๐x๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๗๐	น.ส.จิตตมาศ จันทร์พุ่ม	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๑	น.ส.จันทิมา ศรีเกษ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)												
๗๒	-	-	๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงานและทุกระดับให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ยังได้ตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุก และมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไป ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางทางโทรศัพท์มือถือเป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่

สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

โดยใช้วิธีพัฒนาโดยการปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑. การพัฒนาผู้บริหาร

๑.๑ การฝึกอบรมและสัมมนาตามหลักสูตรต่าง ๆ ที่จัดขึ้นเอง หรือหน่วยงานอื่นจัดอบรมสัมมนา อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๑.๒ การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

๑.๓ จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อปรับปรุงวิสัยทัศน์และพัฒนาศักยภาพ

๒. การพัฒนาความรู้ความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

๒.๑ จัดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้เข้ารับการศึกษาอบรม เข้าร่วมสัมมนาและศึกษาดูงาน อย่างน้อย ๒ ปี/ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษา หาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความรู้ 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 อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม โดยข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นพึงปฏิบัติตนเพื่อรักษาจริยธรรม ดังนี้

ก. จริยธรรมหลัก

(๑) ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดถือผลประโยชน์ประเทศชาติเป็นสำคัญ ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดีและเทิดทูนรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์

(๒) ซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบต่อหน้าที่ ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายและตามทำนองคลองธรรม โปร่งใสและมีจิตสำนึกที่ดี

(๓) กล้าตัดสินใจ และกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ชอบธรรม และกล้าแสดงความคิดเห็น คัดค้านหรือเสนอให้มีการลงโทษผู้ที่กระทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

(๔) คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ

(๕) มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรม ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติ โดยการใช้ความรู้สึกหรือความสัมพันธ์ส่วนตัวหรือเหตุผลของความแตกต่างทางเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สภาพร่างกายสถานะของบุคคลหรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคม

(๗) ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ ด้วยการรักษาเกียรติศักดิ์ของความเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมทั้งปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ข. จริยธรรมทั่วไป

(๑) ยึดมั่นธรรมาภิบาลและอุทิศตนเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

(๒) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า และระมัดระวังไม่ให้เกิดความเสียหาย

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย และมีอัธยาศัยที่ดี

(๔) มุ่งบริการประชาชน และแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว เสมอภาพ และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

(๕) จัดทำบริการสาธารณะ และกิจกรรมสาธารณะ ต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๖) ให้ข้อมูลข่าวสารตามข้อเท็จจริงแก่ประชาชนอันอยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างถูกต้องครบถ้วนและไม่บิดเบือน

(๗) เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

(๘) ไม่กระทำการอันมีลักษณะเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(๙) ต้องปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก
เรื่อง ให้ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐-๒๕๗๒

.....

อาศัยอำนาจตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๑๘ และมติที่ประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัดเพชรบุรี) ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๙ วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ –๒๕๗๒ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่งการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก

ทั้งนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๙

(นายธีรพล พันธ์ประดิษฐ์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก