**-ร่าง-**

**แผนอัตรากำลัง ๓ปี**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก**

**อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕61–๒๕๖3**

**สารบัญ**

**เรื่อง หน้า**

๑.หลักการและเหตุผล ……………………………………………………………...…………................... ๓

๒.วัตถุประสงค์………………………………………………………………………..….……....................... ๔

๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี …….……………………......................…… 5

๔.สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น…… 8

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น…………………….…………………........ 11

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ……….…........... 15

๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง........ 15

๘.โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง……………………………………………………….………................ 18

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.......………...………............... 23

๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ปี………………….…...…… 26

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ............ ๓1

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น…………………………................... ๓๖

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง………… 38

**\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\***

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานสวนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 ขึ้น

**๒. วัตถุประสงค์**

 ๒.๑เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

**๓.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี**

 ๓.๑การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

 3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

 3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

 3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

 3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจะเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

 3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขอองค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

 3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานมากขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการสารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

 3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

 3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

 3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

 3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

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

**สภาพปัญหา** แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เส้นทางคมนาคมขนส่งในพื้นที่ส่วนมากยังเป็นถนนลูกรัง ทำให้การเดินทางสัญจรไม่สะดวก

๑.๒จำนวนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคยังมีไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๑.๓จำนวนไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ

๑.๔ ท่อระบายน้ำ ทางระบายน้ำยังไม่เพียงพอกับพื้นที่

1. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ

๒.๒ ตลาดรับซื้อพืชผลทางการเกษตรอยู่ห่างจากพื้นที่

๒.๓ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอกับความต้องการ

๒.๔ ต้นทุนการผลิตสูง ทำให้ประชาชนมีรายได้ต่ำ

1. ด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมา

๓.๒ การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนยังไม่ทั่วถึง

3.3 ปัญหาการตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควรของเยาวชน

๓.4การรวมกลุ่มของ กลุ่มอาชีพต่าง ๆขาดความต่อเนื่อง และขาดการพัฒนา

1. ด้านการเมือง - การบริหาร

๔.๑ ปัญหาประชาชนในพื้นที่ยังไม่เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของทางราชการเท่าที่ควร

๔.๒ ปัญหาด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานยังล้าหลัง จำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน

๔.๓ บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานได้อย่างทันเวลา และถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

1. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

๕.๑ประชาชนในพื้นที่บางส่วนยังขาดความร่วมมือร่วมใจในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ขาดการส่งเสริมการใช้แหล่งทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่เพื่อการพัฒนาการท่องเที่ยว

๕.๓ ปัญหาเรื่องการจัดการขยะภายในครัวเรือน ยังดำเนินการไม่ครอบคลุมเนื่องจากยังมีประชาชนบางส่วนยังไม่เห็นถึงความสำคัญและไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร

6. ด้านการสาธารณสุข

 6.1 ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกในเขตพื้นที่

 6.2 ปัญหาด้านการขาดความมีวินัยในการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพ

 6.3 ปัญหาภาวะจำนวนผู้ป่วยโรคเรื้อรังในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น

7. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

 7.1 ปัญหาเด็กนักเรียนและเยาวชนออกจากระบบการศึกษาภาคบังคับ

 7.2 ปัญหาด้านการขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย

**ความต้องการของประชาชน**

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ซ่อมแซมและปรับปรุงถนนลูกรังที่ชำรุด ก่อสร้างถนนลาดยาง หรือ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กเพิ่มเติม

๑.๒ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่มีคุณภาพให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๑.๓ จัดหา ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างให้เพียงพอ

๑.๔ ก่อสร้างท่อระบายน้ำ ทางระบายน้ำให้เพียงพอกับพื้นที่

1. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมการให้ความรู้ในด้านการเพาะปลูกและการรวมกลุ่มเพื่อป้องกันปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำอันเนื่องมาจากผลผลิตล้นตลาด

๒.๒ ส่งเสริมการรวมกลุ่มกันในการรับซื้อพืชผลทางการเกษตร

๒.๓ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอกับความต้องการ

๒.๔ ส่งเสริมการให้ความรู้ในด้านการลดต้นทุนการผลิต

1. ด้านสังคม – การศึกษา

๓.๑ วางมาตรการและดำเนินกิจกรรมดูแลป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดให้เข้มงวด

๓.๒ วางมาตรการและจัดกิจกรรมในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนให้ทั่วถึง

๓.๓ ส่งเสริมและให้คำแนะนำให้ความรู้กับเยาวชน ดึงเยาวชนที่ไม่ได้รับการศึกษา หรือออกจากระบบการศึกษาให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา

3.4 ให้คำแนะนำให้ความรู้กับเยาวชนและส่งเสริมให้ผู้ปกครองเกิดความตระหนักถึงปัญหาของการท้องในวัยเรียน การตั้งครรภ์ก่อนวัยอันควร

๓.5 ส่งเสริมการรวมกลุ่มของ กลุ่มอาชีพต่าง ๆให้มีความต่อเนื่อง และพัฒนาต่อยอด

1. ด้านการเมือง - การบริหาร

๔.๑ ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ ประชาสัมพันธ์ ให้ประชาชนในพื้นที่เล็งเห็นถึงความสำคัญและให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของทางราชการ

๔.๒ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงานที่ทันสมัยรองรับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงให้มีจำนวนที่เพียงพอต่อความต้องการใช้งาน

๔.๓ ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ ความเข้าใจในการให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานได้อย่างทันเวลา และถูกต้องตามระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ

1. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

๕.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีจิตสำนึก ตระหนักรู้ถึงความสำคัญของสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ และความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ส่งเสริมการใช้แหล่งทรัพยากรธรรมชาติในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างเป็นรูปธรรม

๕.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนที่ยังไม่ให้ความร่วมมือตระหนักถึงปัญหาเรื่องการจัดการขยะภายในครัวเรือน และส่งเสริมต่อยอดให้กับผู้ที่ดำเนินกิจกรรมอยู่แล้วให้เห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

6. ด้านการสาธารณสุขเช่น

6.1 ส่งเสริมให้มีการป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกอย่างทั่วถึงและทันต่อเหตุการณ์

 6.2 ส่งเสริมให้และสนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพ

 6.3 มีการส่งเสริมให้ความรู้และรณรงค์เพื่อป้องกันปัญหาการเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง

7. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

7.1 การส่งเสริมให้ความรู้และแนะแนวทางการป้องกันปัญหาเด็กนักเรียนและเยาวชนออกจากระบบการศึกษาภาคบังคับ

 7.2 ส่งเสริมการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย

**๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ออกเป็น 7 ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติองค์การบริหารบริหารส่วนตำบล และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และดำเนินการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม ได้ดังนี้

**5.1 ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

**๕.๑.1 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))

**๕.1.๒ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ(มาตรา๖๗(๓

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ(มาตรา๖๗(๖))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ สวนสาธารณะ (มาตรา๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา๑๖(๑๐))

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา๑๖(๕))

(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

**๕.1.๓ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(มาตรา๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา๖๘(๘))

(๓) การวางผังเมือง(มาตรา๖๘(๑๓))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา๑๖(๑๗))

**๕.1.๔ ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์(มาตรา๖๘(๕))

(๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว(มาตรา๖๘(๖))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร(มาตรา๖๘(๗))

(๔) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. (มาตรา ๖๘(๙))

(๕) ให้มีตลาด(มาตรา๖๘(๑๐))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์(มาตรา๖๘(๑๑))

(๗) การท่องเที่ยว(มาตรา๖๘(๑๒))

(๘) การส่งเสริมการฝึก และประกอบอาชีพ(มาตรา๑๖(๖))

(๙) การพาณิชย์กรรม และการส่งเสริมการลงทุน(มาตรา๑๖(๗))

**๕.1.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล(มาตรา๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่างๆ(มาตรา๑๗(๑๒))

**๕.1.๖ ด้านการศาสนาศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

(๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม(มาตรา๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา(มาตรา๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬาจารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น(มาตรา๑๗(๑๘))

**5.1.๗ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร(มาตรา๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(มาตรา๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น(มาตรา๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาลแผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาตำบลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**หมายเหตุ:** 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 ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจของชุมชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดจิตสำนึก เกิดความตระหนักรู้ร่วมกันในการดำเนินการแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจังและยั่งยืน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังให้มีการจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยส่วนรวม

 **5.2 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง(Strength)** | **จุดอ่อน(Weak)** |
| 1. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกที่ชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามภารกิจ2. มีแผนพัฒนาและมีการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น3.มีคำสั่งแบ่งงาน มอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น4. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย5.มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปฏิบัติงาน6.สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและความเหมาะสม7.ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงสามารถเข้าใจถึงปัญหาของพื้นที่และประชาชน8.มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเองทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ9. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว | 1. บุคลากรยังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน2. ความคาดหวังของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกในเรื่องการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนมีเพิ่มมากขึ้นตามสภาวะการเปลี่ยนแปลงต่างๆ 3.มีระเบียบกฎหมายใหม่ๆจำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์4. การโอน(ย้าย)และการบรรจุใหม่ของบุคลากรทำให้งานขาดความต่อเนื่องและขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน5.ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร6.งบประมาณในการพัฒนาค่อนข้างจำกัดทำให้ตอบสนองต่อความต้องการและความเดือดร้อนของประชาชนยังไม่ครอบคลุม7. ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีแนวความคิดในการประกอบอาชีพแบบเดิมเช่นการปลูกพืชเชิงเดี่ยว8.งบประมาณค่อนข้างน้อยทำให้ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนยังไม่ได้เพียงพอ |

|  |  |
| --- | --- |
| **โอกาส(Opportunity)** | **ภัยคุกคาม(Threat)** |
| 1. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจอำนาจหน้าที่เพิ่มมากขึ้น2. มีแนวโน้มได้รับรายได้เพิ่มขึ้นจากการจัดสรรงบประมาณและการจัดเก็บภาษีในพื้นที่3.กฎหมายกระจายอำนาจฯเอื้อต่อการบริหารงานคำสั่งแบ่งงาน มอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น4. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย5.มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปฏิบัติงาน6. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกและความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น7. มีวัดจำนวน 6 แห่งและมัสยิดจำนวน 1 แห่งอยู่ในเขตพื้นที่ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของประชาชนและเยาวชนในพื้นที่ได้8. มีสถานศึกษาอยู่ในเขตพื้นที่ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนคือศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 4 ศูนย์ และโรงเรียนจำนวน 6 แห่ง 9. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในพื้นที่จำนวน 3 แห่งซึ่งสามารถให้บริการขั้นพื้นฐานให้กับประชาชนในพื้นที่ได้ | 1. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจฯบางภารกิจมีความคลุมเครือไม่ชัดเจน2. การให้ความเป็นอิสระจากส่วนกลางยังไม่สมบูรณ์ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับตรวจสอบ3. การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนและบางครั้งจัดสรรงบประมาณมาล่าช้ากว่ากำหนด4. ราคาพืชผลทางการเกษตรมีราคาตกต่ำเนื่องจากกลไกทางการตลาด5.เด็กและเยาวชนในพื้นที่ประสบปัญหาออกจากระบบการศึกษาก่อนวัย ปัญหาการท้องก่อนวัยอันควรเพิ่มขึ้น6. จำนวนผู้ป่วยโรคเรื้อรังและผู้ป่วยฉุกเฉินในพื้นที่มีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น |

**๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

#### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

 ๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

 ๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 ๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

 ๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

 ๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

 ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

 ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

 ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

 ๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน

**๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

 องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ส่วนราชการ ได้แก่ ๑) สำนักปลัด อบต. ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมทั้งสิ้นจำนวน ๔1 อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัดอบต. และกองช่าง ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และ มีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ จึงต้องมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่จำนวน 6 ตำแหน่ง 8 อัตรา โดยเป็นข้าราชการจำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ ตำแหน่ง 6 อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ ซึ่งส่งผลให้มีการกำหนดกรอบอัตรากำลังรวมทั้งสิ้นจำนวน 49 อัตรา โดยมีรายละเอียดดังนี้

 **กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่จำนวน 6 ตำแหน่ง 8 อัตราคือ**

 **สำนักปลัดอบต.**

 ๑. นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

 ปฏิบัติงานทางกฎหมาย ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการพิจารณา วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ร่าง และพิจารณาตรวจสอบร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดีการสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานส่วนตำบลและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะจำเป็นต้องใช้ผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาการทางกฎหมาย

 ภาระงานที่มีในปัจจุบัน

 ภารกิจงานของตำแหน่งนิติกร ซึ่งต้องรับผิดชอบงานด้านกฎหมาย วินิจฉัยปัญหากฎหมาย ระเบียบ ร่างและตรวจสอบร่างข้อบัญญัติ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับ การทำนิติกรรม รวมรวมข้อเท็จจริง พยานหลักฐานเพื่อดำเนินการทางคดีการสอบสวน ตรวจพิจารณาดำเนินการเกี่ยวกับวินัยพนักงานส่วนตำบล ซึ่งต้องใช้ผู้มีความรู้ ความชำนาญในวิชาการทางกฎหมาย เนื่องจากโครงสร้างงานของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีงานกฎหมายและคดีอยู่ในโครงสร้าง และยังไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรงที่มีความรู้ความชำนาญทางกฎหมายในการปฏิบัติงาน อีกทั้งภาระงานในปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบลมีภาระหน้าที่ในเรื่องของการรับเรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ ของศูนย์ดำรงธรรมประจำตำบล ซึ่งจากในช่วงการดำเนินงานที่ผ่านมามีเรื่องร้องเรียนผ่านศูนย์ดำรงธรรมประจำตำบลเขากระปุก จำนวน 30 เรื่อง ซึ่งเป็นเรื่องที่ประชาชนร้องมายังศูนย์ดำรงธรรมประจำตำบลเขากระปุกโดยตรง และเป็นเรื่องที่รับมาจากศูนย์ดำรงธรรมประจำจังหวัดเพชรบุรี และศูนย์ดำรงธรรมประจำอำเภอท่ายาง และงานในส่วนของข้อบัญญัติตำบลที่มีความจำเป็นที่จะต้องดำเนินการมีหลายรายการ ซึ่งในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ยังขาดผู้มีความรู้ความชำนาญในวิชาการทางกฎหมายโดยตรงเพื่อปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นจึงต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงและทันต่อความต้องการ

 2. พนักงานขับรถยนต์(พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

 ขับรถยนต์ บำรุงรักษา ทำความสะอาดรถยนต์ และแก้ไขข้อขัดข้องเล็ก ๆ น้อย ๆ ในการใช้รถยนต์ดังกล่าว หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติงานอื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

 ภาระงานที่มีในปัจจุบัน

 ภารกิจงานของตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์ เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีรถในความรับผิดชอบทั้งหมดจำนวน 6 คัน ได้แก่ 1. รถบรรทุกน้ำหมายเลขทะเบียน ป 0920

2. รถบรรทุกน้ำหมายเลขทะเบียน 81-4934 พบ. 3. รถยนต์ส่วนกลางหมายเลขทะเบียน กง 1252 เพชรบุรี 4. รถยนต์ส่วนกลางหมายเลขทะเบียน กข 6180 เพชรบุรี 5. รถกู้ชีพกู้ภัย หมายเลขทะเบียน นข 3304 เพชรบุรี 6. รถอีแต๋นสำหรับบรรทุกน้ำ และปัจจุบันมีพนักงานขับรถยนต์จำนวน 2 อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอกับจำนวนภารกิจและจำนวนรถส่วนกลางขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่ในปัจจุบันและปัจจุบันภารกิจงานต่างๆ ในพื้นที่มีความจำเป็นเร่งด่วนซึ่งต้องใช้รถส่วนกลางในการดำเนินงานเป็นอย่างมาก จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานขับรถยนต์เพิ่มอีกจำนวน 1 อัตรา

 3. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ ตำแหน่ง 2 อัตรา

 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

 ปฏิบัติงานที่ต้องใช้แรงงานทั่วไปและปฏิบัติงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

 ภาระงานที่มีในปัจจุบัน

 เนื่องจากตำบลเขากระปุกมีพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวน 14 หมู่บ้าน จำนวน 238.80 ตร.กม. มีครัวเรือนทั้งหมดจำนวน 2,494 ครัวเรือน มีประชากรในพื้นที่จำนวน 7,749 คน (ข้อมูลจากสำนักทะเบียนอำเภอท่ายาง วันที่ 5 กรกฎาคม 2560) องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกมีถนนที่อยู่ในความรับผิดชอบเป็นถนนลาดยาง จำนวน 19 สาย ความยาว 2.880 กม. ถนนคอนกรีต จำนวน 5 สาย ความยาว 2.880 กม. ถนนลูกรังจำนวน 165 สาย ความยาว 163.684 กม. และถนนดินจำนวน 20 สาย ความยาว 10 กม. และมีแหล่งน้ำที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวนทั้งสิ้น 192 แห่ง มีระบบประปาจำนวน 24 แห่ง และมีจำนวนของอาคารสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จำนวน 5 หลัง มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวน 4 แห่ง ห้องน้ำสาธารณะจำนวน 1 แห่ง และดูแลรับผิดชอบทำความสะอาดสนามกีฬากลางจำนวน 2 แห่ง เนื่องจากภารกิจปริมาณงานที่มีเพิ่มขึ้น ทำให้จำนวนคนงานที่มีอยู่เดิมจำนวน 2 อัตรา ปฏิบัติงานได้ไม่ทันกับเวลาและไม่เพียงพอในการปฏิบัติงานในพื้นที่ จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งคนงานเพิ่มอีกจำนวน 2 อัตรา

 **กองช่าง**

 4. นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจ ทดสอบ สร้าง ซ่อม ประกอบ ดัดแปลง ติดตั้งและบำรุงรักษา เครื่องจักร เครื่องมือเครื่องใช้ที่เกี่ยวกับไฟฟ้า คำนวณราคาและประมาณราคานการดำเนินงานดังกล่าว จัดเก็บรักษา เบิกจ่าย เครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

 ภาระงานที่มีในปัจจุบัน

 ภารกิจงานของตำแหน่งผู้นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) กองช่าง เนื่องจากในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีระบบประปาที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวน 18 แห่ง เป็นระบบประปาขนาดใหญ่ จำนวน 5 แห่ง ประปาขนาดกลาง จำนวน 7 แห่ง และประปาขนาดเล็ก จำนวน 11 แห่ง มีไฟฟ้าสาธารณะภายในพื้นที่ มีหอกระจายข่าวจำนวน 4 แห่ง และเสียงตามสายจำนวน 10 แห่ง ที่อยู่ในความรับผิดชอบ เนื่องจากการปฏิบัติงานที่ผ่านมาไม่มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความชำนาญในเรื่องงานไฟฟ้าโดยตรง เมื่อเกิดปัญหาระบบประปาหรือระบบไฟฟ้าสาสาธารณะขัดข้องจึงต้องจ้างผู้ที่มีความรู้ด้านไฟฟ้าให้เข้ามาดำเนินการแก้ไขให้ ซึ่งบางครั้งทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณ และไม่ทันต่อความต้องการและความเดือดร้อนของชาวบ้าน ดังนั้นจึงต้องกำหนดตำแหน่ง นายช่างไฟฟ้า (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) เพิ่มขึ้น จำนวน 1 อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

 5. พนักงานผลิตน้ำประปา จำนวน 1 ตำแหน่ง 2 อัตรา

 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

 ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการผลิตน้ำประปา จัดน้ำสะอาดบริการประชาชน บริการผู้ใช้น้ำประปา เตรียมน้ำประปาสำรองไว้เพื่อการดับเพลิง หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

 ภาระงานที่มีในปัจจุบัน

 เนื่องจากในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีระบบประปาที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวน 18 แห่ง เป็นระบบประปาขนาดใหญ่ จำนวน 5 แห่ง ประปาขนาดกลาง จำนวน 7 แห่ง และประปาขนาดเล็ก จำนวน 11 แห่ง มีพนักงานผลิตน้ำประปาทำหน้าที่ในการดูแลบำรุงรักษาระบบประปาจำนวน 2 อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอกับจำนวนประปาในเขตพื้นที่และจำนวนประชาชนผู้ใช้น้ำประปา อีกทั้งตำบลเขากระปุก เป็นตำบลที่มีพื้นที่กว้างมีหมู่บ้านในเขตรับผิดชอบจำนวน 14 หมู่บ้าน มีพื้นที่ในความรับผิดชอบจำนวน 238.80 ตร.กม. และอัตราการขยายตัวของชุมชนมีการเพิ่มขึ้นส่งผลให้ต้องมีการขยายเขตการใช้น้ำประปาเพิ่มมากขึ้น ทำให้พนักงานผลิตน้ำประปาที่มีอยู่ปฏิบัติงานได้ไม่ทันกับปริมาณความต้องการใช้น้ำของประชาชนในพื้นที่ เมื่อมีเหตุขัดข้องระบบประปาเสียหรือท่อจ่ายน้ำประปาแตก ชำรุด ทำให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับความเดือดร้อนเนื่องจากขาดแคลนน้ำประปาใช้ในครัวเรือน และจำนวนของระบบประปาที่มีจำนวนมากทำให้การบำรุงรักษาทำได้ไม่ทั่วถึง ทำให้ระบบประปาขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องกำหนดตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา เพิ่มขึ้น จำนวน 2 อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา

 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

 ปฏิบัติงานหน้าที่เกี่ยวกับการจดเลขมาตรวัดน้ำประปา และคำนวณปริมาตรน้ำจากมาตรวัดน้ำประปาของผู้ใช้น้ำ หรืองานอื่นใดที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

 ภาระงานที่มีในปัจจุบัน

 เนื่องจากในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีระบบประปาที่อยู่ในความรับผิดชอบจำนวน 18 แห่ง เป็นระบบประปาขนาดใหญ่ จำนวน 5 แห่ง ประปาขนาดกลาง จำนวน 7 แห่ง และประปาขนาดเล็ก จำนวน 11 แห่ง มีจำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำประปาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จำนวน 974 ครัวเรือน มีพนักงานจดมาตรวัดน้ำประปาทำหน้าที่ในการจดมาตรวัดน้ำประปาจำนวน 2 อัตรา ซึ่งไม่เพียงพอกับจำนวนประปาในเขตพื้นที่และจำนวนประชาชนผู้ใช้น้ำประปาเนื่องจากตำบลเขากระปุก เป็นตำบลที่มีพื้นที่กว้างมีหมู่บ้านในเขตรับผิดชอบจำนวน 14 หมู่บ้าน มีพื้นที่ในความรับผิดชอบจำนวน 238.80 ตร.กม. และอัตราการขยายตัวของชุมชนมีการเพิ่มขึ้นส่งผลให้ต้องมีการขยายเขตการใช้น้ำประปาเพิ่มมากขึ้น ทำให้พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปาที่มีอยู่ปฏิบัติงานได้ไม่ทันกับเวลาในการบริหารงานของระบบประปา ส่งผลให้มีการค้างชำระค่าน้ำประปาของระบบประปาจำนวนมากขึ้น ทำให้ระบบประปาขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงต้องกำหนดตำแหน่ง พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา เพิ่มขึ้น จำนวน 1 อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

**๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(๒๕๕๘-๒๕๖๐) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(๒๕61-2563) | หมายเหตุ |
| **๑.สำนักปลัด****๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป** - งานธุรการ - งานการบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลขานุการ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานการส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม - งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ | **๑.สำนักปลัด****๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป** - งานธุรการ - งานการบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลขานุการ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานการส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม - งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(๒๕๕๘-๒๕๖๐) | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่(๒๕61-2563) | หมายเหตุ |
| **๑.๒งานนโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์- งานงบประมาณ**๑.๓ งานกฎหมายและคดี** - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ**๑.๔งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานการอำนวยการ - งานการป้องกัน - งานการช่วยเหลือฟื้นฟู - งานการกู้ภัย**๒. กองคลัง****๒.๑งานการเงิน** - งานการเงิน - งานการรับ -เบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน**๒.๒ งานบัญชี** - งานการบัญชี - งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน**๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ**๒.๔ งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้** - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานการพัฒนารายได้ - งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ | **๑.๒งานนโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์- งานงบประมาณ**๑.๓ งานกฎหมายและคดี** - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ**๑.๔งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานการอำนวยการ - งานการป้องกัน - งานการช่วยเหลือฟื้นฟู - งานการกู้ภัย**๒. กองคลัง****๒.๑งานการเงิน** - งานการเงิน - งานการรับ -เบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน**๒.๒ งานบัญชี** - งานการบัญชี - งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน**๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ**๒.๔ งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้** - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานการพัฒนารายได้ - งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานการทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(๒๕๕๘-๒๕๖๐)** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่****(๒๕61-๒๕๖3)** | หมายเหตุ |
| **๓. กองช่าง****๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานการก่อสร้างและบูรณะถนน - งานการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ**๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานวิศวกรรม - งานการประเมินราคา - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานการออกแบบ**๓.๓ งานผังเมือง** - งานการสำรวจและแผนที่ - งานการวางผังพัฒนาเมือง - งานการควบคุมทางผังเมือง - งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง | **๓. กองช่าง****๓.๑ งานก่อสร้าง** - งานการก่อสร้างและบูรณะถนน - งานการก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานการบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ**๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานวิศวกรรม - งานการประเมินราคา - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ - งานการควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานการบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานการออกแบบ**๓.๓ งานผังเมือง** - งานการสำรวจและแผนที่ - งานการวางผังพัฒนาเมือง - งานการควบคุมทางผังเมือง - งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง |  |
| **๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค** - งานการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานการขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานการระบายน้ำ - งานการจัดตกแต่งสถานที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ | **๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค** - งานการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานการขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานการระบายน้ำ - งานการจัดตกแต่งสถานที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ |  |
| **๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีการศึกษา**๔.๒ งานกิจการโรงเรียน** - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา**๔.๓งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ - งานการศึกษานอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ | **๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีการศึกษา**๔.๒ งานกิจการโรงเรียน** - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา**๔.๓งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานกิจกรรมกีฬาและนันทนาการ - งานการศึกษานอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ |  |

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้ดำเนินการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ปี ระหว่างปี ๒๕61–๒๕๖3**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า | เพิ่ม/ลด | หมายเหตุ |
| **๒๕61** | **๒๕62** | **๒๕๖3** | **๒๕61** | **๒๕62** | **๒๕๖3** |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น(ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ต้น) |
| **สำนักปลัด(01)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(หัวหน้าสำนักปลัด) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ต้น) |
| นักทรัพยากรบุคคล(ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ปก.) |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ว่าง) |
| นิติกร (ปก./ชก.) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +1 | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | (ว่าง) |
| นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | (ปก.) |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ปง.) |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ปง.) |
| พนักงานจ้าง |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ว่าง) |
| พนักงานขับรถยนต์(ประเภทผู้มีทักษะ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ว่าง) |
| ภารโรง | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| พนักงานขับรถยนต์ | ๑ | 2 | 2 | 2 | +1 | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| คนงาน | ๒ | 4 | 4 | 4 | +2 | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| **กองคลัง(04)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองคลัง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ว่าง) |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ชง.) |
| นักวิชาการเงินและบัญชี(ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ปก.) |
| นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ชก.) |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบอัตรา กำลังเดิม** | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า | เพิ่ม/ลด | หมายเหตุ |
| **๒๕61** | **๒๕62** | **๒๕๖3** | **๒๕61** | **๒๕62** | **๒๕๖3** |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ปง.) |
| พนักงานจ้าง |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| **กองช่าง (05)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักบริหารงานช่าง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองช่าง) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ว่าง) |
| นายช่างโยธา(ปง./ชง.) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - | (ชง.),(ปง.) |
| นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +1 | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| พนักงานจ้าง |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| พนักงานผลิตน้ำประปา | ๒ | 4 | 4 | 4 | +2 | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา | ๒ | 3 | 3 | 3 | +1 | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ว่าง) |
| นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ว่าง) |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | (ชง.) |
| ครู  | ๓ | ๓ | ๓ | ๓ | - | - | - | (คศ.๑) |
| พนักงานจ้าง |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - |  |
| ผู้ดูแลเด็ก | ๔ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - |  |
| รวม | ๔๑ | ๔9 | ๔9 | ๔9 | +8 | - | - |  |

**๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

 (1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

 1. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)

 2. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร(ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)

 3. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

 4. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

 - เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.)

 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ(พ.ส.ร.)

 - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.)

 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

 - เงินวิทยฐานะ

 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ)

 ฯลฯ

 (2) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำคนละ 1 ขั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่จะกำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร 2 คูณ 12 เดือน

 (3) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก (1) + (2) ในแต่ละปี

 (4) รวมทั้งหมด

 (5) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ 20%คิดจาก (4) ในแต่ละปี)

 (6) คิดจาก (4) + (5)

 (7) คิดจาก (6) คูณ 100 หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

**องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ปี ๒๕61** | **ปี ๒๕๕๙** | **ปี ๒๕๖๐** |
| **๑** | **41,653,500** | **43,736,175** | **45,922,983** |

**หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมาหรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%**

โดยปีงบประมาณ 2560 ตั้งข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายไว้ **39,670,000**

ปี 2561 = 39,670,000 +(39,670,000x5%)=39,670,000+1,983,500=**41,653,500**

ปี 2562 = 41,653,500 +(41,653,500x5%)=41,653,500+2,082,675=**43,736,175**

ปี 2563 = 43,736,175 +(43,736,175x5%)=43,736,175+2,186,808=**45,922,983**

**๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน****เพิ่ม/ลด** | **ภาระค่าใช้จ่าย** **ที่เพิ่มขึ้น (๒)** | **ค่าใช้จ่ายรวม (๓)** | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน****(คน)** | **เงินเดือน (๑)** | ๒๕61 | ๒๕62 | ๒๕๖3 | ๒๕61 | ๒๕62 | ๒๕๖3 | ๒561 | ๒๕62 | ๒๕๖3 | ๒๕61 | ๒๕62 | ๒๕๖3 |
| ๑ | นักบริหารงานท้องถิ่น(ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) | ต้น | ๑ | ๑ | 410,640 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 13,440 | 13,320 | ๑๓,๓๒๐ | 424,080 | 437,400 | ๔50,720 | (30,220) |
|  | **สำนักปลัด (๐๑)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒ | นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักปลัด) | ต้น | ๑ | ๑ | ๓30,120 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 11,520 | 1๒,000 | ๑2,120 | 341,640 | ๓53,640 | ๓65,760 | (24,010) |
| 3 | นักทรัพยากรบุคคล | ปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๒58,000 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,760 | 9,000 | ๘,๗๖๐ | ๒66,760 | ๒75,760 | ๒84,520 | (21,500) |
| 4 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๑ | - | 355,320 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 | ว่างเดิม |
| 5 | นิติกร | ปก./ชก. | ๑ | - | 0 | ๑ | ๑ | ๑ | +1 | - | - | 355,320 | 12,000 | 12,000 | 355,320 | 367,320 | 379,320 | กำหนดเพิ่ม |
| 6 | นักพัฒนาชุมชน | ปก/ชก. | ๑ | - | 355,320 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 12,000 | 12,000 | 12,000 | 367,320 | 379,320 | 391,320 | ว่างเดิม |
| 7 | นักพัฒนาชุมชน | ปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | 203,280 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 7,560 | 7,560 | 7,๖8๐ | ๒10,84๐ | 218,400 | ๒26,๐8๐ | (16,940) |
| 8 | เจ้าพนักงานธุรการ | ปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | 162,000 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 6,360 | 6,480 | ๖,840 | ๑68,360 | ๑74,840 | ๑81,6๘๐ | (13,500) |
| 9 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑99,800 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 7,440 | 7,320 | ๗,200 | 207,2๔๐ | 214,560 | 221,760 | (16,650) |
|  | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | - | ๑๓8,000 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 0 | 5,520 | 5,760 | 138,000 | 143,520 | ๑49,280 | ว่างเดิม |
| ๑1 | พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) | - | ๑ | - | ๑๑๒,๘๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๐ | ๔,๕๖๐ | ๔,๘๐๐ | ๑๑๒,๘๐๐ | ๑๑๗,๓๖๐ | ๑๒๒,๑๖๐ | ว่างเดิม |
| ๑2 | ภารโรง | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (9,000) |
| ๑3 | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑ | ๑ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (9,000) |
| ๑4 | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑ | - | 0 | ๑ | ๑ | ๑ | +1 | - | - | 108,000 | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | (9,000) |
| ๑5 | คนงาน | - | ๒ | ๒ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | - | - | - | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | (9,000) |
| ๑6 | คนงาน | - | ๒ | - | 0 | ๒ | ๒ | ๒ | +2 | - | - | 216,000 | - | - | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | กำหนดเพิ่ม |
|  | **กองคลัง(๐๔)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๑7 | นักบริหารงานการคลัง(ผู้อำนวยการกองคลัง) | ต้น | ๑ | - | 435,600 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 13,140 | 13,140 | ๑๓,140 | 448,740 | ๔61,880 | 475,020 | ว่างเดิม |
| ๑8 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๒75,760 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 8,760 | 9,240 | ๙,480 | ๒84,520 | ๒93,7๖๐ | 303,240 | (22,980) |
| ๑9 | นักวิชาการพัสดุ | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๒76,960 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 11,160 | 11,520 | 12,000 | ๒88,120 | ๒99,640 | 311,640 | (23,080) |
| 20 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๒96,760 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 11,160 | 11,040 | ๑๐,๙๒๐ | 307,920 | 318,960 | 329,880 | (24,730) |
| 21 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปฏิบัติงาน | ๑ | 1 | 162,000 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 6,360 | 6,480 | 6,840 | ๑๖๘,360 | 174,840 | 181,680 | (13,500) |
|  | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 22 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑ | ๑ | ๑๔6,400 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,880 | 6,120 | 6,360 | 152,280 | 158,400 | 164,760 | (12,200) |
|  **ที่** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ปีข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน**เพิ่ม/ลด | **ภาระค่าใช้จ่าย** **ที่เพิ่มขึ้น (๒)** | **ค่าใช้จ่ายรวม (๓)** | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน****(คน)** | **เงินเดือน (๑)** | ๒๕61 | ๒๕62 | ๒๕๖3 | ๒๕61 | ๒๕62 | ๒๕๖3 | ๒๕61 | ๒๕62 | ๒๕๖3 | ๒๕61 | ๒๕62 | ๒๕๖3 |
|  23 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | ๑ | ๑๑6,760 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 4,68๐ | ๔,92๐ | 5,160 | ๑21,440 | ๑26,360 | ๑31,520 | (9,730) |
|  | **กองช่าง(๐๕)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 24 | นักบริหารงานช่าง(ผู้อำนวยการกองช่าง) | ต้น | ๑ | - | 435,600 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 13,140 | ๑3,140 | ๑๓,14๐ | 448,74๐ | ๔61,880 | ๔75,020 | ว่างเดิม |
| 25 | นายช่างโยธา | ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๒91,240 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 11,040 | 11,160 | ๑๐,๙๒๐ | 302,280 | 313,440 | 324,360 | (24,270) |
| ๒6 | นายช่างโยธา  | ปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | 171,720 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 6,48๐ | 7,080 | 7,080 | 178,200 | 185,280 | 192,360 | (14,310) |
| ๒7 | นายช่างไฟฟ้า | ปง./ชง. | ๑ | - | 0 | ๑ | ๑ | ๑ | +1 | - | - | 295,140 | 9,540 | 9,540 | 295,140 | 304,680 | 314,220 | กำหนดเพิ่ม |
|  | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 28 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | ๑ | ๑30,200 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 5,280 | ๕,520 | ๕,640 | ๑35,480 | ๑41,000 | ๑4๖,640 | (10,850) |
| ๒9 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑ | ๑ | ๑30,200 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๔,280 | ๕,520 | ๕,640 | ๑35,480 | ๑41,0๐๐ | ๑4๖,640 | (10,850) |
| 30 | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | ๒ | ๒ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | - | - | - | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | (9,000) |
| 31 | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | ๒ | - | 0 | ๒ | ๒ | ๒ | +2 | - | - | 216,000 | - | - | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | กำหนดเพิ่ม |
| 32 | พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา | - | ๒ | ๒ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒ | ๒ | ๒ | - | - | - | - | - | - | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | ๒๑๖,๐๐๐ | (9,000) |
| 33 | พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา | - | 1 | - | 0 | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | 108,000 | - | - | 108,๐๐๐ | 108,๐๐๐ | 108,๐๐๐ | กำหนดเพิ่ม |
|  | **กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 34 | นักบริหารงานศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม) | ต้น | ๑ | - | 435,600 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 13,140 | 13,140 | ๑๓,14๐ | 448,740 | ๔61,880 | ๔75,020 | ว่างเดิม |
| 35 | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๑ | - | ๓55,320 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 12,000 | 12,000 | ๑๒,๐๐๐ | 367,320 | 379,320 | 391,320 | ว่างเดิม |
| 36 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๒16,720 | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | 9,000 | 9,240 | ๙,360 | 225,720 | 234,960 | 244,320 | (18,060) |
| 37 | ครู | คศ.๑ | ๑ | ๑ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๓8 | ครู | คศ.๑ | ๑ | ๑ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| ๓9 | ครู | คศ.๑ | ๑ | ๑ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
|  | **พนักงานจ้าง** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | ๑ | ๑ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | เงินอุดหนุน |
| 41 | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๔ | ๔ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๔ | ๔ | ๔ | - | - | - | - | - | - | ๔๓๒,๐๐๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | ๔๓๒,๐๐๐ | (9,000) |
| **(๔)** | **รวม** |  | 49 | 33 | 7,482,120 | 49 | 49 | 49 | +8 | - | - | 1,550,280 | 288,120 | 291,840 | 9,248,400 | 9,500,280 | 9,754,560 |  |
| **(๕)** | **ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1,849,680 | 1,900,056 | 1,950,912 |  |
| **(๖)** | **รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 11,098,080 | 11,400,336 | 11,705,472 |  |
| **(๗)** | **คิดร้อยละ ๔๐งบประมาณรายจ่ายประจำปี** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 26.64 | 26.07 | 25.49 |  |

**๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ปี**

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)**

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม**

(นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)

**กองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

**กองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

**สำนักปลัดอบต.**

**หัวหน้าสำนักปลัด**

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑. งานบริหารการศึกษา

๒. งานกิจการโรงเรียน

๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๑. งานก่อสร้าง

๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร

๓. งานผังเมือง

๔. งานประสานสาธารณูปโภค

๑. งานการเงิน

๒. งานบัญชี

๓. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๔. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๑. งานบริหารทั่วไป

๒. งานนโยบายและแผน

๓. งานกฎหมายและคดี

๔. งานป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัย

**โครงสร้างของสำนักปลัดอบต.**

**หัวหน้าสำนักปลัด**

**นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น(๑)**

**งานกฎหมายและคดี**

**งานบริหารทั่วไป**

**งานนโยบายและแผน**

**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. (๑)

- พนักงานขับรถยนต์(๑)

- คนงาน (๑)

- นิติกร ปก./ชก. (-)

- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.(-)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ(-)

- นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก. (๑)

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.(-)

- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.(๑)

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.(๑)

- ภารโรง (๑)

- พนักงานขับรถยนต์(ผู้มีทักษะ) (-)

- พนักงานขับรถยนต์ (-)

- คนงาน (๑)

- คนงาน(-)

- คนงาน(-)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | ต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |
| จำนวน | ๑ | - | ๒ | - | ๒ | - | ๔ |

**โครงสร้างของกองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**นักบริหารงานการคลังระดับต้น (-)**

**งานการเงิน**

**งานการบัญชี**

**งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ**

**งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้**

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.(๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(๑)

- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (๑)

- นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.(๑)

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

**โครงสร้างของกองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**นักบริหารงานช่างระดับต้น (-)**

**งานก่อสร้าง**

**งานออกแบบและควบคุมอาคาร**

**งานผังเมือง**

**งานประสานงานสาธารณูปโภค**

- นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.(-)

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

- พนักงานผลิตน้ำประปา(๒)

- พนักงานผลิตน้ำประปา(-)

- พนักงานผลิตน้ำประปา(-)

- พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา (๒)

- พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา (-)

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)

- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | ต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |
| จำนวน | - | - | - | ๑ | ๑ | - | ๖ |

**โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น(-)**

**งานกิจการโรงเรียน**

**งานบริหารการศึกษา**

**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

- นักวิชาการศึกษา ปก./ชก. (-)

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.(๑)

- ครู (๓)

- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๑)

- ผู้ดูแลเด็ก (๔)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | ต้น | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | คศ.๑ | ครูผู้ช่วย | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้าง |
| จำนวน | - | - | - | ๑ | - | ๓ | - | - | ๕ |

**๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิการศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | **เงินเดือน** | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ /****เงินค่าตอบแทน** |
| ๑ | นายอนวัช พลอยบุศย์ | ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ |  ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ |  ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) | ต้น | ๓62,640(30,220x12) | ๔8,0๐๐(4,0๐๐x12) | - | 410,640 |
|  |
| ๒ | น.ส.ชนัญชิดา ตัณฑวงค์ | ปริญญาโทรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต | ๓๘-๓-๐๑-21๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๓๘-๓-๐๑-21๐๑-๐๐๑ | หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป) | ต้น | ๒88,120(๒4,010x12) | ๔๒,๐๐๐(๓,๕๐๐x12) | - | 330,120 |
| 3 | น.ส.รวีวรรณ สีเหลือง | ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต | ๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก. | ๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | ปก. | ๒58,000(๒1,5๐๐x12) | - | - | 258,000 |
| 4 | - | - | ๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | ๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก./ชก. | 355,320(29,610x12) | - | - | 355,320 ว่างเดิม |
| ๕ | - | - | - | - | - | ๓๘-๓-๐๑-๓105-๐๐๑ | นิติกร | ปก./ชก. | - | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| 6 | - | - | ๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก | ๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | ปก./ชก. | 355,320(29,610x12) | - | - | 355,320 (ว่างเดิม) |
| 7 | นายสุรพงษ์ ปานรอด | ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต | ๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒ | นักพัฒนาชุมชน | ปก. | ๓๘-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๒ | นักพัฒนาชุมชน | ปก. | 203,280(๑6,940x12) | - | - | 203,280 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิการศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | **เงินเดือน** | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ/****เงินค่าตอบแทน** |
| 8 | น.ส.วีนา จันทร์สุขพุ่ม | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงการบัญชี | ๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | ๓๘-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | ๑62,000(๑3,500x12) | - | - | 162,000 |
| 9 | นายรณกร นาคสิงห์ | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง | ๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง. | ๓๘-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑ | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปง. | ๑99,800(๑6,650x12) | - | - | 199,800 |
| พนักงานจ้าง |  |  |  |  |  |  |  |  | - | - |  |
| 10 | - | - | - | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผช.เจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๓8,000(๑1,500x๑๒) | - | - | 138,000ว่างเดิม |
| ๑1 | - | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๑๒,๘๐๐(๙,๔๐๐x๑๒) | - | - | 112,800ว่างเดิม |
| ๑2 | น.ส.ประไพ สุขชัย | - | - | ภารโรง | - | - | ภารโรง | - | ๑๐๘,๐๐๐(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | 108,000 |
| ๑3 | นายกิตติชัย สุวรรณสิงห์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑๐๘,๐๐๐(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | 108,000 |
| ๑4 | - | - | - | - | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ๑5 | นายสมโภช คำสวน | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | 108,000 |
| ๑6 | นายณัฐภูมิ เพ็งอุดม | - | - | คนงาน | - | - | คนงาน | - | ๑๐๘,๐๐๐(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | 108,000 |
| ๑7 | - | - | - | - | - | - | คนงาน | - | - | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| ๑8 | - | - | - | - | - | - | คนงาน | - | - | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| **กองคลัง** |  |  |
| ๑9 | - | - | ๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | ๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง) | ต้น | 393,600(32,800x12) | ๔๒,๐๐๐(๓,๕๐๐x12) | - | 435,600ว่างเดิม |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิการศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | **เงินเดือน** | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำ****ตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ /****เงินค่าตอบแทน** |  |
| 20 | น.ส.นงเยาว์ ทับทิมแก้ว | ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต | ๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก. | ๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก. | ๒75,760(๒2,980x12) | - | - | 275,760 |
| 21 | นางสาวิตรี เนียมศรี | ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต | ๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | ๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | ชก. | ๒76,960(๒3,080x12) | - | - | 276,960 |
| 22 | นางพวงเพชร ขำสี | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงการบัญชี | ๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ชง. | ๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ชง. | ๒96,760(๒4,730x12) | - | - | 296,760 |
| 23 | น.ส.จิรา บุญมา | ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต | ๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง. | ๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง. | 162,000(๑3,500x12) | - | - | 162,000 |
| พนักงานจ้าง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| ๒4 | น.ส.นิสารัตน์ ปรีดามีสุข | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑๔6,400(๑2,200x๑๒) | - | - | 146,400 |
| ๒5 | น.ส.ปภัสสร จันทร์สุขพุ่ม | ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑๑6,760(๙,730x๑๒) | - | - | 116,760 |
| **กองช่าง** |
| ๒6 | - | - | ๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองช่าง(นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๓93,600(32,800x12) | ๔๒,๐๐๐(๓,๕๐๐x12) | - | 435,600ว่างเดิม |
| ๒7 | นายพละ ช้างนะ | ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต | ๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ชง. | ๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ชง. | ๒91,240(๒4,270x12) | - | - | 291,240 |
| ๒8 | นายนุชา ปลั่งเอี่ยม | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงช่างก่อสร้าง | ๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ | นายช่างโยธา | ปง. | ๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒ | นายช่างโยธา | ปง. | ๑71,720(๑4,310x12) | - | - | 171,720 |
| ๒9 | - | - | - | - | - | ๓๘-๓-๐๕-๔๗๐6-๐๐1 | นายช่างโยธา | ปง. | - | - | - | กำหนดเพิ่ม |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิการศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | **เงินเดือน** | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน** |
| พนักงานจ้าง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 30 | นายณัฐวุฒิ นามูล | ประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างก่อสร้าง | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | - | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | ๑30,200(๑๐,850x๑๒) | - | - | 130,200 |
| 31 | น.ส.โสภิดา ผ่องดี | ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑30,200(๑๐,850x๑๒) | - | - | 130,200 |
| 32 | นายชรินทร์ ชาญณรงค์ | - | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | ๑๐๘,๐๐๐(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | 108,000 |
| 33 | นายอภิวัฒน์ สุขพลาย | - | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | ๑๐๘,๐๐๐(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | 108,000 |
| 34 | - | - | - | - | - | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | - | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| 35 | - | - | - | - | - | - | พนักงานผลิตน้ำประปา | - | - | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| 36 | นายธีระศักดิ์ ตาละลักษณ์ธนดล | - | - | พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา | - | - | พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา | - | ๑๐๘,๐๐๐(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | 108,000 |
| ๓7 | นายเดชา มุ่งดี | - | - | พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา | - | - | พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา | - | ๑๐๘,๐๐๐(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | 108,000 |
| 38 | - | - | - | - | - | - | พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา | - | - | - | - | กำหนดเพิ่ม |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ชื่อ-สกุล** | **คุณวุฒิการศึกษา** | **กรอบอัตรากำลังเดิม** | **กรอบอัตรากำลังใหม่** | **เงินเดือน** | **หมายเหตุ** |
| **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เลขที่ตำแหน่ง** | **ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **เงินเดือน** | **เงินประจำตำแหน่ง** | **เงินเพิ่มอื่นๆ /เงินค่าตอบแทน** |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** |  |  |
| ๓9 | - | - | ๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ | ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ(นักบริหารงานศึกษา) | ต้น | ๓๘-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑ |  ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ(นักบริหารงานศึกษา) | ต้น | ๓93,600(32,800x12) | ๔๒,๐๐๐(๓,๕๐๐x12) | - | 435,600ว่างเดิม |
| 40 | - | - | ๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | ๓๘-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑ | นักวิชาการศึกษา | ปก./ชก. | 355,320(29,610x12) | - | - | 355,320ว่างเดิม |
| 41 | น.ส.ศิริขวัญ พรายมี | ปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต | ๓๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | ๓๘-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒ | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง. | 216,720(๑8,060x12) | - | - | 216,720 |
| 42 | นางรัชนีย์ บุญอยู่ | ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต | ๗๖-๒-๐๐๓๑ | ครู | คศ.๑ | ๗๖-๒-๐๐๓๑ | ครู | คศ.๑ | ๒39,040(๑9,920x๑๒) | - | - | เงินอุดหนุน |
| 43 | น.ส.ชารินี รวยทรัพย์ | ปริญญาโทศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต | ๗๖-๒-๐๐๓๒ | ครู | คศ.๑ | ๗๖-๒-๐๐๓๒ | ครู | คศ.๑ | ๒58,๘๔๐(๒1,570x๑๒) | - | - | เงินอุดหนุน |
| 44 | นางทัศนีย์ นิ่มทรัพย์ | ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต | ๗๖-๒-๐๑๑๑ | ครู | คศ.๑ | ๗๖-๒-๐๑๑๑ | ครู | คศ.๑ | ๒48,880(20,740x๑๒) | - | - | เงินอุดหนุน |
| พนักงานจ้าง |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 45 | น.ส.กรกันยา แสงสว่าง | ปริญญาตรีศึกษาศาสตรบัณฑิต | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๔5,680(๑2,140x๑๒) | - | - | เงินอุดหนุน |
| 46 | น.ส.ฐิติมา ปิ่นเพชร | ปริญญาตรีวิทยาศาสตรบัณฑิต | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๐๘,๐๐๐(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | 108,000 |
| 47 | น.ส.กนกพร  คำนวณธนากร | ปริญญาตรีศิลปศาสตรบัณฑิต | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๐๘,๐๐๐(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | 108,000 |
| ๔8 | น.ส.พนิดา  จันทร์สุขพุ่ม | ประกาศนียบัตรวิชาชีพสาขาวิชาพาณิชยการ | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๐๘,๐๐๐(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | 108,000 |
| ๔9 | นางศิรภัสสร คำสวน | ปริญญาตรีครุศาสตรบัณฑิต | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ดูแลเด็ก | - | ๑๐๘,๐๐๐(๙,๐๐๐x๑๒) | - | - | 108,000 |

**๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

 เป็นการกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี การพัฒนานอกเหนือจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน
โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

 1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

 2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการชองประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

 3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉันพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

 ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

 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. การพัฒนาความชำนาญการ (สายปฏิบัติ)

 ๒.๑ จัดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้เข้ารับการศึกษาอบรม เข้าร่วมสัมมนา และศึกษาดูงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

 ๒.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษา หาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

 ๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

 ๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

 ๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญในหน้าที่

 ๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่ หรือ แนะนำผู้ที่เปลี่ยนสายงานใหม่

 ๓.๓ จัดให้มีพี่เลี้ยงที่มีความรู้ในสายงานเดียวกันกับผู้บรรจุใหม่ หรือผู้เปลี่ยนสายงานใหม่

 ๓.๔ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลายๆ ด้าน

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ของส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

 1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

 2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

 3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

 4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

 5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

 6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

 7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

 8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

 9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

 ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย