

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก
อำเภอท่ายาง จังหวัด เพชรบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ -
๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง
หน้า

๑ . ห ลั ก ก า ร แ ล ะ เ ห ตุ พ ล

.....

..... ๓

๒ .

วัตถุประสงค์.....

..... ๔

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
..... ๕

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น..... ๖

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น..... ๘

๖ . ภารกิจหลัก และภารกิจ
รอง.....
..... ๑๐

๗ . สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงาน
บุคคล..... ๑๑

๘ . โครงสร้างการกำหนด
ตำแหน่ง.....
..... ๑๒

๙ . ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ
เงินเดือน.....
..... ๒๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓
ปี..... ๒๗

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง
ในส่วนราชการ..... ๓๒

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่น..... ๓๖

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วน
ท้องถิ่น ๓๗ ^๔

๑. หลักการ

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่งลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลจังหวัด(ก.อบต.จังหวัด)นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๔๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำ

แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วน ตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วน ตำบลเขากระปุก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขึ้น

๒.

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็น การประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเขา กระปุก

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีการ^๓ กำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหา และเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำ

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขากระปุก

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการ จัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้

สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีความครบถ้วน สามารถดำเนินกิจการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ว่ามีปัญหาด้านใดบ้าง และพิจารณาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

สภาพปัญหา แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เส้นทางคมนาคมขนส่งในพื้นที่ส่วนมากยังเป็นถนนลูกรัง ทำให้การเดินทางสัญจรไม่สะดวก

๑.๒ จำนวนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคยังมีไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๑.๓ จำนวนไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างยังไม่เพียงพอ

๑.๔ ท่อระบายน้ำ ทางระบายน้ำยังไม่เพียงพอกับพื้นที่

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ

๒.๒ ตลาดรับซื้อพืชผลทางการเกษตรอยู่ห่างจากพื้นที่

๒.๓ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอกับความต้องการ

๒.๔ ต้นทุนการผลิตสูง ทำให้ประชาชนมีรายได้ต่ำ

๓. ด้านสังคม – การศึกษา

๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ซึ่งก่อให้เกิด
ปัญหาสังคมตามมา

๓.๒ การดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
ของประชาชนยังไม่ทั่วถึง

๓.๓ จำนวนเยาวชนที่ไม่ได้รับการศึกษา หรือออกจาก
ระบบการศึกษามีเพิ่มมากขึ้น

๓.๔ ปัญหาการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน
และบุคลากรทางการศึกษามีไม่เพียงพอ

๓.๕ การรวมกลุ่มของ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ขาดความต่อเนื่อง
และขาดการพัฒนา

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

๔.๑ ปัญหาประชาชนในพื้นที่ยังไม่เห็นถึงความสำคัญ
ของการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของทางราชการ
เท่าที่ควร

๔.๒ ปัญหาด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้
สำนักงานยังล้าหลัง จำนวนไม่เพียงพอต่อความต้องการ
ใช้งาน

๔.๓ บุคลากรส่วนมากยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการ
ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองเพื่อให้ตอบสนองต่อ
การปฏิบัติงานได้อย่างทันเวลา และถูกต้องตามระเบียบ
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งส่งผลให้การทำงานขาด
ประสิทธิภาพ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

๕.๑ ประชาชนในพื้นที่ส่วนมากยังขาดความร่วมมือใน
การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ขาดการส่งเสริมการใช้แหล่งทรัพยากรธรรมชาติใน
การพัฒนาการท่องเที่ยว

๕.๓ ปัญหาเรื่องการจัดการขยะภายในครัวเรือน ยัง
ดำเนินการไม่ครอบคลุมเนื่องจากยังมีประชาชนบางส่วน
ยังไม่เห็นถึงความสำคัญและไม่ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร

ความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ซ่อมแซมและปรับปรุงถนนลูกรังที่ชำรุด ก่อสร้างถนนลาดยาง หรือ ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กเพิ่มเติม

๑.๒ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคที่มีคุณภาพให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๑.๓ จัดหา ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ ไฟส่องสว่างให้เพียงพอ

๑.๔ ก่อสร้างท่อระบายน้ำ ทางระบายน้ำให้เพียงพอกับพื้นที่

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ส่งเสริมการให้ความรู้ในด้านการเพาะปลูกและการรวมกลุ่มเพื่อป้องกันปัญหาราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำอันเนื่องมาจากผลผลิตล้นตลาด

๒.๒ ส่งเสริมการรวมกลุ่มกันในการรับซื้อพืชผลทางการเกษตร

๒.๓ จัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอกับความต้องการ

๒.๔ ส่งเสริมการให้ความรู้ในด้านการลดต้นทุนการผลิต

๓. ด้านสังคม – การศึกษา

๓.๑ วางมาตรการและดำเนินกิจกรรมดูแลป้องกันและแก้ไขปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดให้เข้มงวด

๓.๒ วางมาตรการและจัดกิจกรรมในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนให้ทั่วถึง

๓.๓ ส่งเสริมและให้คำแนะนำให้ความรู้กับเยาวชน ดึงเยาวชนที่ไม่ได้รับการศึกษา หรือออกจากระบบการศึกษาให้กลับเข้าสู่ระบบการศึกษา

๓.๔ จัดหาวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน และบุคลากรทางการศึกษาให้เพียงพอ

๓.๕ ส่งเสริมการรวมกลุ่มของ กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้มีความต่อเนื่อง 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 ทรัพยากรธรรมชาติและความร่วมมือในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ ส่งเสริมการใช้แหล่งทรัพยากรธรรมชาติในการพัฒนาการท่องเที่ยวอย่างเป็นรูปธรรม

๕.๓ ส่งเสริมให้ประชาชนที่ยังไม่ให้ความร่วมมือตระหนักถึงปัญหาเรื่องการจัดการขยะภายในครัวเรือน และส่งเสริมต่อยอดให้กับผู้ที่ดำเนินกิจกรรมอยู่แล้วให้เห็นผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม

๕. การกิจ อำนวยการหน้าทีขององค์กร

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา

ท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกจะ^{๑๔} สมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังให้มีการจัดตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียง โดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ องค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) รักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่^{๑๕}
สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา
๖๘(๑))

(๔) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา
๖๘(๒))

(๕) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))

(๖) การสาธารณสุขอุปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๗) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้
พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อน
หย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก
สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิ
เสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))

(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการ

รักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบ เรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณ
สมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การวางผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย
ของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและ การท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. (มาตรา ๖๘(๙))
- (๕) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชยกรรม (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๘) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๙) การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อม และมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขากระปุกได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๓

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกวิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑) สำนักปลัด อบต. ๒) ส่วนการคลัง ๓) ส่วนโยธา ๔) ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมทั้งสิ้นจำนวน ๔๔ อัตรากำลัง แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติภารกิจ จึงต้องมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับปริมาณงานภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นข้าราชการจำนวน ๑ อัตรากำลัง พนักงานจ้าง จำนวน ๔ อัตรากำลัง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ และในส่วน

อัตรากำลังที่กำหนดไว้เดิมซึ่งเป็นอัตรารว่างและไม่มีความจำเป็นของ
ภารกิจ หน้าที่เนื่องจากจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่สามารถปฏิบัติหน้าที่
ดังกล่าวได้เพียงพอแล้ว จึงขอยุบเลิกอัตรารว่าง จำนวน ๖ อัตรา และขอ
ปรับลดอัตราจำนวนที่กำหนดไว้ซึ่งเกินความจำเป็นลงจำนวน ๑ อัตรา
รวมเป็น ๗ อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนด

จากสภาพปัญหาและภารกิจหลัก ภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ จึงกำหนดโครงสร้างและตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเพื่อดำเนินการตามภารกิจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ประกอบด้วย สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีโครงสร้างหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการต่าง ๆ และการแบ่งงานภายในส่วนราชการภายใน ตามรายละเอียดดังนี้

โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังปัจจุบัน (๒๕๕๕-๒๕๕๗)	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่ (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา 	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานการบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา 	

<ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลขานุการ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานการส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการอำนวยการ - งานการป้องกัน - งานการช่วยเหลือฟื้นฟู - งานการกู้ภัย 	<ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานเลขานุการ - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานการส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานเทคโนโลยีและสารสนเทศ <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานการร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการอำนวยการ - งานการป้องกัน - งานการช่วยเหลือฟื้นฟู - งานการกู้ภัย 	
---	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน (๒๕๕๕-๒๕๕๗)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ใหม่ (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	หมายเหตุ
<p>๒. ส่วนการคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานการรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๔ งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานการพัฒนารายได้ - งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ 	<p>๒. ส่วนการคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานการรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานการจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานการเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานการทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ <p>๒.๔ งานพัฒนารายได้และจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานการพัฒนารายได้ - งานการควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานการทะเบียนควบคุมและ 	

<ul style="list-style-type: none"> - งานการทะเบียนควบคุมและ เร่งรัดรายได้ 	<p>เร่งรัดรายได้</p>	
<p>๓. ส่วนโยธา</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการก่อสร้างและบูรณะ ถนน - งานการก่อสร้างและบูรณะ สะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่ เส้นทางคมนาคม - งานการบำรุงรักษา เครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุม อาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานการประเมินราคา - งานสถาปัตยกรรมและ มัณฑนศิลป์ - งานการควบคุมการก่อสร้าง อาคาร - งานการบริการข้อมูลและ หลักเกณฑ์ - งานการออกแบบ <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการสำรวจและแผนที่ - งานการวางผังพัฒนาเมือง - งานการควบคุมทางผังเมือง - งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟู เมือง 	<p>๓. ส่วนโยธา</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการก่อสร้างและบูรณะ ถนน - งานการก่อสร้างและบูรณะ สะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่ เส้นทางคมนาคม - งานการบำรุงรักษา เครื่องจักรและยานพาหนะ <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุม อาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิศวกรรม - งานการประเมินราคา - งานสถาปัตยกรรมและ มัณฑนศิลป์ - งานการควบคุมการก่อสร้าง อาคาร - งานการบริการข้อมูลและ หลักเกณฑ์ - งานการออกแบบ <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการสำรวจและแผนที่ - งานการวางผังพัฒนาเมือง - งานการควบคุมทางผังเมือง - งานการจัดรูปที่ดินและฟื้นฟู เมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน (๒๕๕๕-๒๕๕๗)	โครงสร้างตามแผน อัตรากำลังใหม่ (๒๕๕๘-๒๕๖๐)	หมายเหตุ
๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค <ul style="list-style-type: none"> - งานการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานการขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานการระบายน้ำ - งานการจัดตักแต่งสถานที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ 	๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค <ul style="list-style-type: none"> - งานการประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานการขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานการระบายน้ำ - งานการจัดตักแต่งสถานที่ - งานไฟฟ้าสาธารณะ 	
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีการศึกษา <p>๔.๒ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานทดสอบประเมินผล และตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานกิจกรรมกีฬาและ 	๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานเทคโนโลยีการศึกษา <p>๔.๒ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดผลโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา <p>๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานกิจกรรมกีฬาและ 	

นันทนาการ - งานการศึกษานอกระบบ และ ส่งเสริมอาชีพ	นันทนาการ - งานการศึกษานอกระบบ และส่งเสริมอาชีพ	
--	---	--

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ได้กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการไว้ ๔ ส่วน กำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นนักบริหารงาน อบต. ๗ และแบ่งส่วนราชการย่อยในแต่ละส่วนออกเป็นงานซึ่งในแต่ละงานจำเป็นจะต้องพัฒนาบุคลากรและบรรจุบุคลากรเพิ่มเติมตามปริมาณงาน ภารกิจและโครงสร้างส่วนราชการ และบางส่วนราชการต้องมีการปรับลดอัตรากำลังที่ไม่มีความจำเป็นออก เพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพ โดยกรอบอัตรากำลังเดิมมีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๘ อัตรากำลัง พนักงานจ้างจำนวน ๑๖ อัตรากำลัง รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๔๔ อัตรากำลัง ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่และปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการในช่วง ๓ ปี ข้างหน้า

พบว่ามีส่วนราชการที่มีบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และ
 บางส่วนราชการมีจำนวนบุคลากรที่ไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดไว้ใน
 แผนอัตรากำลัง ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ เนื่องจากจำนวนบุคลากรเดิมที่มีอยู่
 ในปัจจุบัน มีศักยภาพและมีจำนวนที่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่
 ดังกล่าวได้ จึงมีความจำเป็นต้องยุบเลิกตำแหน่งว่างดังกล่าวออกเพื่อให้
 การบริหารงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพ ลดภาระ
 ค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกลง โดยมีรายละเอียด
 ดังนี้

**๑. ยุบเลิกตำแหน่งว่าง จำนวน ๖ อัตรา และปรับลดอัตรา
 จำนวน ๑ อัตรา รวมปรับลดลง ๗ อัตรา ดังนี้**

**๑.๑ ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๖ ตำแหน่ง
 ๖ อัตรา ซึ่งเป็นตำแหน่งว่างดังนี้**

๑. เจ้าหน้าที่ตรวจสอบภายใน ๓ -๕ /๖ ว เนื่องจากจำนวน
 บุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน สามารถปฏิบัติหน้าที่ในด้านการตรวจสอบการ
 ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ให้
 เป็นไปด้วยความถูกต้องและปฏิบัติตามระเบียบข้อสั่งการต่างๆ ได้
 เพียงพอกับปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุกใน
 ปัจจุบันแล้ว อีกทั้งเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วน
 ตำบล จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดไว้ต่อไป

สำนักปลัด

๒. เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓/๔ เนื่องจากจำนวนบุคลากรที่มีอยู่
 ในปัจจุบันมีจำนวนตำแหน่งที่กำหนดไว้เพียงพอกับปริมาณงานของส่วน
 ราชการแล้ว เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาคนล้นงาน และเป็นการลดภาระ
 ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดไว้
 ต่อไป

๓. เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑-๓/๔
 เนื่องจากจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันมีบุคลากรที่ทำหน้าที่ในด้านนี้
 อยู่แล้วคือเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๓ ซึ่งเพียงพอและ
 เหมาะสมกับปริมาณงานที่มีอยู่ เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาคนล้นงาน และ
 เป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล จึงไม่มีความ
 จำเป็นต้องกำหนดไว้ต่อไป

ส่วนการคลัง

๔ . เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕ เดิมกำหนดไว้ ๑
 อัตรา เนื่องจากปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านงานการเงินและบัญชี อยู่แล้ว

และเพียงพอต่อปริมาณงานที่มี เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาภาวะคนล้นงาน และเป็นการบริหารงบประมาณด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งดังกล่าวไว้ต่อไป

๕. เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕ เดิมกำหนดไว้ ๑ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านพัสดุอยู่แล้ว และเพียงพอต่อปริมาณงานที่มี เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาภาวะคนล้นงาน และเป็นการบริหารงบประมาณด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งดังกล่าวไว้ต่อไป

๖. เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ๑-๓/๔ เดิมกำหนดไว้ ๑ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันมีผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านนี้อยู่แล้ว และปริมาณงานที่ผ่านมาก็เพียงพอสำหรับตำแหน่งที่มีอยู่ เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาภาวะคนล้นงาน และเป็นการบริหารงบประมาณด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ จึงไม่มีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งดังกล่าวไว้ต่อไป

๑.๒ ลดจำนวนอัตราพนักงานจ้างตามภารกิจ(ประเภทผู้มีทักษะ) เดิมกำหนดไว้ ๒ อัตรา ปรับลดลง ๑ อัตรา คงไว้ ๑ อัตรา

๑ . พนักงานขับรถยนต์ (ประเภทผู้มีทักษะ) เดิม กำหนดไว้ ๒ อัตรา ขอปรับลดลง ๑ อัตรา คงไว้ ๑ อัตรา เนื่องจากผลการวิเคราะห์ปริมาณงานในช่วงที่ผ่านมามีปริมาณงานที่เพียงพอและเหมาะสมสำหรับจำนวนผู้ปฏิบัติงานเพียง ๑ อัตรา และเพื่อเป็นการป้องกันปัญหาภาวะคนล้นงาน และป้องกันปัญหาด้านภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล จึงขอปรับลดลง ๑ อัตรา คงไว้ ๑ อัตรา

๒. กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๕ อัตราคือ สำนักปลัด

๑. นักพัฒนาชุมชน ๓ - ๕ /๖ ว จำนวน
๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

สำรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตพื้นที่ พัฒนาชุมชนเพื่อจัดทำแผนงาน ดำเนินการและสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของประชาชนประเภทต่าง ๆ แสวงหาผู้นำท้องถิ่น เป็นผู้นำและเป็นพี่เลี้ยงกลุ่มในการพัฒนาชุมชน ดูแลส่งเสริม ประชาชนใหม่มีความสนใจความเข้าใจ และความคิดริเริ่มในการพัฒนาชุมชนในท้องถิ่นของตน ร่วมทำงานพัฒนากับประชาชนในท้องถิ่นอย่างใกล้ชิดให้คำแนะนำและ ฝึกอบรมประชาชนในท้องถิ่นตามวิธีการและหลักการพัฒนาชุมชน เพื่อเพิ่มผลผลิตและเพิ่มรายได้ตลอดครอบครัวในด้านการเกษตรและอุตสาหกรรม

ในครัวเรือนอำนวยความสะดวกและประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่^{๒๘}
เกี่ยวข้องเพื่อช่วยเหลือประชาชนในท้องถิ่นทุรกันดาร ติดตามผลงาน
และจัดทำรายงานต่าง ๆ

ภาระงานที่มีในปัจจุบัน

ภารกิจงานของตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ซึ่งต้องรับผิดชอบ
งานด้านการพัฒนาชุมชน ด้านเศรษฐกิจ สังคม การรับผิดชอบการ
จัดทำข้อมูลผู้สูงอายุ ผู้ป่วยโรคเอดส์ ผู้พิการ และ กลุ่มอาชีพต่างๆ
ถึงแม้ว่าในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จะมีเจ้าหน้าที่ที่
รับผิดชอบงานด้านนี้อยู่แล้ว คือ นักพัฒนาชุมชน ระดับ ๔ จำนวน ๑
อัตรา แต่เนื่องจากสภาพพื้นที่ของตำบลเขากระปุก ซึ่งมีพื้นที่รับผิดชอบ
ที่กว้างมากคิดเป็นพื้นที่ ๒๓๘.๘๐ ตารางกิโลเมตร หมู่บ้านในเขต
รับผิดชอบ ๑๔ หมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน ๒,๓๔๗ ครัวเรือน ประชากร
รวม ๗,๔๙๑ คน มีจำนวนผู้สูงอายุ ๘๑๗ คน ผู้พิการ จำนวน ๑๐๑ คน
และผู้ป่วยเอดส์จำนวน ๖ คน และระยะทางของแต่ละพื้นที่อยู่ห่างไกลกัน
มากพอสมควร การเดินทางสัญจรยังไม่ได้ได้รับความสะดวกเท่าที่ควร
เพราะยังไม่มีรถสาธารณะวิ่งผ่าน ถนนภายในพื้นที่ส่วนใหญ่ยังคงเป็น
ถนนลูกรัง ทำให้เวลาผู้สูงอายุ ผู้พิการ ที่มีความจำเป็นต้องมาติดต่อ
ประสานงานกับนักพัฒนาชุมชนได้รับความยากลำบาก แม้ว่าองค์การ
บริหารส่วนตำบลเขากระปุก จะได้มอบหมายให้นักพัฒนาชุมชนที่ดำรง
ตำแหน่งในปัจจุบันได้ออกนอกพื้นที่เพื่อให้บริการกับผู้สูงอายุในพื้นที่
ในด้านการจัดเก็บข้อมูล การดูแลเรื่องคุณภาพชีวิต แต่ก็ยังไม่เพียงพอ
กับปริมาณของผู้สูงอายุ และผู้พิการที่มีอยู่ในพื้นที่ และองค์การบริหาร
ส่วนตำบลเขากระปุกมีกลุ่มอาชีพ ๕ กลุ่ม ที่ต้องมีการให้คำแนะนำ
ส่งเสริมเพื่อต่อยอด อีกทั้งปัจจุบันการปฏิบัติงานด้านพัฒนาชุมชนต้องม
ีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ ตลอดเวลาเพื่อ
ขอรับการสนับสนุนงบประมาณ ประสานความร่วมมือ เช่น พัฒนาชุมชน
อำเภอ พัฒนาชุมชนจังหวัด ศูนย์พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
และหน่วยงานต่างๆ ดังนั้นจึงต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นเพื่อให้
สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้สามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ได้
อย่างทั่วถึงและทันต่อความต้องการ

ส่วนการคลัง

๒. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

จำนวน ๑

ตำแหน่ง ๑ อัตรา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติงานขั้นต้นเกี่ยวกับงานธุรการและงานสารบรรณ ธรรมดาที่ไม่ยาก ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยใกล้ชิด หรือตามคำสั่ง หรือแบบ หรือแนวทางปฏิบัติที่มีอยู่อย่างแน่ชัด หรือละเอียดถี่ถ้วนและ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

ภาระงานที่มีในปัจจุบัน

ภารกิจงานของตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ ต้อง รับผิดชอบงานด้านธุรการของส่วนการคลัง ซึ่งปัจจุบันส่วนการคลังไม่มี เจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานด้านธุรการโดยตรง ทำให้การปฏิบัติงานด้าน ธุรการของส่วนการคลังในปัจจุบันไม่ทันต่อความต้องการและปริมาณ งานด้านเอกสารที่มีเป็นจำนวนมาก เพราะต้องมอบหมายหน้าที่ให้ เจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานด้านอื่นมาทำหน้าที่งานเกี่ยวกับงานธุรการ ทำให้ เกิดความสับสน สืบค้นหาข้อมูลหรือหนังสือสั่งการต่างๆ ได้ไม่ทันต่อ ความต้องการ การเสนอหนังสือตามขั้นตอนมีการติดขัดเพราะขาดคน ติดตามเรื่อง และปัจจุบันปริมาณงานด้านเอกสารมีเพิ่มจำนวนขึ้นมาก การขาดผู้รับผิดชอบงานโดยตรงทำให้เกิดความยุ่งยากและซับซ้อนใน การสืบหาข้อมูลเอกสารว่าอยู่ที่ใครและขั้นตอนเอกสารไปถึงจุดใดแล้ว จึงทำให้งานด้านเอกสารขาดประสิทธิภาพดังนั้นจึงต้องกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓. ผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๑

ตำแหน่ง ๓ อัตรา

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือครูผู้ดูแลเด็กในการดูแลและเลี้ยงดูเด็ก ก่อนวัยประถมศึกษา ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ภาระงานที่มีในปัจจุบัน

เนื่องจากปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีศูนย์ พัฒนาเด็กเล็ก จำนวนทั้งสิ้น ๔ ศูนย์ได้แก่ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนอง โรง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขากระปุก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านโป่งเกต และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาอ่างแก้ว มีจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็ก เล็กเฉลี่ยศูนย์ละ ๒๕ คน มีจำนวนครูผู้ดูแลเด็กศูนย์ละ ๑ คน มีเพียงศูนย์

นักบริหารงานทั่วไป ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๖=๑
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและ แผน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๓=๑
บุคลากร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๕=๑
นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๓=๑
เจ้าหน้าที่ธุรการ ๑-๓/๔	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ ยุบเลิก
เจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย๑-๓/๔	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ ยุบเลิก
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์(ประเภทผู้มี ทักษะ)	๒	๑	๑	๑	-๑	-	-	ยุบเลิก ๑
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>ส่วนการคลัง</u>								
นักบริหารงานการคลัง ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและ บัญชี ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๖=๑
นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๔=๑
นักวิชาการพัสดุ ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๕=๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒- ๔/๕	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ ยุบเลิก
เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ ยุบเลิก
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๓=๑
เจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ ๑-๓/๔	๑	-	-	-	-๑	-	-	ว่างให้ ยุบเลิก

พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕ ๘	๒๕๕ ๙	๒๕๖ ๐	๒๕๕ ๘	๒๕๕ ๙	๒๕๖ ๐	
<u>ส่วนโยธา</u>								
นักบริหารงานช่าง ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง ๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๕=๑
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
ช่างโยธา ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๒=๑ ยุบตำแหน่ง เมื่อย้ายไป ดำรง ตำแหน่งใน สาย ๒
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำประปา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<u>ส่วนการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</u>								
นักบริหารงานการศึกษา ๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๕=๑
เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	C๔=๑
ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	คศ.๑= ๒

								ครู ผู้ช่วย= ๑
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๔	๔	๔	+๓	-	-	กำหนด เพิ่ม
รวม	๔๔	๔๒	๔๒	๔๒	+๕/- ๓	-	-	

๗ การระดมค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน
จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรากำลัง ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕	๒๕๕	๒๕๖
					๘	๓	๐

๑	นักบริหารงานอบต. ๗	๑	๒๔,๙ ๗๐	๒๙๙, ๖๔๐	๑๒,๐ ๐๐	๑๒,๑ ๒๐	๑๒,๖ ๐๐
---	-----------------------	---	------------	-------------	------------	------------	------------

๑. ๑) ปี ๒๕๕๘ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๑. ๒) ปี ๒๕๕๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๑. ๓) ปี ๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑๒
-	-	-	-	-	-

๒) สำนักปลัดอบต.เขากระปุก มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑๑
ตำแหน่ง ๑๒ อัตรာ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นักบริหารงานทั่วไป	๑	๑๙,๕๘๐	๒๓๔,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐

	๖						
๒.	เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์ นโยบาย และแผน ๓-๕/๖ว	๑	๑๕,๕๔ ๐	๑๘๖,๔๘ ๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔ ๐	๗,๖๘ ๐
๓.	บุคลากร ๓-๕/๖ว	๑	๑๗,๘๗ ๐	๒๑๔,๖๘ ๐	๘,๔๐๐	๘,๕๒ ๐	๘,๘๘ ๐
๔.	นักพัฒนา ชุมชน ๓-๕/๖ว	๑	๑๗,๕๗ ๐	๒๑๐,๘๔ ๐	๗,๔๔๐	๗,๒๐ ๐	๗,๔๔ ๐
๕.	เจ้าหน้าที่ พนักงาน ป้องกัน และ บรรเทา สาธารณภัย ๒-๔/๕	๑	๑๓,๓๑ ๐	๑๕๗,๗ ๒๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐ ๐	๕,๘๘ ๐
๖.	เจ้าหน้าที่ พนักงาน ธุรการ ๒-๔/๕	-	-	-	๑๗๘,๗ ๖๐	๗,๐๘ ๐	๗,๐๘ ๐
๗.	ผู้ช่วย เจ้าหน้าที่ ธุรการ	๑	๑๐,๒๖ ๐	๑๒๓,๑๒ ๐	๔,๗๒๐	๕,๑๖ ๐	๕,๔๐๐
๘.	พนักงาน ขับ รถยนต์	-	-	-	๑๑๒,๘๐ ๐	๔,๕๖ ๐	๔,๘๐๐
๙.	นักการ ภารโรง	๑	๗,๐๐๐	๑๐๘,๐๐ ๐	-	-	-
๑๐.	พนักงาน ขับ รถยนต์	๑	๗,๐๐๐	๑๐๘,๐๐ ๐	-	-	-

๑๑	ค งบประมาณ ทั่วไป	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐ ๐	-	-	-
----	----------------------	---	-------	-------------	---	---	---

๒.๑) ปี ๒๕๕๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
๑	นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/ ๖ว	๑	๗,๑๔ ๐	๓๓,๓๑ ๐	๒๔๒,๗๐๐

๒.๒) ปี ๒๕๕๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
-	-	-	-	-	-

๒.๓) ปี ๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
-	-	-	-	-	-

๓) ส่วนการคลัง มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๖
อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นักบริหารงานคลัง ๖	-	-	-	๒๗๘,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐
๒	เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ๖	๑	๒๐,๓๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐
๓	นักวิชาการการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว	๑	๑๘,๑๙๐	๒๑๘,๒๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐
๔	นักวิชาการพัสดุ ๓-๕/๖ว	๑	๑๙,๓๐๐	๒๓๑,๖๐๐	๘,๘๘๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕	๑	๑๓,๕๗๐	๑๖๒,๘๔๐	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐
๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๑๐,๔๗๐	๑๒๕,๖๔๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐

๓.๑) ปี ๒๕๕๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑
ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒
๑	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๙,๔๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐

๓.๒) ปี ๒๕๕๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน น (คน)	เงินเดือน น ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน น ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ X ๑๒
-	-	-	-	-	-

๓.๓) ปี ๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน น (คน)	เงินเดือน น ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน น ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ X ๑๒
-	-	-	-	-	-

๔) ส่วนโยธา มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๘ ตำแหน่ง ๑๐ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน น (คน)	เงินเดือน น คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นัก บริหารงานช่าง ๖	-	-	-	๒๓๘,๘๒๐	๑๐,๓๖๐	๑๐,๓๖๐
๒	เจ้าหน้าที่	๑	๒๐,๓๓๐	๒๔๓,๒๔๐	๘,๓๖๐	๘,๓๖๐	๙,๐๐๐

	บริหารงานช่าง						
๓.	นายช่างโยธา ๒-๔/๕	-	-	-	๑๙๘,๙๖๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๔.	ช่างโยธา ๑-๓/๔	๑	๑๑,๓๐๐	๑๓๕,๖๐๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๕.	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๖.	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๗.	พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-
๘.	พนักงานจัดมาตรวัดน้ำประปา	๒	๙,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	-	-	-

๔.๑) ปี ๒๕๕๘ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือนขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือนขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ยที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒
-	-	-	-	-	-

๔.๒) ปี ๒๕๕๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
-	-	-	-	-	-

๔.๓) ปี ๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
-	-	-	-	-	-

๕) ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน
จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรာ ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑.	นัก บริหาร การศึกษา ๖	-	-	-	๒๓๘,๘๒๐	๑๐,๓๗๔	๑๐,๓๗๔
๒	นักวิชา การศึกษา	๑	๑๘,๕๓๐	๒๒๓,๐๘๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๓๖๐

	๓-๕/๖ว						
๓	เจ้าหน้าที่ พนักงาน ธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑๔,๓๑ ๐	๑๗๑,๗ ๒๐	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐
๔	ครูผู้ดูแล เด็ก	๑	๑๖,๖๗ ๐	๒๐๐,๐๔ ๐	๗,๘๔๐	๗,๓๖๐	๗,๗๖ ๐
๕	ครูผู้ดูแล เด็ก	๑	๑๘,๒ ๗๐	๒๑๗,๒๔ ๐	๗,๗๖๐	๗,๘๔๐	๗,๘๔๐
๖	ครูผู้ดูแล เด็ก	๑	๑๗,๓๑ ๐	๒๐๗,๗ ๒๐	๗,๓๖๐	๗,๗๖ ๐	๗,๘๔๐
๗	ผู้ช่วยครู ผู้ดูแล เด็ก	๑	๑๐,๔๗ ๐	๑๒๕,๖๔ ๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐
๘	ผู้ดูแล เด็ก	๑	๗,๐๐๐	๑๐๘,๐๐ ๐	-	-	-

๕.๑) ปี ๒๕๕๘ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตราดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒
๑	ผู้ดูแลเด็ก	๓	๗,๐๐๐	-	๓๒๔,๐๐๐

๕.๒) ปี ๒๕๕๙ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๕	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ x ๑.๒
-----	---------	---------------	-------------------------------	---------------------------------	---

			๒ (๑)	(๒)	
-	-	-	-	-	-

๕.๓) ปี ๒๕๖๐ ไม่มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ ระดับ ๓ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๖ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑) + (๒) / ๒ X ๑๒
-	-	-	-	-	-

๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๒๘,๒๘๕,๐๐๐	๒๙,๖๙๙,๒๕๐	๓๑,๑๘๔,๒๑๒

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๕. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	นักบริหารงานอบต.	๗	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๒๐๐	
	สำนักปลัด																	
๒	นักบริหารงานทั่วไป	๖	๑	๑	๒๓๖,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๖๐	๗,๗๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๘๖,๓๒๐	๒๙๖,๕๒๐	๓๐๖,๔๘๐	
๓	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๑	๑	๑๘๖,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๑๙๓,๖๘๐	๒๐๑,๑๒๐	๒๐๘,๘๐๐	
๔	บุคลากร	๕	๑	๑	๒๑๔,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๔๐๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๒๒๓,๐๘๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๐,๕๖๐	
๕	นักพัฒนาชุมชน	๔	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๒๑๘,๒๘๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๗๒๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	๓-๕/ ๖	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๔๒,๗๐๐	๘,๕๘๐	๘,๕๘๐	๒๔๒,๗๐๐	๒๕๑,๒๘๐	๒๕๗,๘๖๐	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๓	๑	๑	๑๕๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๕,๘๘๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๗๑,๘๘๐	๑๗๗,๖๐๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/ ๖	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๗๘,๗๐๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๗๐๐	๒๐๖,๐๘๐	๒๑๓,๑๒๐	ว่าง

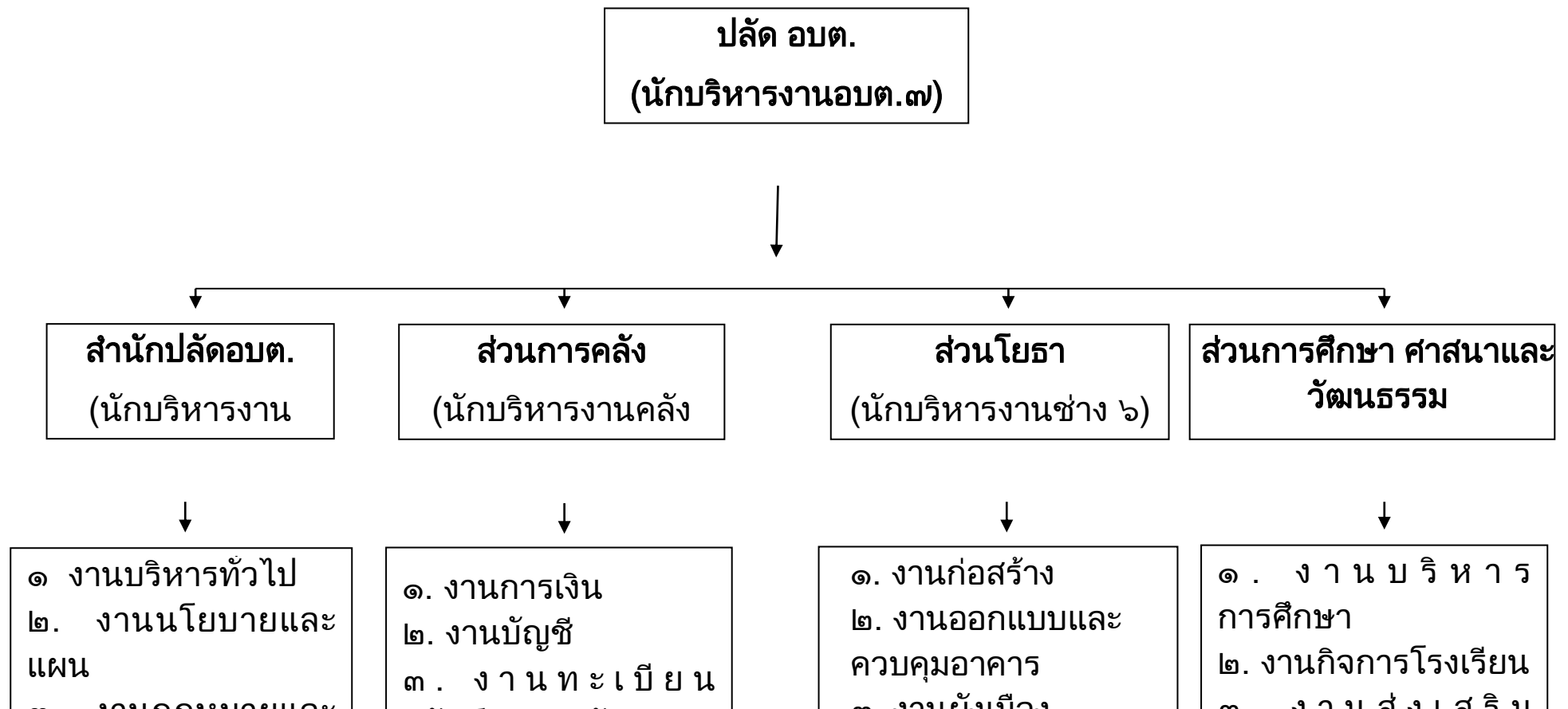
		๕										๖๐			๖๐	๐		เต็ม
	พนักงานจ้าง																	
๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๒๓,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๘,๐๔๐	๑๓๓,๒๐๐	๑๓๘,๖๐๐	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ)	-	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
๑๑	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	คณงานทั่วไป	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	ส่วนการคลัง																	
๑๔	นักบริหารงานคลัง	๖	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๒๐,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๓๒๐,๘๒๐	๓๓๑,๕๖๐	๓๔๒,๓๐๐	ว่างเต็ม
๑๕	เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี	๖	๑	๑	๒๘๖,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๙๖,๒๘๐	๓๐๖,๔๘๐	๓๑๗,๐๔๐	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	๔	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	
๑๗	นักวิชาการพัสดุ	๕	๑	๑	๒๓๑,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๓	๑	๑	๑๖๒,๘๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๐๐๐	๖,๐๐๐	๑๖๘,๗๒๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๐,๗๒๐	
	พนักงานจ้าง																	
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๒๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๖๘๐	๑๓๕,๙๖๐	๑๔๑,๔๘๐	

๒๐	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๓,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	กำหนดเพิ่ม
					จำนวน (คน)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	ส่วนโยธา																	
๒๑	นักบริหารงานช่าง	๖	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๒๐,๘๒๐	๑๐,๓๗๔	๑๐,๓๗๔	๓๒๐,๘๒๐	๓๓๑,๕๖๐	๓๔๒,๓๐๐	ว่างเต็ม
๒๒	เจ้าหน้าที่บริหารงานช่าง	๕	๑	๑	๒๔๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๓๖๐	๘,๓๖๐	๙,๐๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๓๖๐	๒๗๕,๓๖๐	
๒๓	นายช่างโยธา	๒-๔/๕	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๙๘,๙๖๐	๓,๐๘๐	๓,๐๘๐	๑๙๘,๙๖๐	๒๐๖,๐๔๐	๒๑๓,๑๒๐	ว่างเต็ม
๒๔	ช่างโยธา	๒	๑	๑	๑๓๕,๖๐๐	๑	-	-	-๑	-	-	-	-	-	๑๓๕,๖๐๐	๑๓๕,๖๐๐	๑๓๕,๖๐๐	
	พนักงานจ้าง																	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๓,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๓,๐๘๐	
๒๖	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๓,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๓,๐๘๐	
๒๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	

๒๕	พนักงานจตมาตรวัดน้ำประปา	-	๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	
	ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม																	
๒๖	นักบริหารการศึกษา	๖	๑	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๒๐,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๓๒๐,๘๒๐	๓๓๑,๕๖๐	๓๔๒,๓๐๐	
๒๗	นักวิชาการศึกษา	๕	๑	๑	๒๒๓,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๗๖๐	๒๓๑,๖๐๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๙,๒๔๐	
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๔	๑	๑	๑๗๑,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๙๒,๓๖๐	
๒๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	๒๐๐,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๐๙,๘๘๐	๒๑๙,๒๔๐	๒๒๙,๒๒๐	เงินอุดหนุน
๓๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๑	๑	๒๑๙,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๙,๘๔๐	๙,๘๔๐	๒๒๙,๒๒๐	๒๓๗,๐๔๐	๒๔๘,๘๘๐	เงินอุดหนุน
๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๑	๑	๒๐๗,๗๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๙,๘๔๐	๒๑๗,๐๘๐	๒๒๗,๐๔๐	๒๓๖,๘๘๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																	
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑๒๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๐,๖๘๐	๑๓๕,๙๖๐	๑๔๑,๔๘๐	เงินอุดหนุน
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก	-	๔	๑	๑๐๘,๐๐๐	๔	๔	๔	+๓	-	-	๓๒๔,๐๐๐	-	-	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	
(๔)	รวม		๔๒	๓๑	๔,๕๑๕,๓๖๐	๔๒	๔๑	๔๑	+๑๑/-๑	-	-	๒,๒๗๗,๙๖๐	๑๙๒,๔๘๐	๑๙๕,๗๒๐	๖,๗๙๓,๓๒๐	๖,๙๘๕,๘๐๐	๗,๑๘๑,๕๒๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๑,๓๕๘,๖๖๔	๑,๓๙๗,๑๖๐	๑,๔๓๖,๓๐๔	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคล														๘,๑๕๑,๙๘๔	๘,๓๘๒,๙๖๐	๘,๖๑๗,๘๒๔	

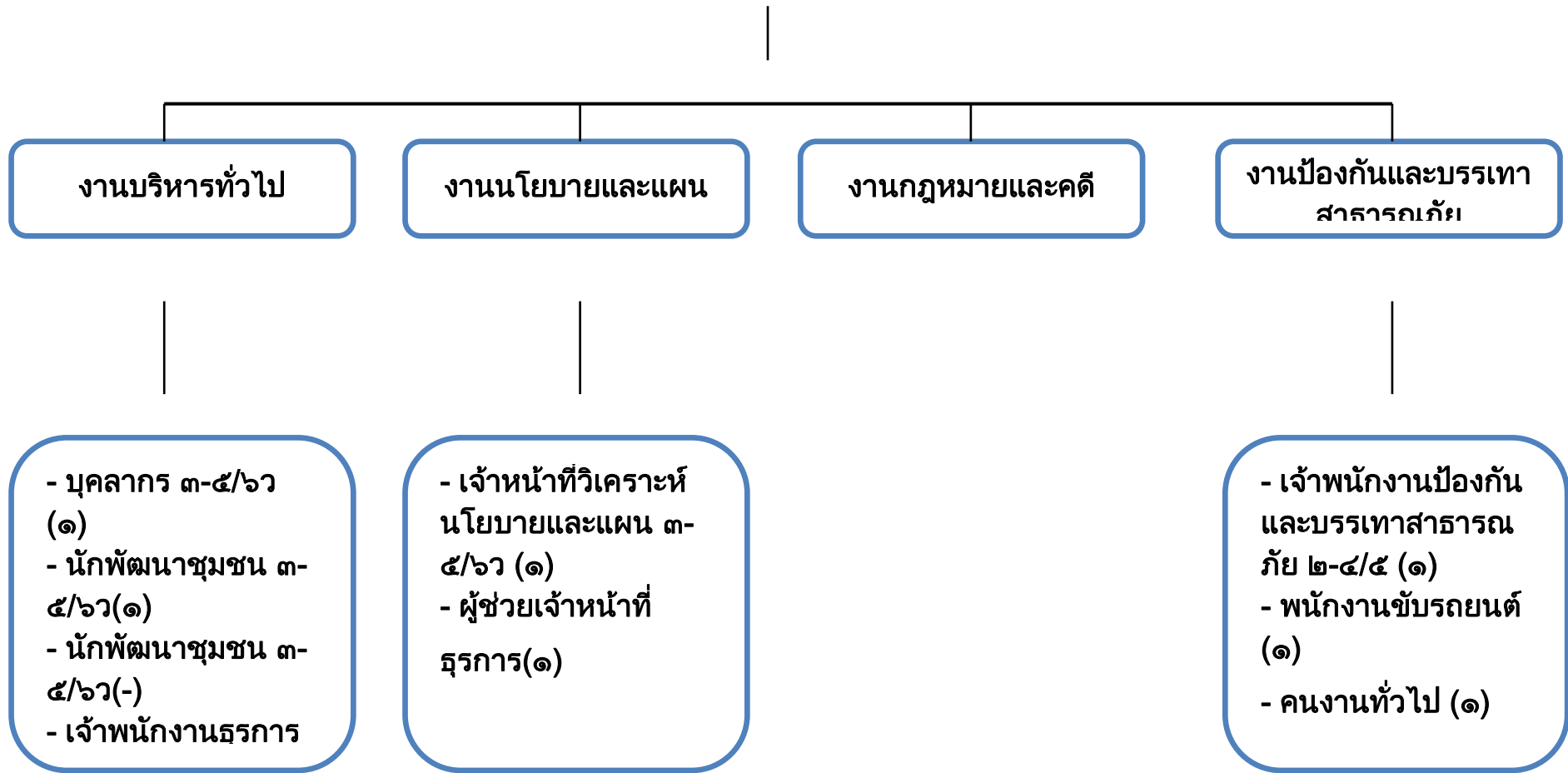
	ทั้งสิ้น														๘๔	๙๖๐	๘๒๔	
(๓)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่าย ประจำปี														๒๘.๘๒	๒๘.๒๓	๒๗.๖๓	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ



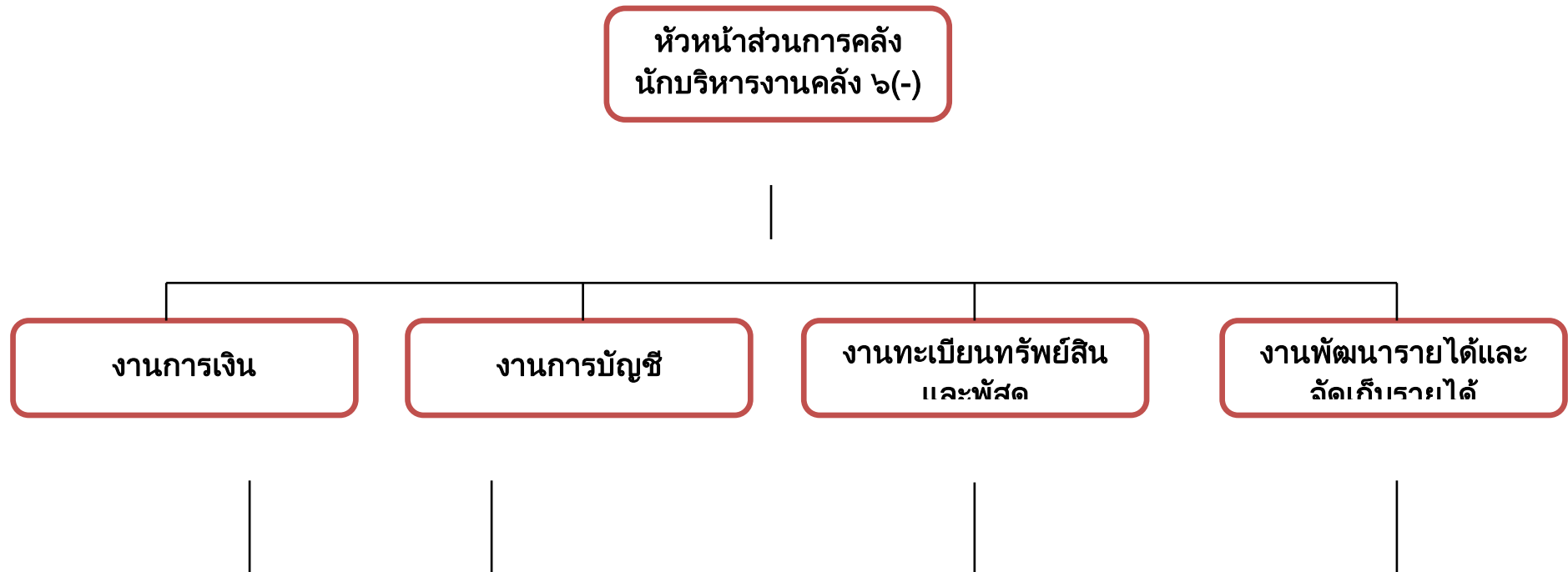
โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป ๖



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้าง
จำนวน	-	-	๑	-	๑	๑	๒	-	-	-	๕

โครงสร้างของส่วนการคลัง



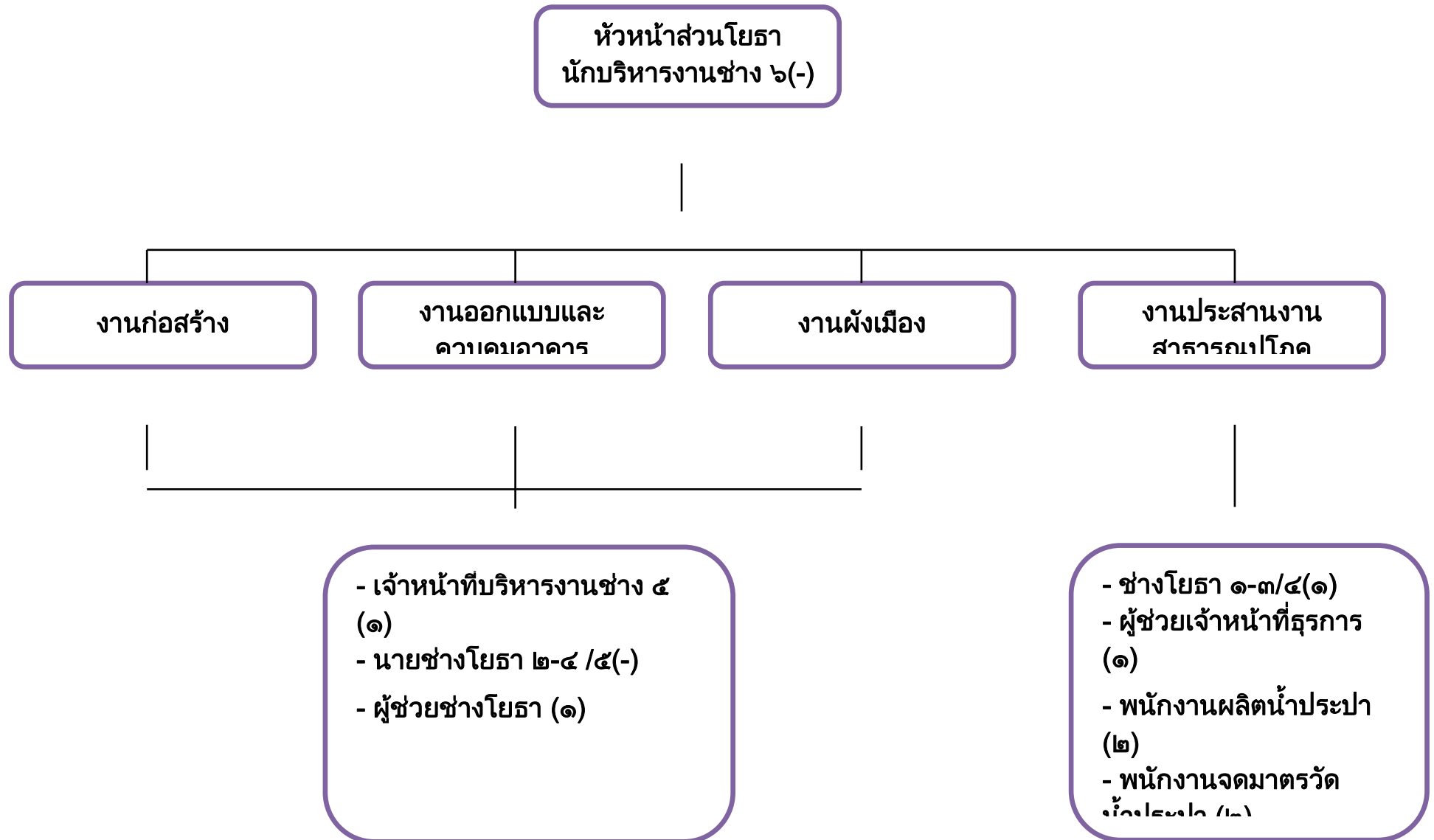
- เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ๖ (๑)
- นักวิชาการการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว(๑)

- นักวิชาการพัสดุ ๓-๕/๖ว (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (-)

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๒-๔/๕ (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้(๑)

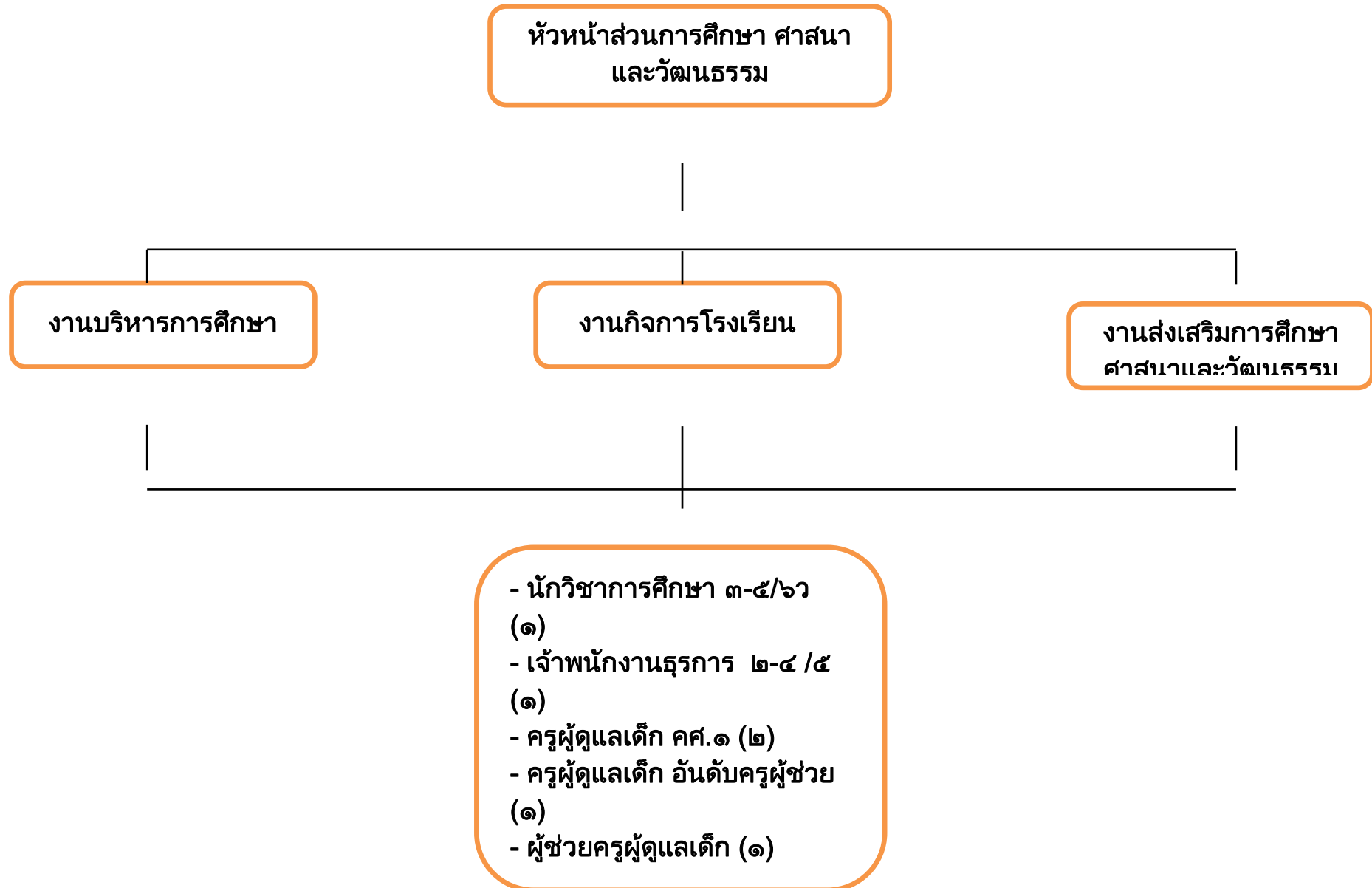
ระดับ	๗	๗ว	๖	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	-	๑	๑	๑	๑	-	-	-	๑

โครงสร้างของส่วนโยธา



ระดับ	๓	๓ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้าง
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๖

โครงสร้างของส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	๗	๗ว	๖	๖ว	๕	๔	๓	๒	๑	คศ.๑	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน จ้าง
จำนวน	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๒	๑	-	๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสตำแหน่งและการกำหนด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายอนวัช พลอยบุศย์	ปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัย	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	๗	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัดอบต.)	๗	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐ X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๔๑,๖๔๐
สำนักปลัด อบต.												
๒	น.ส.ชัญญชิตา ตันทวงศ์	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดอบต.)	๖	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัดอบต.)	๖	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐ X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๒๗๖,๙๖๐
๓	ว่าที่ร.ต.หญิงชัญญชิตา อธิธีรรวมานันท์	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๓	๑๘๖,๔๘๐ (๑๕,๕๕๐X๑๒)	-	-	๑๘๖,๔๘๐
๔	น.ส.รวีวรรณ สีเหลือง	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๕	๐๑-๐๒๐๘-๐๐๑	บุคลากร	๕	๒๑๔,๖๘๐ (๑๗,๘๗๐ X๑๒)	-	-	๒๑๔,๖๘๐

๕	-	-	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ธุรการ	๒-๔/ ๕	๐๑-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ธุรการ	๒-๔/ ๕	๑๙๘,๙๖๐	-	-	ว่างเดิม
๖	นายรณกร นาคสิงห์	ปวส. สาขาวิชา ไฟฟ้ากำลัง	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ป้องกันและ บรรเทาสา ธารณภัย	๓	๐๑-๐๒๒๒-๐๐๑	เจ้าพนักงาน ป้องกันและ บรรเทาสาธารณ ภัย	๓	๑๕๙,๗๒ ๐ (๑๓,๓๑๐X ๑๒)	-	-	๑๕๙,๗ ๒๐
๗	นายกรัง สวัสดิ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร บัณฑิต	๐๑-๐๓๐๔-๐๐๑	นักพัฒนา ชุมชน	๔	๐๑-๐๓๐๔-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	๔	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐ X๑๒)	-	-	๒๑๐,๘ ๔๐
๘	-	-	๐๑-๐๓๐๔-๐๐๒	นักพัฒนา ชุมชน	๓-๕/ ๖ว	๐๑-๐๓๐๔-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	๓-๕/ ๖ว	๐	-	-	กำหนด เพิ่ม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
<u>พนักงานจ้าง</u>										-	-	

๙	น.ส.วีณา จันทร์ สุขพุ่ม	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ บัณฑิต	-	ผช.เจ้าหน้าที่ ธุรการ	-	-	ผช.เจ้าหน้าที่ ธุรการ	-	๑๒๓,๑๒๐	-	-	๑๒๓,๑ ๒๐
๑๐	-	-	-	พนักงานขับ รถยนต์	-	-	พนักงานขับ รถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	ว่างเต็ม
๑๑	น.ส.ประไพ สุข ชัย	-	-	นักรการภารโรง	-	-	นักรการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐ ๐๐
๑๒	นายพลภัทร พงศนาค	-	-	พนักงานขับ รถยนต์	-	-	พนักงานขับ รถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐ ๐๐
๑๓	นายสมโภช คำ สวน	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐ ๐๐
๑๔	นายณัฐภูมิ เพ็ง อุดม	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐ ๐๐

ส่วนการคลัง

๑๕	-	-	๐๔-๐๑๐๓- ๐๐๑	นักบริหารงาน คลัง (หัวหน้าส่วนการ คลัง)	๖	๐๔-๐๑๐๓- ๐๐๑	นักบริหารงาน คลัง (หัวหน้าส่วน การคลัง)	๖	๒๗๘,๘๒ ๐	-	-	ว่างเต็ม
๑๖	นางพวงเพชร ขำสี	ประกาศนียบ ตรวิชาชีพ ชั้นสูง การบัญชี	๐๔-๐๑๐๓- ๐๐๑	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน การเงินและ บัญชี	๖	๐๔-๐๑๐๓- ๐๐๑	เจ้าหน้าที่ บริหารงาน การเงินและ บัญชี	๖	๒๔๔,๓๒๐ (๒๐,๓๖๐X ๑๒)	-	-	๒๔๔,๓ ๒๐
๑๗	น.ส.นงเยาว์ ทับทิมแก้ว	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ บัณฑิต	๐๔-๐๓๐๗- ๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	๔	๐๔-๐๓๐๗- ๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	๔	๒๑๘,๒๘๐ (๑๘,๑๙๐ X๑๒)	-	-	๒๑๘,๒ ๘๐

๑๘	นายสุรพงษ์ ปานรอด	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ บัณฑิต	๐๔-๐๓๐๙- ๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	๓	๐๔-๐๓๐๙- ๐๐๑	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	๓	๑๖๒,๘๔๐ (๑๓,๕๗๐ X๑๒)	-	-	๑๖๒,๘ ๔๐
๑๙	นางสาววิตรี เนียมศรี	ปริญญาตรี ศิลปศาสตร์ บัณฑิต	๐๔-๐๓๑๑- ๐๐๑	นักวิชาการ พัสดุ	๕	๐๔-๐๓๑๑- ๐๐๑	นักวิชาการ พัสดุ	๕	๒๓๑,๖๐๐ (๑๙,๓๐๐X ๑๒)	-	-	๒๓๑,๖ ๐๐
พนักงานจ้าง												
๒๐	น.ส.นิสาร์ตน์ ปรีดามีสุข	ประกาศนียบ ตรวิชาชีพ ชั้นสูง	-	ผู้ช่วย เจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ จัดเก็บรายได้	-	๑๒๕,๖๔๐	-	-	๑๒๕,๖ ๔๐
๒๑	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ธุรการ	-	๐	-	-	กำหนด เพิ่ม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่ม อื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
ส่วนโยธา												
๒๒	-	-	๐๕-๐๑๐๔- ๐๐๑	นักบริหารงาน ช่าง (หัวหน้าส่วน โยธา)	๖	๐๕-๐๑๐๔- ๐๐๑	นักบริหารงาน ช่าง (หัวหน้าส่วน โยธา)	๖	๒๗๘,๘๒ ๐		-	ว่างเดิม

๒๓	นายพละ ช้างนะ	ปริญญาตรี วิทยาศาสตร์ บัณฑิต	๐๕-๐๑๐๔- ๐๐๑	เจ้าหน้าที่ บริหารงานช่าง	๕	๐๕-๐๑๐๔- ๐๐๑	เจ้าหน้าที่ บริหารงานช่าง	๕	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐ X๑๒)	-	-	๒๔๙,๒ ๔๐
๒๔	-	-	๐๕-๐๕๐๓- ๐๐๑	นายช่างโยธา	๒-๔/ ๕	๐๕-๐๕๐๓- ๐๐๑	นายช่างโยธา	๒-๔/ ๕	๑๙๘,๙๖๐	-	-	ว่างเดิม
๒๕	นายนุชา ปลั่ง เอียด	ประกาศนียบั ตรวิชาชีพ ชั้นสูง ช่างก่อสร้าง	๐๕-๐๕๐๒- ๐๐๑	ช่างโยธา	๒	๐๕-๐๕๐๒- ๐๐๑	ช่างโยธา	๒	๑๓๕,๖๐๐ (๑๑,๓๐๐X ๑๒)	-	-	๑๓๕,๖ ๐๐
พนักงานจ้าง												
๒๖	นายณัฐวุฒิ นา มูล	ประกาศนียบั ตรวิชาชีพ ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘ ๐๐
๒๗	น.ส.โสภิตา ผ่อง ดี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจ บัณฑิต	-	ผู้ช่วย เจ้าหน้าที่ ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ ธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘ ๐๐
๒๘	นายชรินทร์ ชาญณรงค์	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐ ๐๐
๒๙	นายอภิวัฒน์ สุข พลาย	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐ ๐๐
๓๐	นายธีระศักดิ์ ตา ละลักษณะธนดล	-	-	พนักงานจด มาตรวัด น้ำประปา	-	-	พนักงานจด มาตรวัด น้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐ ๐๐
๓๑	นายเดชา มุ่งดี	-	-	พนักงานจด มาตรวัด	-	-	พนักงานจด มาตรวัด	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐ ๐๐

				นำประปา			นำประปา					
--	--	--	--	---------	--	--	---------	--	--	--	--	--

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ / เงินค่าตอบแทน	
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม												
๓๒	-	-	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (หัวหน้าส่วนการศึกษาฯ)	๖	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (หัวหน้าส่วนการศึกษาฯ)	๖	๓๒๐,๘๒๐	-	-	ว่างเดิม
๓๓	นายจิรโรจน์ ทัพทิม	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๕	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๕	๒๒๓,๐๘๐ (๑๘,๕๙๐ X๑๒)	-	-	๒๒๓,๐๘๐
๓๔	น.ส.ศิริขวัญ พรายมี	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๘-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๔	๐๘-๐๒๑๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๔	๑๗๑,๗๒๐ ๐ (๑๔,๓๑๐ X ๑๒)	-	-	๑๗๑,๗๒๐
๓๕	นางรัชนิยา บุญอยู่	ปริญญาตรี ครุศาสตร์บัณฑิต	๗๖-๒-๐๐๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๗๖-๒-๐๐๓๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๐๐,๐๔๐ (๑๖,๖๗๐ X๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๓๖	น.ส.ซารินี รวย	ปริญญาโท	๗๖-๒-	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๗๖-๒-	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	๒๑๙,๒๔๐	-	-	เงิน

	ทรัพย์สิน	ศึกษาศาสตร์ มหาบัณฑิต	๐๐๓๒			๐๐๓๒			(๑๘,๒๗๐ X๑๒)			อุดหนุน
๓ ๗	นางทัศนีย์ นิม ทรัพย์สิน	ปริญญาตรี ครุศาสตร์ บัณฑิต	๓'๖-๒- ๐๑๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	๓'๖-๒- ๐๑๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	๒๐๗,๗๒ ๐ (๑๗,๓๑๐ X๑๒)	-	-	เงิน อุดหนุน
<u>พนักงานจ้าง</u>												
๓๘	น.ส.กรกัญญา แสงสว่าง	ปริญญาตรี ศึกษาศาสตร์ บัณฑิต	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแล เด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแล เด็ก	-	๑๒๕,๖๔๐	-	-	เงิน อุดหนุน
๓๙	น.ส.ฉัตรมา ปิน เพชร	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐ ๐๐
๔๐	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	-	-	กำหนด เพิ่ม
๔๑	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	-	-	กำหนด เพิ่ม
๔๒	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๐	-	-	กำหนด เพิ่ม

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

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 จัดให้พนักงานและลูกจ้างได้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าร่วมสัมมนา และศึกษาดูงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒.๒ เปิดโอกาสให้พนักงานและลูกจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษา หาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณสมบัติสูงขึ้นและจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๒.๓ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้เพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๓. การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

๓.๑ การให้ฝึกทดลองการปฏิบัติงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานสำหรับบุคคลที่บรรจุใหม่ ภายใต้การสอนงานโดยบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในหน้าที่

๓.๒ การปฐมนิเทศ แนะนำชี้แจงก่อนบรรจุงานใหม่ หรือแนะนำผู้ที่เปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๓ จัดให้มีพี่เลี้ยงที่มีความรู้ในสายงานเดียวกันกับผู้บรรจุใหม่ หรือผู้เปลี่ยนสายงานใหม่

๓.๔ การทดลองหมุนเวียนการปฏิบัติงานให้มีการเปลี่ยนงานอาจจะ ๓-๔ เดือน/ครั้ง เพื่อให้มีความรู้เบื้องต้นในงานหลาย ๆ ด้าน

๑๓ ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือ

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลตลอดทั้งลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก ดำรงตนอยู่ในกรอบของการเป็นพนักงานที่ดีของรัฐ อันจะนำมาซึ่งความพึงพอใจของผู้รับบริการ ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสร้างความเลื่อมใส ศรัทธา และความเชื่อมั่นจากประชาชนทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเขากระปุก จึงกำหนดคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เขากะปุก ได้ยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน โดยได้ดำเนินการประกาศใช้ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากะปุก ตั้งแต่วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๒ โดยประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้ได้จัดทำขึ้นตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ เพื่อสร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขากะปุก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุก ระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจ ขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นรวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคน พึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กันไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ