แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา

อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่

คำนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ได้บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่และอำนาจดูแลและจัดทำบริการสาธารณะและกิจการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ บัญญัติให้คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับลักษณะการบริหารและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะต้องอยู่ภายใต้มาตรฐานกลางเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) กำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ (ก.อบต.จ.กระบี่) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาให้มีความเหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๔๐

ภาคผนวก

- ประกาศการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)
- ประกาศการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการฯ
- ประกาศการแบ่งส่วนราชการภายในฯ
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) (ปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา
อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่

❋ ❋ ❋ ❋ ❋

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม ๒๕๕๔ และในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๕ ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และขณะนี้แผนอัตรากำลังดังกล่าวจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา สามารถควบคุมภาระค่าใช่จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา (ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายประยูร แก้วรัตน์	ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. นายประกอบ มาศโอสถ	ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. นายสนิท จุรักษ์	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. นางสาวฐิติรัตน์ การแข็ง	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นางสาวถนอมวรรณ์ เอ่งฉ้วน	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นายสุชาติ ไชยขาว	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางนงเยาว์ ศรีเมือง	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกระบี่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนี้ การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน

ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ความเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากบางส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุ ดังนี้ อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน

และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการศึกษา
๓. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการบริหารจัดการ

โดยระบุรายละเอียดของสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อสะดวกในการดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น ประปา แหล่งน้ำในการผลิตน้ำประปาไม่เพียงพอต่อความต้องการ

(๒) โครงสร้างพื้นฐานไม่ได้มาตรฐาน เช่น ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ ขาดงบประมาณในการก่อสร้างถนนลาดยางหรือถนนคอนกรีต

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

(๑) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

(๒) หาแหล่งเงินงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกเพื่อมาก่อสร้างถนน

๔.๒ ด้านการศึกษา

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ขาดทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(๒) อัตราการเข้าศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

(๑) สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรทางด้านการศึกษาให้ได้มาตรฐานทุกระดับ

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๔.๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ประชาชนมีรายได้ต่ำ แต่มีค่าครองชีพสูง

(๒) เด็กออกจากโรงเรียนก่อนวัยอันควร

(๓) ปัญหาการพนัน อาชญากรรม ยาเสพติด

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต

(๒) ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว เยาวชน นักเรียน และนักศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความสงบสุขให้เกิดขึ้นในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) ไม่มีพื้นที่สำหรับทิ้งขยะ รวมถึงระบบการจัดการขยะยังไม่มีคุณภาพ

(๒) แม่น้ำลำคลองมีสภาพตื้นเขินไม่สามารถระบายน้ำได้ทัน โดยเฉพาะเมื่อฝนตกหนักส่งผลให้น้ำไหลหลากเข้าท่วมพื้นที่การเกษตรและที่พักอาศัยของประชาชน

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่ทิ้งขยะและจัดเก็บขยะตลอดถึงการดำเนินการขยะอย่างเป็นระบบ

(๒) ขุดลอกแม่น้ำลำคลอง

๔.๕ ด้านการบริหารจัดการ

<u>สภาพปัญหา</u>

(๑) บุคลากรยังขาดองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

(๒) ชุมชนและประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ค่อนข้างน้อย

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>จุดแข็ง (Strength=s)</u>

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

๒. ประชาชนให้ความสนใจ ติดตามตรวจสอบ

<u>จุดอ่อน (Weakness=W)</u>

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๒. ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการยังไม่ครอบคลุมทั้งตำบล (เช่น ไฟฟ้า,โทรศัพท์ ,ประปา)

๓. ขาดบุคลากรทางด้านงานช่าง

๔. ระบบข้อมูลไม่ชัดเจนเป็นผลให้การวางแผนการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้แต่ละปีมีการปรับปรุงแผนพัฒนาหลายครั้ง

<u>โอกาส (Opportunity=O)</u>

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น

๒. ผู้บริหารที่รับผิดชอบมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจ และสรรหางบประมาณภายนอกเพิ่มเพื่อมาพัฒนาท้องถิ่น

๓. ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนของรัฐ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจะต้องใช้งบประมาณมาก แต่การพัฒนาจัดเก็บรายได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น

๒. โครงการใหญ่ที่กระทบต่อประชาชนและใช้งบประมาณมาก ขาดการติดตามประเมินผลทำให้ไม่ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ

๓. ขาดการประสานงานและบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการและด้านการวางผังเมือง

๔.๒ ด้านการศึกษา

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณในการจัดการศึกษา

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อรับผิดชอบงานด้านการศึกษาในระบบและนอกระบบภายในตำบลเพหลา

๓. มีโรงเรียนระดับประถม มัธยม ขยายโอกาส

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การพัฒนาทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่นักเรียนนักศึกษา อัตราการเข้าศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ

๒. มีข้อจำกัดด้านการจัดสรรงบประมาณ

๓. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

๒. ได้รับการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดูแลด้านการศึกษา เช่น โครงการนมโรงเรียน อาหารกลางวัน เป็นต้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ข้อจำกัดด้านการจัดสรรงบประมาณที่ไม่สามารถช่วยเหลือเด็กนักเรียนในพื้นที่ได้

๓. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคทางวัตถุมากกว่าจิตใจ

๔.๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้บริหารสนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง

๒. จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา งานประเพณีประจำปี กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของตำบลและสถานที่ออกกำลังกาย ฯลฯ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์และมีการตั้งงบประมาณรายจ่ายเกี่ยวกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์

๔. มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานโดยตรงค่อนข้างน้อย

๒. งบประมาณที่อยู่ในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย มีจำกัดและมีอำนาจในการดำเนินการเองได้ไม่ทั้งหมด

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

๓. 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. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นทั้งตำบลได้ เช่น โรคไข้เลือดออก

๔.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Streng=s)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๒. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจังและต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสัตว์ป่าที่หายากและใกล้สูญพันธุ์

๒. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ขาดประสบการณ์ในการดูแลสิ่งแวดล้อม

๓. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนให้ความสำคัญในการกำกับการดูแลสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาขยะและน้ำเสียอย่างต่อเนื่อง

๒. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัดให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๓. ตามนโยบายของรัฐบาล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดให้ความสำคัญในเรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม การรณรงค์ให้เป็นพื้นที่สีเขียว

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)</u>

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๓. สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย

๔. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านในการขับเคลื่อน

๔.๕ ด้านการบริหารจัดการ

<u>จุดแข็ง (Streng=s)</u>

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างชัดเจน ทำให้การทำงานมีเป้าหมายและบรรลุถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. อบต.ได้ประสานความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารความคิดในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของ อบต.

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานการปฏิบัติงาน

<u>จุดอ่อน (Weakness=W)</u>

๑. บุคลากรด้านการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ และยังขาดองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และความชัดเจนในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เนื่องจากมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๒. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง

๓. ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้นตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน แต่ผู้ปฏิบัติงานที่มีองค์ความรู้เฉพาะด้านมีไม่เพียงพอ

<u>โอกาส (Opportunity=O)</u>

๑. รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

๒. รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการถ่ายโอนอำนาจมาให้ท้องถิ่นในการบริหารจัดการ

๓. กฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดเรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชนมากขึ้น ซึ่งทำให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่าง ๆ มากขึ้น

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)</u>

๑. ประชาชนแฝงจำนวนมากไม่มีสิทธิทางการเมืองท้องถิ่น การเสนอโครงการเพื่อพัฒนาต่าง ๆ ภายในตำบล

๒. การเมืองระดับประเทศไม่มีความแน่นอน ทำให้การเมืองระดับท้องถิ่น ไม่มีความแน่ชัดด้านนโยบาย

๓. มีการถ่ายโอนแต่ภารกิจ แต่งบประมาณสำหรับดำเนินงานไม่มีหรือมีไม่เพียงพอ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลานั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมแก้ไขปัญหาและสร้างความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางให้การจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจและชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตตามแบบเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้าช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว ได้วิเคราะห์ถึงจุดแข็ง-จุดอ่อน-โอกาส-อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ การวิเคราะห์ภารกิจนั้นได้กำหนดภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทางด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง

(๒) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๕.๒ ด้านการศึกษา มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรทางด้านการศึกษาให้ได้มาตรฐานทุกระดับ

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๕.๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต

(๒) ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว เยาวชน นักเรียน และนักศึกษาให้มีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความสงบสุขให้เกิดขึ้นในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่ทิ้งขยะและจัดเก็บขยะตลอดถึงการดำเนินการขยะอย่างเป็นระบบ

(๒) ขุดลอกแม่น้ำลำคลอง

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ

(๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลได้วิเคราะห์แล้ว สรุปได้ว่า ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ รวมทั้งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง และพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

<u>ภารกิจหลัก</u>

(๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

(๒) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค เพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ

(๓) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข

(๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

<u>ภารกิจรอง</u>

(๑) ส่งเสริมพัฒนาการศึกษาให้ได้เกณฑ์มาตรฐาน

(๒) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๓) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

(๑) สำนักปลัด

(๒) กองคลัง

(๓) กองช่าง

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อเป็นการแก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลเพหลา ดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ขึ้น โดยให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการใหม่ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	**๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**	*
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	**
- งานรัฐพิธี		
- งานปฏิบัติตามนโยบายฯ	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	**
- ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ		
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	๑.๓ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน	**
- งานตรวจสอบภายใน		
- งานกิจการสภา อบต.	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานกฎหมายและคดี		
- งานประชาสัมพันธ์	๑.๕ งานสังคมสงเคราะห์	**
- งานการพาณิชย์		
- งานที่ไม่มีหน่วยงานใดรับผิดชอบ ให้เป็นหน้าที่ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	
๑.๒ งานบริหารงานบุคคล	๑.๗ งานนิติการ	**
- งานการเจ้าหน้าที่		
- งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง	๑.๘ งานป้องกันและควบคุมโรค	**
- งานเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีและแผนพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล		
- งานเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การโอนย้าย การลาออกจากราชการ		
- งานเกี่ยวกับการขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน		
- งานเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนประวัติ แก้ไขเปลี่ยนแปลง		
- งานการพัฒนาให้บุคคลได้รับการฝึกอบรม		
- งานเกี่ยวกับขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์และเครื่องราชต่าง ๆ		

<u>หมายเหตุ</u>

***** ปรับปรุงชื่อส่วนราชการ ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนด กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

****** ปรับปรุงชื่องาน/งาน ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและสถิติ - งานวิชาการ - งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี แผนการดำเนินงาน - งานติดตามประเมินผล **๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานอัคคีภัย - งานอุทกภัย - งานวาตภัย - งานอพยพผู้ประสบภัยและทรัพย์สิน ช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานฟื้นฟูบูรณะสิ่งชำรุดเสียหายให้คืนสภาพเดิม - งานรักษาและบำรุงขวัญ - งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน **๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสังคมสงเคราะห์** - งานส่งเสริม/ฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูลและสถิติ **๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร** - งานวิชาการเกษตร - งานเทคโนโลยีทางการเกษตร - งานส่งเสริมการเกษตร **๑.๗ งานธุรการ** - งานสารบรรณ คำสั่ง ประกาศ ประชาสัมพันธ์ ระเบียบ ข้อบังคับ - งานติดต่อและประสานงานราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง		

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๒. กองคลัง **๒.๑ งานการเงินและบัญชี** - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน **๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ** - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ/ครุภัณฑ์ **๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม - งานพัฒนารายได้ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	** ** **
๓. กองช่าง **๓.๑ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานก่อสร้างสะพาน ฝายทดน้ำ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร **๓.๒ งานสาธารณูปโภค** - งานก่อสร้าง/ซ่อมแซมระบบประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ **๓.๓ งานผังเมือง** - การจัดทำแผนที่ แนวเขต - การออกแบบ และจัดวางผังเมือง - งานสำรวจและควบคุมทางผังเมือง **๓.๔ งานประมาณราคา** - งานออกแบบและประมาณการก่อสร้าง	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๔ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	** ** **

หมายเหตุ

** ปรับปรุงชื่องาน/งาน ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนด
กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม) (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (ใหม่) (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม **๔.๑ งานบริหารการศึกษา** - บริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา - แผนและวิชาการ - การจัดการศึกษานอกระบบ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) - การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน **๔.๒ งานส่งเสริม ศาสนาและวัฒนธรรม** - งานศาสนา ประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานนันทนาการและการจัดการกีฬา	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป	** **
-	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	***

<u>หมายเหตุ</u>

** ปรับปรุงชื่องาน/งาน ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนด
กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

*** กำหนดหน่วยราชการ ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดกระบี่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการกำหนด
กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลามีการใช้อัตรากำลังพนักงานจ้าง จำนวน ๒๔ อัตรา จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง(เดิม)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑**	**๑**	**๑**	**๑**	**-**	**-**	**-**	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	- -	 ๑	 ๑	 ๑	 +๑	 -	 -	กำหนดเพิ่ม
รวม	**-**	**๑**	**๑**	**๑**	**+๑**	**-**	**-**	
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</u>								
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**๑๔**	**-**	**-**	**-**	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง(เดิม)	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
- **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>**								
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๐**	**๑๐**	**๑๐**	**๑๐**	**-**	**-**	**-**	
<u>กองช่าง (๐๕)</u>								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๗**	**๗**	**๗**	**๗**	**-**	**-**	**-**	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</u>								
- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบอุดหนุน
- ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.๒)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	งบอุดหนุน
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๔	๔	๔	๔	-	-	-	งบอุดหนุน
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	งบท้องถิ่น
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๑๕**	**๑๕**	**๑๕**	**๑๕**	**-**	**-**	**-**	
รวมทั้งสิ้น	**๔๗**	**๔๘**	**๔๘**	**๔๘**	**+๑**	**-**	**-**	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๔	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
กองคลัง	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
กองช่าง	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๕	๑๕	๑๕	๑๕	-	-	-	
รวม	**๔๗**	**๔๘**	**๔๘**	**๔๘**	**+๑**	-	-	

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๓๘,๐๐๐,๐๐๐	๓๙,๙๐๐,๐๐๐	๔๑,๘๙๕,๐๐๐

2. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	1	1	435,720	48,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	496,920	510,240	523,560	(36,310)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
2	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	1	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดใหม่
	สำนักปลัด อบต. (01)																		
3	หน.สป.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	1	1	435,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,200	13,320	13,320	490,920	504,240	517,560	(36,310)
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	1	1	416,160	-	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	(34,680)
5	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	1	1	190,080	-	1	1	1	-	-	-	9,120	8,280	7,080	199,200	207,480	214,560	(15,840)
6	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	376,080	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	13,440	389,400	402,720	416,160	(31,340)
7	นิติกร	ปก.	1	1	218,400	-	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440	(18,200)
8	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	264,480	-	1	1	1	-	-	-	10,560	10,800	10,920	275,040	285,840	296,760	(22,040)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
9	ผช.นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	1	1	262,080	-	1	1	1	-	-	-	10,560	10,920	11,400	272,640	283,560	294,960	(21,840)
10	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	262,200	-	1	1	1	-	-	-	10,560	10,920	11,400	272,760	283,680	295,080	(21,850)
11	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	1	1	244,560	-	1	1	1	-	-	-	9,840	10,200	10,680	254,400	264,600	275,280	(20,380)
12	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
13	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	159,480	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	165,960	172,680	179,640	(13,290)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
14	คนงาน	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
15	ยาม	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
16	แม่บ้าน	-	1	1	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	(9,000)
	กองคลัง (04)																		
17	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	1	1	382,560	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	438,000	451,320	464,640	(31,880)
18	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม

2. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
19	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	1	1	180,720	-	1	1	1	-	-	-	9,360	9,120	8,280	190,080	199,200	207,480	(15,060)
20	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	1	329,760	-	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	(27,480)
21	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
22	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	1	1	249,240	-	1	1	1	-	-	-	10,080	10,440	10,800	259,320	269,760	280,560	(20,770)
23	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	1	-	180,000	-	1	1	1	-	-	-	-	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	ว่างเดิม
24	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	1	-	180,000	-	1	1	1	-	-	-	-	7,200	7,560	180,000	187,200	194,760	ว่างเดิม
25	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	116,760	-	1	1	1	-	-	-	4,680	4,920	5,160	121,440	126,360	131,520	(9,730)
26	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
	กองช่าง (05)																		
27	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	1	1	369,480	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,440	13,320	424,560	438,000	451,320	(30,790)
28	นายช่างโยธา	ปง.	1	1	244,320	-	1	1	1	-	-	-	7,920	8,160	8,400	252,240	260,400	268,800	(20,360)
29	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
30	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	1	1	151,800	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,920	164,280	170,880	(12,650)
31	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	151,080	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,360	6,600	157,200	163,560	170,160	(12,590)
32	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	159,480	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	6,960	165,960	172,680	179,640	(13,290)
33	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)																		
34	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	1	1	402,720	42,000	1	1	1	-	-	-	13,440	13,080	13,080	458,160	471,240	484,320	(33,560)
	(นักบริหารงานการศึกษา)																		
35	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
36	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	1	1	275,040	-	1	1	1	-	-	-	10,800	10,920	11,160	285,840	296,760	307,920	(22,920)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																		
37	ครู	คศ.1	1	-	-	-	4	4	4	-	-	-							ใช้เงินอุดหนุน

2. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (3)			ค่าใช้จ่ายรวม (4)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
38	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	คศ.2	4	4	-	-	1	1	1	-	-	-							ใช้เงินอุดหนุน
39	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (13,420)	-	1	1	161,040	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,520	174,240	181,320	จ้างงบท้องถิ่น
40	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (13,040)	-	1	1	156,480	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,840	162,840	169,440	176,280	จ้างงบท้องถิ่น
41	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (9,400)	-	1	-	112,800	-	1	1	1	-	-	-	-	4,560	4,800	112,800	117,360	122,160	จ้างงบท้องถิ่น
42	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	4	2	110,200	-	4	4	4	-	-	-	4,440	4,680	4,800	114,640	119,320	124,120	จ้างงบท้องถิ่น
																			ส่วนที่เกินจากเงินอุดหนุน
	รวม	**-**	**48**	**34**	**9,222,880**		**48**	**48**	**48**	**+1**	**-**	**-**	**648,120**	**343,800**	**347,760**	10,087,000	10,430,800	10,778,560	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 15%															**1,513,050**	**1,564,620**	**1,616,784**	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															**11,600,050**	**11,995,420**	**12,395,344**	
	คิดร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															**30.53**	**30.06**	**29.59**	

หมายเหตุ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 เป็นเงิน = 38,000,000 บาท ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 (กรณีประกาศใช้ไม่ทันให้ใช้ปีที่แล้วมา)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 เป็นเงิน = 39,900,000 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 (38,000,000x5%+1,900,000 = 39,900,000)

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 เป็นเงิน = 41,895,000 บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 (39,900,000x5%+1,995,000 = 41,895,000)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอัตราค่าตอบแทน (ค่าจ้าง) และประโยชน์ตอบแทนอื่น (แยกตามส่วนราชการ)

<u>สำนักปลัด</u>

๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๑๖ ตำแหน่ง ๑๖ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>						
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก)	๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๕,๒๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๓๓,๐๐๐	๓๙๖,๐๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๖	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐
๗	นิติกร (ปก.)	๑	๑๗,๕๗๐	๒๑๐,๘๔๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๒๑,๑๙๐	๒๕๔,๒๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๙	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๒๑,๑๐๐	๒๕๓,๒๐๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐
๑๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๒๑,๑๑๐	๒๕๓,๓๒๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐
๑๑	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑๙,๕๙๐	๒๓๕,๐๘๐	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๒,๘๔๐	๑๕๔,๐๘๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๑๔	คนงาน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๕	ยาม	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๖	แม่บ้าน	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-

๑. ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา
๒. ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา
๓. ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

<u>กองคลัง</u>

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>						
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๓๐,๗๙๐	๓๖๙,๔๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักวิชาการพัสดุ (ปก.)	๑	๑๕,๐๖๐	๑๘๐,๗๒๐	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.)	๑	๒๖,๔๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๖	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑๙,๙๗๐	๒๓๙,๖๔๐	๙,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐
๗	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๘	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๑. ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา
๒ ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา
๓. ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

<u>กองช่าง</u>

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>						
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐
๒	นายช่างโยธา (ปง.)	๑	๑๙,๗๒๐	๒๓๖,๖๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑๒,๒๒๐	๑๔๖,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๒,๒๒๐	๑๔๖,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑๒,๙๐๐	๑๕๔,๘๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐
๗	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐

๑. ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา
๒ ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา
๓. ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา มีอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ ปัจจุบันจำนวน ๖ ตำแหน่ง ๑๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม (บาท)	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	<u>พนักงานส่วนตำบล</u>						
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๒๒,๔๙๐	๒๖๙,๘๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐
๔	ครู (คศ.๑) (เงินอุดหนุน)	๔	-	-	-	-	-
๕	ครู (คศ.๒) (เงินอุดหนุน)	๑	-	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินข้อบัญญัติ)	๑	๑๒,๙๖๐	๑๕๕,๕๒๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐
๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินข้อบัญญัติ)	๑	๑๒,๕๓๐	๑๕๐,๓๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินข้อบัญญัติ)	๑	๔,๔๘๐	๕๓,๗๖๐	๒,๑๖๐	๒,๒๘๐	๒,๔๐๐
๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินข้อบัญญัติ)	๑	๔,๓๕๐	๕๒,๒๐๐	๒,๑๖๐	๒,๒๘๐	๒,๒๘๐
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	๑	-	-	-	-	-
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (เงินอุดหนุน)	๑	-	-	-	-	-
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (เงินข้อบัญญัติ)	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐

๑. ปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา
๒ ปี ๒๕๖๕ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา
๓. ปี ๒๕๖๖ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๔	ปี ๒๕๖๕	ปี ๒๕๖๖
๑	๓๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๙,๙๐๐,๐๐๐ บาท	๔๑,๘๙๕,๐๐๐ บาท

<u>หมายเหตุ</u> การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน
๕.๑ งานตรวจสอบภายใน

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	**ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)**	**ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**	**ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)**
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๗ งานนิติการ ๑.๘ งานป้องกันและควบคุมโรค	๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๔ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป	งานการเจ้าหน้าที่	งานยุทธศาสตร์และแผนงาน	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	งานสังคมสงเคราะห์	งานส่งเสริมการเกษตร	งานนิติการ	งานป้องกันและควบคุมโรค
พนักงานส่วนตำบล - เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑) **พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง ๑) - พนักงานขับรถยนต์ (๑) **พนักงานจ้างทั่วไป** - คนงาน (๑) - ยาม (๑) - แม่บ้าน (๑)	**พนักงานส่วนตำบล** - นักทรัพยากรบุคคล (ชก.) (๑) **พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑)	**พนักงานส่วนตำบล** - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.) (๑) **พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑)	-	**พนักงานส่วนตำบล** - นักพัฒนาชุมชน (ปก.) (๑) **พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (๑)	-	**พนักงานส่วนตำบล** - นิติกร (ปก.) (๑)	-

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน					
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๒	-	๑	-	-	๓	๕	-	๑๔

โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานการเงินและบัญชี	งานพัสดุและทรัพย์สิน	งานพัฒนารายได้	งานบริหารงานทั่วไป
พนักงานส่วนตำบล - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (ว่าง ๑) - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (ว่าง ๑) **พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (ว่าง ๑) - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)	**พนักงานส่วนตำบล** - นักวิชาการพัสดุ (ปก.) (๑) **พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑)	**พนักงานส่วนตำบล** - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ชก.) (๑) **พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ว่าง ๑)	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ว่าง ๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน					
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	๑	-	-	๕	-	๑๐

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานสำรวจและออกแบบ	งานสาธารณูปโภค	งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	งานควบคุมการก่อสร้าง	งานบริหารงานทั่วไป
พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ว่าง ๑)	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (๑) - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)	**พนักงานส่วนตำบล** - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) (ว่าง ๑)	**พนักงานส่วนตำบล** - นายช่างโยธา (ปง.) (๑)	**พนักงานจ้างตามภารกิจ** - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน					
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๔	-	๗

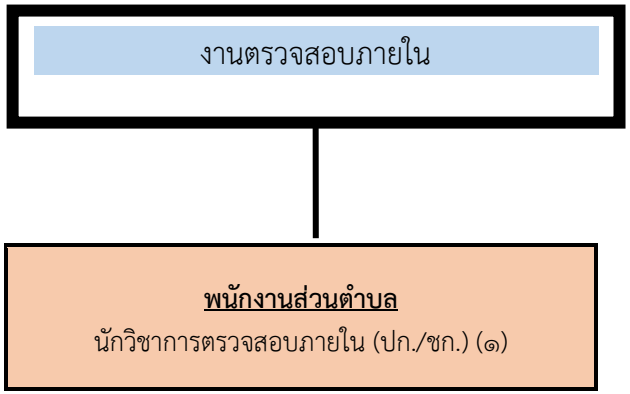
โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

งานบริหารการศึกษา	งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	งานบริหารงานทั่วไป
<u>พนักงานครูส่วนตำบล</u> - ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ (คศ.๒) (๔) - ครู คศ.๑ (ว่าง ๑) **<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>** - ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๔) , (ว่าง ๒) **<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>** - ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (ว่าง ๑)	**<u>พนักงานส่วนตำบล</u>** - นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) (ว่าง ๑)	**<u>พนักงานส่วนตำบล</u>** - เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน						
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	-	๕		๑	๖	-	๑๕

โครงสร้างหน่วยงานตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ	รวม
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน					
จำนวน	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินตอบแทน	
1	นายประกอบ มาศโอสถ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	01-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	01-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	435,720	48,000	-	483,720
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>														
2	-	-	-	-	-	-	01-3-12-3205-001	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก./ชก.	355,320	-	-	กำหนดใหม่ (ปรับปรุงโครงสร้าง)
<u>สำนักปลัด</u>														
3	นายสุชาติ ไชยขาว	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	01-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	01-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	435,720	42,000	-	477,720
4	นางสุภาพร เอ่งฉ้วน	รัฐประศาสน-ศาสตรมหาบัณฑิต	01-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	01-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	416,160	-	-	
5	นายอิบรอหีม หลีสอ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	01-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	01-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปฏิบัติการ	190,080	-	-	
6	นางนงเยาว์ ทองเสน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	01-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	01-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	376,080	-	-	
7	นางสาวศรัณชกร ขุนจันทร์	นิติศาสตรบัณฑิต	01-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	01-3-01-3105-001	นิติกร	วิชาการ	ปฏิบัติการ	218,400	-	-	
8	นางสาวสวลักษณ์ ทองมาก	วิทยาศาสตรบัณฑิต	01-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	01-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	264,480	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
9	นางสาวสุพิน ศรีเมือง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	262,080	-	-	
10	นางสาวสลิตา ทวนสกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	262,200	-	-	
11	นางสุภาพร เกิดรักษ์	รัฐประศาสน-ศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	244,560	-	-	
12	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	138,000	-	-	ว่างเดิม
13	นายประจัด เขียวน้อย	ปวส. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	159,480	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
14	นายถาวร เอ่งฉ้วน	ป.6	-	คนงาน	-	-	-	คนงาน	-	-	108,000	-	-	
15	นายวรรณโชค บุญช่วย	ม.6	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	108,000	-	-	
16	นางสาวราย จันทร์ส่งแสง	ม.6	-	แม่บ้าน	-	-	-	แม่บ้าน	-	-	108,000	-	-	
กองคลัง														
17	นางสาวฐิติรัตน์ การแข็ง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	01-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	01-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	382,560	42,000	-	424,560
18	-	-	01-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปฏิบัติการ	01-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่างเดิม
19	นางสาวรัตนันน์ ฉายารักษ์	นิติศาสตรบัณฑิต	01-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	01-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปฏิบัติการ	180,720	-	-	
20	นางสายสุณีย์ ศักดิ์พรหม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	01-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	01-3-04-3203-001	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ชำนาญการ	329,760	-	-	
21	-	-	01-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	01-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง./ชง.	297,900	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
22	นางสาวมนทิยา พลเดช	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	249,240	-	-	
23	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	180,000	-	-	ว่างเดิม
24	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	180,000	-	-	ว่างเดิม
25	นางสาวกมนชนก ศรีเมือง	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	116,760	-	-	
26	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	138,000	-	-	ว่างเดิม
กองช่าง														
27	นายสนิท จุรักษ์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	01-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	บริหาร	ต้น	01-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	บริหาร	ต้น	369,480	42,000	-	411,480
28	นายสุพจน์ ปัญญาวี	วิทยาศาสตรบัณฑิต	01-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	01-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปฏิบัติงาน	244,320	-	-	
29	-	-	-	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	01-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
30	นายเฉลิมพร อมรรัตน์	ปวช.(ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	151,800	-	-	
31	นายพรศักดิ์ พลจรัส	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	151,080	-	-	
32	นายพิษณุ แก้วลูก	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	159,480	-	-	
33	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	138,000	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินตอบแทน	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>														
34	นางสาวถนอมวรรณ์ เอ่งฉ้วน	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	01-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	บริหาร	ต้น	01-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	บริหาร	ต้น	402,720	42,000	-	444,720
35	-	-	01-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	01-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่างเดิม
36	นางสาวพัฒนวัลย์ สุวรรณวรชาติ	รัฐประศาสนศาตร์บัณฑิต	01-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	01-3-08-4101-002	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	275,040	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>														
37	นางทิฆัมพร ศรีทอง	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	01-3-08-6600-117	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	วิชาการ	ค.ศ.2	01-3-08-6600-117	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	วิชาการ	ค.ศ.2	-	-	-	งบ อุดหนุน
38	นางลัดดาวัลย์ ศรีเมือง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	01-3-08-6600-118	ครู	วิชาการ	ค.ศ.1	01-3-08-6600-118	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	วิชาการ	ค.ศ.2	-	-	-	งบ อุดหนุน
39	-	-	01-3-08-6600-119	ครู	วิชาการ	ค.ศ.1	01-3-08-6600-119	ครู	วิชาการ	ค.ศ.1	-	-	-	งบ อุดหนุน (ว่างเดิม)
40	นางสาวกันยา บุญช่วย	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	01-3-08-6600-120	ครู	วิชาการ	ค.ศ.1	01-3-08-6600-120	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	วิชาการ	ค.ศ.2	-	-	-	งบ อุดหนุน
41	นางสาวณภัทรนันท์ ใจกว้าง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย)	01-3-08-6600-121	ครู	วิชาการ	ค.ศ.1	01-3-08-6600-121	ครู วิทยฐานะครูชำนาญการ	วิชาการ	ค.ศ.2	-	-	-	งบ อุดหนุน
42	นางสาวอุมาภรณ์ เกิดรักษ์	คหกรรมศาสตรบัณฑิต (พัฒนาการเด็กและครอบครัว)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	161,040	-	-	งบข้อบัญญัติ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินตอบแทน	
43	นางอัญชนา เขียวน้อย	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	156,480	-	-	งบข้อบัญญัติ
44	นางมณเฑียน ศิริมนูญ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	54,300	-	-	งบอุดหนุน
45	นางประทุม คำแหง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	55,900	-	-	งบอุดหนุน
46	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	งบ อุดหนุน (ว่างเดิม)
47	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-	งบ อุดหนุน (ว่างเดิม)
48	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	112,800	-	-	งบข้อบัญญัติ (ว่างเดิม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา

องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้เข้ารับการศึกษาอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาดูงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส

๒. เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

๓. การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

๔. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา อย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

❄❄❄❄❄❄❄❄❄❄❄❄❄❄❄❄❄❄❄❄❄