แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙
แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗ กรณีปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ
สำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๕ ข้อ ๓๔ กำหนดว่าการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้กระทำได้เฉพาะการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะที่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล โดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการพิจารณาที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลก่อนถึงจะปรับปรุงตำแหน่งได้ และถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีในคราวเดียวกัน นั้น

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย อาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก ในการประชุมครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๗ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗ กรณีปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะ

ข้อ ๒ ปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก สังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ สังกัดสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ อำเภอเมืองนครนายก จังหวัดนครนายก

ข้อ ๓ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายพงษ์สวัสดิ์ ธีระวัฒนกุล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับจากแผนอัตรากำลัง	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๒
- ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา	
- แผนผังความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา	
- วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนา (SWOT Analysis)	
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๘.๑ โครงสร้าง	
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๓

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗
- มติ ก.อบต.จังหวัดนครนายก ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๗

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการ อัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากร ในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

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 ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕๔) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกาศ ณ วันที่ ๘ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๖ หนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๑๗๔ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓ เรื่อง แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ (เพิ่มเติม)

๑.๗ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก ในการประชุมครั้งที่ ..... เมื่อวันที่ ..... ได้มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระปรับพนักงานจ้างทั่วไป เป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก และตำแหน่ง คนงานประจำรถขยะ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๗ ขึ้น เพื่อเป็นกรอบและแนวทางสำหรับการบริหารงานบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๒.๑ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระมีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓. เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๔. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

๕.เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๖. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ที่ได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑. ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔. การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕. การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖. เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครนายก ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๒.๓ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรอบรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าเป็นลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้ที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑.ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มีคนครอง	๑๒เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๒๐	๑,๑๒๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๓๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (มอต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๓๙๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๓๙๐=๘๖๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๐๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๓๐			(๘๖๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๑๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕,๓๖๐	-	-	๑,๐๐๐ x ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๖๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๖๐	๓๗๙,๓๖๐	๓๗๑,๓๖๐

ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้นรวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (มีเงินตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๗,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช่จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัดกลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐ ๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๔๐=๒,๑๕๐ (๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ x ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๑๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ – ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๔๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๖๗๖๖๐	๒๐๒๔๖๐

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๖,๕๒๐	๑๔๗,๒๔๐	๑๔๕,๒๔๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงินตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงานจ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี × ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๓๐ × ๖ = ๑,๓๘๐ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ × ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

๓.๔ กรอบแนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

๑) การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย หรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

-สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

-สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง

-สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี

-สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

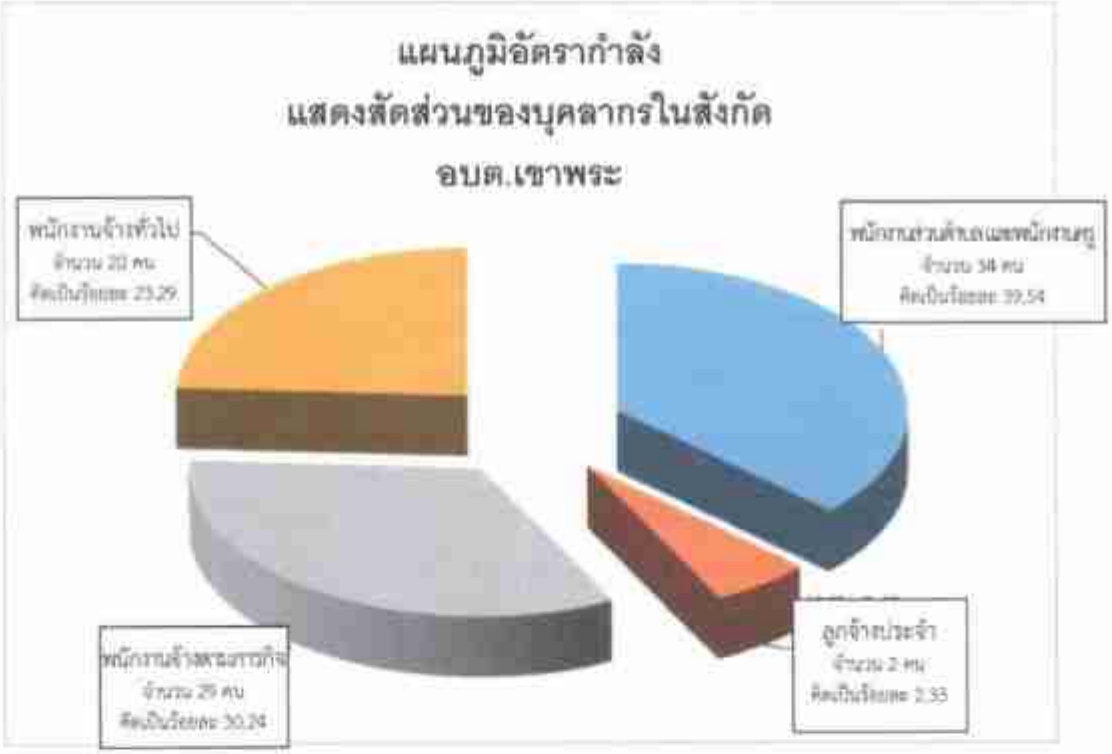
ลูกจ้างประจำ : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

-กลุ่มงานบริการพื้นฐาน

-กลุ่มงานสนับสนุน

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



๒) การกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

สำนักปลัด คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคน

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

<u>การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ แบบบันได ๘ ขั้น</u>

บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการมีหน้าที่

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามภารกิจ อำนาจ หน้าที่ที่กำหนดไว้ ข้อ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๒. พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๓. เสนอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ที่ดำเนินการจัดทำเรียบร้อยแล้วให้คณะผู้บริหารพิจารณา ก่อนนำส่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายกให้ความเห็นชอบ

๔. ระหว่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี หากองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีความจำเป็นต้องปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อรองรับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน หรือปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ตามข้อ ๒๓ ให้คณะกรรมการประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายกให้ความเห็นชอบ

การวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อประเมินความต้องการกำลังคน
สถิติปริมาณงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

งาน	เวลาที่ใช้ (วาย/นาที) (๑)	ปริมาณงาน (เรื่อง/ปี) (๒)	เวลาทั้งหมดนาที) x ปริมาณงาน (เรื่อง) (๑) x (๒) /๑๒,๘๐๐	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	หมายเหตุ
๑. งานควบคุมการปฏิบัติราชการประจำ กำหนดแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านการบริหารและด้านกฎหมาย พิจารณา ศึกษา วิเคราะห์	๖๐	๒๖๐	๑๕,๖๐๐	๐.๑๙	
๒. งานทำความเห็นเสนอแนะและบังคับบัญชาสั่งการ และลำดับความสำคัญของแผนการปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการให้เป็นไปตามนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๒๐	๒๕	๓,๐๐๐	๐.๐๔	
๓. งานกำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล	๓๐	๔๒๐	๑๒,๖๐๐	๐.๑๕	
๔. งานควบคุม ตรวจสอบ ติดต่อ ประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการ ควบคุมการทำงาน แก้ไขปัญหาข้อขัดข้อง ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำ ชี้แจง ปรับปรุง ติดตามประเมินผลในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการ	๖๐	๑๐๓	๖,๐๖๐	๐.๐๗	
๕. งานปฏิบัติตามนโยบายของแผนงานที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๖๐	๑๕	๙๐๐	๐.๐๑	
๖. งานตรวจสอบควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ เช่น งานบริหารงานบุคคล งานธุรการ งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานโยบายและแผน งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานจัดเก็บรายได้ งานรักษาความสะอาด และจัดระเบียบชุมชน งานจัดประชุม ทำรายงานและบันทึกเรื่องเสนอที่ประชุม งานข้อมูลสถิติ งานติดต่อกับบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ฯลฯ	๖๐	๑,๐๕๐	๖๓,๐๐๐	๐.๗๖	
๗. งานตรวจสอบ ควบคุม พิจารณาวางแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑๘๐	๑๕	๒,๗๐๐	๐.๐๓	
๘. งานควบคุมดูแลการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติสาธารณสุข พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ และระเบียบกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง	๑๒๐	๓๙	๔,๖๐๘	๐.๐๖	
๙. งานควบคุมดูแลทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๘๐	๔๙	๘,๘๕๐	๐.๑๓	
๑๐. งานสั่งการ การอนุญาต การอนุมัติอื่นๆ	๓๐	๑,๕๕๐	๔๖,๕๐๐	๐.๕๖	
รวม				๑.๙๘	

๒. สำนักปลัดฯ

งาน	เวลาที่ใช้ (วาย/นาที) (๑)	ปริมาณงาน (เรื่อง/ปี) (๒)	เวลาทั้งหมดนาที่ x ปริมาณงาน (เรื่อง) (๑) x (๒) /๘๒,๘๐๐	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	หมายเหตุ
๑. งานกำกับดูแลการปฏิบัติงานในสำนักปลัดฯ รวมทั้งงานราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๔๘๐	๑๗๒	๗๒,๑๖๐	๐.๑๑	
๒. งานควบคุมดูแลการบริหารงานของสำนักปลัด ให้เป็นไปตามนโยบายที่ นายก อบต. สั่งการ รวมทั้งอำนาจหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้	๙๐๐	๓๑๑	๒๗๙,๙๐๐	๓.๓๘	
๓.งานพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปหรืองานเลขานุการ โดยควบคุมตรวจสอบการจัดการงานต่างๆ หลายด้าน เช่น งานธุรการ งานบุคคล งานนิติการ งานประชาสัมพันธ์ งานนโยบายและแผน งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงาน งานจัดพิมพ์ และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบและสัญญา งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานแปลเอกสาร งานเตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุม งานบันทึกเรื่องเสนอที่ประชุม งานทำรายงานการประชุมและรายงานอื่นๆ งานติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ และต่างประเทศ การติดตามผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ งานติดตามผลงาน	๙๖๐	๔๐๕	๓๘๘,๘๐๐	๔.๖๙	
๔. งานตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา	๑,๗๗๐	๗๗	๑๕๑,๖๗๐	๑.๘๓	
๕. งานเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้งเข้าร่วมประชุม ในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัด	๓,๓๕๐	๐๒	๑๒๔,๒๐๐	๑.๕๐	
๖. งานกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน พิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณ ของส่วนราชการที่รับผิดชอบ	๒,๘๐๐	๔๓	๑๑๔,๘๐๐	๑.๓๘	
๗. งานติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผลและแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน	๒,๐๑๐	๗๕	๑๕๐,๗๕๐	๑.๘๒	
๘. งานควบคุมตรวจสอบการจัดงานต่างๆ หลายด้าน เช่น งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานทั่วไป งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและสาธารณภัย งานจัดระบบงาน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุ งานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบและสัญญา งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานเตรียมเรื่องและเตรียมงานสำหรับการประชุม งานบันทึกเรื่องเสนอที่ประชุม งานทำรายงานการประชุม งานทำรายงานผลการปฏิบัติงานและรายงานอื่นๆ งานติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ งานติดตามผลงาน เป็นต้น	๑,๑๖๐	๙๓	๑๐๗,๘๘๐	๑.๓๐	
๙. งานตอบปัญหาชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่	๓,๓๕๐	๐๒	๑๒๔,๒๐๐	๑.๕๐	
๑๐. งานติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงานวินิจฉัย สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผลและแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	๑,๕๒๐	๗๕	๑๑๒,๔๘๐	๑.๓๕	
รวม				๑๙.๘๖	

๓. กองคลัง

งาน	เวลาที่ใช้ (ราย/นาที) (๑)	ปริมาณงาน (เรื่อง/ปี) (๒)	เวลาทั้งหมด(นาที) x ปริมาณงานเฉลี่ย (๑) x (๒) /๘๒,๘๐๐	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	หมายเหตุ
๑. งานพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น เสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานการคลังที่ต้องใช้ความชำนาญ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำการทำความเห็นและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุมและรับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งงานราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ	๔๘๐	๑๘๒	๗๒,๑๖๐	๑.๑๑	
๒. งานควบคุมตรวจสอบการจัดการต่าง ๆ เกี่ยวกับการคลังหลายด้าน เช่น งานการคลัง งานการเงินและบัญชี งานการจัดเก็บรายได้ งานรวบรวมข้อมูลสถิติ และวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุ งานธุรการ งานจัดการเงินกู้ งานจัดระบบงาน งานบุคคล งานตรวจสอบรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่าย งานรับรองสิทธิการเบิกเงินงบประมาณ เป็นต้น และแก้ไขปัญหาที่ขัดข้อง ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายให้มีประสิทธิภาพและถูกต้องตามนโยบาย และระเบียบแบบแผนของทางราชการ	๑๖๐	๑๑๙	๑๑๙,๒๔๐	๑.๓๗	
๓. ควบคุมการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่าย การเก็บรักษาทรัพย์สินมีค่าและหลักฐานแทนตัวเงิน พิจารณาตรวจสอบรายงานการเงินต่างๆ รายงานการปฏิบัติงาน ตลอดจนควบคุมการตรวจสอบและประเมินผล ทำรายงานประเมินผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ พิจารณาปรับปรุงแก้ไข ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับรายได้ รายจ่ายจริง เพื่อประกอบการพิจารณาวิเคราะห์การประมาณการรายรับ รายจ่าย	๑๖๐	๑๑๕	๑๑๐,๔๐๐	๑.๓๓	
๔. ดำเนินการให้มีการชำระภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ตรวจสอบรายงานการเงินและบัญชีต่าง ๆ ตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ การจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมแก้ไขปัญหาอุปสรรค	๑๑๐	๑๑๒	๑๐๘,๖๔๐	๑.๓๑	
๕. เป็นกรรมการเก็บรักษาเงิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔๔๐	๑๐๙	๑๕,๓๒๐	๑.๑๕	
๖. ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของหน่วยงานที่สังกัด	๔๔๐	๑๕	๔๓,๖๐๐	๑.๐๐	
๗. ทำหน้าที่กำหนดนโยบายการปฏิบัติงานพิจารณาวางแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	๒,๐๑๐	๑๕	๑๕๐,๑๕๐	๑.๔๒	
๘. ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามผล และแก้ไขปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	๔๖๐	๑๖๓	๑๔๐,๑๘๐	๑.๖๙	
รวม				๑๐.๗๘	

๔. กองช่าง

งาน	เวลาที่ใช้ (ชม/นาที) (๑)	ปริมาณงาน (เรื่อง/ปี) (๒)	เวลาทั้งหมด(ชม/นาที) x ปริมาณงาน(เรื่อง) (๑) x (๒) /๘๒,๘๐๐	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	หมายเหตุ
๑. งานก่อสร้าง ซ่อมบำรุง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ	๒๑,๖๐๐	๔๑	๘๘๕,๖๐๐	๑๐.๖๙	
๒. งานควบคุมการก่อสร้าง	๑,๔๔๐	๔๕	๖๔,๘๐๐	๐.๗๘	
๓. งานประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ	๑,๗๗๐	๔๗	๗๒,๕๗๐	๑.๑๑	
๔. งานออกแบบ และคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา	๑,๐๘๐	๕๗	๖๑,๗๒๐	๐.๗๖	
๕. งานสำรวจ	๒,๘๘๐	๑๕	๑๐๐,๘๐๐	๑.๒๒	
๖. งานบริหารงานช่าง	๒,๐๑๐	๗๕	๑๕๐,๗๕๐	๑.๘๒	
๗. งานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา ทางระบายน้ำ	๗๖๐	๑๖๑	๑๕๖,๔๘๐	๑.๘๘	
๘. งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานด้านสาธารณูปโภค	๑,๗๒๐	๑๑๗	๑๑๕,๘๘๐	๑.๖๔	
๙. งานซ่อมบำรุงที่เป็นความรับผิดชอบควบคุมดูแลบำรุงซ่อมแซมและรักษา	๒,๑๔๐	๗๕	๑๖๐,๕๐๐	๑.๗๓	
รวม				๒๑.๘๓	

๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

งาน	เวลาที่ใช้ (วาย/นาที) (๑)	ปริมาณงาน (เรื่อง/ปี) (๒)	เวลาทั้งหมด (นาที) x ปริมาณงาน (เรื่อง) (๑) x (๒) /๘๒,๘๐๐	จำนวนตำแหน่งที่ต้องการ	หมายเหตุ
๑. งานจัดการศึกษา การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล และหลักเกณฑ์มาตรฐานที่รัฐกำหนด ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาเพื่อคนพิการผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษโดยรับผิดชอบการวางแผนการศึกษา การรวบรวมสถิติข้อมูลทางการศึกษา การนิเทศการศึกษาการประเมินผลและการประกันคุณภาพการศึกษา การศึกษา งานโรงเรียนการฝึกอบรมบุคลากร การจัดตั้งแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายทางการศึกษา ตลอดจนการกำหนดนโยบายและแผนงานโครงการ ที่เกี่ยวข้อง	๑,๘๖๐	๕๓	๙๘,๕๘๐	๑.๑๙	
๒. งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานด้านวิชาการ การส่งเสริมสนับสนุนการสร้างและประสานงานเครือข่ายข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๓,๒๔๐	๕๕	๑๗๘,๒๐๐	๒.๑๕	
๓. งานส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณีศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนากิจกรรมเด็ก เยาวชนและนันทนาการ การฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์	๒,๐๔๐	๔๕	๙๑,๘๐๐	๑.๑๐	
๔. งานบริหารงานบุคลากรในกองการศึกษา ประกอบด้วยการบรรจุแต่งตั้งการกำหนดมาตรฐานคุณภาพงาน การกำหนดเกณฑ์และประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ และร้องทุกข์ การจัดสวัสดิการแก่ข้าราชการครูและประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรทางการศึกษา การจัดทำรายงานประจำปี	๒,๘๘๐	๕๕	๑๕๘,๔๐๐	๑.๙๑	
๕. การบริหารงบประมาณ ได้แก่ การวิเคราะห์เพื่อการจัดตั้งหรือจัดสรรงบประมาณสำหรับสถานศึกษา รวมทั้งตรวจติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของสถานศึกษา	๑,๙๑๐	๔๗	๘๙,๗๗๐	๑.๐๘	

การเปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหญ่ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหญ่ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดใกล้เคียงกัน บริบทลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จึงจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบันไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้ขอประชาสัมพันธ์รับโอนในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบล จากการสรรหา และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๑๐ ขอบเขตและแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๒) การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครนายกได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดแนวคิดเรื่องการจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด และแนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

๓) การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในส่วนงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

- การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

- การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๔) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติจริง แต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๕) การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

- เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น

- เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมความพร้อมเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระยังไม่มีกรอบอัตรากำลังที่อยู่ในกลุ่มที่จะต้อง

เกษียณอายุราชการ แต่ทั้งนี้ได้พิจารณาในเรื่องการเตรียมความพร้อมการรองรับอัตรากำลังโดยการพิจารณาเปิด/ปรับปรุง/ปรับเกลี่ยกรอบอัตรากำลังทดแทนทั้งด้านกลุ่มข้าราชการ และกลุ่มพนักงานจ้างในองค์กร

- ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ผ่านการสัมภาษณ์ การประชุมกลุ่มย่อย หรือประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ซึ่งมีมุมมองในการพิจารณากรอบอัตรากำลังที่มีอยู่ทั้งในเรื่องการปรับเกลี่ยกรอบเดิมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ หรือพิจารณาเปิดกรอบอัตรากำลังใหม่เพื่อนำมาช่วยให้การปฏิบัติงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานได้ทุกภาคส่วน ส่งผลทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๗) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระได้มีแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ซึ่งกำหนดต้องให้พนักงานทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๑๑ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

๑) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ โดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗) ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพอันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๑๒ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ

๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ

- ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
- ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

- วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓) จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลังฯ

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีฯ ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครนายก

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระจัดส่งแผนอัตรากำลังฯ ที่ประกาศใช้แล้วให้หมู่บ้าน จังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๗) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระดำเนินการสรรหาบุคลากรเพื่อบรรจุแต่งตั้งตามกรอบอัตรากำลังที่ว่างในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้นำข้อมูลจากแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (ประจำปี ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ที่ได้จัดทำแผนงาน/โครงการ ซึ่งเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็นในระดับชุมชน หมู่บ้าน มาใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในตำบลเขาพระ ซึ่งสามารถสรุปสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ

๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน คือ ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ และปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง

๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน-น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค-บริโภคในฤดูแล้ง

๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ปัญหาน้ำเสียจากโรงงานและการทำขนมจีน

๖.๒ น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ ไม่สามารถนำน้ำกลับมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค – บริโภคได้

๖.๓ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน – น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

ซึ่งข้อมูลจากแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ระบุว่าการจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระที่ผ่านมานั้นได้กำหนดไว้หลายด้านและแต่ละด้านคำนึงถึงปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระเป็นหลัก โดยการจัดทำแผนงาน/โครงการ ซึ่งเกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็นในระดับชุมชน หมู่บ้าน โดยเรียงลำดับจากความสำคัญก่อน-หลัง เอาไว้ ผลการดำเนินงาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้นำโครงการและกิจกรรมต่างๆ ที่ได้บรรจุไว้ในแผนพัฒนาตำบลมาใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงาน เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในตำบลเขาพระ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

ด้านการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิต คุณค่าทางสังคม เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

- มีการจัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ เช่น การสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการผู้ป่วยเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส
- มีการช่วยเหลือผู้ประสบภัยในด้านต่าง ๆ
- มีการรณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาลปีใหม่และช่วงเทศกาลสงกรานต์
- มีการจัดกิจกรรมสำหรับผู้สูงอายุ
- มีการซ่อมแซมที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้ด้อยโอกาสและผู้ยากไร้
- มีการรณรงค์ควบคุมป้องกันโรคไข้เลือดออก
- มีการรณรงค์ฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

ด้านการพัฒนาภาคการเกษตรของชุมชนอย่างยั่งยืน ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับด้านการเกษตร
- มีการฝึกอบรมอาชีพให้แก่ประชาชน
- มีการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่างๆ ในตำบลเขาพระ
- มีการอุดหนุนกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบลเขาพระ
- มีการสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน (อสม.)

ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มีการอนุรักษ์ฟื้นฟู แหล่งน้ำธรรมชาติในพื้นที่ตำบลเขาพระ
- มีการบริหารจัดการให้บริการในการจัดเก็บขยะมูลฝอย

ด้านการบริหารจัดการภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

- มีการส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดทำแผนชุมชน
- มีการสนับสนุนและจัดให้มีการประชุมร่วมกันของผู้บริหารท้องถิ่นกับประชาคมหมู่บ้าน

ด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สู่ความเป็นเมืองน่าอยู่ที่ใกล้กรุง

- มีการดำเนินโครงการก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซม ถนนภายในตำบลให้มีสภาพที่ดี
- มีการดำเนินโครงการขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้ง ไฟฟ้าสาธารณะตามถนนภายในหมู่บ้านต่างๆ
- มีการขยายเขตและติดตั้งระบบประปาหมู่บ้านครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- มีการก่อสร้าง ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร

ด้านการพัฒนาการศึกษา คุณธรรม และจริยธรรม ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

- มีการให้การสนับสนุนโครงการอาหารเสริม (นม) โรงเรียน โครงการอาหารกลางวัน
- มีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน ครุภัณฑ์ต่าง ๆ
- มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของผู้ดูแลเด็ก
- มีการสนับสนุนการเข้าค่ายพักแรมลูกเสือ-เนตรนารี (โรงเรียนในเขตตำบลเขาพระ)
- มีการจัดกิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ เช่น โครงการวันเด็กแห่งชาติ โครงการสืบสานงานประเพณีสู่ขวัญข้าว โครงการแห่เทียนพรรษา และงานรัฐพิธีต่างๆ
- มีการสนับสนุนอุปกรณ์กีฬา และจัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในตำบล

ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ

- มีการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ เช่น แหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์สงครามโลกครั้งที่ ๒ (อยู่ระหว่างดำเนินการ)
- มีการส่งเสริมการจัดตั้งโฮมสเตย์ในพื้นที่ตำบลเขาพระ
- มีการพัฒนางานนำเที่ยว มัคคุเทศก์ การท่องเที่ยว
- มีการจัดตั้งศูนย์กรเรียนรู้การบริหารจัดการน้ำในรูปแบบธนาคารน้ำใต้ดิน
- มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เชิงเกษตรแต่ละหมู่บ้าน

การวิเคราะห์ปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้วิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาอย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม)

ยุทธศาสตร์	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	- การคมนาคมสะดวกรวดเร็ว - มีระบบสาธารณูปโภคที่สะดวกสบาย - การให้ความสำคัญด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	- ประชาชนยังขาดจิตสำนึกในการร่วมกันดูแลรักษาทรัพย์สินสาธารณประโยชน์ - งบประมาณในการพัฒนาด้านคมนาคมไม่เพียงพอ - กระแสไฟฟ้าตก - ระบบประปายังกระจายไม่ทั่วถึง	- การถ่ายโอนงานงบประมาณจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านโครงการพื้นฐาน - มีแหล่งน้ำสำรอง และได้รับการสนับสนุนนโยบายของท้องถิ่นในด้านแหล่งน้ำ การจัดน้ำอย่างมีคุณภาพ	- การเกิดภัยน้ำท่วมทำให้ถนนได้รับการชำรุดเสียหาย - ฝนตกทุกพื้นที่มีปริมาณน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดวิ่งผ่าน - ได้รับงบประมาณอุดหนุนจำกัดและล่าช้า
๒. ด้านเศรษฐกิจ	- มีผลผลิตทางการเกษตร เช่น ผลไม้หลากหลายชนิด - องค์กรมีกลุ่มสตรีและศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เป็นที่รู้จักและขึ้นชื่อและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน สามารถให้ความรู้และมีแหล่งการเรียนรู้	- มีการใช้ปุ๋ยเคมี และสารเคมีในการกำจัดศัตรูพืช - ขาดการส่งเสริมด้านการตลาด การกระจายผลผลิตด้านการเกษตร - เกษตรกรขาดความรู้ในการพัฒนาสินค้า และด้านการตลาด - ประชาชนขาดวินัยด้านการเงิน เกิดปัญหาหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบ - ขาดการเก็บออม - ปัญหาการขาดแคลนแรงงานด้านการเกษตร	- โครงการส่งเสริมทุนในรูปแบบต่าง ๆ เช่น กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต และธุรกิจชุมชนอื่นๆ - การแทรกแซงราคาสินค้า - นโยบายรัฐบาลด้านโครงการแปลงสินทรัพย์เป็นทุนเพื่อใช้เป็นหลักทรัพย์ค้ำประกันได้ - การคมนาคมขนส่งผลผลิตทางการเกษตรมีความสะดวก	- ราคาผลผลิตตกต่ำ - ปัจจัยการผลิตหรือต้นทุนการผลิตสูง - ภาวะเศรษฐกิจของโลกและของประเทศตกต่ำ - การเกิดภาวะเงินเฟ้อเนื่องจากราคาสินค้า และราคาน้ำมันที่แพงขึ้นเรื่อย ๆ - การเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง น้ำท่วม ทำให้ผลผลิตได้รับความเสียหาย
๓. ด้านสังคม	- มีผู้นำที่ดี มีความเข้มแข็ง - ประชาชนมีความรักสามัคคี มีการรวมตัวกันในการร่วมกิจกรรม - ครอบครัวมีความรัก มีความอบอุ่น - ประชาชนมีอาชีพที่มั่นคง ไม่เกิดการว่างงาน - หน่วยงานราชการทุกภาคส่วนมีความร่วมมือให้ความช่วยเหลือ	- งบประมาณมีจำนวนจำกัดในการเร่งการพัฒนา ทำให้การพัฒนาเป็นไปอย่างช้า ๆ - มีปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติดแพร่ระบาด	- รัฐบาลมีนโยบายในการปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจังและต่อเนื่อง - แนวทางการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเน้น "คน" เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา - ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี - นโยบายรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาความยากจนของประชาชน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต - ได้รับเงินอุดหนุนจากหน่วยงานภาครัฐ	- ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เน้นทางด้านวัตถุนิยมมากกว่าด้านจิตใจ - การแข่งขันทางสังคมเพื่อความอยู่รอด - วัฒนธรรมทางตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อแนวความคิดและวิถีการดำเนินชีวิตของประชาชน - งบประมาณจำกัดไม่เพียงพอ

ยุทธศาสตร์	การวิเคราะห์จุดแข็ง (S = Strength)	การวิเคราะห์จุดอ่อน (W = Weakness)	การวิเคราะห์โอกาส (O = Opportunity)	การวิเคราะห์อุปสรรค (T = Threat)
๔. ด้านการเมือง การบริหารจัดการ	- สมาชิก อบต.มีการประสานงานร่วมมือกันทำงาน ไม่มีความขัดแย้ง - การบริหารงานมีนโยบายที่ดีและดำเนินการตามนโยบายที่ได้วางไว้ - การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ เป็นไปด้วยดีและรวดเร็ว - ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน และตรวจสอบการทำงาน - อบต. มีความอิสระในการดำเนินงาน การบริหารเป็นไปด้วยความรวดเร็วทันท่วงที	- บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการถ่ายโอนงานลงสู่ท้องถิ่น - ความไม่พร้อม ไม่เข้าใจในการรับการถ่ายโอน ซึ่งมีความสับสนและยุ่งยากอยู่บ้าง - อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ยังไม่เพียงพอต่อความจำเป็นและต้องการ	- กฎหมายรัฐธรรมนูญกำหนดให้มีการกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น - มีการถ่ายโอนงาน งบประมาณ และบุคลากรลงสู่ท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้น - การนำเอาเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน	- ขั้นตอนและวิธีการถ่ายโอนที่มีความยุ่งยากและเกิดความสับสนในทางปฏิบัติ - การมีอคติ ความไม่เชื่อในการบริหารงานของ อบต. - ข้อจำกัดด้านระเบียบและกฎหมายต่าง ๆ
๕.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- มีกลุ่มผู้ใช้น้ำ - มีรถเก็บขยะและการให้การบริหารจัดเก็บขยะภายในตำบล	- ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การให้บริการจัดเก็บขยะยังไม่ทั่วถึง	- ส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน	- ปัญหาวัชพืชในลำคลองตื้นเขิน ทำให้เกิดน้ำท่วมได้ง่ายในฤดูฝน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

วิสัยทัศน์ *"มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิต สู่ชุมชนที่เข้มแข็ง พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว มีเศรษฐกิจแบบพอเพียง"*

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต คุณค่าทางสังคม เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาภาคการเกษตรของชุมชนอย่างยั่งยืน ตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สู่ความเป็นเมืองน่าอยู่ที่ใกล้กรุง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การบริหารจัดการภายใต้การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการศึกษา คุณธรรม และจริยธรรม ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น ส่งเสริมกิจกรรมกันทนาการ และส่งเสริมการพัฒนาด้านการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ

พันธกิจ

๑. การสังคมสงเคราะห์พัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ การสร้างความอบอุ่นของครอบครัวในชุมชน และกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ งานบริการสาธารณะ ด้านสาธารณสุข

๒. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การเทิดทูนและปกป้องสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ เสริมสร้างความรักความสามัคคี

๓. ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตร สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีเกษตร สนับสนุนกิจกรรมการประกอบอาชีพในชุมชน การแปรรูปอาหาร กลุ่มอาชีพ พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน

๔. ปลูกจิตสำนึกและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. พัฒนาและการรักษาฟื้นฟูแหล่งน้ำ พัฒนาระบบชลประทาน การบริหารจัดการระบายน้ำและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม

๖. พัฒนาจัดหาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นแก่การดำเนินชีวิต และความเป็นอยู่ของประชาชน

๗. พัฒนาองค์กรและบุคลากรให้มีคุณภาพและจัดการบริการภาครัฐให้ประชาชนเข้าถึงได้อย่างเสมอภาครวดเร็วและมีคุณภาพ

๘. อำนวยความเป็นธรรมให้แก่ประชาชน ส่งเสริมประชาธิปไตย และสิทธิเสรีภาพ

๙. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเสริมสร้างชุมชนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อรองรับการพัฒนา และรองรับประชาคมอาเซียน

๑๐. ส่งเสริมให้ประชาชน ได้รับการศึกษาตลอดจนมีองค์ความรู้ตั้งแต่ขั้นพื้นฐาน และมีคุณธรรมจริยธรรม สนับสนุนกิจกรรมและการจัดการศึกษาของชุมชน สถานศึกษา ตลอดจนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น และองค์ความรู้สมัยใหม่ ส่งเสริมใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาและสนับสนุนการเรียนรู้ตามอัธยาศัย

๑๑. สืบสานขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น และส่งเสริมการเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์ท้องถิ่น

๑๒. ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านกีฬาและนันทนาการ

๑๓. พัฒนาด้านเศรษฐกิจการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ

จากการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ซึ่งกำหนดตามพระราชบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาดำเนินการ ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จึงได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น รวมทั้งสามารถวิเคราะห์สภาพปัญหา โดยแบ่งออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗) (๑)

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

๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘) (๒)

๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘) (๓)

๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖) (๔)

๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖) (๕)

๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗) (๖)

๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗) (๓)

๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘) (๔)

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

๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖) (๒)

๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖) (๕)

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

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗) (๔)

๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘) (๘)

๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘) (๑๓)

๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖) (๓)

๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖) (๑๗)

๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖) (๒๘)

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘) (๖)

๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘) (๕)

๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘) (๗)

๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘) (๑๐)

๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘) (๑๒)

๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘) (๑๓)

๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖) (๖)

๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖) (๗)

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗) (๗)

๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗) (๒)

๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗) (๑๒)

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗) (๘)

๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗) (๕)

๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖) (๙)

๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๑๘)

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕) (๓)

๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗) (๙)

๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖) (๑๖)

๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗) (๓)

๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครอง-ส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗) (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ สามารถแก้ไขปัญหาขององค์กรได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในพื้นที่

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา

การกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

๑.๑ กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

๑.๒ มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้

๑.๓ มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้

๑.๔ มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๕ มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมคณะกรรมการเพื่อรับทราบปัญหา/อุปสรรคและปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๒. นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๒.๑ การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ

๒.๒ การบริหารกำลังคนโดยควบคุมภาระค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามกฎหมาย

๒.๓ การพัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน

๒.๔ การพัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน

๒.๕ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๓. นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization)

๓.๑ สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้

๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กรและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. นโยบายด้านภาระงาน

๔.๑ มีการกำหนดภาระงานของบุคลากรทุกคนอย่างชัดเจน

๔.๒ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๔.๓ บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน

๕. นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๕.๑ ให้ทุกงานในกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน

๕.๒ ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน

๕.๓ ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๖. นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๖.๑ มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๖.๒ ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

๖.๓ สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๖.๔ ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๖.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๗. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๗.๑ มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๗.๒ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๗.๓ มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๘. นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๘.๑ มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี

๘.๒ มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือนเวียนให้บุคลากรได้ทราบทุกเดือน

๘.๓ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไประบบการบริหารและจัดการตามระบบบัญชีมาใช้

๘.๔ มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จะดำเนินการ มีดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ SWOT เพื่อนำมากำหนดเป็นภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา

๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๘. ด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้องค์กรและชุมชน

๙. ด้านการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด

๑๐.ด้านการสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ

๑๑.ด้านการพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา

๑๒.ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี

๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ

๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และ ๑ หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และหน่วยงานตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๘๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักปลัดฯ กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของส่วนราชการ สำนักปลัดฯ กองช่าง กองคลัง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

การวิเคราะห์อัตรากำลังเป็นการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ จะมั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ **S มาจาก Strengths** หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ **W มาจาก Weaknesses** หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายในเป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ **O มาจาก Opportunities** หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๑.๒ **T มาจาก Threats** หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากร (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี
โอกาส O	**ข้อจำกัด T**
๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี/ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ โดยได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าวแล้ว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระจึงพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง เดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	**รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**	
๑. สำนักปลัด อบต. ๑) งานการเจ้าหน้าที่ ๒) งานอำนวยการ ๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔) งานนิติการ ๕) งานพัฒนาชุมชน ๖) งานบริหารงานสาธารณสุข ๗) งานแผนงานและงบประมาณ	**๑. สำนักปลัด อบต.** ๑) งานการเจ้าหน้าที่ ๒) งานอำนวยการ ๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔) งานนิติการ ๕) งานพัฒนาชุมชน ๖) งานบริหารงานสาธารณสุข ๗) งานแผนงานและงบประมาณ	
๒. กองคลัง ๑) งานพัฒนารายได้ ๒) งานการเงินและบัญชี ๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน	**๒. กองคลัง** ๑) งานพัฒนารายได้ ๒) งานการเงินและบัญชี ๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๑) งานการโยธา ๒) งานสาธารณูปโภค ๓) งานสำรวจและออกแบบ ๔) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	**๓. กองช่าง** ๑) งานการโยธา ๒) งานสาธารณูปโภค ๓) งานสำรวจและออกแบบ ๔) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑) งานบริหารงานการศึกษา ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ๑) งานบริหารงานการศึกษา ๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน**	

<u>หมายเหตุ</u>

การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังใหม่ หากมีความจำเป็นด้านภารกิจและปริมาณงานสามารถกำหนดงานใหม่ และตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติเพิ่มขึ้นได้ แต่ไม่สามารถกำหนดฝ่าย/กองขึ้นใหม่ได้ เนื่องจากการประเมินความเหมาะสมในการกำหนดฝ่าย/กอง เพิ่มขึ้นใหม่ จะต้องจัดทำแบบประเมินตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะก่อน เมื่อ ก.กลาง หรือ ก.จังหวัด แล้วแต่กรณี มีมติเห็นชอบให้มีการจัดตั้งหรือปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการได้แล้ว ก็ให้ดำเนินการประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

การกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีรายละเอียดดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริม และพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานสิ่งแวดล้อม งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ งานหลักประกันสุขภาพ งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานบริการรักษาความสะอาด งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานยุทธศาสตร์ของ อบต. งานจัดทำแผนพัฒนา อบต. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น งานประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัด งานคณะกรรมการพัฒนา อบต. งานคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา อบต. งานงบประมาณ งานเสนอแนะขอรับการจัดสรรเงินอุดหนุนของ อบต. งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและฉบับเพิ่มเติม (ถ้ามี) งานตรวจติดตามและประเมินผลแผนงานและโครงการ งานบริการและเผยแพร่วิชาการ งานบริการข้อมูลสถิติ งานศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีทางการเกษตร งานนิติกรรมและสัญญา งานคดีแพ่ง คดีอาญา คดีภาษีและคดีอื่นๆ งานพิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองและดำเนินการเกี่ยวกับคดีปกครอง งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับความผิดทางละเมิด งานเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานดำเนินการของศูนย์ข้อมูลข่าวสาร ศูนย์ไกล่เกลี่ยประนีประนอม งานตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง งานการติดตามและส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง งานรับเรื่องราวร้องทุกข์ และการอุทธรณ์ งานพิจารณาร้องทุกข์และการพิจารณาอุทธรณ์ และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งเป็น ๗ งาน ดังนี้

๑) งานการเจ้าหน้าที่
๒) งานอำนวยการ
๓) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔) งานนิติการ
๕) งานพัฒนาชุมชน
๖) งานบริหารงานสาธารณสุข
๗) งานแผนงานและงบประมาณ

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง

งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สินงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย แบ่งเป็น ๓ งาน ดังนี้

๑) งานพัฒนารายได้

๒) งานการเงินและบัญชี

๓) งานพัสดุและทรัพย์สิน

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบ และเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลองแหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุง ระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งเป็น ๔ งาน คือ

๑) งานการโยธา

๒) งานสาธารณูปโภค

๓) งานสำรวจและออกแบบ

๔) งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู และบุคลกรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้างสังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังยังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งเป็น ๒ งาน คือ

๑) งานบริหารการศึกษา

๒) งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑) พ.ศ.๒๕๖๗

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด(+,-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (๐๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) (๐๐)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ชก. รักษาการ ชพ.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาการท่องเที่ยว ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ		๒	๒	๒	+๒	+๒	+๒	[illegible]
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ประจำรถบรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน (ประจำรถขยะ)	๑	๑	๑	๑	-๒	-๒	-๒	
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด(+,-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก/ชก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูชำนาญการ ค.ศ.๓/ค.ศ.๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด(+,-)			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
(ต่อ) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑				
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	[illegible]
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
พนักงานส่วนตำบล								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๙๒	๙๒	๙๒	๙๒	-	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตราคนละ ๓ ขั้น ของอัตราเงินเดือนในแต่ละปี

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตราเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด หาร ๒ คูณ ๓๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปี คิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่ม ค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ให้ประมาณการในอัตราไม่เกินร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) x ๑๐๐ หาร ด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน (เพิ่ม/ลด)			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) (๐๐)	กลาง	๑	๑	๕๗๘,๔๐๐	๑๖๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๙,๕๖๐	๒๐,๒๔๐	๒๐,๕๒๐	๗๖๕,๗๖๐	๗๔๐,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	(๔๘๒๐๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) (๐๐)	ต้น	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔๐๑,๗๔๐	๑๕,๐๖๐	๑๕,๐๖๐	๔๐๑,๗๔๐	๔๑๗,๐๐๐	๔๑๗,๐๖๐	
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๑๑๗,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๗,๖๒๐	๑๑๗,๖๒๐	๑๑๗,๖๒๐	๔๔๗,๒๒๐	๔๖๒,๔๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๑๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๗,๑๒๐	๑๑๗,๐๔๐	๑๑๗,๔๔๐	๑๖๗,๔๔๐	๑๔๕,๕๖๐	๑๔๖,๐๐๐	(๒๙๖๔๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๑๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๗,๔๔๐	๑๑๗,๑๒๐	๑๑๗,๑๒๐	๑๑๗,๐๔๐	๑๑๔๗,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๑๐๒๒๒๐)
๖	นิติกร	ชก./ชพ.	๑	๑	๔๔๒,๑๒๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๗,๒๐๐	๑๑๗,๔๔๐	๑๔๔,๑๖๐	๕๐๑,๕๒๐	๕๒๒,๑๖๐	๕๒๑,๑๒๐	(๑๖๔๖๐)
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๑๕๕,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๖๑,๑๒๐	๑๑๑,๑๒๐	๑๑๑,๑๒๐	ว่างเดิม
๘	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๔๐	๗,๖๔๐	๗,๖๔๐	๒๒๑,๗๒๐	๒๑๑,๖๐๐	๒๔๕,๒๔๐	(๑๘๕๒๐)
๙	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๑,๐๔๐	๑๑๑,๐๔๐	๑๑๑,๒๐๐	๔๒๑,๒๔๐	๔๔๒,๑๒๐	๔๕๕,๕๒๐	(๑๐๔๖๔๐)
๑๐	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๒๑๔,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๔๐	๗,๖๔๐	๗,๖๔๐	๒๒๖,๐๔๐	๒๑๑,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	(๑๔๕๐๐)
๑๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑	๑	๑๑๗,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๑,๒๔๐	๒๑๐,๔๔๐	๒๑๔,๔๐๐	(๑๖๒๒๒๐)
๑๒	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	๑	-	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕๕,๑๒๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๒๐,๐๐๐	๑๕๕,๑๒๐	๑๖๑,๑๒๐	๑๑๔,๑๒๐	ว่างเดิม
๑๓	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๑	๑	๑๔๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๑๖๐	๗,๑๒๐	๔,๒๔๐	๑๑๗,๐๔๐	๑๑๗,๒๐๐	๒๐๑,๔๔๐	(๑๕๐๖๐)
๑๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๑๗,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๗๒๐	๗,๗๒๐	๗,๗๒๐	๑๑๗,๖๒๐	๑๑๗,๑๔๐	๑๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๕	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๑๗,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๗๒๐	๗,๗๒๐	๗,๗๒๐	๑๑๗,๖๒๐	๑๑๗,๑๔๐	๑๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๖	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	๑	๑	๒๔๐,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๔๔๐	๗,๒๔๐	๗,๔๔๐	๒๔๔,๗๖๐	๒๑๔,๒๐๐	๑๐๔,๐๔๐	(๒๑๑๗๔๐)
	รวมออกไป		๑๖	๑๐	๔,๕๗๖,๔๔๐	๒๖๔,๐๐๐	๑๖	๑๖	๑๖	๐	๐	๐	๗๑๑,๑๖๐	๑๔๖,๖๐๐	๑๑๔๗,๔๐๐	๕,๑๑๑,๖๔๐	๕,๗๖๔,๒๔๐	๖,๑๕๖,๐๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนในช่วงระยะเวลา ๑ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ยอดยกมา		๑๖	๑๐	๔,๕๙๖,๔๘๐	๒๖๔,๐๐๐	๑๖	๑๖	๑๖	๐	๐	๐	๙๑๗,๑๖๐	๑๘๖,๖๐๐	๑๘๗,๘๐๐	๕,๗๗๗,๖๔๐	๕,๙๖๔,๒๔๐	๖,๑๕๒,๐๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๗	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๙๗,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๔๘๐	๑๒,๙๖๐	๓๐๙,๘๔๐	๓๒๒,๓๒๐	๓๓๕,๒๘๐	(๒๔๘๒๐)
๑๘	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	-	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเดิม
๑๙	ผู้ช่วยนิติกร		๑	-	๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเดิม
๒๐	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๙๕,๘๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๑,๗๖๐	๒๑๑,๙๒๐	๒๒๐,๘๔๐	(๑๖๑๒๐)
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๕๒,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๖๒,๘๐๐	๒๗๑,๓๖๐	๒๘๔,๔๐๐	(๒๑๐๕๐)
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑	๑	๑๕๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๐๐๐	๑๖๒,๒๔๐	๑๖๘,๘๔๐	(๑๒๕๐๐)
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๒๗,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๒๙๖,๘๘๐	๒๔๖,๓๖๐	๒๕๖,๙๒๐	(๑๘๙๘๐)
๒๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๓๖๐	ว่างเดิม
๒๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๔๗,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๑๒๐	๑๕๙,๓๖๐	๑๖๕,๘๔๐	(๑๒๒๖๐)
๒๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๓๖๐	ว่างเดิม
๒๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๓๖๐	ปรับปรุงตำแหน่ง
๒๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๓๖๐	ปรับปรุงตำแหน่ง
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๓๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๓๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๓๓	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๓๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๓๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๓๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๓๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๓๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๓๙	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
	ยอดยกไป	-	๓๙	๒๙	๗,๑๑๑,๒๔๐	๒๖๔,๐๐๐	๓๙	๓๙	๓๙	๐	๐	๐	๑,๕๕๐,๕๒๐	๒๗๘,๑๖๐	๒๘๓,๖๘๐	๙,๑๓๔,๗๖๐	๙,๔๑๒,๙๒๐	๙,๖๙๖,๖๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๑ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ยอดยกมา	-	๓๙	๒๙	๗,๓๑๑,๒๔๐	๒๖๔,๐๐๐	๓๙	๓๙	๓๙	๐	๐	๐	๑,๕๕๙,๕๒๐	๒๗๘,๑๖๐	๒๘๓,๖๘๐	๙,๑๓๔,๗๖๐	๙,๕๑๒,๗๒๐	๙,๖๗๖,๖๐๐	
	กองคลัง (๐๔)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๔๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๓๑,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๙๐,๘๘๐	๖๐๘,๘๘๐	๖๒๖,๘๘๐	(๔๕๒๘๐)
๔๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗๔๘๐)
๔๒	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑๘๘๐)
๔๓	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๑,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖๒๒๐)
๔๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๔๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	ลูกจ้างประจำ																		
๔๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	สนับสนุน	๑	๑	๓๐๓,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๕๒๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕๒๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๒๒๗,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๑๒๐	๙,๔๘๐	๙,๙๖๐	๒๑๗,๐๐๐	๒๔๖,๔๘๐	๒๕๖,๔๔๐	(๑๘๙๙๐)
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๗๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๗๙,๗๖๐	๑๘๖,๙๖๐	๑๙๔,๕๒๐	(๑๔๔๐๐)
๕๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๒	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	ยอดยกไป		๕๒	๓๘	๑๐,๕๔๕,๘๔๐	๓๐๖,๐๐๐	๕๒	๕๒	๕๒	๐	๐	๐	๑,๖๓๓,๓๖๐	๓๓๔,๓๒๐	๔๐๒,๖๐๐	๑๒,๕๒๕,๐๐๐	๑๒,๓๑๙,๓๒๐	๑๓,๓๗๒,๕๒๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตรากำลังคนที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๑ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ยอดยกมา	-	๕๒	๓๘	๑๐,๕๘๕,๘๔๐	๓๐๖,๐๐๐	๕๒	๕๒	๕๒	๐	๐	๐	๑,๖๓๓,๒๖๐	๓๙๔,๓๒๐	๔๐๒,๖๐๐	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
	กองช่าง (๐๕)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๕๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตัน	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๓๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	(๔๒๒๑๐)
๕๔	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๕๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒๒๒๐)
๕๖	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๑๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๓๒๐	๔,๓๒๐	๔,๐๘๐	๑๒๔,๐๘๐	๑๒๘,๔๐๐	๑๓๒,๔๘๐	(๙๙๘๐)
๕๗	นายช่างโยธา	ปง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒๒๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๘	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-		๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	(ว่างเดิม)
๕๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๐,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๙,๓๒๐	(๑๒๕๒๐)
๖๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	ว่างเดิม
๖๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙๔๐๐)
๖๒	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
๖๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๖๖,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๗,๒๐๐	๑๓๓,๐๔๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	(๑๓๘๖๐)
๖๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-		๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	-	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	(ว่างเดิม)
๖๕	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๑	๑	๑๕๐,๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๙,๓๒๐	(๑๒๕๒๐)
๖๖	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙๔๐๐)
๖๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	(ว่างเดิม)
๖๘	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๑	-	-		๑	๑	๑	-	-	-		๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	-	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	(ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๗๐	คนงาน	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๗๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๗๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙๐๐๐)
๗๓	คนงาน		๓	-	-		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐		๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(ว่างเดิม)
	ยอดยกไป	-	๗๕	๕๒	๑๑,๔๐๑,๑๒๐	๓๔๘,๐๐๐	๗๒	๗๒	๗๒	๐	๐	๐	๑,๗๕๓,๗๖๐	๓๑๘,๗๒๐	๕๑๖,๒๔๐	[illegible]	[illegible]	[illegible]	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๑ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	รวมยกมา	-	๗๕	๕๑	[illegible]	[illegible]	๗๗	๗๗	๗๗	๐	๐	๐	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๗๙	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	[illegible],๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	[illegible],๖๒๐	[illegible],๖๒๐	[illegible],๖๒๐	[illegible],๗๒๐	[illegible],๕๒๐	[illegible],๕๖๐	ว่างเดิม
๗๙	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑	๑	[illegible],๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	[illegible],๐๔๐	[illegible],๔๔๐	[illegible],๗๒๐	[illegible],๕๖๐	[illegible],๐๐๐	[illegible],๗๒๐	(๓๐๗๙๐)
๗๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	[illegible],๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	[illegible],๖๒๐	[illegible],๓๔๐	[illegible],๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗๑	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	[illegible],๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๖๐	๙,๗๒๐	๙,๔๔๐	[illegible],๕๔๐	[illegible],๗๖๐	[illegible],๔๔๐	(๓๔๐๙๐)
๗๒	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	-	[illegible],๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	[illegible],๖๐๐	[illegible],๕๖๐	[illegible],๐๐๐	[illegible],๖๐๐	[illegible],๗๖๐	ว่างเดิม
๗๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	[illegible],๒๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๔๐	๖,๗๒๐	๖,๗๖๐	[illegible],๗๒๐	[illegible],๔๔๐	[illegible],๔๐๐	(๑๑๗๒๗๐)
๗๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	[illegible],๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	[illegible],๖๔๐	[illegible],๔๔๐	[illegible],๒๔๐	(๑๐๒๑๑๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๗๑	คนงาน	-	๑	๑	[illegible],๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	[illegible],๐๐๐	[illegible],๐๐๐	[illegible],๐๐๐	(๗๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร.ร.วัดเกาะกระชาย																		
๗๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๗๓	ครูชำนาญการ	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
๗๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	[illegible],๔๐๐	๔,๕๖๐	๔,๔๐๐	[illegible],๔๐๐	[illegible],๗๖๐	[illegible],๗๖๐	[illegible]
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ร.ร.วัดสมบูรณ์สามัคคี																		
๗๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๗๖	ครู	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุนฯ
			๗๘	๕๘	[illegible]	[illegible]	๗๕	๗๕	๗๕	๐	๐	๐	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	ยอดยกมา	-	๘๘	๕๘	๑๕,๒๔๗,๓๘๐	๓๙๐,๐๐๐	๘๕	๘๕	๘๕	-	๐	๐	[illegible]	๙๘๘,๒๖๐	๕๘๗,๑๐๐	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๘๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๓๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๖๔๐	๒๑๑,๘๐๐	๒๒๐,๗๒๐	(๑๖๓๑๐)
๘๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๓๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๓,๖๔๐	๒๑๑,๘๐๐	๒๒๐,๗๒๐	(๑๖๓๑๐)
๘๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๒๒,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๗๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๖๘๐	๑๑๒,๘๔๐	๑๓๘,๒๔๐	(๑๐๒๓๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																		
	พนักงานส่วนตำบล																		
๙๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	รวม (๕)		๓๒	๖๑	๑๖,๑๑๘,๗๐๐	๓๙๐,๐๐๐	๘๙	๘๙	๘๙	๐	๐	๐	[illegible]	[illegible]	๖๒๑,๕๔๐	[illegible]	[illegible]	[illegible]	
(๖) ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นร้อยละ ๑๕																[illegible]	[illegible]	[illegible]	
(๗) รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																[illegible]	[illegible]	[illegible]	
(๘) คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๓๒.๖๑	๓๔.๘๒	๓๕.๗๓	

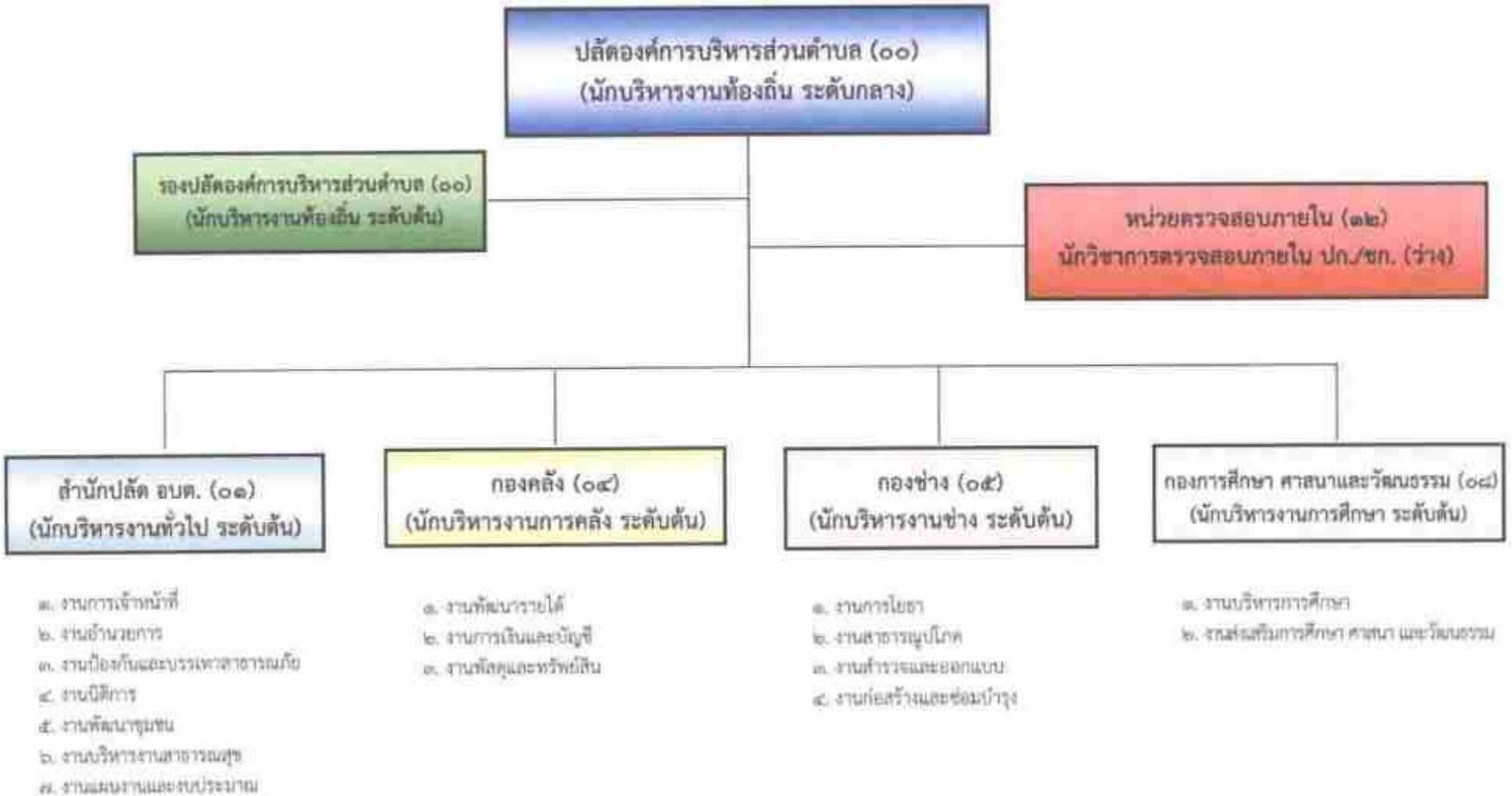
ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ = ๖๕,๑๐๑,๙๓๔.๐๐

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ บวกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ = ๖๕,๔๒๗,๔๔๓.๖๗

ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ บวกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๐.๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ = ๖๕,๗๕๔,๕๘๐.๘๙

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ประเภทสามัญ



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

หัวหน้าสำนักปลัด
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (ว่าง)

งานการเจ้าหน้าที่
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
- คนงาน

งานอำนวยการ
- นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ

- นักประชาสัมพันธ์ ปก./ชก.
- นักพัฒนาการท่องเที่ยวปฏิบัติการ
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
- เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- พนักงานขับรถยนต์
- คนงาน
- ยาม

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
- คนงาน (ประจำรถบรรทุกน้ำ)
- คนงาน

งานนิติการ
นิติกรชำนาญการพิเศษ

- นิติกร ปก./ชก. (ว่าง)
- ผู้ช่วยนิติกร
- คนงาน

งานพัฒนาชุมชน
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ

- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
- คนงาน

งานบริหารงานสาธารณสุข
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง. (ว่าง)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ภก.
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา ทป.
- คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ) (๓)

งานแผนงานและงบประมาณ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- คนงาน

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๑	๙	๐	๒	๑	๑๓	๑๐	๓๗
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๐	๗	๐	๑	๑	๑๓	๑๐	๓๑
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๐	๑	๒	๐	๑	๐	๐	๐	๕

โครงสร้างกองคลัง (๐๔)

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

งานพัฒนารายได้
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ลูกจ้างประจำ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- คนงาน

งานการเงินและบัญชี
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.(ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี
- พนักงานขับรถยนต์

งานพัสดุและทรัพย์สิน
นักวิชาการพัสดุชำนาญการ

- นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	ธส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๒	๑	๕	๑	๑๓
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๓	๐	๑	๑	๕	๐	๑๑
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๒

โครงสร้างกองช่าง (๐๕)

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานการโยธา
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- พนักงานขับรถยนต์

งานสาธารณูปโภค

- ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ฉ.๒)
- คนงาน
- คนงาน

งานสำรวจและออกแบบ
วิศวกรโยธา ปก./ชก. (ว่าง)

- ผู้ช่วยวิศวกรโยธา (ฉ.๒)
- นายช่างโยธาปฏิบัติงาน
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ
- คนงาน

งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ว่าง)
- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ฉ.๒)
- คนงาน
- คนงาน (ฉ.๒)
- คนงาน (ฉ.๒)
- คนงาน (ฉ.๒)

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	อส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๐	๐	๑	๐	๓	๓	๘	๔	๑๙
มีคนครอง	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๐	๒	๐	๖	๓	๑๓
อัตราว่าง	๐	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๒	๑	๔

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ว่าง)

งานบริหารการศึกษา
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (โรงเรียนวัดเกาะกระชาย)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ครูชำนาญการ ค.ศ.๒ (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (ปรับปรุงตำแหน่ง) (งบประมาณ อบต.)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (โรงเรียนวัดสมบูรณ์สามัคคี)
- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ครู (ว่าง) (เงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมฯ)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบประมาณ อบต.)
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (งบประมาณ อบต.)
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (งบประมาณ อบต.)

งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
- พนักงานขับรถยนต์
- คนงาน

ประเภท	อำนวยการท้องถิ่น			บุคลากรทางการศึกษา			วิชาการ			ทั่วไป		ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	ผอ.ศพด.	ครู	ครู ผช./ครู ผดด.	ชช.	ชพ.	ปก./ชก.	ธส.	ปง./ชง.				
อัตราทั้งหมด	๐	๐	๑	๒	๒	๐	๐	๐	๓	๐	๑	๐	๔	๑	๑๖
มีคนครอง	๐	๐	๐	๐	๑	๐	๐	๐	๓	๐	๑	๐	๔	๑	๑๒
อัตราว่าง	๐	๐	๑	๒	๑	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๐	๔

บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง

บัญชีแสดงการจัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งและเลขที่ตำแหน่งในกรอบอัตรากำลัง
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๗

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลังใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๗			เงินเดือน*		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
๑	นางสาวพรจิตร บิจจัย	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๗๘,๕๐๐ (๔๘๒๐๐×๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗๐๐๐×๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗๐๐๐×๑๒)
๒	-ว่าง-		๑๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๗-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๐๑,๗๔๐	๖๗,๒๐๐	-
	สำนักปลัด อบต. (๐๑)										
	พนักงานส่วนตำบล										
๓	-ว่าง-	-	๑๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	๑๗-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-
	งานการเจ้าหน้าที่										
๔	นางสาวบังอร แทนเอี่ยม	[illegible]	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙๖๔๐×๑๒)	-	-
๕	นายกรกช หัสสากร	[illegible]	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๑๐,๐๐๐	-	-
๖	นายวีรยุทธ ไพธิสาร	ปวส.อิเล็กทรอนิกส์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐×๑๒)	-	๑๒,๐๐๐
	-งานอำนวยการ										
	พนักงานส่วนตำบล										
๗	นายไชติตระการ ภูมิประเสริฐ	วท.บ.(เกษตรศาสตร์)	๑๗-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๑๗-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘๕๒๐×๑๒)	-	-
๘	-ว่าง-	-	-	-	ปก./ชก.	๑๗-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก./ชก.	-	-	-
๙	นางสาวธนัสชา จันทร์แป้น	[illegible]	๑๗-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๑๗-๓-๐๑-๓๓๐๒-๐๐๑	นักพัฒนาการท่องเที่ยว	ปก.	๑๘๐,๗๒๐ (๑๕๐๖๐×๑๒)	-	-
๑๐	นายเอกพล จันดา	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑๗-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๒๗๓,๑๒๐	-	๑๗,๘๘๐
	ลูกจ้างประจำ										
๑๑	นางสาวบานเย็น คุริยะกรกุล	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	-	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	-	เจ้าพนักงานธุรการ	สนับสนุน	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓๓๔๐×๑๒)	-	-

ลำดับ	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลังใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๗			เงินเดือน*		
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๒	นางสาวสุขาครีย์	ชะบาทอง	ศิลปกรรมศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑๕๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐
๑๓	นายอัคเดช	อะไนตาษ	ม.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (ค่าตอบแทนเงินเดือน)	-	๒๔,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๔	นางสาวดารารัตน์	สมบัติ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐
๑๕	นายสุวรรณฤกษ์	หวังดี	ป.๒	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐
	-งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย											
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๖	นายสุทิน	โม่งปราณีต	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต (การจัดการอุตสาหกรรม)	๑๙-๓-๐๑-๓๘๒๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑๙-๓-๐๑-๓๘๒๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก.	๑๙๔,๖๔๐ (๑๖๒๒๐x๑๒)	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๗	นายธงชัย	กัดตา	[illegible]	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๕๒,๖๐๐ (๒๑๐๕๐x๑๒)	-	-
๑๘	นายอภิชน	จันทร์พรหมมา	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๔๗,๑๒๐ (๑๒๒๖๐x๑๒)	-	๑๒,๓๐๐
๑๙	นายเกรียงไกร	โพธิ์นาคเงิน	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐
๒๐	นายภาณุพงศ์	จันทร์พรหมมา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐
	-งานนิติการ											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๑	นางสาวณัฐธนารีย์	แพทยานันท์	[illegible]	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชพ.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชพ.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖๘๖๐x๑๒)	๑๑,๒๐๐	๕๔๐๐๐
๒๒	-ว่าง-		-	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๒	นิติกร	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๒	นิติกร	ปก./ชก.	๑๔๕,๓๒๐ (ค่าตอบแทนเงินเดือน)	-	-
๒๓	นายธนปกรณ์	กิตติธรรมกุล	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	-	ผู้ช่วยนิติกร	-	๑๘๐,๐๐๐		

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลังใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๗			เงินเดือน*		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขึ้น ๆ/ เงินค่าตอบแทน
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๒๔	นางสาวอรสา สุระธี	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๓๐๐๐x๓๒)	-	๑๒,๐๐๐
	-งานพัฒนาชุมชน										
	พนักงานส่วนตำบล										
๒๕	นางสุพัตรา ชิลวงษ์	[illegible]	[illegible]	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	[illegible]	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๓๖,๓๖๐ (๓๕๖๘๐x๓๒)	-	-
๒๖	นางสาวมนัสนันท์ กัดตา	[illegible]	[illegible]	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	[illegible]	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๒๓๘,๔๐๐ (๑๘๒๐๐x๓๒)	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๒๗	นางสาวปวียาภรณ์ เนินใหม่	[illegible]	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑๗๕,๘๔๐ (๑๖๘๒๐x๓๒)	-	-
๒๘	นางธนวรรณ กมลหัตถ์	ปวส.บริหารธุรกิจ (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๒๒๗,๗๖๐ (๑๘๗๘๐x๓๒)	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๒๙	นายกฤษณะ ทองผา	ปวช.ช่างยนต์	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๐๘,๐๐๐ (๓๐๐๐x๓๒)	-	๑๒,๐๐๐
	-งานบริหารงานสาธารณสุข										
	พนักงานส่วนตำบล										
๓๐	- ว่าง -	-	[illegible]	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	[illegible]	เจ้าพนักงานสาธารสุข	ปง./ชง.	๒๓๗,๓๐๐ (ค่าตอบแทน)	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๓๑	นางสาวปัณณิกา โพธิสาร	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข	-	๑๕๖,๐๐๐ (๑๒๕๖๐x๓๒)	-	๗,๔๒๐
๓๒	นายศุภชัย กัดตา	ป.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (ค่าตอบแทน)	-	๒๔,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลังใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗			เงินเดือน*		
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต่อ)											
๓๓	นายแสน่ห์	พวยอ้วน	ม.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงาน	-	๑๑,๒๘๐ (๗๔๐๐x๑๒)	-	๑๘,๐๐๐
๓๔	นายนนทวัฒน์	แย้มเลี้ยง	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐x๑๒)	-	๑๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๕	นายจิรศักดิ์	จำปาทงษ์	ม.๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐
๓๖	นายไพบูลย์	ขันติ	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐x๑๒)	-	๑๘,๐๐๐
	-งานแผนงานและงบประมาณ											
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๗	นายศิวะ	เพ็งบุญโสม	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๑๗-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๓๖๒,๖๔๐ (๑๐๒๒๐x๑๒)	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๘	นางสาวสุธาวัลย์	พิจารณา	เศรษฐศาสตรบัณฑิต (การค้าระหว่างประเทศ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๒๗๗,๔๔๐ (๒๔๘๒๐x๑๒)	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๙	นางสาวมณฑิตา	ทาสี	วท.บ. (วิศวกรรมอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลังใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗			เงินเดือน*		
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มพิเศษ/ เงินค่าตอบแทน
	กองคลัง (๐๔)											
	หน้างานส่วนตำบล											
๔๐	นางกันยารัตน์	อรัญรุต	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การจัดการการคลัง)	๐๐๑-๑-๐๔-๑๒๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๐๑-๑-๐๔-๑๒๐๑-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๑๑,๓๖๐ (๑๑๒๐๐๐๑๑๒)	๔๒,๐๐๐	-
	-งานพัฒนารายได้											
๔๑	นางสาวศิขบากรณ์	สุขม	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๐๐๑-๑-๐๔-๑๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๐๐๑-๑-๐๔-๑๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๐๑๔,๔๒๐	-	-
	ลูกจ้างประจำ											
๔๒	นางพรนิภา	เพ็งบุญโสม	ปวส.(การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๑๐๑,๐๐๐ (๓๕๒๕๐๑๑๒)	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๓	นางสาวสุทิสา	สมบัติ	ปวส.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑๑๕๒,๕๐๐ (๑๑๕๒๐๐๑๑๒)	-	-
๔๔	นางสาวอรุณี	มุขดา	คค.บ. (อบรมคอมฯ จำนวน ๑๕๒ ชม.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๓๔,๐๐๐ (๑๑๓๕๐๐๑๑๒)	-	๒๑๑,๕๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๕	นายเดชินท์	อรัญรุต์	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๐๔,๐๐๐	-	๑๕๐๐๐
	-งานการเงินและบัญชี											
	หน้างานส่วนตำบล											
๔๖	นางสาวหิรวพร	ทุมมา	บธบ(การเงินและการธนาคาร)	๐๐๑-๑-๐๔-๑๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๐๐๑-๑-๐๔-๑๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๒๐๔,๓๖๐ (๒๑๓๔๐๐๑๑๒)	-	-
๔๗	- ว่าง -		-	๐๐๑-๑-๐๔-๑๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๐๐๑-๑-๐๔-๑๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๑๑๑,๑๐๐ (ค่าตอบแทนเดือน)	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๘	นายศรเพชร	สิ้นทอง	ปวส.การจัดการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๑๓๕,๐๐๐ (๑๑๓๕๐๐๑๑๒)	-	๒๑๑,๕๖๐
๔๙	นายคนัท	ทิมวิจารุ่ม	ม.๓ (บางคนมีการศึกษาสูงกว่า ม.๓)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๕๒,๕๐๐ (ค่าตอบแทนเดือน)	-	-

ลำดับ	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลังใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗			เงินเดือน*		
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
(ต่อ) กองคลัง (๐๔)												
	-งานพัสดุและทรัพย์สิน											
	พนักงานส่วนตำบล											
๕๐	นางสาวชนิดาภา	วัฒนาวงศ์ศิริ	บธ.บ.(การตลาด)	๑๗-๓-๐๔-๑๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑๗-๓-๐๔-๑๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑๘๘๐×๑๒)	-	-
๕๑	นางสาวประภัสสร	ภูที	บธ.บ.(บัญชี)	๑๗-๓-๐๔-๑๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑๗-๓-๐๔-๑๒๐๔-๐๐๒	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๑๓๔,๖๔๐ (๑๖๒๒๐×๑๒)	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๒	นางสาวณัฐฐาพร	จันทวงษ์	ปวส.(การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๒๗,๘๘๐ (๑๘๙๙๐×๑๒)	-	-
	กองช่าง (๐๕)											
	พนักงานส่วนตำบล											
๕๓	นายชาญณรงค์	ยกฤทธิ์	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๗-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒๒๑๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐	-
	-งานการโยธา											
	พนักงานส่วนตำบล											
๕๔	นางสาววันวิสา	ดินุลา	รป.บ.(ศึกษาคอมฯ ๖ นก.)	๑๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๗-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๔๖,๖๔๐ (๑๒๒๒๐×๑๒)	-	๑๒,๗๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๕	นางสาวสุวรรณา	ยกฤทธิ์	ปวส.การจัดการ คอมฯ ๖ นก.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๐,๒๔๐ (๑๒๕๒๐×๑๒)	-	๙,๑๘๐
๕๖	นายแก่น	แก้วกนก	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙๔๐๐×๑๒)	-	๒๔,๐๐๐
	-งานสาธารณูปโภค											
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๕๗	นายณัฐเกียรติ	พวยอ้วน	ปวส.(เทคนิคเครื่องกล)	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเครื่องกล	-	๑๕๐,๒๔๐ (๑๒๕๒๐×๑๒)	-	๙,๑๘๐
๕๘	นายนพดล	ม่วงอ่อน	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๖๖,๓๒๐ (๑๓๘๖๐×๑๒)	-	-
๕๙	- ว่าง -		-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๙,๐๐๐ (๑๑๕๐๐×๑๒)		๒๑,๔๒๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลังใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗			เงินเดือน*		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
(ต่อ)	-งานสาธารณูปโภค										
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๖๐	-ว่าง-		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐
๖๑	นางสาวกัณฑมาศ ลิ่มเงิน	รพ.บ.(เทคโนโลยีสารสนเทศ)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่าตอบเงินเดือน)	-	๑๒,๐๐๐
	-งานสำรวจและออกแบบ										
	พนักงานส่วนตำบล										
๖๒	-ว่าง-	-	๑๙-๓-๐๕-๙๙๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๙-๓-๐๕-๙๙๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๕๕,๑๒๐ (ค่าตอบเงินเดือน)	-	-
๖๓	นายกิตติธร นวลแดง	ปวช.(การก่อสร้าง)	๑๙-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๑๙-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง.	๒๗๗,๓๐๐ (๓๓๘๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๖๔	-ว่าง-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕๐๐๐x๑๒)	-	-
๖๕	นายเจตน์สฤษฎิ์ พนมกุล	ปวช.ก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๓๔๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐
๖๖	นางสาวประภาพร เติมสุข	ปวส. ช่างก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑๕๐๐x๑๒)	-	๒๑,๔๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๖๗	นายธัชพล รักงาม	ป.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐x๑๒)	-	๑๒๐๐๐
	-งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง										
	พนักงานส่วนตำบล										
๖๘	นายวีรชาติ เชาพระจันทร์	ปวส.(ช่างก่อสร้าง)	๑๙-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๙-๓-๐๕-๔๙๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒๒๒๐x๑๒)	-	๑๒,๗๘๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๖๙	นายอมรเทพ นารี	ปวส.(เทคนิคการผลิต)	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลาง	-	๑๘๐,๐๐๐ (ค่าตอบเงินเดือน)	-	-
๗๐	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๑๗,๘๔๐ (ค่าตอบเงินเดือน)	-	-
๗๑	-ว่าง-	-	-	-	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐ (๓๔๐๐x๑๒)	-	-

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลังใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗			เงินเดือน*		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
(ต่อ)	-งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง										
	หนักงานจ้างทั่วไป										
๗๒	นายวันรบ ทองทา	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐x๑๒)	-	๑๒๐๐๐
๗๓	- ว่าง -	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐x๑๒)		๑๒,๐๐๐
๗๔	- ว่าง -	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐x๑๒)		๑๒,๐๐๐
๗๕	- ว่าง -	-	-	-	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐x๑๒)		๑๒,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม										
	หนักงานส่วนตำบล										
๗๖	นางจงลักษณ์ ต้นกันลา	-	๑๗-๑-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๗-๑-๐๘-๒๑๐๙-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๗๓,๖๐๐ (ค่าตอบแทนเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐	-
	-งานบริหารการศึกษา										
	หนักงานส่วนตำบล										
๗๗	นางสาววรรณฤดี เชียงแสน	[illegible]	๑๗-๑-๐๘-๑๘๐๙-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑๗-๑-๐๘-๑๘๐๙-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑๖๗,๔๘๐ (๑๐๗๙๐x๑๒)	-	-
	หนักงานจ้างตามภารกิจ										
๗๘	นางศุภาวรรณ พูลเจริญ	บธ.บ.(การจัดการ)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๑๗,๐๘๐ (๑๘๐๙๐x๑๒)	-	-
	ศพด.รร.วัดเกาะกระชาย										
	หนักงานครู										
๗๙	- ว่าง -	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-
๘๐	นางชีวรัตน์ ขาวเผือก	ศษ.บ.(ปฐมวัยศึกษา)	๑๗-๑-๐๘-๖๐๐๐-๐๕๕	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๑๗-๑-๐๘-๖๐๐๐-๐๕๕	ครูชำนาญการ	คศ.๒	-	-	-
	หนักงานจ้างทั่วไป										
๘๑	นางสาวสมคิด พุมมา	ม.๖ (ประสบการณ์)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙๔๐๐x๑๒)	-	๒๔,๐๐๐

ลำดับ	ชื่อ - สกุล		คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗			กรอบอัตรากำลังใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๖๗			เงินเดือน*		
				เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงิน ประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน
	ศพด.ร.ร.วัดสมบูรณ์สามัคคี											
	พนักงานครู											
๘๒	- ว่าง -		-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-
๘๓	- ว่าง -		-	๑๗-๓-๐๘-๒๒๐๐-๐๕๖	ครู	-	๑๗-๓-๐๘-๒๒๐๐-๐๕๖	ครู	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๘๔	นางรุ่งฤดี	ภาถีร	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๗๕,๗๒๐ (๑๖๓๑๐x๑๒)	-	-
๘๕	นางสาวพวงแก้ว	โกโสม	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๗๕,๗๒๐ (๑๖๓๑๐x๑๒)	-	-
๘๖	นางสาววัดติยา	เฉลิมทรัพย์	[illegible]	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๒๒,๗๖๐ (๑๐๒๓๐x๑๒)	-	๒๕,๐๐๐
	-งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
๘๗	นางสาวณฐมน	สีหาบุตร	รัฐประศาสตรบัณฑิต (การบริหารงานทั่วไป)	๑๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๑๗-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง	๒๓๕,๗๖๐	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๘๘	นางสาวศรีสุดา	จันทร์พรหมมา	บริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการ	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๐,๐๐๐ (ค่าตอบแทนเดือน)	-	-
๘๙	นางสาวรดาทิพย์	หวังดี	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๘,๐๐๐ (๑๑๒๓๐x๑๒)	-	๑,๗๘๕
๙๐	นายอำพร	อ่อนจ้อย	[illegible]	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๗๖๐ (๑๐๒๓๐x๑๒)	-	๒๕,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๙๑	นางสาวภัทรวรรณ	พรหมขำ	[illegible]	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙๐๐๐x๑๒)	-	๑๒,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน											
	พนักงานส่วนตำบล											
๙๒	- ว่าง -		-	๑๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๗-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๘๐,๗๒๐ (ค่าตอบแทนเดือน)	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อบริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจัดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้ปลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาในการตอบได้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๒

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน

๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย

๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่ได้รับจากแผนอัตรากำลัง	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๐
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๒
- ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา	
- แผนผังความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา	
- วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนา (SWOT Analysis)	
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๙
๘.๑ โครงสร้าง	
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๓

ภาคผนวก

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๗
- มติ ก.อบต.จังหวัดนครนายก ครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๗