



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่ ก.ณ. และ ก.อบต. ได้ประกาศเปลี่ยนแปลงระบบจำแนกตำแหน่งจากระบบซีเป็นระบบ
แห่ง จึงสมควรแก้ไขเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ให้สอดคล้องกับระบบจำแนกตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ ในการ
ประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๕๙ จึงให้แก้ไขข้อมูลการกำหนดตำแหน่งและระดับ
ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา เรื่อง แผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกการกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี
งบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) โดยให้เป็นไปตามการกำหนดตำแหน่งและระดับ
ตำแหน่งฉบับนี้แทน

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙

(นายประยูร แก้วรัตน์)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒/๒๕๕๙)

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา
อำเภอคลองท่อม
จังหวัดกระบี่

คำนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายบัญญัติ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลเพลา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ (ก.อบต.จ.กระบี่) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพลาให้มีความเหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเพลา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเพลา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๓
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒
ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๔
สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๔
โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๕
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๐
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๕
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๓๕
 ภาคผนวก	
กรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	
(พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐
องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา
อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่



๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ข้อ ๕ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ และในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๕๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕ ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๕๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่ง ข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๗ และขณะนี้แผนอัตรากำลังดังกล่าวจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๗ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๐ เพื่อประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลพรุดินนา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๗ เพื่อเป็นกรอบ แนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลามีโครงสร้างการบริหารและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายประยูร แก้วรัตน์	ตำแหน่งนายก อบต.เพหลา	ประธานคณะกรรมการ
๒. นายประกอบ มาศโอสถ	ตำแหน่งปลัด อบต.เพหลา	คณะกรรมการ
๓. นายสนธิ จุริรักษ์	ตำแหน่งหัวหน้าส่วนโยธา	คณะกรรมการ
๔. นางสาวณัฐณฤทัย ภูธนกิจ	ตำแหน่งหัวหน้าส่วนการคลัง	คณะกรรมการ
๕. นายสุชาติ ไชยขาว	ตำแหน่งหัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการ
๖. นางสาวณอมวรรณ เอ่งฉ้วน	ตำแหน่งหัวหน้าส่วนการศึกษา	คณะกรรมการ
๗. นางนงเยาว์ ศรีเมือง	ตำแหน่ง บุคลากร	เลขานุการคณะกรรมการ

เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของตำบลเพขลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ กลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้สามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อนำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมมาปรับปรุงในการทำงานได้ดีและมี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบล เพขลา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลาจึงได้ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และมีความจำเป็น พื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่ รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านเศรษฐกิจ
๓. ด้านสังคม
๔. ด้านการเมืองการบริหาร
๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการสาธารณสุข
๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โดยระบุรายละเอียดของสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อสะดวกในการ ดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่าง แท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาสัญญาณโทรศัพท์ไม่ครอบคลุมทั้งตำบล
- (๓) ปัญหาการมีไฟฟ้าใช้ไม่ครบทุกครัวเรือน
- (๔) ปัญหาการมีไฟส่องสว่างสาธารณะไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ก่อสร้างถนนลาดยาง , ถนน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- (๒) ติดตั้งเสารับสัญญาณโทรศัพท์ให้ครอบคลุมทั้งตำบล
- (๓) ขยายเขตพื้นที่การใช้ไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน
- (๔) ติดตั้งไฟส่องสว่างสาธารณะบริเวณจุดร่วมทางแยกต่างๆ ทุกหมู่บ้าน

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) การขาดความรู้ทางเทคโนโลยีสำหรับพัฒนาอาชีพด้านการเกษตร
- (๒) ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรมีราคาไม่แน่นอน
- (๓) ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- (๔) ปัญหาค่าครองชีพสูงขึ้น
- (๕) ปัญหาการไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน

ความต้องการ

- (๑) จัดตั้งศูนย์ข้อมูลเทคโนโลยีการผลิตทางการเกษตร
- (๒) สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- (๓) การรวมกลุ่มในรูปแบบสหกรณ์/กลุ่มการเกษตร
- (๔) ส่งเสริม/ให้ความรู้การประกอบอาชีพเสริม
- (๕) ช่วยประสานกับหน่วยงานที่ออกเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกินให้แก่ราษฎร

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

- (๑) เยาวชนบางกลุ่มเสี่ยงต่อการติดยาเสพติดให้โทษ
- (๒) ขาดการดูแลเอาใจใส่ผู้สูงอายุอย่างทั่วถึง
- (๓) แรงงานต่างด้าวขาดการควบคุมอย่างจริงจัง จึงทำให้มีปัญหาดังกล่าวติดตามมา

เช่น ปัญหาโรคระบาด ปัญหายาเสพติด

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมให้เยาวชนและประชาชนออกกำลังกาย และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- (๒) จัดสรรเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุ
- (๓) ตรวจสอบ/ควบคุม แรงงานต่างด้าว

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) องค์กรภาคประชาชนขาดความเข้มแข็ง
- (๒) บุคลากรด้านการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ
- (๓) ขาดเครื่องมือในการประชาสัมพันธ์

ความต้องการ

- (๑) รัฐจัดสรรงบประมาณในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
- (๒) หนุนแรงจูงใจให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริการ
- (๓) จัดหาสื่อประชาสัมพันธ์ที่ทันสมัย

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการจัดการขยะ
- (๒) ปัญหาการบุกรุกป่า
- (๓) ลำคลองตื้นเขิน ทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

ความต้องการ

- (๑) ปลูกจิตสำนึกของประชาชนในการรักษาความสะอาด
- (๒) ฝึกอบรมกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ขุดลอกลำคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- (๑) ขาดความรู้ในการดูแลสุขภาพอนามัยการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- (๒) สนับสนุนจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพอนามัยของประชาชนและดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคในชุมชน

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- (๑) เด็กและเยาวชนขาดเงินทุนและโอกาสในการศึกษาต่อ
- (๒) เด็กและเยาวชน ไม่สนใจเรียน มีสถิติไม่เรียนต่อ เรียนไม่จบ และออกกลางคันเพิ่มขึ้น

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาทางการศึกษา การเรียนรู้ ตลอดจนปรับปรุงอาคารสถานที่และอุปกรณ์ในการเรียนการสอน

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเพทล้า แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

๔.๑ ด้านปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก
๒. ประชาชนให้ความสนใจ ติดตามตรวจสอบ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการยังไม่ครอบคลุมทั้งตำบล (เช่น ไฟฟ้า, โทรศัพท์, ประปา)
๓. ประชาชนไม่เคารพกฎระเบียบ มีการหลีกเลี่ยงหรือฝ่าฝืนการจัดทำผังเมือง การปลูกสร้างอาคาร
๔. ขาดบุคลากรทางด้านงานช่าง
๕. ระบบข้อมูลไม่ชัดเจนเป็นผลให้การวางแผนการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้แต่ละปีมีการปรับปรุงแผนพัฒนาสามปีหลายครั้ง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น
๒. ผู้บริหารที่รับผิดชอบมีคุณสมบัติและความรู้ความเข้าใจ และสรรหางบประมาณภายนอกเพิ่มเพื่อมาพัฒนาท้องถิ่น
๓. ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนของรัฐ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้า
๒. การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจะต้องใช้งบประมาณมาก แต่การพัฒนาจัดเก็บรายได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น
๓. โครงการใหญ่ที่กระทบต่อประชาชนและใช้งบประมาณมาก ขาดการติดตามประเมินผลทำให้ไม่ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ
๔. ขาดการประสานงานและบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการและด้านการวางผังเมือง

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เกิดการเปลี่ยนแปลงของราคาสินค้ามีการผันผวนตลอดเวลาทำให้เกิดผลกระทบในด้านต่าง ๆ เช่น การครองชีพ

๒. รายได้ไม่เพียงพอต่อการบริการที่จะเอื้ออำนวยประโยชน์ให้แก่ประชาชน

๓. ประชาชนไม่มีเอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน ปัญหาความยากจน หนี้สิน มากมาย

๔. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่ม ต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าใน การทำงาน

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

๔. เขตพื้นที่บางส่วนอยู่ในความรับผิดชอบของอุทยานแห่งชาติ ทำให้ยากต่อการบริหารจัดการ

๔.๓ ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้าน สังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนา ผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

๓. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาก ขึ้น

๔. รัฐบาลมีนโยบายป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕. จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียน เข้าพรรษา งานประเพณีประจำปี กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของตำบลและสถานที่ออกกำลังกาย ฯลฯ

๖. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในเขตพื้นที่

๗. มีโรงเรียนระดับประถม มัธยม ขยายโอกาส

๘. รัฐบาลมีนโยบายในการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ

๙. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. เยาวชนได้รับการศึกษาน้อย

๒. ปัญหาการว่างงาน ความยากจน ทำให้เกิดหนี้สินและเป็นหนี้ในที่สุด

๓. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย มีงบประมาณค่อนข้างจำกัด
 ๔. ชุมชนขาดความเข้มแข็ง ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
 ๕. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
 ๖. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง
- โอกาส (Opportunity=O)**
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
 ๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. อบต.มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
 ๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงพยาบาลอำเภอ
- อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**
๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
 ๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
 ๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
 ๔. ประชาชนได้รับการศึกษาน้อย ทำให้เกิดปัญหาการว่างงาน ขาดการปราบปรามยาเสพติดที่กำลังคุกคามอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง
 ๕. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคไข้เลือดออก

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ระดับความขัดแย้ง ไม่รุนแรง
๒. การแบ่งส่วนราชการและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนเพื่อรองรับการขยายตัวขององค์กรในอนาคต
๓. ประชาชนมีส่วนร่วมกำหนดปัญหาความต้องการ และเพื่อให้ อบต.กำหนดแนวทางแก้ไข
๔. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างชัดเจน ทำให้การทำงานมีเป้าหมายและบรรลุถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. อบต.ได้ประสานความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารความคิดในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของ อบต.
๖. มีการมอบอำนาจการบริหารงานเพื่อให้สามารถเอื้ออำนวยต่อการทำงานในทุกส่วนราชการของ อบต. ตลอดจนมีการกระจายงานเพื่อประสิทธิภาพและความรวดเร็ว

๗. มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงาน และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทุจริต และสร้างจิตสำนึกของข้าราชการให้มีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ เพื่อความโปร่งใสในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรด้านการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ และอาจขาดความชัดเจนในเรื่องกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ เนื่องจากมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๒. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง

๓. ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้นตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน และการพัฒนาอาจเข้าไม่ถึงถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

๒. รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการถ่ายโอนอำนาจมาให้ท้องถิ่นในการบริหารจัดการ

๓. อบต.สามารถดำเนินการแก้ไขปัญหา ให้กับประชาชนในท้องถิ่นได้ตรงกับความต้องการ

๔. กฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดเรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชนมากขึ้น ซึ่งทำให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่าง ๆ มากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนแฝงจำนวนมากไม่มีสิทธิทางการเมือง

๒. ระดับทางการเมืองประชาชนไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร

๓. การเมืองระดับประเทศไม่มีความแน่นอน ทำให้การเมืองระดับท้องถิ่น ไม่มีความแน่ชัดด้านนโยบาย

๔. หน่วยงานระดับจังหวัดไม่ได้ทำหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับภารกิจการถ่ายโอนให้ อบต.ทราบอย่างชัดเจน

๕. มีการถ่ายโอนแต่ภารกิจ แต่งบประมาณสำหรับดำเนินงานไม่มีหรือมีไม่เพียงพอ

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๐ กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่น ประชาชนและชุมชน

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนให้ความสำคัญในการกำกับการดูแลสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาขยะและน้ำเสียอย่างต่อเนื่อง

๔. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ขาดประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม

๓. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสัตว์ป่าที่หายากและใกล้สูญพันธุ์

๔. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. ตามนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดให้ความสำคัญในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การรณรงค์ให้เป็นพื้นที่สีเขียว

๓. มีการส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อให้มีพื้นที่ป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม มีสวนสาธารณะให้ประชาชนได้พักผ่อนหย่อนใจ

๔. มีระบบกำจัดขยะ และการสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ มีระบบการจัดเก็บ การกำจัดขยะที่ได้มาตรฐาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๓. สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย

๔. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการขับเคลื่อน

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการดำเนินงานด้านสาธารณสุข

๒. การบริหารงานแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น

๓. ผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านสาธารณสุขมีคุณสมบัติและความรู้ความเข้าใจในงานด้านสาธารณสุข

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. อบต.ไม่มีบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขระดับวิชาชีพเฉพาะ

๒. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานยังมีน้อย

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัยและที่อยู่อาศัยที่ถูกสุขลักษณะ

๒. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสในสังคมได้รับการเอาใจใส่ดูแลมากขึ้น

๓. ประชาชนมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๔. ประชาชนมีความรู้ในการป้องกันโรคติดต่อมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. งบประมาณการประชาสัมพันธ์ด้านสาธารณสุขยังไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง

๒. อบต.ไม่มีบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขระดับวิชาชีพเฉพาะ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

จุดแข็ง (Strengths)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณในการจัดการศึกษา
๒. ชุมชนมีวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การพัฒนาทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่แก่นักเรียน นักศึกษา อัตราการเข้าศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ
๒. มีข้อจำกัดด้านการจัดสรรงบประมาณ
๓. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้อง กับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
๒. ได้รับการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดูแลด้านการศึกษา เช่น โครงการนม โรงเรียน อาหารกลางวัน เป็นต้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจาก หลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ข้อจำกัดด้านการจัดสรรงบประมาณที่ไม่สามารถช่วยเหลือเด็กนักเรียนในพื้นที่ได้
๓. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกถึงรากฐานทาง วัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคทางวัตถุมากกว่าจิตใจ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมแก้ไขปัญา และสร้างความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางให้การจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจและชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตตามแบบเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้าช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว ได้วิเคราะห์ถึงจุดแข็ง-จุดอ่อน-โอกาส-อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลาได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพานและท่อระบายน้ำ
- (๒) ก่อสร้าง ปรับปรุง ระบบประปาหมู่บ้าน
- (๓) ติดตั้ง ปรับปรุง ขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าและไฟฟ้าส่องทางสาธารณะ
- (๔) ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาอาคารและสถานที่สาธารณะ

๕.๒ ด้านเศรษฐกิจ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริม พัฒนาอาชีพและสนับสนุนกลุ่มอาชีพ พัฒนาศักยภาพบุคลากร องค์กรต่าง ๆ ในชุมชน
- (๒) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- (๓) สนับสนุนส่งเสริมเทคโนโลยีทางการเกษตร

๕.๓ ด้านสังคม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- (๒) ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓) เฝ้าระวังป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

๕.๔ ด้านการเมืองการบริหาร มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) พัฒนาระบบการบริหารงานราชการและการให้บริการประชาชน
- (๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม และสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการให้บริการและการปฏิบัติหน้าที่
- (๓) พัฒนา ปรับปรุงระบบข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยี เครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๕.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) พัฒนาระบบบริหารจัดการขยะอย่างเป็นระบบ
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยว

๕.๖ ด้านสาธารณสุข มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ
- (๒) สนับสนุนจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพอนามัยของประชาชนและดำเนินการ ป้องกันและควบคุมโรค

๕.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาทางการศึกษา การเรียนรู้ ตลอดจนปรับปรุงอาคารสถานที่และอุปกรณ์ในการเรียนการสอน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล ได้วิเคราะห์ แล้วสรุปได้ว่า ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ รวมทั้งสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตาม ข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง และพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- (๒) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม
- (๓) เผื่อระวังป้องกันและแก้ไขปัญหาเสียดและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
- (๔) การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- (๕) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น และส่งเสริมการศึกษา

ภารกิจรอง

- (๑) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๒) การส่งเสริมการเกษตร
- (๓) สนับสนุนจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาพอนามัยของประชาชนและดำเนินการป้องกันและควบคุมโรค

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

- (๑) สำนักปลัด
- (๒) ส่วนการคลัง
- (๓) ส่วนโยธา
- (๔) ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มขึ้นได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการแก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลเพขลา ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (๒๕๕๔ - ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ระบบแท่ง) (๒๕๕๔ - ๒๕๖๐)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานรัฐพิธี - งานปฏิบัติตามนโยบายฯ - ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา อบต. - งานกฎหมายและคดี - งานประชาสัมพันธ์ - งานการพาณิชย์ - งานที่ไม่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบ ให้เป็นหน้าที่ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี แผนอัตรากำลังสี่ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล - งานเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การโอนย้าย การลาออกจากราชการ - งานเกี่ยวกับการขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน - งานเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนประวัติ แก้ไขเปลี่ยนแปลง - งานการพัฒนาให้บุคคลได้รับการฝึกอบรม - งานเกี่ยวกับขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเครื่องราชต่าง ๆ	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานรัฐพิธี - งานปฏิบัติตามนโยบายฯ - ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา อบต. - งานกฎหมายและคดี - งานประชาสัมพันธ์ - งานการพาณิชย์ - งานที่ไม่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบ ให้เป็นหน้าที่ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี แผนอัตรากำลังสี่ปี และแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล - งานเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การโอนย้าย การลาออกจากราชการ - งานเกี่ยวกับการขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน - งานเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนประวัติ แก้ไขเปลี่ยนแปลง - งานการพัฒนาให้บุคคลได้รับการฝึกอบรม - งานเกี่ยวกับขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเครื่องราชต่าง ๆ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ระบบแท่ง) (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	หมายเหตุ
๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและสถิติ - งานวิชาการ - งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และ - แผนพัฒนาสามปี แผนการดำเนินงาน - งานติดตามประเมินผล ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอัคคีภัย - งานอุทกภัย - งานवादภัย - งานอพยพผู้ประสบภัยและทรัพย์สิน ช่วยเหลือ - สงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานฟื้นฟูบูรณะสิ่งชำรุดเสียหายให้คืนสภาพ - เดิม - งานรักษาและบำรุงขวัญ - งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานธุรการ - งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - ประชาสัมพันธ์ ระเบียบ ข้อบังคับ - งานติดต่อและประสานงานราชการหรือ - หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและสถิติ - งานวิชาการ - งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และ - แผนพัฒนาสามปี แผนการดำเนินงาน - งานติดตามประเมินผล ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอัคคีภัย - งานอุทกภัย - งานवादภัย - งานอพยพผู้ประสบภัยและทรัพย์สิน ช่วยเหลือ - สงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานฟื้นฟูบูรณะสิ่งชำรุดเสียหายให้คืนสภาพ - เดิม - งานรักษาและบำรุงขวัญ - งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ๑.๕ งานพัฒนาชุมชน - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมกลุ่มอาชีพ ๑.๖ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานธุรการ - งานสารบรรณ จัดทำคำสั่ง ประกาศ - ประชาสัมพันธ์ ระเบียบ ข้อบังคับ - งานติดต่อและประสานงานราชการหรือ - หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ระบบแท่ง) (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	หมายเหตุ
๒. ส่วนการคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ/ครุภัณฑ์ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ/ครุภัณฑ์ ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	
๓. ส่วนโยธา ๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ฝายทดน้ำ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ๓.๒ งานสาธารณูปโภค - งานระบบประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานกำจัดขยะมูลฝอย ๓.๓ งานผังเมือง - การจัดทำแผนที่ แนวเขต - การออกแบบ และจัดวางผังเมือง - งานสำรวจและควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ฝายทดน้ำ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ๓.๒ งานสาธารณูปโภค - งานระบบประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ - งานกำจัดขยะมูลฝอย ๓.๓ งานผังเมือง - การจัดทำแผนที่ แนวเขต - การออกแบบ และจัดวางผังเมือง - งานสำรวจและควบคุมทางผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ระบบแท่ง) (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	หมายเหตุ
๓.๔ งานประมาณราคา - งานออกแบบและประมาณการก่อสร้าง	๓.๔ งานประมาณราคา - งานออกแบบและประมาณการก่อสร้าง	
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - บริหารงานทั่วไป - แผนและวิชาการ - การศึกษาขั้นพื้นฐาน - การศึกษานอกระบบและการส่งเสริมอาชีพ ๔.๒ งานส่งเสริม ศาสนาและวัฒนธรรม - ศาสนา ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - กิจกรรมนันทนาการและการจัดการกีฬา	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - บริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา - แผนและวิชาการ - การศึกษาขั้นพื้นฐาน - การศึกษานอกระบบ ๔.๒ งานส่งเสริม ศาสนาและวัฒนธรรม - งานศาสนา ประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานนันทนาการและการจัดการกีฬา	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลามีการใช้อัตรากำลังพนักงานจ้าง จำนวน ๒๒ อัตรา จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
- หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- บุคลากร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- วิศวกรโยธาและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิศวกรโยธาและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยบุคลากร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานจ้างทั่วไป								
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	-	๑	๑	-	+๑	-	กำหนด ใหม่
- เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี (หัวหน้าส่วนการคลัง)	๑	๑	-	-	-	-๑	-	โอน ตำแหน่ง
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	+๑,-๑	-	
กองช่าง (๐๕)								
- ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)								
- ายช่างโยธา (ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
- ครู (คศ.๑)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ดูแลเด็ก	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	-	+๑,-๑	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
กองคลัง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
รวม	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	-	-	-	

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๒๒,๕๐๐,๐๐๐	๒๓,๕๐๐,๐๐๐	๒๔,๖๗๕,๐๐๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560	
1	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	1	1	391,320	1	1	1	-	-	-	12,000	3,420	13,320	353,640	394,740	408,060	
	สำนักปลัด (01)																	
2	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	1	1	371,760	1	1	1	-	-	-	11,160	3,300	12,960	324,600	375,060	388,020	
3	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	1	1	309,780	1	1	1	-	-	-	8,760	2,820	12,480	258,000	312,600	325,080	
4	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	1	1	280,080	1	1	1	-	-	-	8,880	2,220	9,240	244,800	282,300	291,540	
5	นิติกร	ปก.	1	1	198,300	1	1	1	-	-	-	5,760	2,040	7,560	186,480	200,340	207,900	
6	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	1	1	309,000	1	1	1	-	-	-	5,760	10,470	12,000	186,480	319,470	331,470	ว่างเต็ม
7	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	214,560	1	1	1	-	-	-	7,440	1,860	7,200	203,520	216,420	223,620	
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	188,640	1	1	1	-	-	-	6,000	1,860	7,440	162,840	190,500	197,940	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
9	ผช.จนท.วิเคราะห์ นโยบายและแผน		1	1	217,200	1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	9,120	200,760	225,960	235,080	
10	ผช.นักพัฒนาชุมชน		1	1	216,240	1	1	1	-	-	-	7,800	8,760	9,000	200,760	225,000	234,000	
11	ผช.บุคลากร		1	1	201,720	1	1	1	-	-	-	7,200	8,160	8,400	187,200	209,880	218,280	
12	ผช.จนท.บันทึกข้อมูล		1	1	148,560	1	1	1	-	-	-	5,400	6,000	6,240	138,720	154,560	160,800	
12	พนักงานขับรถยนต์		1	1	132,120	1	1	1	-	-	-	4,680	5,400	5,520	121,440	137,520	143,040	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
14	คนงานทั่วไป		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
15	ยาม		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	
16	แม่บ้าน		1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	0	0	0	108,000	108,000	108,000	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560					
	กองคลัง (04)																		
17	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	-	0	-	1	1	1	-	+1	-	0	346,200	13,620	0	346,200	359,820	กำหนด ใหม่
18	จพง.การเงินและบัญชี	ชง.	1	1	302,280	1	1	1	1	-	-	-	7,080	2,820	11,040	198,960	305,100	316,140	
19	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	-	309,000	1	1	1	1	-	-	-	8,580	10,470	12,000	251,280	319,470	331,470	ว่างเดิม
20	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	1	1	240,960	1	1	1	1	-	-	-	8,040	1,920	8,400	210,600	242,880	251,280	
21	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	-	256,440	1	1	1	1	-	-	-	10,200	8,520	9,720	264,480	264,960	274,680	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
22	ผ.ช.จนท.การเงินและบัญชี		1	1	126,360	1	1	1	1	-	-	-	4,560	5,160	5,280	117,360	131,520	136,800	
23	ผ.ช.นักวิชาการพัสดุ		1	1	202,680	1	1	1	1	-	-	-	7,200	8,160	8,520	187,200	210,840	219,360	
24	ผ.ช.นักวิชาการจัดเก็บ รายได้		1	1	200,760	1	1	1	1	-	-	-	7,200	8,040	8,400	187,200	208,800	217,200	
	กองช่าง (05)																		
25	นักบริหารงานช่าง	ต้น	1	1	318,000	1	1	1	1	-	-	-	9,960	2,820	11,280	296,280	320,820	332,100	
26	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	302,280	1	1	1	1	-	-	-	10,560	2,820	11,040	275,040	305,100	316,140	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
27	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ		1	1	140,160	1	1	1	1	-	-	-	5,040	5,640	5,880	130,680	145,800	151,680	
28	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		1	1	134,760	1	1	1	1	-	-	-	4,920	5,400	5,640	125,760	140,160	145,800	
29	ผ.ช.จนท.การประปา		1	1	126,360	1	1	1	1	-	-	-	4,560	5,160	5,280	117,360	131,520	136,800	
30	ผ.ช.เจ้าหน้าที่ธุรการ		1	1	126,960	1	1	1	1	-	-	-	4,560	5,160	5,400	117,360	132,120	137,520	
31	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	-	130,080	1	1	1	1	-	-	-	5,400	0	5,280	138,720	130,080	135,360	ว่างเดิม

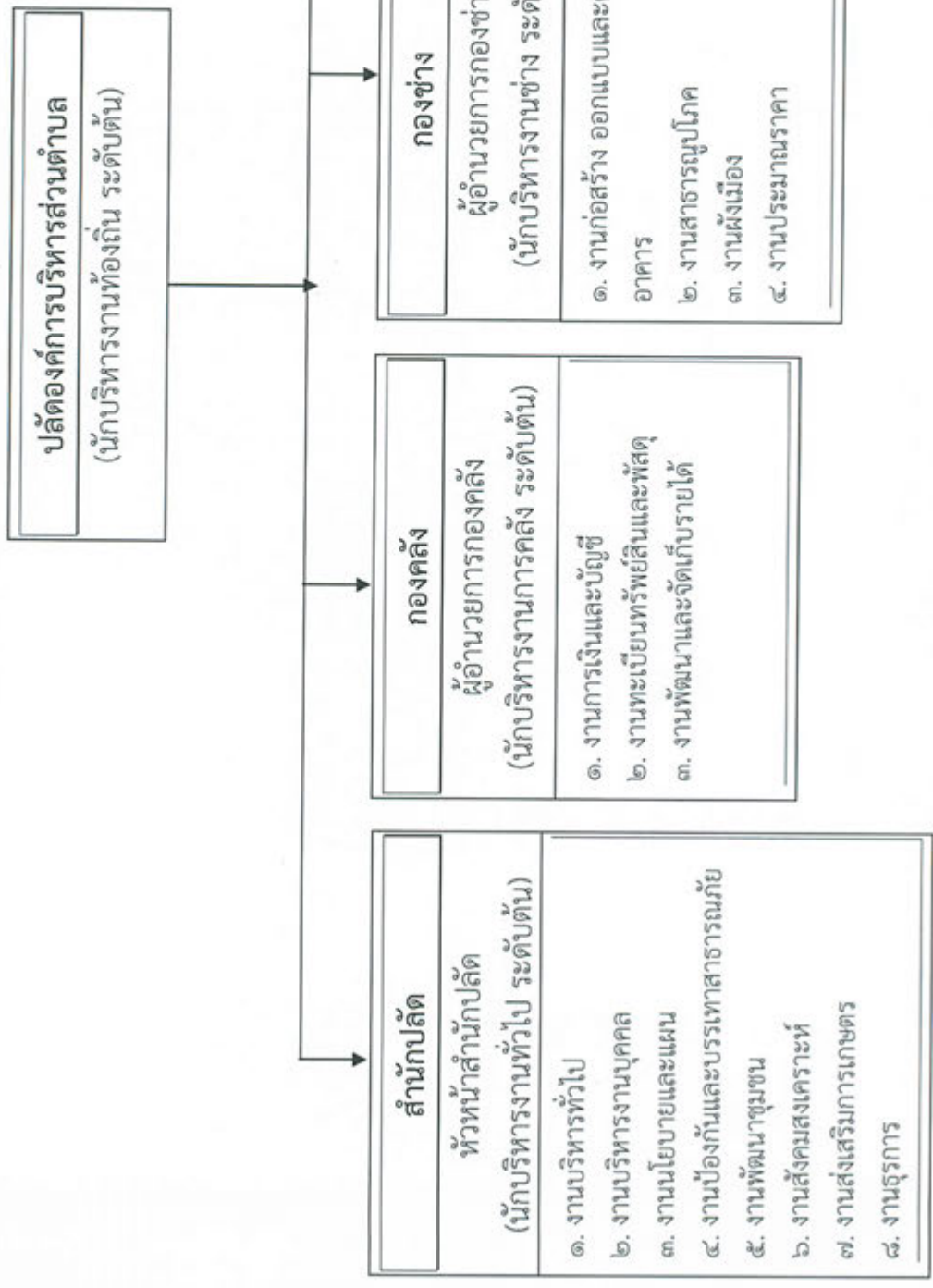
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราค่าแห่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	2558	2559	2560	2558	2559	2560	2558	2559	2560	(3)			
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)																	
32	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	1	340,200	1	1	1	-	-	11,880	311,880	3,000	10,440	343,200	355,080		
33	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																	
33	ครู	คศ.1	5	5	-	5	5	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ใช้เงิน อุดหนุน)
34	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	134,760	1	1	1	-	-	5,640	117,360	5,400	4,560	140,160	145,800		(จ้างงบ ท้องถิ่น)
35	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	127,680	1	1	1	-	-	5,400	125,760	5,160	4,920	132,840	138,240		(จ้างงบ ท้องถิ่น)
36	ผู้ดูแลเด็ก		4	4	-	4	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(ใช้เงิน อุดหนุน)
(4)	รวม		43	39	7,023,000	42	43	43	-	+1	216,420	6,548,640	496,920	270,180	7,519,920	7,790,100		
(5)	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง ปี 2558)														578,648	578,648		
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่าย บุคคลทั้งสิ้น														8,098,568	8,368,748		
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี				(ปี 2558 = 22,500,000.- บาท)										34.28	33.74		

ปี 2559 = 22,500,000x5/100 = 1,125,000 = 23,625,000.-

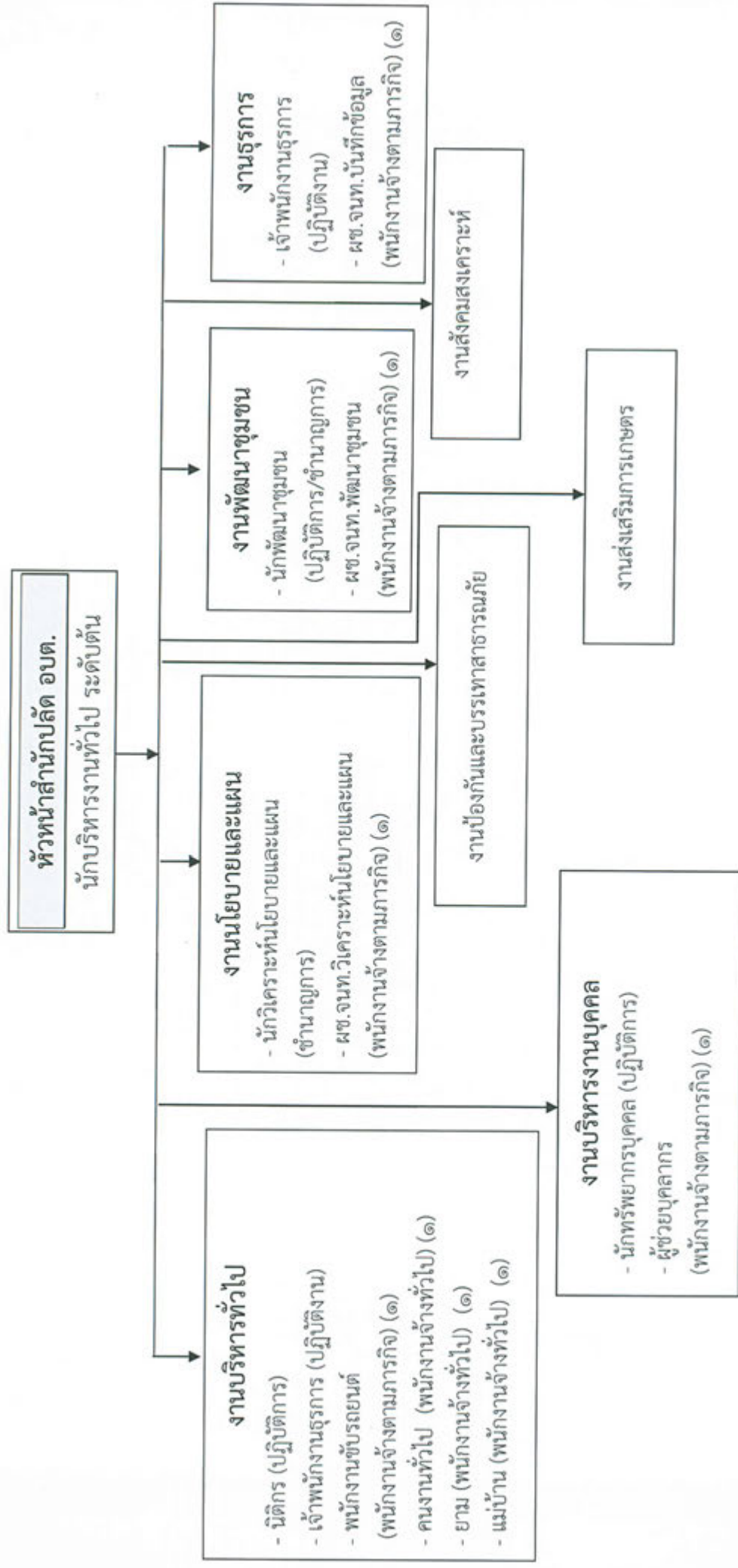
ปี 2560 = 23,625,000x5/100 = 1,181,250 = 24,806,250.-

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

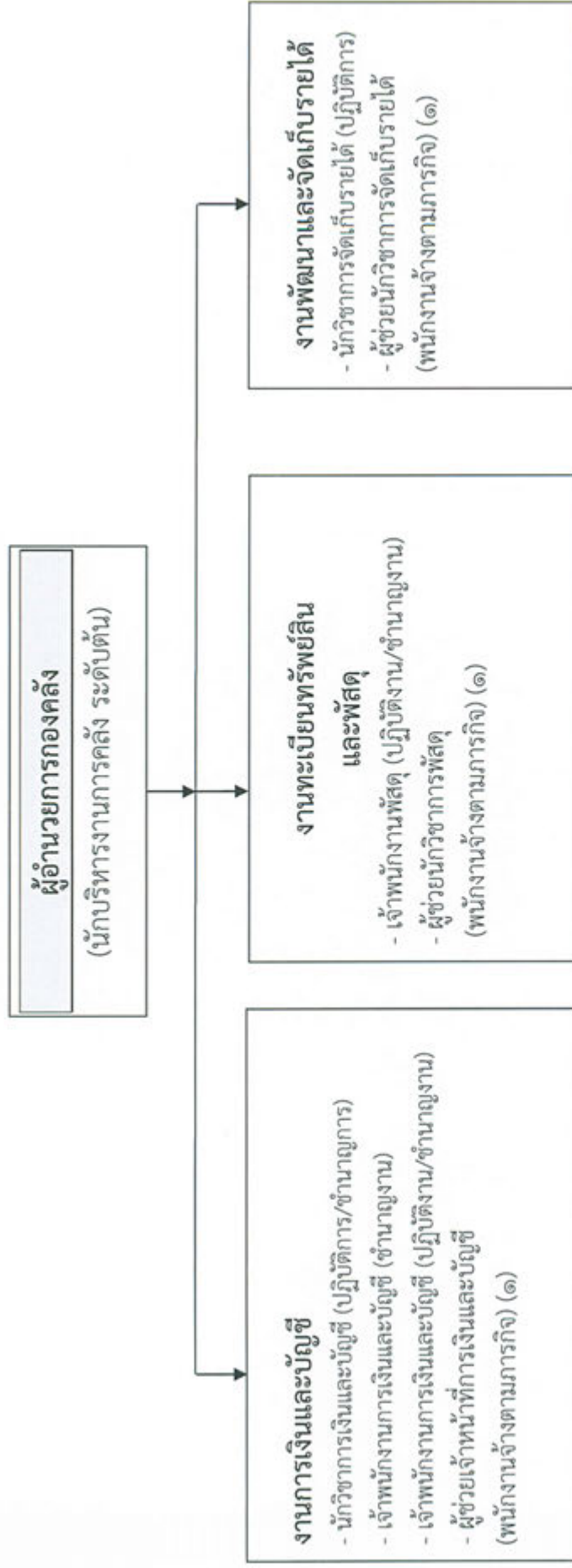


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



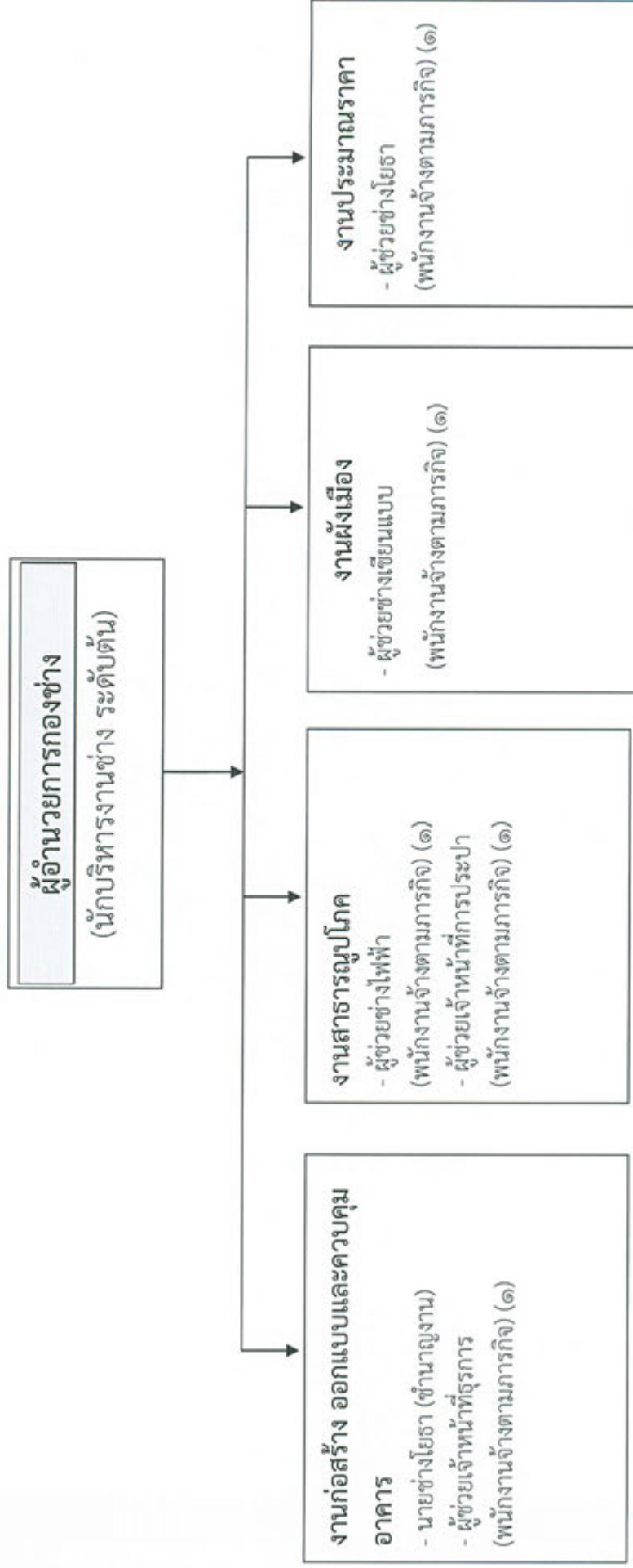
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ถูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต่ำ	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติ	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	๓	๕	-

โครงสร้างองค์กร



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	๓	-

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	-	๔	-

๑๒. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินตอบแทน	
พนักงานส่วนตำบล														
๑	นายประกอบ มาตไอสถ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	บริหาร	๗	๐๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๓๔๔,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๑,๓๒๐
๒	นายสุชาติ ไชยขาว	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	บริหาร	๗	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๒๔,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๒๑,๗๖๐
๓	นางสุภาพร เองฉ้วน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	ทั่วไป	๖	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๐๔,๗๘๐	-	-	๓๐๔,๗๘๐
๔	นางนงเยาว์ ศรีเมือง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	บุคลากร	ทั่วไป	๕	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๘๐,๐๘๐	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๕	นางสาวนิลา สระศรี	นิติศาสตรบัณฑิต	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	นิติกร	ทั่วไป	๓	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๑๔๔,๓๐๐	-	-	๑๔๔,๓๐๐
๖			๐๑-๐๗๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ทั่วไป	๓-๕/๖	๐๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ป.ก/ชก.	๓๐๔,๐๐๐	-	-	๓๐๔,๐๐๐
๗	นายไสว ทองทิพย์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๔	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงานงาน	๒๑๔,๕๖๐	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๘	นางสาวสลักพันธ์ หอมมาก	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๔	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปฏิบัติงานงาน	๑๘๘,๖๔๐	-	-	๑๘๘,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๙	นางสาวสุพิน ศรีเมือง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	-	-	-	-	ผศ.จนท.วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๒๑๗,๒๐๐	-	-	๒๑๗,๒๐๐
๑๐	นางสาวสลิตา หวนสกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	-	-	-	-	ผศ.นักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๑๖,๒๔๐	-	-	๒๑๖,๒๔๐
๑๑	นางสุภาพร เกิดรักษ์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	-	-	-	-	ผศ.บุคลากร	-	-	๒๐๑,๗๒๐	-	-	๒๐๑,๗๒๐
๑๒	นางสุพิศ ภูทอง	ปวส.(การบัญชี)	-	-	-	-	-	ผศ.จนท.บันทึกข้อมูล	-	-	๑๔๘,๕๖๐	-	-	๑๔๘,๕๖๐
๑๓	นายประจักษ์ เขียวน้อย	ปวส.(การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๓๒,๑๒๐	-	-	๑๓๒,๑๒๐
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๔	นายประจักษ์ ทับไธ	ม.๓	-	-	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายณัฐพงศ์ เอ่งฉ้วน	ปวส.(ช่างยนต์)	-	-	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสาวราย จันทرس่งแสง	ม.๖	-	-	-	-	-	แม่บ้าน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองคลัง														
๑๗								ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจท้องถิ่น	ต้น	๓๐๔,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๐๔,๒๐๐
๑๘	นางสาวณัฐณญช์ ภูธนกิจวรารักษ์	ปวส.(การบัญชี)	๐๔-๐๑๑๓-๐๐๑	จนท.บริหารงานการเงินและบัญชี (หัวหน้าส่วนการคลัง)	บริหาร	๖	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๐๒,๒๘๐	-	-	๓๐๒,๒๘๐
๑๙			๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี (หัวหน้าส่วนการคลัง)	ทั่วไป	๓-๕/๖	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๐๙,๐๐๐	-	-	๓๐๙,๐๐๐
๒๐			๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๒-๔/๕	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง/ชง.	๒๕๖,๔๔๐	-	-	๒๕๖,๔๔๐
๒๑	นางสายสุรีย์ ศักดิ์พรหม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๔-๐๓๑๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๕	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๔๐,๙๖๐	-	-	๒๔๐,๙๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๒	นางสาวอุบลรัตน์ คงภักดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	-	-	-	-	ผ.จนท.การเงินและบัญชี	-	-	-	-	๑๒๖,๓๖๐
๒๓	นางสาวมณียา พลเดช	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	-	-	-	-	ผ.นักวิชาการพัสดุ	-	-	-	-	๒๐๒,๖๘๐
๒๔	นางสาวมณเฑียร ชูณเฒี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	-	-	-	-	-	ผ.น.ว.ช.จัดเก็บรายได้	-	-	-	-	๒๐๐,๗๖๐
กองช่าง													
๒๕	นายสนธิ์ จุรักษ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (หัวหน้าส่วนโยธา)	บริหาร	๖	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	บริหาร	ต้น	๒๗๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๓๑๘,๐๐๐
๒๖	นายปรีกษา บัวผืน	ครุศาสตรบัณฑิต	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	๖	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ชง.	๓๐๒,๒๘๐	-	๓๐๒,๒๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ													
๒๗	นายอดิสรณ์ แก้วลูก	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	-	๑๔๐,๑๖๐	-	๑๔๐,๑๖๐
๒๘	นายพิชญ์ แก้วลูก	ปวช.(ช่างไฟฟ้า)	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	๑๓๔,๗๖๐	-	๑๓๔,๗๖๐
๒๙	นายเฉลิมพร อมรัตน์	ปวช.(ช่างยนต์)	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	-	-	๑๒๖,๓๖๐	-	๑๒๖,๓๖๐
๓๐	นายพรศักดิ์ พลจรัส	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	๑๒๖,๙๖๐	-	๑๒๖,๙๖๐
๓๑								ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๑๓๐,๐๘๐	-	๑๓๐,๐๘๐
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม													
๓๒	นางสาวณอมวรรณ เอ่งฉ้วน	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	นักบริหารการศึกษา (หัวหน้าส่วนการศึกษา)	บริหาร	๖	๐๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	บริหาร	ต้น	๒๙๘,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	๓๔๐,๒๐๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก														
๓๓	นางหิรัญพร ศรีทอง	ครูศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๘๑-๒-๐๐๔๐	ครู	ทั่วไป	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๐๔๐	ครู	วิชาการ	ค.ศ.๑	-	-	-	งบอุดหนุน
๓๔	นางลัดดาวัลย์ ศรีเมือง	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๘๑-๒-๐๐๔๑	ครู	ทั่วไป	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๐๔๑	ครู	วิชาการ	ค.ศ.๑	-	-	-	งบอุดหนุน
๓๕	นางสาวโยธิตา บุญเกื้อ	ครูศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๘๑-๒-๐๐๕๖	ครู	ทั่วไป	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๐๕๖	ครู	วิชาการ	ค.ศ.๑	-	-	-	งบอุดหนุน
๓๖	นางสาวกันยา บุญช่วย	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๘๑-๒-๐๐๕๗	ครู	ทั่วไป	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๐๕๗	ครู	วิชาการ	ค.ศ.๑	-	-	-	งบอุดหนุน
๓๗	นางสาวณัฏฐนันท์ ใจกว้าง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย)	๘๑-๒-๐๐๕๘	ครู	ทั่วไป	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๐๕๗	ครู	วิชาการ	ค.ศ.๑	-	-	-	งบอุดหนุน
๓๘	นางสาวอุมาภรณ์ เกิดรักษ์	คหกรรมศาสตรบัณฑิต (พัฒนามาการเด็กและครอบครัว)	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๒๗,๖๘๐	-	-	๑๒๗,๖๘๐
๓๙	นางอัญชนา เขียวน้อย	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๓๔,๗๖๐	-	-	๑๓๔,๗๖๐
๔๐	นางมะลิวัน เอ่งฉ้วน	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน
๔๑	นางมณฑิยา ศรีมนูญ	ครูศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	งบอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินตอบแทน	
๔๒	นางประทุม คำแหง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษา ปฐมวัย)	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	งบ อุดหนุน
๔๓	นางสุภาณี รอดมัย	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษา ปฐมวัย)	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	-	งบ อุดหนุน

๑๓. แนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลามีแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดที่ตีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยกำหนดให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลาได้มีโอกาส ได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้เข้ารับการศึกษอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒. เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๓. การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา อย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

๑๔. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีคุณธรรม จริยธรรม และยึดถือเป็นหลักการ และแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา เพื่อเป็นเครื่องมือในการกำกับ ความประพฤติ จึงประกาศคุณธรรม จริยธรรมให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบลเพขลาถือปฏิบัติ ดังนี้

ข้อที่ ๑ พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ

หลักการ

๑. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม จะเป็นตัวกำหนดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับประชาชนอย่างไร

๒. การดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องอยู่ภายใต้หลักประโยชน์ นิยม กล่าวคือ การกระทำที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ความสุขสูงสุดแก่ประชาชน จำนวนมากที่สุด

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องรับผิดชอบต่อประชาชนผู้เสียภาษี ต่อสังคม และชุมชน

๔. พฤติกรรมการขาดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานเพียงคนเดียวอาจส่งผลกระทบต่อผลทั้งองค์กรได้

๕. การใช้ตำแหน่งหน้าที่ แสวงหาผลประโยชน์ ย่อมทำให้เกิดความลำเอียงในการปฏิบัติหน้าที่ สร้างความไม่เสมอภาค นำไปสู่ความเสื่อมเสียต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้อที่ ๒ พึ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ

หลักการ

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรับผิดชอบต่อสิทธิของประชาชน (People Right) โดยเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น หรือการมีส่วนร่วม
๒. พนักงานส่วนท้องถิ่น ต้องมีความรัก ศรัทธา เชื่อมั่น และรักษาเกียรติในวิชาชีพของตนเอง
๓. ฝ่ายการเมือง ฝ่ายสภา และกลุ่มผลประโยชน์ ย่อมตระหนักถึงมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กร
๔. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ย่อมสอดคล้องกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders)

ข้อที่ ๓ พึ่งให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีธรรมาภิบาล โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

หลักการ

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ย่อมมีความผูกพันกับท้องถิ่นนั้นๆ
๒. ในการบริการ ต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (People-oriented)
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถคิดกำไร-ขาดทุน ได้และต้องอยู่กับท้องถิ่นนั้นตลอดไป
๔. มาตรฐานทางคุณธรรม จะเป็นเครื่องชี้การพิจารณาและตัดสินใจของพนักงานทุกคน

ข้อที่ ๔ พึ่งปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

หลักการ

๑. ทรัพยากรมีอยู่จำกัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดสรรทรัพยากรอย่างประหยัด และคุ้มค่า
๒. เป้าหมายทางคุณธรรมและจริยธรรม มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าเป้าหมายทางการเงิน เป้าหมายทางคุณภาพ และเป้าหมายของการผลิต
๓. องค์กรควรจะยกย่องและให้รางวัลผู้ที่แสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะจรรโลงรักษาคุณธรรมและจริยธรรม
๔. การปฏิบัติงานที่ละเมิดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมอย่างรุนแรงย่อมไม่ได้รับการยอมรับในองค์กร

ข้อที่ ๕ พึ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

หลักการ

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด
๒. วิทยาการมีการพัฒนาตลอดเวลา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องพัฒนาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มในอนาคต
๓. ประสิทธิภาพขององค์กร ขึ้นอยู่กับการตัดสินใจและการกระทำของผู้บริหารทุกระดับว่ามีคุณธรรมและจริยธรรมมากน้อยเพียงใด
๔. นโยบายขององค์กร มีผลกระทบทางบวกต่อการปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานได้เตรียมความพร้อมในการปฏิบัติในการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

ภาคผนวก

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
- นักบริหารงาน อบต. ๗ (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
- นักบริหารงานทั่วไป ๗ (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- บุคลากร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ๑-๓/๔	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก
- จนท.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑-๓/๔	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยบุคลากร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- พนักงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๗	๑๕	๑๕	๑๕	- ๒	-	-	
ส่วนการคลัง (๐๔)								
- เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี ๖ (หัวหน้าส่วนการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชี ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	ว่างเดิม
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานพัสดุ ๒-๔/๕ หรือ ๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	+ ๑	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๘	๘	๘	๘	+ ๒	-	-	
ส่วนโยธา (๐๕)								
- นักบริหารงานช่าง ๖ (หัวหน้าส่วนโยธา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก ยุบเลิก ยุบเลิก
- นายช่างโยธา ๒-๔/๕ หรือ ๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ช่างเขียนแบบ ๑-๓/๔	๑	-	-	-	- ๑	-	-	
- ช่างไฟฟ้า ๑-๓/๔	๑	-	-	-	- ๑	-	-	
- เจ้าหน้าที่การประปา ๑-๓/๔	๑	-	-	-	- ๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๐	๗	๗	๗	- ๓	-	-	
ส่วนการศึกษาฯ (๐๘)								
- นักบริหารการศึกษา ๖ (หัวหน้าส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ยุบเลิก
- นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	๑	-	-	-	- ๑	-	-	
- ฎ (คศ.๑)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	-	-	-	- ๑	-	-	ยุบเลิก
- ผู้ดูแลเด็ก	๗	๖	๖	๖	- ๑	-	-	ยุบเลิก
รวม	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	- ๓	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๘	๔๓	๔๓	๔๓	+๒,-๘	-	-	