

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

อำเภอคลองท่อม จังหวัดกระบี่

คำนำ

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

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

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

ภาคผนวก

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชน	๕
ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๑
ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๒
สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๓
โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๓
ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๘
บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๓
แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๓๘
ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๓๙

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓)
- แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งเพิ่ม (แบบ ๑-๗)

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
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 วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ประจำปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ และขณะนี้แผนอัตรากำลังดังกล่าวจะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ จึงต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๓ เพื่อประกาศใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุ แต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา (ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ซึ่งประกอบด้วย

๑. นายประยูร แก้วรัตน์	ตำแหน่ง นายก อบต.เพหลา	ประธานกรรมการ
๒. นายประกอบ มาศโอสถ	ตำแหน่ง ปลัด อบต.เพหลา	กรรมการ
๓. นายสุชาติ ไชยขาว	ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔. นายสนิท จุริกษ์	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. นางสาวธนอมวรรณ เอ่งฉ้วน	ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. นางสาวณัฐณฤทัย ภูอนกิจวรรงค์	ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๗. นางนงเยาว์ ศรีเมือง	ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล เพหลา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลา เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดกระบี่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น 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 การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น 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

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่รองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเพทลา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเพทลาจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถแบ่งสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

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

โดยระบุรายละเอียดของสภาพปัญหาในแต่ละด้านอย่างละเอียดเพื่อสะดวกในการดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหา เพื่อดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน เช่น ประปา แหล่งน้ำในการผลิตน้ำประปาไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- (๒) โครงสร้างพื้นฐานไม่ได้มาตรฐาน เช่น ถนนเป็นหลุมเป็นบ่อ

แนวทางการพัฒนา

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทางด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
- (๒) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๔.๒ ด้านการศึกษา

สภาพปัญหา

- (๑) ขาดทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (๒) อัตราการเข้าศึกษาต่อในระดับต่าง ๆ ของนักเรียนอยู่ในระดับต่ำ

แนวทางการพัฒนา

- (๑) สนับสนุนให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษา สถานศึกษา วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานทุกระดับ
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๔.๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- (๑) ประชาชนมีรายได้ต่ำ แต่มีค่าครองชีพสูง
- (๒) เด็กออกจากโรงเรียนก่อนวัยอันควร
- (๓) ปัญหาการพนัน อาชญากรรม ยาเสพติด

แนวทางการพัฒนา

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต
- (๒) ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว เยาวชน นักเรียน และนักศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๔.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) ไม่มีพื้นที่สำหรับทิ้งขยะ รวมถึงระบบการจัดการขยะยังไม่มีคุณภาพ
- (๒) แม่น้ำลำคลองมีสภาพตื้นเขินไม่สามารถระบายน้ำได้ทัน โดยเฉพาะเมื่อฝนตกหนักส่งผลให้น้ำไหลหลากเข้าท่วมพื้นที่การเกษตรและที่พักอาศัยของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่ทิ้งขยะและจัดเก็บขยะตลอดถึงการดำเนินการขยะอย่างเป็นระบบ
- (๒) ขุดลอกแม่น้ำลำคลอง

๔.๕ ด้านการบริหารจัดการ

สภาพปัญหา

- (๑) บุคลากรยังขาดองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน
- (๒) ชุมชนและประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ค่อนข้างน้อย

แนวทางการพัฒนา

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา แยกเป็นรายด้าน ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก
๒. ประชาชนให้ความสนใจ ติดตามตรวจสอบ

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
๒. ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการยังไม่ครอบคลุมทั้งตำบล (เช่น ไฟฟ้า, โทรศัพท์, ประปา)
๓. ขาดบุคลากรทางด้านงานช่าง
๔. ระบบข้อมูลไม่ชัดเจนเป็นผลให้การวางแผนการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้แต่ละปีมีการปรับปรุงแผนพัฒนาหลายครั้ง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ท้องถิ่น
๒. ผู้บริหารที่รับผิดชอบมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจ และสรรหางบประมาณภายนอกเพิ่มเพื่อมาพัฒนาท้องถิ่น
๓. ระบบเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทต่อการปฏิบัติงานทุกภาคส่วนของรัฐ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจะต้องใช้งบประมาณมาก แต่การพัฒนาจัดเก็บรายได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น
๒. โครงการใหญ่ที่กระทบต่อประชาชนและใช้งบประมาณมาก ขาดการติดตามประเมินผลทำให้ไม่ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ
๓. ขาดการประสานงานและบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านสาธารณสุขภาคและสาธารณสุขการและด้านการวางผังเมือง

๔.๒ ด้านการศึกษา

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณในการจัดการศึกษา
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อรับผิดชอบงานด้านการศึกษาในระบบและนอกระบบภายในตำบลเพหลา
๓. มีโรงเรียนระดับประถม มัธยม ขยายโอกาส

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การพัฒนาทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่แก่นักเรียน นักศึกษา 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. การแก้ไขปัญหาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ข้อจำกัดด้านการจัดสรรงบประมาณที่ไม่สามารถช่วยเหลือเด็กนักเรียนในพื้นที่ได้
๓. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนึกถึงรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคทางวัตถุมากกว่าจิตใจ

๔.๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strength=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. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคไข้เลือดออก

๔.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=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

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

๒. ประชาชนให้ความร่วมมือและการมีส่วนร่วมไม่เป็นไปตามเป้าหมาย

๓. สถานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อระบบการกำจัดขยะมูลฝอย

๔. ขาดเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านการขับเคลื่อน

๔.๕ ด้านการบริหารจัดการ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจอย่างชัดเจน ทำให้การทำงานมีเป้าหมายและบรรลุถึงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. อบต.ได้ประสานความร่วมมือกับภาครัฐ ภาคเอกชน และชุมชนให้มีส่วนร่วมในการบริหารความคิดในการกำหนดทิศทางการพัฒนาของ อบต.

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาบุคลากรโดยการส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามสายงานการปฏิบัติงาน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. บุคลากรด้านการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ และยังขาดองค์ความรู้หรือความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน และความชัดเจนในเรื่องกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เนื่องจากมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

๒. บุคลากรบางส่วนขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการบริหารสมัยใหม่ที่มีเทคนิคและเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาเกี่ยวข้อง

๓. ภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้นตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน แต่ผู้ปฏิบัติงานที่มีองค์ความรู้เฉพาะด้านมีไม่เพียงพอ

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดทำแผนพัฒนา การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ

๒. รัฐบาลมีนโยบายที่ชัดเจนในการถ่ายโอนอำนาจมาให้ท้องถิ่นในการบริหารจัดการ

๓. กฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนดเรื่องสิทธิเสรีภาพของประชาชนมากขึ้น ซึ่งทำให้ประชาชนได้รับการคุ้มครองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาด้านต่าง ๆ มากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ประชาชนแฝงจำนวนมากไม่มีสิทธิทางการเมืองท้องถิ่น การเสนอโครงการเพื่อพัฒนาต่าง ๆ ภายในตำบล

๒. การเมืองระดับประเทศไม่มีความแน่นอน ทำให้การเมืองระดับท้องถิ่น ไม่มีความแน่ชัดด้านนโยบาย

๓. มีการถ่ายโอนแต่ภารกิจ แต่งบประมาณสำหรับดำเนินงานไม่มีหรือมีไม่เพียงพอ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลานั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมแก้ไขปัญหามาและสร้างความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเพหลายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางให้การจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจและชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังส่งเสริมให้ประชาชนดำเนินชีวิตตามแบบเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค SWOT เข้าช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ดังกล่าว ได้วิเคราะห์ถึงจุดแข็ง-จุดอ่อน-โอกาส-อุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเพหลาได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น 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 ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาให้ได้มาตรฐานทุกระดับ
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๕.๓ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต
- (๒) ส่งเสริมความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว เยาวชน นักเรียน และนักศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถเต็มตามศักยภาพของแต่ละบุคคล

- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๕.๔ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่ทิ้งขยะและจัดเก็บขยะตลอดถึงการดำเนินการขยะอย่างเป็นระบบ
- (๒) ขุดลอกแม่น้ำลำคลอง

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในระดับต่าง ๆ
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลได้วิเคราะห์แล้วสรุปได้ว่า ภารกิจดังกล่าวสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเพลาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ รวมทั้งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเพลา ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรอง และพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก

- (๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- (๒) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค เพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ
- (๓) ส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข
- (๔) พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง

ภารกิจรอง

- (๑) ส่งเสริมพัฒนาการศึกษาให้ได้เกณฑ์มาตรฐาน
- (๒) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านศาสนา วัฒนธรรมและประเพณี บำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- (๓) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายใต้การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

- (๑) สำนักปลัด
- (๒) กองคลัง
- (๓) กองช่าง
- (๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ระบบแบ่ง) (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ระบบแบ่ง) (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานรัฐพิธี - งานปฏิบัติตามนโยบายฯ - ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา อบต. - งานกฎหมายและคดี - งานประชาสัมพันธ์ - งานการพาณิชย์ - งานที่ไม่มีหน่วยงานได้รับผิดชอบ ให้เป็นหน้าที่ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี และแผนพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล - งานเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การโอนย้าย การลาออกจากราชการ - งานเกี่ยวกับการขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน - งานเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนประวัติ แก้ไขเปลี่ยนแปลง - งานการพัฒนาให้บุคคลได้รับการฝึกอบรม - งานเกี่ยวกับขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเครื่องราชต่าง ๆ	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานรัฐพิธี - งานปฏิบัติตามนโยบายฯ - ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่าง ๆ - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา อบต. - งานกฎหมายและคดี - งานประชาสัมพันธ์ - งานการพาณิชย์ - งานที่ไม่มีหน่วยงานได้รับผิดชอบ ให้เป็นหน้าที่ของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๒ งานบริหารงานบุคคล - งานการเจ้าหน้าที่ - งานสิทธิสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานเกี่ยวกับการจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี และแผนพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล - งานเกี่ยวกับการดำเนินการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ การโอนย้าย การลาออกจากราชการ - งานเกี่ยวกับการขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน - งานเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนประวัติ แก้ไขเปลี่ยนแปลง - งานการพัฒนาให้บุคคลได้รับการฝึกอบรม - งานเกี่ยวกับขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเครื่องราชต่าง ๆ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ระบบแท่ง) (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ระบบแท่ง) (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๑.๓ งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานข้อมูลและสถิติ - งานวิชาการ - งานจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา และแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี แผนการดำเนินงาน - งานติดตามประเมินผล ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอัคคีภัย - งานอุทกภัย - งานวาตภัย - งานอพยพผู้ประสบภัยและทรัพย์สิน ช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย - งานฟื้นฟูบูรณะสิ่งชำรุดเสียหายให้คืนสภาพเดิม - 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 - งานติดต่อและประสานงานราชการหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	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	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ระบบแท่ง) (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ระบบแท่ง) (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	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	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	
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 ๓.๔ งานประมาณราคา - งานออกแบบและประมาณการก่อสร้าง	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	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (ระบบแท่ง) (๒๕๕๘ - ๒๕๖๐)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (ระบบแท่ง) (๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - บริหารงานทั่วไป - แผนและวิชาการ - การศึกษาขั้นพื้นฐาน - การศึกษานอกระบบ ๔.๒ งานส่งเสริม ศาสนาและวัฒนธรรม - ศาสนา ประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - กิจกรรมนันทนาการและการจัดการกีฬา	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - บริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา - แผนและวิชาการ - การจัดการศึกษานอกระบบ (ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) - การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๒ งานส่งเสริม ศาสนาและวัฒนธรรม - งานศาสนา ประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานนันทนาการและการจัดการกีฬา	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเพลา ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงาน รวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้อัตรากำลังของพนักงานจ้างในอนาคตในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลเพลา มีการใช้อัตรากำลังพนักงานจ้าง จำนวน ๒๒ อัตรา จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเพลา เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเพลาเป็นไปอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ในแต่ละส่วนราชการต่าง ๆ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด (๐๑)</u>								
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นักพัฒนาชุมชน (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	-	-	-	- ๑	-	-	* ปรับ เกลี่ย ตำแหน่ง คนครองไป สังกัดกอง การศึกษาฯ
- เจ้าพนักงานธุรการ (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>								
- คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- แม่บ้าน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๕	๑๔	๑๔	๑๔	-๑	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
- พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ - ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	- - -	- - -	- - -	
รวม	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง (๐๕) - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) - นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑ ๑ -	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	- - +๑	- - -	- - -	ว่างเดิม กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ -	๑ ๑ ๑ ๑ -	๑ ๑ ๑ ๑ -	- - - - - ๑	- - - - -	- - - - -	
รวม	๗	๗	๗	๗	+๑,-๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘) - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) - เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑ -	๑ ๑	๑ ๑	๑ ๑	- +๑	- -	- -	*ปรับเกลี่ย ตำแหน่ง คนครอง เดิมมาจาก สำนักปลัด
- ครู (คศ.๑)	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ดูแลเด็ก	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
รวม	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	+๒,+๒	-	-	

สรุปกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

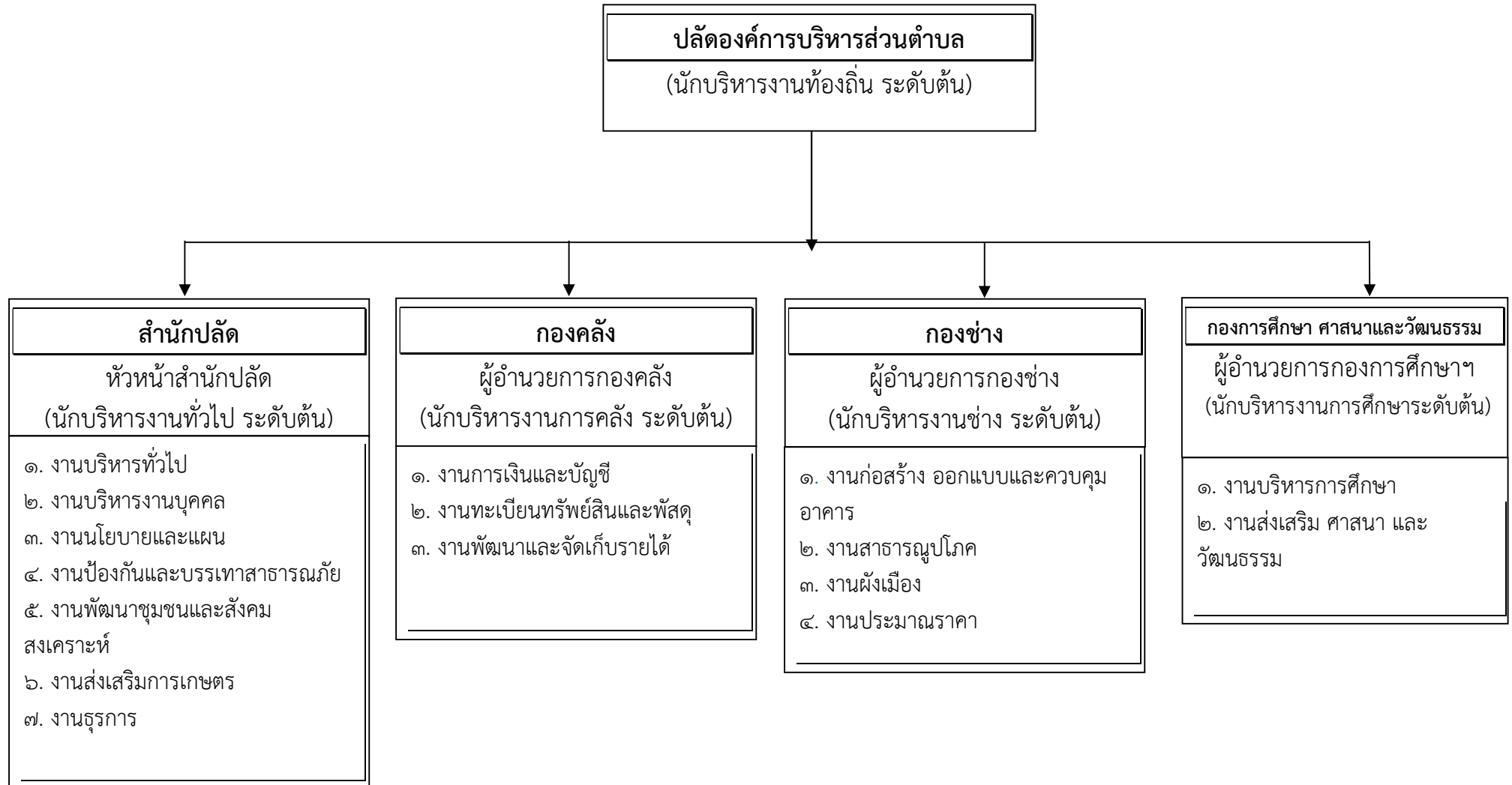
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด	๑๕	๑๔	๑๔	๑๔	-๑	-	-	
กองคลัง	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
กองช่าง	๗	๗	๗	๗	+๑,-๑	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๑๒	๑๓	๑๓	๑๓	+๑	-	-	
รวม	๔๓	๔๓	๔๓	๔๓	+๒,-๒	-	-	

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

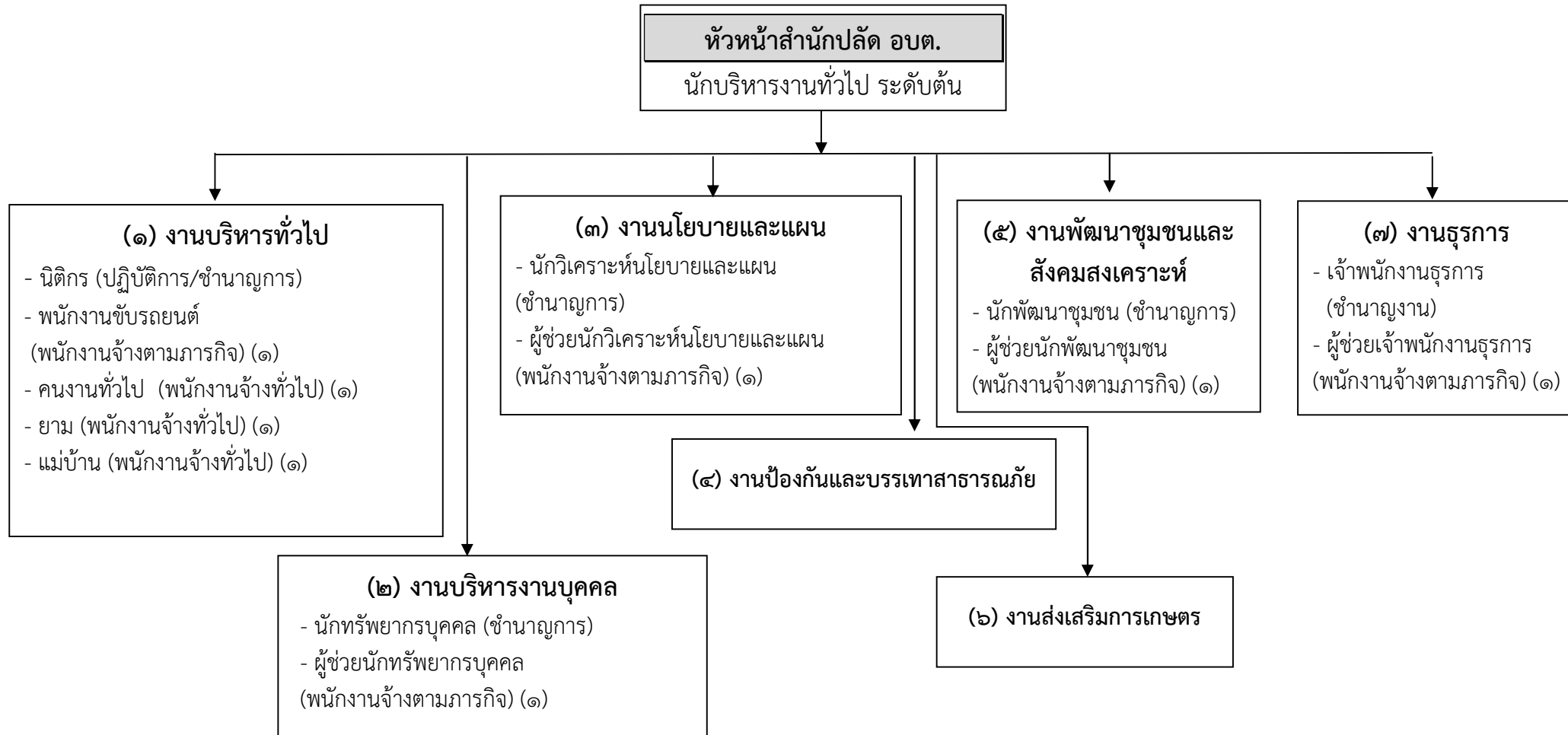
ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๓๕,๐๐๐,๐๐๐	๓๖,๗๕๐,๐๐๐	๓๘,๕๘๗,๕๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเพทลดา

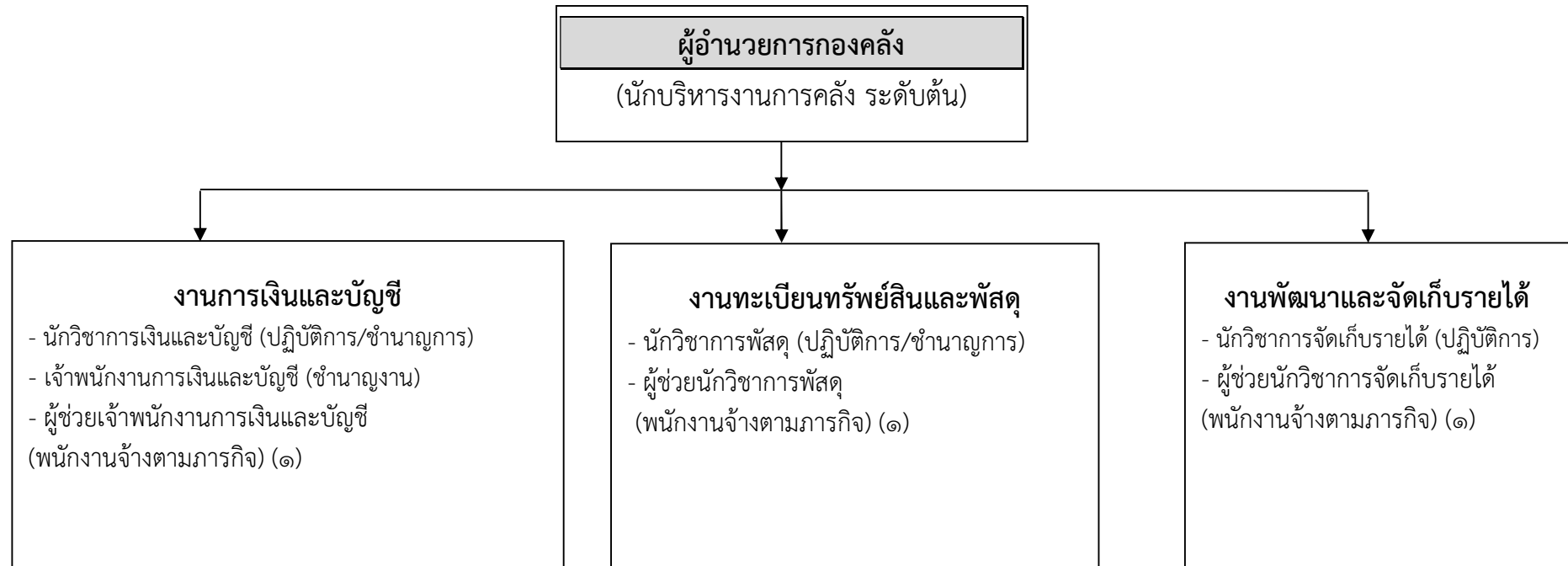


โครงสร้างของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

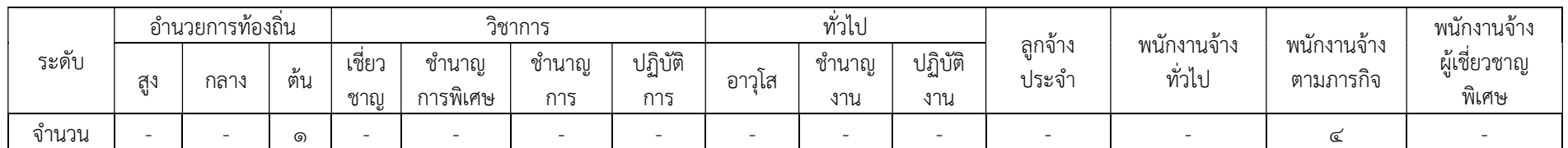


ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	๑	-	-	๓	-	-	๑	-	-	๓	๕	-

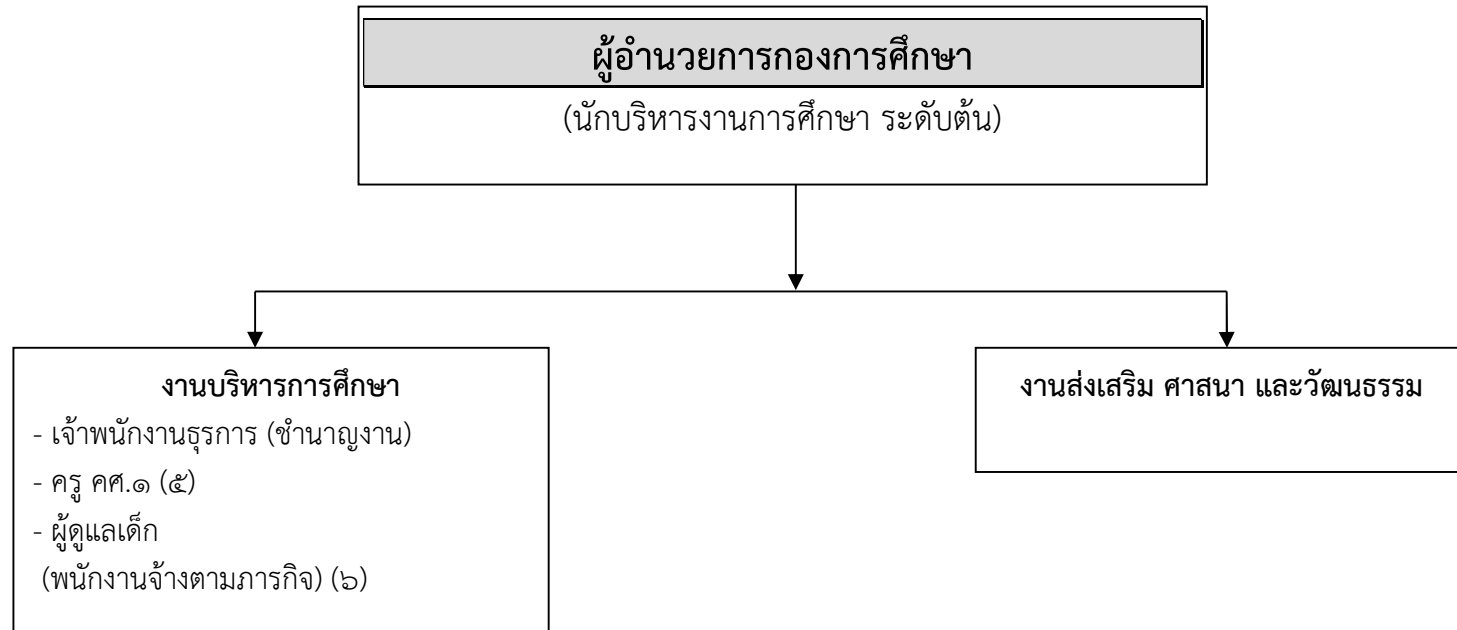
โครงสร้างองค์กร



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



โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู คศ.๑	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ผู้เชี่ยวชาญ พิเศษ
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญ การ	ปฏิบัติ การ	อาวุโส	ชำนาญ งาน	ปฏิบัติ งาน					
จำนวน	-	-	๑	-	-	-	-	-	๑	-	๕		-	๖	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินตอบแทน	
๑	นายประกอบ มาศโอสถ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	๐๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๐๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๘,๐๐๐	-	๔๓๐,๕๖๐
สำนักปลัด														
๒	นายสุชาติ ไชยขาว	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๓๖๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๐๔,๖๔๐
๓	นางสุภาพร เองฉ้วน	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๓๖,๓๖๐	-	-	
๔	นางนงเยาว์ ศรีเมือง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชำนาญการ	๓๐๕,๖๔๐	-	-	
๕	-	-	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๖	นายสันติ โอวาทพารพร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๐๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๐๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ชำนาญการ	๒๕๔,๘๘๐	-	-	
๗	นางสาวพัฒนวัลย์ สุวรรณวรชาติ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	-	-	-	-	-	-	-	ปรับเกลี่ยตำแหน่งไปสังกัดกองการศึกษา
๘	นางสาวสลักขณ์ ทองมาก	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๐๗,๗๒๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๙	นางสาวสุพิน ศรีเมือง	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๒๒๕,๙๖๐	-	-	
๑๐	นางสาวสลิตา ทวนสกุล	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๒๒๖,๐๘๐	-	-	
๑๑	นางสุภาพร เกิดรักษ์	รัฐประศาสน-ศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๒๐๙,๘๘๐	-	-	
๑๒	นางสุพิศ ภูทอง	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๔๘,๕๖๐	-	-	
๑๓	นายประจัต เขียวน้อย	ปวส. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	๑๓๘,๑๒๐	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป														
๑๔	นายประจักษ์ ทับไชร	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๕	นายรัฐพงศ์ เองฉ้วน	ปวส.(ช่างยนต์)	-	ยาม	-	-	-	ยาม	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
๑๖	นางสาวราย จันทรสังแสง	ม.๖	-	แม่บ้าน	-	-	-	แม่บ้าน	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	
กองคลัง														
๑๗	-	-	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนาจการท้องถิ่น	ต้น	๓๗๒,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๑๔,๖๐๐
๑๘	นางสาวณัฐณฤกษ์ ภูธนกิจวารักษ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๓๒๔,๓๖๐	-	-	
๑๙	-	-	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๒๐	-	-	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
๒๑	นางสายสุณีย์ ศักดิ์พรหม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	ปฏิบัติการ	๒๕๘,๐๐๐	-	-	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินตอบแทน	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๒	นางสาวอุบลรัตน์ คงภักดี	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	๑๓๒,๑๒๐	-	-	
๒๓	นางสาวมนทิยา พลเดช	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	๒๑๑,๙๒๐	-	-	
๒๔	นางสาวมลฤดี ชูมณี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	๒๐๘,๘๐๐	-	-	
กองช่าง														
๒๕	นายสนธิ จูรกิจ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	บริหาร	ต้น	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	บริหาร	ต้น	๒๙๙,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๔๑,๖๔๐
๒๖	-	-	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
๒๗	-	-	-	-	-	-	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ทั่วไป	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ														
๒๘	นายอดิสรณ์ แก้วลูก	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	-	-	ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	-	-	๑๔๐,๑๖๐	-	-	
๒๙	นายพิษณุ แก้วลูก	ปวส.(ช่างไฟฟ้า)	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	๑๔๐,๑๖๐	-	-	
๓๐	นายเฉลิมพร อมรรัตน์	ปวช.(ช่างยนต์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	-	๑๓๑,๕๒๐	-	-	
๓๑	นายพรศักดิ์ พลจรัส	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	๑๓๒,๑๒๐	-	-	
๓๒	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ยุบเลิก
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม														
๓๓	นางสาวณอมวรรณ เอ่งฉ้วน	ครุศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	บริหาร	ต้น	๐๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	บริหาร	ต้น	๓๒๓,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๖๕,๗๖๐
๓๔	นางสาวพัฒนวัลย์ สุวรรณวรชาติ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	-	-	-	๐๑-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ชำนาญงาน	๒๒๑,๒๘๐	-	-	ปรับเปลี่ยนตำแหน่งมาจากสำนักปลัด

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินตอบแทน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก														
๓๕	นางทีฆัมพร ศรีทอง	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๘๑-๒-๐๐๔๐	ครู	วิชาการ	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๐๔๐	ครู	วิชาการ	ค.ศ.๑	-	-	-	งบ อุดหนุน
๓๖	นางลัดดาวัลย์ ศรีเมือง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๘๑-๒-๐๐๔๑	ครู	วิชาการ	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๐๔๑	ครู	วิชาการ	ค.ศ.๑	-	-	-	งบ อุดหนุน
๓๗	นางสาวโยลิตา บุญเกื้อ	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๘๑-๒-๐๐๕๖	ครู	วิชาการ	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๐๕๖	ครู	วิชาการ	ค.ศ.๑	-	-	-	งบ อุดหนุน
๓๘	นางสาวกันยา บุญช่วย	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๘๑-๒-๐๐๕๗	ครู	วิชาการ	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๐๕๗	ครู	วิชาการ	ค.ศ.๑	-	-	-	งบ อุดหนุน
๓๙	นางสาวณภัทรนันท์ ใจกว้าง	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย)	๘๑-๒-๐๐๕๘	ครู	วิชาการ	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๐๕๘	ครู	วิชาการ	ค.ศ.๑	-	-	-	งบ อุดหนุน
๔๐	นางสาวอุมารณ เกิดรักษ์	คหกรรมศาสตรบัณฑิต (พัฒนาการเด็กและครอบครัว)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๓๓,๔๔๐	-	-	๑๓๓,๔๔๐
๔๑	นางอัญชนา เขียน้อย	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๔๐,๑๖๐	-	-	๑๔๐,๑๖๐
๔๒	นางมะลิวัน เอ่งฉ้วน	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๒,๖๐๐	-	-	๑๒,๖๐๐
๔๓	นางมณเฑียน ศิริบุญญ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๑,๑๖๐	-	-	๑๑,๑๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ เงินตอบแทน	
๔๔	นางประทุม คำแหง	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๑๑,๑๖๐	-	-	๑๑,๑๖๐
๔๕	นางสุภาณี รอดภัย	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษา ปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	๙,๐๐๐	-	-	๙,๐๐๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ 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	ว่างเดิม
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		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ 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	
	กองคลัง (04)																	
17	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	1	-	0	-	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	-	-	-	7,080	2,820	11,040	198,960	305,100	316,140	
19	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	1	-	309,000	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	-	-	-	8,040	1,920	8,400	210,600	242,880	251,280	
21	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	1	-	256,440	1	1	1	-	-	-	10,200	8,520	9,720	264,480	264,960	274,680	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
22	ผช.จนท.การเงินและบัญชี		1	1	126,360	1	1	1	-	-	-	4,560	5,160	5,280	117,360	131,520	136,800	
23	ผช.นักวิชาการพัสดุ		1	1	202,680	1	1	1	-	-	-	7,200	8,160	8,520	187,200	210,840	219,360	
24	ผช.นักวิชาการจัดเก็บ รายได้		1	1	200,760	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	-	-	-	9,960	2,820	11,280	296,280	320,820	332,100	
26	นายช่างโยธา	ชง.	1	1	302,280	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	-	-	-	5,040	5,640	5,880	130,680	145,800	151,680	
28	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า		1	1	134,760	1	1	1	-	-	-	4,920	5,400	5,640	125,760	140,160	145,800	
29	ผช.จนท.การประปา		1	1	126,360	1	1	1	-	-	-	4,560	5,160	5,280	117,360	131,520	136,800	
30	ผช.เจ้าหน้าที่ธุรการ		1	1	126,960	1	1	1	-	-	-	4,560	5,160	5,400	117,360	132,120	137,520	
31	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	-	130,080	1	1	1	-	-	-	5,400	0	5,280	138,720	130,080	135,360	ว่างเดิม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ 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	
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (08)																	
32	นักบริหารงานการศึกษา	ต้น	1	1	340,200	1	1	1	-	-	-	10,440	3,000	11,880	311,880	343,200	355,080	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																	
33	ครู	คศ.1	5	5	-	5	5	5	-	-	-							(ใช้เงิน อุดหนุน)
34	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	134,760	1	1	1	-	-	-	4,560	5,400	5,640	117,360	140,160	145,800	(จ้างบ ท้องถิ่น)
35	ผู้ดูแลเด็ก		1	1	127,680	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,400	125,760	132,840	138,240	(จ้างบ ท้องถิ่น)
36	ผู้ดูแลเด็ก		4	4	-	4	4	4	-	-	-							(ใช้เงิน อุดหนุน)
(4)	รวม		43	39	7,023,000	42	43	43	-	+1	-	216,420	496,920	270,180	6,548,640	7,519,920	7,790,100	
(5)	ประมาณการประโยชน์ ตอบแทนอื่น (จ่ายจริง ปี 2558)														1,309,728	578,648	578,648	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่าย บุคคลทั้งสิ้น														7,858,368	8,098,568	8,368,748	
(7)	คิดเป็นร้อยละ 40% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (ปี 2558 = 22,500,000.- บาท)														34.93	34.28	33.74	

$$\text{ปี 2559} = 22,500,000 \times 5/100 = 1,125,000 = 23,625,000.-$$

$$\text{ปี 2560} = 23,625,000 \times 5/100 = 1,181,250 = 24,806,250.-$$

บัญชีแนบท้ายขอความเห็นชอบ
การปรับปรุงชื่อตำแหน่งพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับสายงานของพนักงานส่วนตำบลในระบบแบ่ง
กรณีเป็นตำแหน่งมีผู้ครอง (ไม่ว่าง)

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง (เดิม)	ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่ง (ใหม่)	หมายเหตุ
	<u>สำนักปลัด อบต.</u>	<u>สำนักปลัด อบต.</u>	
๑	- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
๒	- ผู้ช่วยบุคลากร	- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	
๓	- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
	<u>กองคลัง</u>	<u>กองคลัง</u>	
๔	- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
	<u>กองช่าง</u>	<u>กองช่าง</u>	
๕	- ผู้ช่วยช่างเขียนแบบ	- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	
๖	- ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	
๗	- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การประปา	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	
๘	- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา

องค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลาทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลา ตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทาง ผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลาเลือกวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๑. ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้เข้ารับการศึกษอบรม เข้าร่วมสัมมนาและทัศนศึกษาดูงาน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามแต่โอกาส
๒. เปิดโอกาสให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่มีความสนใจได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้และส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อให้มีคุณวุฒิสูงขึ้น และจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน
๓. การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
๔. จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา อย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเพขลา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
