

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ
อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๖ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ วาระที่ ๕.๙ ไปแล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป รายละเอียดตามเอกสารแนบท้าย ประกาศฉบับนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายประเทือง ทองมี)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ สามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ตลอดจนสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ
อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ และความต้องการของประชาชนในเขตตำบลป่าระกำ	๕
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ	๗
๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำจะดำเนินการ	๑๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ	๑๕
๘. โครงสร้างและการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๓๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่ง กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปาระก้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของ ส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลป่าระกำ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ สามารถวางแผนอัตราค่าจ้างในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกกิจการหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจ สามารถให้บริหารสาธารณะ แก้ไขปัญหา แลตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมการใช้จ่ายด้านการ บริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ป่าระกำ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วน ราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานใน ปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณา วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานใน ปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้

เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครศรีธรรมราช ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ประมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า โดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภท ไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไปเป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม(Right Jobs)มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง(Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ

นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลด

๕. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามนัยมาตรา ๕๐ และมาตรา ๙๕ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ ง ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ ซึ่งมีผลบังคับใช้วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ มีหมู่บ้านในความรับผิดชอบ จำนวน ๑๑ หมู่บ้าน มีเนื้อที่ประมาณ ๒๗.๗๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๗,๓๒๗ ไร่ มีประชากร ๔,๔๙๐ คน ลักษณะภูมิประเทศสภาพพื้นที่ทั่วไป เป็นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การทำเกษตรกรรม มีลำคลองไหลผ่านหลายสาย เช่น คลองป่าระกำ คลองบางไทร คลองหัวป่าชูลู

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างครบถ้วน จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ตามความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปัญหาเส้นทางคมนาคมในตำบล
- ๑.๒ ปัญหาสาธารณูปโภค สาธารณูปการ คุณภาพของน้ำยังไม่ดีเท่าที่ควร
- ๑.๓ ปัญหาทางระบายน้ำในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดน้ำท่วมขัง
- ๑.๔ ปัญหาเกี่ยวกับการวางผังองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ชัดเจน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำไม่มีคุณภาพ
- ๒.๒ ราคาผลผลิตตกต่ำ
- ๒.๓ ประชาชนส่วนใหญ่มีรายได้น้อยไม่พอเลี้ยงชีพ
- ๒.๔ ปัญหาการว่างงานในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ การอพยพแรงงาน
- ๒.๕ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุน และการพัฒนาด้านเทคโนโลยี
- ๒.๖ ประชาชนมีหนี้สิน ขาดการออมทรัพย์ และการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ
- ๒.๗ ขาดการบริหารจัดการที่ดีในการประกอบอาชีพ

๓. ปัญหาด้านสังคม

- ๓.๑ ไม่มีสถานที่ออกกำลังกาย หรือสนามกีฬามาตรฐาน
- ๓.๒ ไม่มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ
- ๓.๓ ปัญหาเกี่ยวกับการให้การสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสยังไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ การเล่นเกมพนัน และอบายมุขต่าง ๆ

- ๓.๕ ปัญหาด้านยาเสพติด
- ๓.๖ ปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๗ ปัญหาด้านสวัสดิการชุมชน
- ๓.๘ ปัญหาความยากจน
- ๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ
 - ๔.๑ ปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอสำหรับอุปโภคบริโภค และการเกษตร
 - ๔.๒ ปัญหาแหล่งน้ำ คูคลอง มีวัชพืช และต้นเงิน แหล่งกักเก็บน้ำไม่เพียงพอ
 - ๔.๓ ปัญหาขาดแคลนน้ำสะอาดสำหรับบริโภค
 - ๔.๔ ขาดระบบในการบริหารการใช้น้ำ
- ๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข
 - ๕.๑ ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
 - ๕.๒ ปัญหาด้านความร่วมมือในการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
 - ๕.๓ ปัญหาจากเหตุนกหวัด หรือเหตุรำคาญและมลพิษต่าง ๆ
 - ๕.๔ หลักระบบสุขภาพไม่ทั่วถึง
- ๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร
 - ๖.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร
 - ๖.๒ ปัญหาศักยภาพในการบริหารงานและการให้บริการประชาชน
 - ๖.๓ ปัญหาการซื้อสิทธิ์ ขายเสียง
- ๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
 - ๗.๑ ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
 - ๗.๒ ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ
 - ๗.๓ ปัญหาด้านวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ๗.๔ ปัญหาเกี่ยวกับความไม่เสมอภาคทางการศึกษา
- ๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๘.๑ ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ
 - ๘.๒ การทิ้งและกำจัดขยะมูลฝอย
 - ๘.๓ ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๙. ปัญหาด้านอื่น ๆ
 - ๙.๑ การประสานงานกับหน่วยงานของรัฐหรือท้องถิ่นอื่นที่เกี่ยวข้อง
 - ๙.๒ ประชาชนขาดความตื่นตัวในการติดต่อประสานงาน

ความต้องการของประชาชน

ประชาชนมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขปัญหาให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านแหล่งน้ำ ด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม และส่งเสริมการประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรมให้มีความมั่นคง ซึ่งเป็นปัญหาหลักที่กระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนโดยตรง และองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องดำเนินการแก้ไขตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ

องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมทั้งกฎหมายอื่น ๆ กำหนดให้มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) ถึง พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้แบ่งภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) ท้องถิ่นอื่น
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๖) ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๙) การผังเมือง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและ
- (๓) ผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๕) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๖) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๗) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลจราจร และส่งเสริมหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

- (๕) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๖) การควบคุมอาคาร
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ
- (๔) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๖) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๗) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๘) การท่องเที่ยว
- (๙) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) จัดให้มีและรักษาทางระบายน้ำ และรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๔) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

หมายเหตุ อำนาจหน้าที่ทั้ง ๗ ด้านตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒(มาตรา ๑๖) และพ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (มาตรา ๖๗,๖๘)

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปำระก่า ได้ครอบคลุมทุกด้านภายใต้กรอบกฎหมายที่ได้กำหนดให้อำนาจและหน้าที่ไว้ ทั้งนี้จะต้องคำนึงถึงงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยพิจารณาคำเนินการตามความต้องการของประชาชน และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์การพัฒนา “ปำระก่านำอยู่ เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง”โดยมีแผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง

โดยมีเป้าประสงค์ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนอยู่ดีมีสุขพึ่งตนเองได้ด้วยวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ พัฒนาเศรษฐกิจ

โดยมีเป้าประสงค์ ส่งเสริม เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและพัฒนากลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปการ

โดยมีเป้าประสงค์ การคมนาคมสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่นระบบไฟฟ้า ระบบประปา

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ พัฒนาแหล่งน้ำ

โดยมีเป้าประสงค์ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรที่เพียงพอ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕ พัฒนาการเมือง การบริหารและศิลปวัฒนธรรม

โดยมีเป้าประสงค์ เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการเมืองการปกครองและ ศิลปวัฒนธรรมพร้อมทั้งมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างเป็นระบบ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดยมีเป้าประสงค์ อนุรักษ์และสร้างจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม

โดยมีการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาตามลักษณะงานและปริมาณงานที่กำหนดขึ้นตามแผนอัตรากำลัง ตลอดจนได้เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปำระก่า กับงานที่กำหนดขึ้นในแผนอัตรากำลัง พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ กับยุทธศาสตร์การพัฒนาโดยกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ด้านขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ซึ่งคณะผู้บริหารมีนโยบายในการพัฒนาหลักๆ ดังนี้

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ

๑. นโยบายด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาองค์กร

๑.๑ ด้านการเมือง

๑.๒ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

๒. นโยบายด้านการพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต

๒.๑ ด้านการส่งเสริมอาชีพ

๒.๒ ด้านการส่งเสริมและการจัดสวัสดิการสังคม

๒.๓ ด้านการส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๒.๔ ด้านสาธารณสุข และระบบหลักประกันสุขภาพในพื้นที่ อบต.ป่าระกำ

๒.๕ ด้านการศึกษา

๒.๖ ด้านการส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๗ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

๓. นโยบายด้านเศรษฐกิจการพาณิชย์

๔. นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๔.๒ ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

และได้กำหนดแผนงานการดำเนินการตามนโยบายดังนี้

๑. สร้างความเข้มแข็งของชุมชนโดยกระบวนการมีส่วนร่วม

๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๓. พัฒนางานบริการประชาชน

๔. พัฒนาการศึกษาและสาธารณสุข

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของ
ท้องถิ่นด้วยเทคนิคSWOT Analysis โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาดังนี้

สภาพภายใน	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	จุดแข็ง (Strength) - การคมนาคม ถนนหนทาง พอที่จะใช้งานได้พอสมควร - มีแหล่งน้ำธรรมชาติและแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร - มีประปาหมู่บ้าน บ่อน้ำตื้น บ่อบาดาลไว้ใช้ในการอุปโภคบริโภค - มีไฟฟ้าสาธารณะ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิตพอสมควร	จุดอ่อน (Weakness) - ถนนหนทางยังไม่มีสภาพที่ดีพอเป็นถนนดิน หินคลุกเป็นหลุมเป็นบ่อการสัญจรไปมาไม่สะดวกเท่าที่ควร - ในบางช่วงฤดูกาลน้ำใช้ในการเกษตรมีไม่เพียงพอ - ระบบน้ำประปายังกระจายไม่ทั่วถึงตามความต้องการของประชาชน - น้ำประปาไม่ได้คุณภาพ
	โอกาส (Opportunity) - เนื่องจากมีถนนดิน หินคลุกที่สามารถพัฒนาให้เป็นถนนคอนกรีตในอนาคต - ในพื้นที่มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรที่สามารถบริหารจัดการเพื่อใช้ได้อย่างเพียงพอ - มีการขยายระบบประปาหมู่บ้านเพื่อให้ประชาชนสามารถใช้น้ำประปาได้อย่างทั่วถึง	อุปสรรค (Threat) - สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มบางส่วน ทำให้เกิดน้ำท่วมขังทำให้ถนนมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ - งบประมาณไม่เพียงพอที่จะพัฒนาได้ตามความต้องการของประชาชน

สภาพภายใน	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๒. ด้านเศรษฐกิจ	จุดแข็ง (Strength) - อาชีพการเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักของประชาชนในการเสริมสร้างรายได้ - มีพืชเศรษฐกิจการเกษตรหลายชนิด เช่น ข้าว ปาล์ม พืชระยะสั้นสามารถปลูกหมุนเวียนได้ตลอดทั้งปี เช่น พริก พักทอง พักเขี้ยว	จุดอ่อน (Weakness) - สินค้าทางการเกษตรไม่มีคุณภาพ - ราคาผลผลิตทางการเกษตรกรรมตกต่ำ - ต้นทุนในการผลิตสูง - เมื่อเสร็จฤดูกาลเก็บเกี่ยวประชาชนมีการว่างงาน
	โอกาส (Opportunity) - ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพเสริม ให้กับผู้มีรายได้น้อยหรือว่างงาน - ฝึกอบรม พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานฯ ด้านต่าง ๆ - ส่งเสริมให้เกษตรกรมีการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรเพิ่มขึ้น	อุปสรรค (Threat) - ประชาชนขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพเสริม - กลุ่มอาชีพที่มีอยู่ยังไม่เข้มแข็ง เท่าที่ควร - ปัญหาด้านการตลาดของกลุ่มเกษตรกร

สถานการณ์พัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๓. ด้านสังคม ๓.๑ การศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม	จุดแข็ง (Strength) - คนรุ่นใหม่มีความรู้ มีการศึกษาขั้นพื้นฐาน - ประชาชนให้ความสำคัญในการพัฒนาการศึกษา - ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น - มีบริการทางการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพของคน - มีประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์สืบทอดมานาน - มีวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจและกิจกรรมของชุมชน - มีภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้านในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านพืชสมุนไพร	จุดอ่อน (Weakness) - คนบางกลุ่มยังขาดจริยธรรม คุณธรรม วินัย และความรับผิดชอบต่อสังคม - วัยหนุ่มสาว วัยแรงงานอพยพไปทำงานต่างท้องถิ่น ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเด็กและผู้สูงอายุ ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนา และการมีส่วนร่วมในบางกิจกรรม - วิถีสังคมเมืองเข้ามามีบทบาทในสังคมชนบท ทำให้ลดสังคมเอื้ออาทรตามวิถีชีวิตชนบท
	โอกาส (Opportunity) - พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ ทำให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น - มีโครงสร้างทางสังคมที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรชุมชน - ประชาชนมีค่านิยม ชอบการศึกษา แสวงหาความรู้ - มีการถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อุปสรรค (Threat) - ค่านิยม การสื่อสารที่ไร้พรมแดนทำให้ประชาชนโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ยึดติดอยู่กับวัตถุนิยมและการบริโภคที่ฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น

สาขาการแพทย์	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๓. ด้านสังคม ๓.๒ การสาธารณสุข	จุดแข็ง (Strength) - คุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวมดีขึ้น - บริการสาธารณสุขมูลฐานอยู่ในระดับค่อนข้างดี - การให้บริการทางด้านสาธารณสุขทั่วถึงครอบคลุมทุกกลุ่ม - มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล - มีการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อ - มีอาสาสมัครที่มีความรู้ ความสามารถ อาสาพัฒนาระบบสาธารณสุขชุมชน	จุดอ่อน (Weakness) - การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคเอดส์ และโรคอื่น ๆ รวมทั้งยาเสพติด - ประชาชนบางกลุ่มไม่สนใจในการดูแลสุขภาพของตนเอง - โรงพยาบาลที่มีความพร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยอยู่ห่างไกล
	โอกาส (Opportunity) - ได้รับความร่วมมือ จากโรงพยาบาลหลักในเขตอำเภอ	อุปสรรค (Threat) - การป้องกันโรคติดต่อบางชนิด เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออกไม่สามารถทำได้อย่างทั่วถึง

สาขาการแพทย์	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๓. ด้านสังคม ๓.๓ การพัฒนาชุมชน สวัสดิการกีฬา และนันทนาการ	จุดแข็ง (Strength) - มีลานกีฬา สนามฟุตบอล ให้เยาวชนได้ออกกำลังกายเสริมสร้างให้ร่างกายแข็งแรง ลดปัญหาด้านยาเสพติด - องค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา	จุดอ่อน (Weakness) - ปัญหาของชุมชน เช่น ปัญหาวัยรุ่นหันไปเสพยาเสพติด เยาวชนขาดความรู้ในการดูแลตนเอง - สถานที่ออกกำลังกาย วัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายยังมีไม่เพียงพอ
	โอกาส (Opportunity) - องค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้คนชุมชนด้วยตนเอง - ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลจากชุมชน	อุปสรรค (Threat) - ขาดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง - ขาดงบประมาณในการก่อสร้างสนามกีฬาและแหล่งนันทนาการในชุมชน

สภาพการณ์	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๔. ด้านองค์กร การเมือง การ บริหาร	จุดแข็ง (Strength) - มีประชาธิปไตยและการกระจายอำนาจสู่ อบต. มากขึ้น - ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ที่พึงมีพึงปฏิบัติ - ประชาชนและชุมชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น - ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ - มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล - ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน	จุดอ่อน (Weakness) - ประชาชนบางกลุ่มยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานของ อบต. - ขาดการแนะนำ ประชาสัมพันธ์ ด้านข้อมูลข่าวสารและกิจการของ อบต.
	โอกาส (Opportunity) - ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารของ อบต. อย่างสม่ำเสมอ - มีการตรวจสอบการบริหารงานของ อบต. ตลอดเวลา - อบต. สามารถให้บริการได้ตรงตามความต้องการของประชาชนมากขึ้น	อุปสรรค (Threat) - งบประมาณที่มีอย่างจำกัดทำให้การบริการประชาชนไม่ครอบคลุมทุกปัญหา - ความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเรื่องของโครงสร้างพื้นฐานทำให้ต้องจัดสรรงบประมาณมากกว่าส่วนอื่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๕. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๔. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๖. การพัฒนาคุณภาพชีวิต
๗. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๗๒ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ มีการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ กองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในกองช่างไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นจึงมีความจำเป็นในการขอ กำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของกองช่างให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สำหรับอัตรากำลังในส่วนราชการของ กองคลัง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ที่มีอยู่นั้นเพียงพอต่อการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองนโยบายการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจากการเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลในประเภทเดียวกันในลักษณะพื้นที่ ใกล้เคียงกันโดยได้เปรียบเทียบอัตรากำลังคน ดังนี้

ลำดับ ที่	อปท.	การ กำหนด ส่วน ราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	จำนวน พนักงานส่วน ตำบล	จำนวน พนักงาน ครอบครัว	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน จ้าง
๑	อบต.ป่าระกำ	๔	๕๐,๑๔๖,๐๐๐	๑๗	๑๔	-	๓๖
๒	อบต.คลองกระปือ	๕	๔๖,๐๐๐,๐๐๐	๒๐	๓	๑	๑๕
๓	อบต.บ้านใหม่	๔	๓๑,๐๐๐,๐๐๐	๑๖	-	๑	๕
๔	อบต.หูล่อง	๔	๓๒,๘๙๗,๕๐๐	๒๐	-	-	๖
๕	อบต.บางศาลา	๔	๓๑,๕๐๐,๐๐๐	๑๕	๑	-	๑๓

ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีหน้าที่รับผิดชอบหลัก ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและงานสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงิน การคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุมงานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟฟ้าส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมือง ตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเกี่ยวกับเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน บัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้กำหนดตำแหน่งสายงานวิชาการในกองช่าง ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา และกำหนดสายงานทั่วไปในกองช่าง ตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะงานและปริมาณงานที่มีเพิ่มมากขึ้นของกองช่างและเพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเนื่องกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๒ การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญฯ โดยกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา ดังนั้นจึงได้กำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่ให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต.เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯข้างต้น และได้กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ จำนวน ๓ อัตรา (องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ แห่ง) ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ.และ ก.อบต.จังหวัด ที่นศ ๐๐๒๓.๒/ว๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยให้ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่งกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วเท่านั้น

๘. โครงสร้างและการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามภารกิจที่กำหนดไว้ โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้สอดคล้องกับภารกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามโครงสร้างดังนี้

โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้าง ตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดอบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานพัฒนาชุมชน ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑. สำนักปลัดอบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานพัฒนาชุมชน ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานควบคุมอาคาร ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการใน แต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่าย งบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี

ตามโครงสร้างของแต่ละส่วนราชการ มีลักษณะงานซึ่งสอดคล้องกับจำนวนปริมาณพนักงานส่วน ตำบล และพนักงานจ้าง ในการขับเคลื่อนงานให้ดำเนินการต่อไปได้ในอนาคต ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วยและมีหัวหน้าส่วนราชการ อีก ๓ อัตรา คือ หัวหน้าสำนักปลัดอบต./ผู้อำนวยการกองคลัง/ ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบแต่ละส่วนราชการ และมีพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้างเป็นผู้ ปฏิบัติหน้าที่ในงาน ต่าง ๆ ของแต่ละส่วนราชการและจากจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันสามารถ ตอบสนองงานตามภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำจะต้องดำเนินการให้เกิด ประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ใน ๖ ยุทธศาสตร์และนโยบายพัฒนา ของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ รายละเอียดตามกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ อำเภอบางแพ จังหวัดนครศรีธรรมราช

	กรอบอัตรากำลังที่คิดออก จะต้องใช้ในงบประมาณปี ปีงบประมาณ			อัตรากำลังคง เหลือ/ลด			หมายเหตุ
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดอบต.(๑๑)							
หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	ชรก.ถ่ายโอน
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)							
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)							
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป							
ยาม	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวนาราม							
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	+๑	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ครู	๗	๗	๗	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)							
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง ๓)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวป่าขลุ							
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	+๑	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ครู	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน(ว่าง ๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)							
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างทั่วไป							
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าระกำใต้							
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	+๑	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ครู	๓	๓	๓	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง ๑)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)							
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลปาระกำ อำเภอปากพนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในงบประมาณ ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังที่ เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองคลัง (๐๔)							
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)							
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)							
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)							
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)							
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป							
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)							
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๗๒	๗๒	๗๒	+๕			

๙. การใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า		อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๒๙,๕๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๔๐	๑๙,๕๔๐	๑๙,๕๔๐	๑๙,๕๔๐	๗๑๗,๐๐๐	๗๓๖,๕๖๐	๗๕๖,๑๒๐	(๔๔,๑๓๐)	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๕๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๔๘๐	๕๒๕,๐๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๐,๖๐๐	(๓๓,๙๖๐)	
	สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)																			
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๐	๓๘๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๖๖,๒๒๐	๔๖๖,๒๒๐	๔๖๖,๒๒๐	ว่างเดิม	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก/ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐		๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๔๐	๑๓,๖๔๐	๑๓,๖๔๐	๑๓,๖๔๐	๓๘๖,๒๘๐	๓๘๖,๒๘๐	๓๘๖,๒๘๐	(๓๐,๒๒๐)	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก/ชก.	๑	๑	๓๘๖,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	(๓๓,๐๐๐)	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก/ชก.	๑	๑	๓๖๘,๔๘๐	-	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๕๖๐	๔๐๙,๕๖๐	๔๐๙,๕๖๐	(๓๐,๗๘๐)	
๗	นิติกร	ปก/ชก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	-	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๑๓,๗๖๐	๒๑๓,๗๖๐	๒๑๓,๗๖๐	(๑๗,๘๘๐)	
๘	นักวิชาการเกษตร	ปก/ชก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐		๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๒๐๐	๒๒๒,๒๐๐	๒๒๒,๒๐๐	(๑๗,๘๘๐)	
๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก/ชก.	๑	๑	-		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๒๒,๒๐๐	๒๒๒,๒๐๐	๒๒๒,๒๐๐	ชวกร.ย้ายโอน	
๑๐	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐		๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๑๖๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๖๘,๙๖๐	(๓๖,๘๖๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)																			
๑๑	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๕๘,๒๔๐		๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๒๗๙,๔๘๐	๒๗๙,๔๘๐	๒๘๐,๗๖๐	(๒๑,๕๒๐)	
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๒๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	๘,๒๒๐	๘,๒๒๐	๘,๒๒๐	๘,๒๒๐	๒๔๖,๗๒๐	๒๔๖,๗๒๐	๒๔๖,๗๒๐	(๑๙,๐๐๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ๒)																			
๑๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐		๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๒,๒๔๐	(๑๐,๑๘๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
๑๖	ยาม	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพาสาราม																			
๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐			๑	๑	+	-	-	จะสรรหาเมื่อได้รับการจัดสรรอัตราจ้างและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น								
๑๘	ครู	-	๗	๗			๗	๗	-	-	-								เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)																			
๑๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๓๕,๒๘๐		๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๔๐	๗,๘๔๐	๔๑,๐๔๐	๔๑,๐๔๐	๔๑,๘๔๐	อปค.สมทบ	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๔๗,๑๖๐		๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	อปต.สมทบ	
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๓๕,๒๘๐		๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	อปต.สมทบ	
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๓๕,๘๘๐		๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	อปต.สมทบ	
๒๓	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๓๘,๗๖๐		๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	อปต.สมทบ	
๒๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๔๗,๒๐๐		๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	อปต.สมทบ	
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๔๕,๘๔๐		๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	อปต.สมทบ	
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๔๖,๖๘๐		๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	อปต.สมทบ	
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๓๘,๗๖๐		๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	อปต.สมทบ	
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๓๘,๔๘๐		๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	อปต.สมทบ	
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๐	-		๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	เงินอุดหนุน(ว่าง๑)	
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๐	-		๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	เงินอุดหนุน(ว่าง๑)	
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๐	-		๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	เงินอุดหนุน(ว่าง๑)	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวป่าตุ๋																					
๓๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐			๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	เงินอุดหนุน(ว่าง๑)	
๓๓	ครู	-	๔	๓			๔	๔	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	เงินอุดหนุน(ว่าง๑)	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)																					
๓๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๔๗,๒๐๐		๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	อปต.สมทบ	
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑	๕๖,๓๒๐		๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	อปต.สมทบ	
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑			๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	อปต.สมทบ	
๓๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	๑	๑			๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	เงินอุดหนุน	
พนักงานจ้างทั่วไป																					
๓๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๒	๒			๒	๒	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	เงินอุดหนุน	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าระก๋าย																					
๓๙	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐			๑	๑	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	เงินอุดหนุน(ว่าง๑)	
๔๐	ครู	-	๓	๒			๓	๓	-	-	-	๒๕,๖๘๐	๔๔,๘๔๐	๔๕,๑๖๐	๒๕,๖๘๐	๒๕,๘๔๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	๒๕,๙๖๐	เงินอุดหนุน(ว่าง๑)	

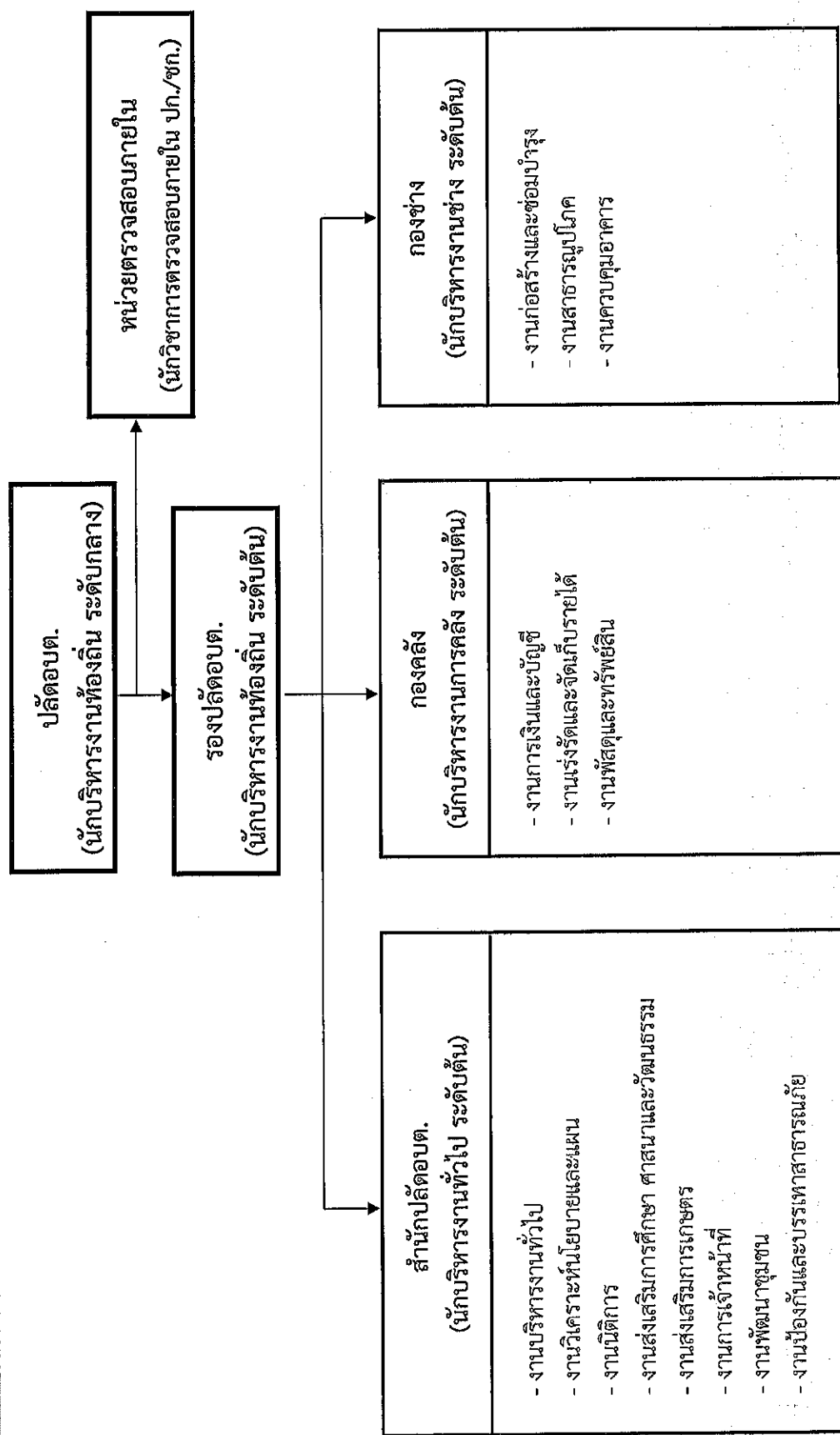
๙. การกระจายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้างตามที่คาดว่าจะ จะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม / ลด			การะค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙												
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)																				
๔๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑			๑	๑	๑												เงินอุดหนุน
๔๒	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๑	๑	๓๑,๕๖๐		๑	๑	๑												อปท.สมทบ
	กองคลัง (๐๔)																				
๔๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖,๘๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑												(๓๓,๕๖๐)
๔๔	นักวิชาการคลัง	ป.ก./ชก.	๑	๑	๔๐,๙๓๖๐	-	๑	๑	๑												(๒๘,๕๖๐)
๔๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐		๑	๑	๑												(๒๔,๙๗๐)
๔๖	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ง./ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๖๐		๑	๑	๑												(๒๓,๖๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)																				
๔๗	ผศ.นักวิชาการคลัง		๑	๑	๒๑๘,๗๖๐		๑	๑	๑												(๑๘,๒๓๐)
๔๘	ผศ.จุฬงพงการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๕๖,๗๒๐		๑	๑	๑												(๒๐,๕๖๐)
๔๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ	-	๑	๑	๒๕๖,๗๒๐		๑	๑	๑												(๒๐,๕๖๐)
	กองช่าง (๐๕)																				
๕๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑												(๓๓,๓๐๐)
๕๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๑	๐	-		๑	๑	๑												กำหนดเพิ่ม
๕๒	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐		๑	๑	๑												(๒๔,๙๗๐)
๕๓	เจ้าพนักงานประปา	ป.ง./ชง.	๑	๐	-		๑	๑	๑												กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)																				
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๒,๕๒๐		๑	๑	๑												(๑๓,๕๓๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)																				
๕๕	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๒๒,๐๔๐		๑	๑	๑												(๑๐,๑๗๐)
๕๖	พนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๒๒,๐๔๐		๑	๑	๑												(๑๐,๑๗๐)

๙. การกระจายจ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

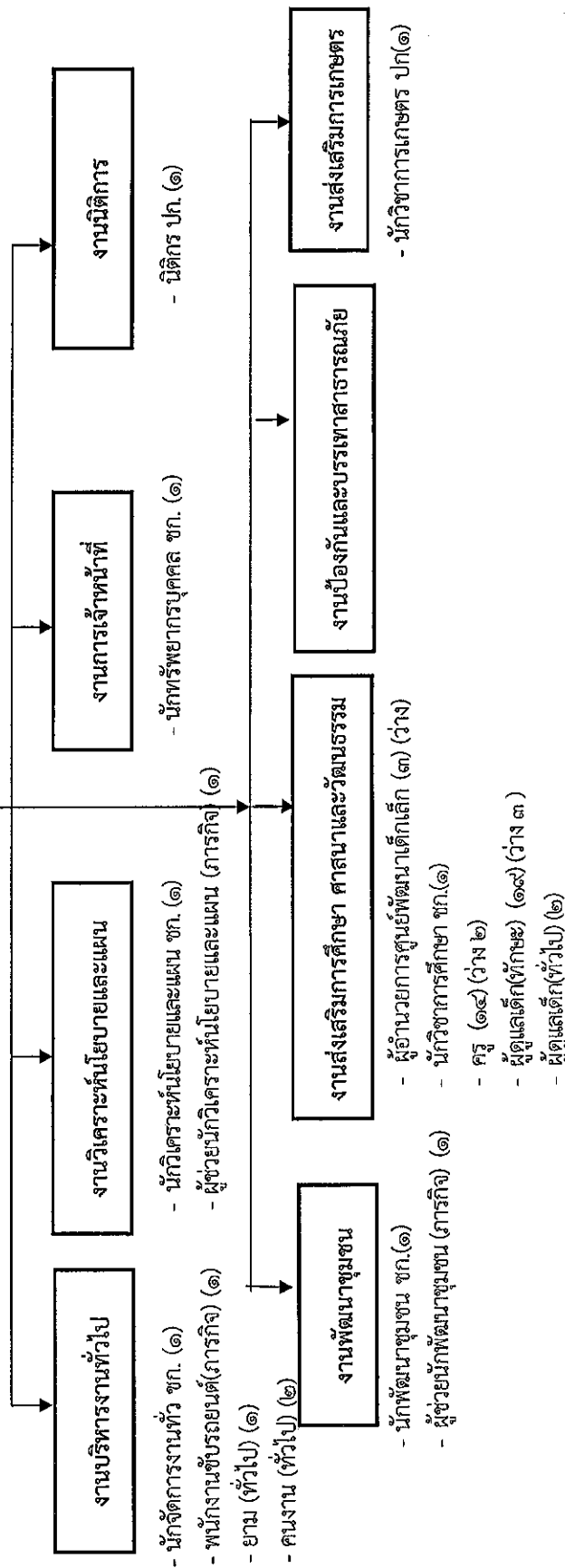
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			การกระจายจ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ยรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๗	คนงาน	ว่าง	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
๕๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๕๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																		
๖๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	-	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	ว่างเดิม
(๔)	รวม	-	๗๒	๕๙	๙,๐๒๕,๘๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๗๒	๗๒	+	๕	-	-	๑,๐๒๕,๓๖๐	๑,๐๒๕,๓๖๐	๑,๐๒๕,๓๖๐	๑๐,๓๖๗,๕๖๐	๑๐,๓๖๗,๕๖๐	๑๐,๓๖๗,๕๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๗)	คิดร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรวมของหน่วยงาน																		
หมายเหตุ		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน=			๕๒,๖๕๓,๓๐๐ บาท			ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖= ๕๐,๑๕๖,๐๐๐ บาทบวกเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานรายจ่ายปี ๒๕๖๗			๕๒,๖๕๓,๓๐๐ บาท			๕๒,๖๕๓,๓๐๐ บาท			๕๒,๖๕๓,๓๐๐ บาท		
		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน=			๕๕,๒๕๕,๙๖๕ บาท														
		งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน=			๕๘,๐๕๐,๒๖๓ บาท														

๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



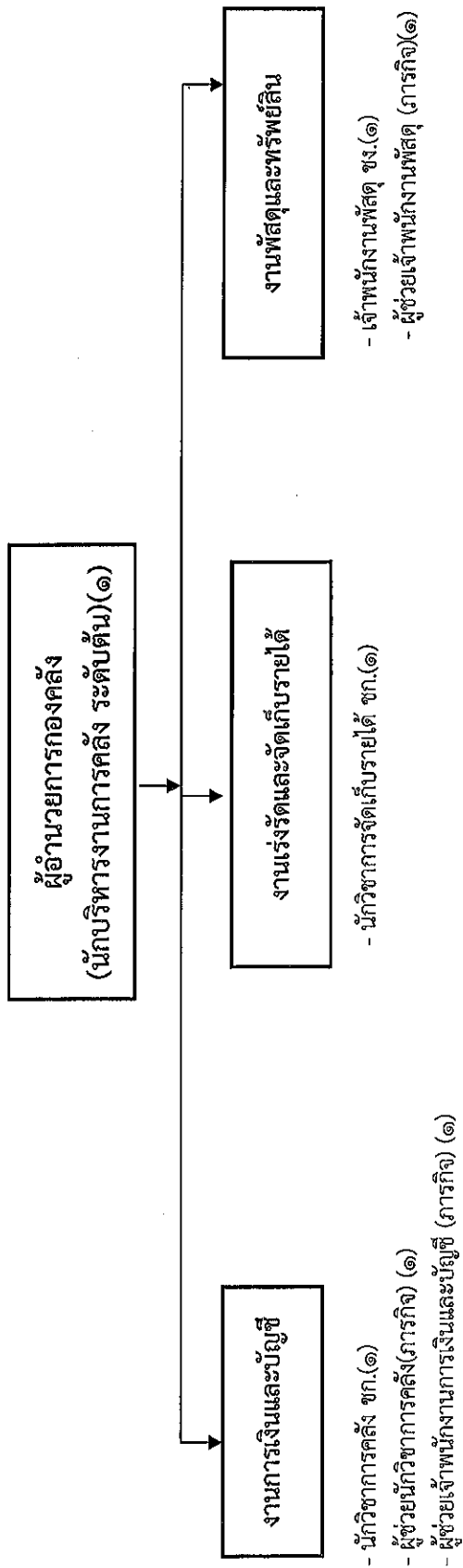
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าเป้า

หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)(ว่าง)



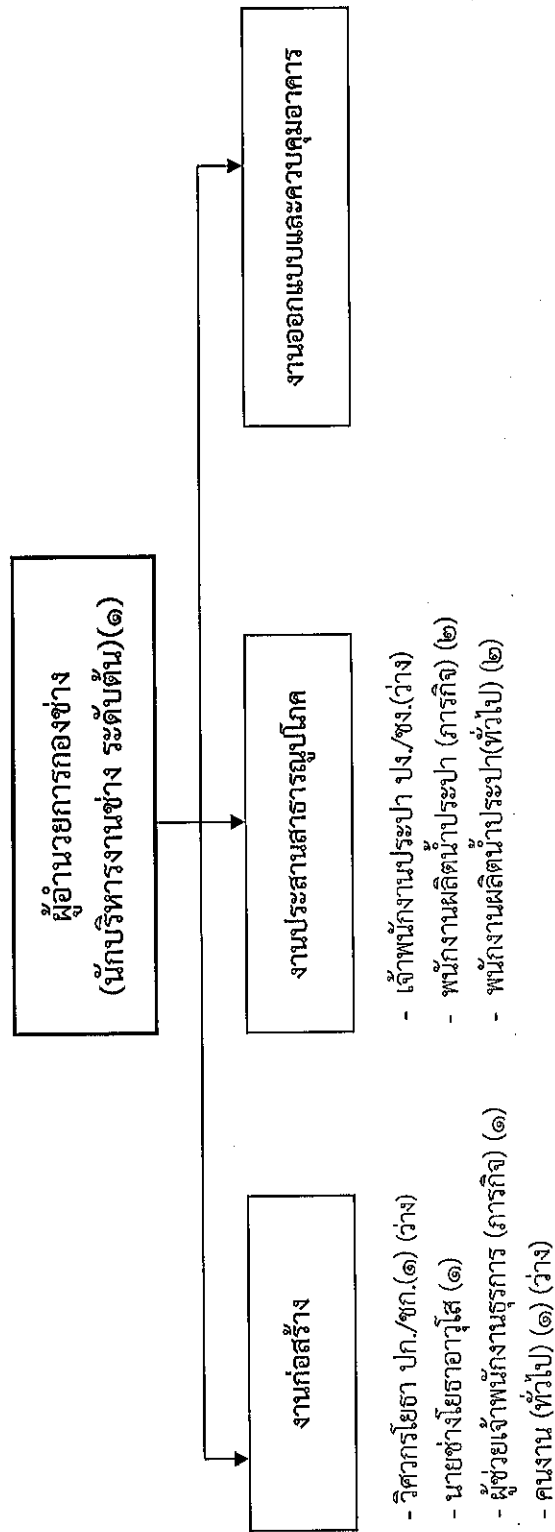
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			สายงานบริหารสถานศึกษา				สายงานการสอน		พนักงานจ้าง	รวม (อัตรา)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผู้บริหารสถานศึกษา	รองผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้อำนวยการ	ครูผู้ช่วย	ครู		
จำนวน	๑	-	-	๒	๕	-	-	-	-	-	-	-	๓	-	๑๔	๒๒	๕๒

โครงสร้างกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกา



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม (อัตรา)	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ		ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๑	-	๓	-	๗

โครงสร้างกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ					ทั่วไป		พนักงานจ้าง		รวม (อัตรา)
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	-	๑	๓	๓	๑๐

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน
องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ

หน่วยตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.(๑) (ว่าง)

ระดับ	อัตรากำลัง			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม (อัตรา)
	ตำแหน่ง	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑

๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ว.	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ/การศึกษา	ประวัติการทำงานเดิม			ประวัติการทำงานปัจจุบัน			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค้ำชดเชย	
๑.	นายสมเ็จ ครัวอด	นิติศาสตร์บัณฑิต	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒๗,๕๖๐ (๔๔๔๓๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐*๑๒)	๖๗๗,๕๖๐
๒.	นายศักดิ์ หนูทอง	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๒๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๕๕,๕๖๐ (๓๗,๕๖๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๙๗,๕๖๐
๑.สำนักงานปลัดอบต.(๑๑)												
๓.	ว่าง		๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๒,๘๐๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๔.	นางอศารัตน์ หนูทอง	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก./ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐*๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐
๕.	นางสาวจรรยา รัตนวรรณ	บธ.บ.(ทรัพยากรมนุษย์)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก./ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐*๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๖.	นางสุปรียา สุขยะ	รัฐศาสตรบัณฑิต	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก./ชก.	๓๖๗,๕๔๐ (๓๐,๗๕๐*๑๒)	-	-	๓๖๗,๕๔๐
๗.	นางสาวรัตนันต์ ฉายารักษ์	นิติศาสตร์บัณฑิต	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๒๑๐,๘๔๐ (๑๗,๕๗๐*๑๒)	-	-	๒๑๐,๘๔๐
๘.	นายวิรพงศ์ สอนเมือง	วท.บ.(อุตสาหกรรมเกษตร)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก.	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐*๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐
๙.	นายพิทยาพัฒน์ ทั่นวิสุทธิ์	กศ.บ.(เทคโนโลยีการศึกษา)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก./ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐*๑๒)	-	-	๔๗๙,๑๘๐
๑๐.	นายธีรพงษ์ ลิ้มพันธ์	ศษ.ม.(บริหารการศึกษา)	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก./ชก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐*๑๒)	-	-	๔๗๙,๑๘๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)												
๑๑.	น.ส.เสาวลักษณ์ บุญเกิด	บธ.บ.(ระบบสารสนเทศ)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๒๕๘,๒๔๐ (๒๑,๕๒๐*๑๒)	-	-	๒๕๘,๒๔๐
๑๒.	น.ส.ชลธิชา จุฑพันธ์	บธ.บ.(ระบบสารสนเทศทางธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๘,๐๐๐ (๑๘,๐๐๐*๑๒)	-	-	๒๒๘,๐๐๐
๑๓.	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	ประภคศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๒,๑๖๐ (๑๐,๑๘๐*๑๒)	-	-	๑๒๒,๑๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตัวแบบ	เงินค้ำชดเชย	
๑๔.	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๕.	นายภานุวัฒน์ เพชรคำ	ปวส.(การบัญชี)	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖.	นางสมทรง หุ่นแดง	ประถมศึกษา	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗.	นายธานี เกียรติคุณ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘.	ศพด.วัดอโศกศาสนาราม											
๑๙.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก											
๒๐.	นางจุฑารัตน์ ชุมขุน	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๑	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๑	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๑.	นางสมัยลักษณ์ ทองพั่ง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๒	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๒.	นางทัศนาว โสโณ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๓	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๓.	น.ส.สุลหิพย์ ประจง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๔	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๔.	นางอรุณี บุญธรรม	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๕	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๕	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๕.	นางวรรณภา กรณาภิ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๖	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๖	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๖.	นางสมศรี อิมพริจันทร์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๗	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๗	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๗.	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ศึกษ)											
๒๘.	นางเพ็ญศรี สุขคตะ	ครุศาสตรบัณฑิต	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๘	ผู้ดูแลเด็ก(ศึกษ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ศึกษ)	-	(๑๔,๕๖๐-๑๑,๕๖๐)	-	-	๓๕,๕๖๐
๒๙.	นางอรทัย บุญเกิด	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ศึกษ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ศึกษ)	-	(๒,๙๙๐-๑๑,๕๖๐)	-	-	๓๕,๕๖๐
๓๐.	นางสาวจริยา ภารสังข์	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ศึกษ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ศึกษ)	-	(๑๔,๕๖๐-๑๑,๕๖๐)	-	-	๓๕,๕๖๐
๓๑.	นางจรี อิมปากแพน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	ผู้ดูแลเด็ก(ศึกษ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ศึกษ)	-	(๓,๖๐๐-๑๑,๕๖๐)	-	-	๓๕,๕๖๐
๓๒.	นายบุตร จันทร์ทอง	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ศึกษ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ศึกษ)	-	(๑๔,๕๖๐-๑๑,๕๖๐)	-	-	๓๕,๕๖๐
๓๓.	นางสาววันดา ตั้งใส	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ศึกษ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ศึกษ)	-	(๒,๙๙๐-๑๑,๕๖๐)	-	-	๓๕,๕๖๐
๓๔.	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก(ศึกษ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ศึกษ)	-	(๑๔,๕๖๐-๑๑,๕๖๐)	-	-	๓๕,๕๖๐
๓๕.	ว่าง		-	ผู้ดูแลเด็ก(ศึกษ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ศึกษ)	-	(๓,๖๐๐-๑๑,๕๖๐)	-	-	๓๕,๕๖๐

ร.ร.	ชื่อ-สกุล	ข้อมูลการศึกษา	ก่อนจบอนุบาล			ก่อนจบอนุบาล			ก่อนจบอนุบาล			ก่อนจบ			หมายเหตุ
			เลขที่พัฒนา	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่พัฒนา	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตัว	เงินเก็บอื่น	เงินเดือน	เงินประจำตัว	เงินเก็บอื่น	
๓๓.	นายอนุวัฒน์ เงินขาว	มัธยมศึกษาตอนปลาย		ผู้ดูแลเด็ก(พี่กษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(พี่กษะ)	-	(๑๕,๕๐๐-๑๑,๕๗๐)	-	-	(๑๕,๕๐๐-๑๑,๕๗๐)	-	-	๓๕,๒๕๐ อบต.สมทบ
๓๔.	นายพัฒนา เงินศิริ	ครูศาสตร์บัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก(พี่กษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(พี่กษะ)	-	(๒,๙๕๐-๑๒)	-	-	(๑๕,๙๕๐-๑๑,๕๗๐)	-	-	๔๕,๘๕๐ อบต.สมทบ
๓๕.	นายอภิรักษ์ ทองท่าแพ	ครูศาสตร์บัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก(พี่กษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(พี่กษะ)	-	(๓,๘๒๐-๑๒)	-	-	(๑๕,๘๒๐-๑๑,๕๗๐)	-	-	๔๖,๖๕๐ อบต.สมทบ
๓๖.	ว่าง			ผู้ดูแลเด็ก(พี่กษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(พี่กษะ)	-	(๓,๘๘๐-๑๒)	-	-	(๑๕,๘๘๐-๑๑,๕๗๐)	-	-	๔๖,๖๕๐ อบต.สมทบ
๓๗.	นางสาวเกษร เพชรใส	ครูศาสตร์บัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก(พี่กษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(พี่กษะ)	-	(๑๕,๒๐๐-๑๑,๕๗๐)	-	-	(๑๕,๒๐๐-๑๑,๕๗๐)	-	-	๓๘,๗๐๐ เงินอุดหนุน(ว่างเดิม)
ศพด.บ้านหัวป่าขลุ่ย															อบต.สมทบ
๓๘.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก														
๓๙.	นางสาวจรัสรัตน์ โมลิโก	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๓	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๐.	นางสุณี เสนิม	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๓	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๑.	นางบุญศรีพรณ์ สุพรรณพงศ์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๓	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๒.	ว่าง		๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๓	ครู	-	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๓	ครู	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน(ว่างเดิม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ(พี่กษะ)															
๔๓.	น.ส.ภัทรี บางเดื่องกิจ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)		ผู้ดูแลเด็ก(พี่กษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(พี่กษะ)	-	(๑๕,๕๗๐-๑๑,๕๗๐)	-	-	(๑๕,๕๗๐-๑๑,๕๗๐)	-	-	เงินอุดหนุน
๔๔.	นางสุภา ประจง	ครูศาสตร์บัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก(พี่กษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(พี่กษะ)	-	(๓,๖๐๐-๑๒)	-	-	(๓,๖๐๐-๑๒)	-	-	๔๓,๒๐๐ อบต.สมทบ
๔๕.	นางสาวสุภาวดี ห่อทอง	ครูศาสตร์บัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก(พี่กษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(พี่กษะ)	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๖.	นางวันดี ทับวิเชียร	ครูศาสตร์บัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก(พี่กษะ)	-		ผู้ดูแลเด็ก(พี่กษะ)	-	(๑๖,๓๓๐-๑๑,๕๗๐)	-	-	(๑๖,๓๓๐-๑๑,๕๗๐)	-	-	๕๒,๓๒๐ อบต.สมทบ
พนักงานจ้างทั่วไป															
๔๗.	นายจิระศักดิ์ ปลอดอ่อน	มัธยมศึกษาตอนปลาย		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๔๘.	นางจันจิรา จานงจิตร	มัธยมศึกษาตอนปลาย		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-		ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
ศพด.วัดป่าระกัญไต้															
๔๙.	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก														
๕๐.	ว่าง		๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๓	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๕๓	ครู	คศ.๒	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน(ว่างเดิม)

ร.ร.	ชื่อ-สกุล	คุณสมบัติทางจิต	ข้อมูลเบื้องต้น			ข้อมูลเชิงลึก			ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม			ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม			หมายเหตุ
			เลขที่ตัวหนังสือ	ชื่อเล่น	วันเกิด	เลขที่ตัวหนังสือ	ชื่อเล่น	วันเกิด	เลขที่ตัวหนังสือ	ชื่อเล่น	วันเกิด	เลขที่ตัวหนังสือ	ชื่อเล่น	วันเกิด	
๕๑.	นางอรสา คำวนิจิตต์	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๖๑	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๖๑	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๖๑	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๖๑	ครู	คศ.๒	เงินอุดหนุน
๕๒.	นางบุศยากรณ์ ทองอุ่น	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๖๓	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๖๓	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๖๓	ครู	คศ.๒	๒๑๓๐๑๖๖๐๐๔๖๓	ครู	คศ.๒	เงินอุดหนุน
๕๓.	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)	ครูศาสตร์บัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		เงินอุดหนุน
๕๔.	นางเรไร มณีรัตน์	ครูศาสตร์บัณฑิต		ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)		๓๑,๕๖๐
๕๕.	น.ส.ภาณุจนา รอดขวัญ														๓๑,๕๖๐

๒. กองคลัง (๐๔)

๕๕.	น.ส.วิไลวรรณ วงศ์เมฆ	บ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๑๐,๙๖๐
๕๖.	นางกวิญญา ญานรัตน์	ศ.ศ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๕๐๙,๓๒๐
๕๗.	นางจิราภรณ์ ศรตะบัว	บ.บ.(บริหารธุรกิจ)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๕๖,๑๖๐
๕๘.	น.ส.จันทร์รัตน์ ลิขขาว	ปวส.(การบัญชี)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๐๗,๙๒๐
๕๙.	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ดูแลนิติ)	บ.บ.(บัญชี)		ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง			ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง			ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง			ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง		๒๑๘,๙๖๐
๖๐.	นางสาวสรिता ช่อผูก	อนุริญญา (บริหารงานทั่วไป)		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๑๖,๗๖๐
๖๑.	นางอัมมิกา หนูตะพังค์	บ.บ.บ.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๑๖,๗๖๐
๖๑.	นางอัมมิกา หนูตะพังค์	บ.บ.บ.		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๒๑๖,๗๖๐

๓. กองช่าง (๐๕)

๖๒.	นายสิทธิยา เงินศิริ	ท.บ.(เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๕๙,๕๒๐
๖๓.	-			นักบริหารงานช่าง	ป.ก.ช.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ป.ก.ช.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ป.ก.ช.	๒๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ป.ก.ช.	๓๕๕,๓๒๐

ที่	ชื่อ- นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	ครอบครัวต้นเดิม			ครอบครัวต้นใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่บัตรประจำตัว	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่บัตรประจำตัว	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตัว	เงินช่วยเหลือ	
๖๔.	นายภคิตชัย อินทนะโน	ปวส.(ช่างสำรวจ)	๒๑-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๒๑-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อาวุโส	๓๖๕,๕๘๐ (๓๐,๗๕๐*๑๒)	-	-	๓๖๕,๕๘๐
๖๕.	-	-	-	-	-	๒๑-๓-๐๕-๕๗๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานประปา	ปง./ชง.	๒๕๗,๗๐๐ (๒๔,๘๒๕*๑๒)	-	-	๒๕๗,๗๐๐ กำหนดเพิ่ม
๖๖.	พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) นายวิริยา คลอดเพ็ง	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๒,๕๒๐ (๑๕,๒๑๐*๑๒)	-	-	๑๕๒,๕๒๐
๖๗.	พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) นายสมรยา ช่วยเกื้อ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๒๒,๐๔๐ (๑๐,๑๗๐*๑๒)	-	-	๑๒๒,๐๔๐
๖๘.	นายสุพจน์ บัวเดช	ประถมศึกษา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๒๒,๐๔๐ (๑๐,๑๗๐*๑๒)	-	-	๑๒๒,๐๔๐
๖๙.	พนักงานจ้างทั่วไป นายณรงค์ชัย บัวบุญ	ปวส.(ช่างยนต์)	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๐.	นายอภิชาติ หนูคง	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๗๑.	ว่าง	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔.หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
๗๒.	ว่าง	-	๒๑ ๓ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๒๑ ๓ ๑๒ ๓๒๐๕ ๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๕,๖๑๐*๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลปำระกำ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรฐานนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๗๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลปำระกำ จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นให้การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเอง ให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลทันสมัยในการจัดบริหารสาธารณะที่ตรงกันความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกันไป ไม่ว่าจะเป็นมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีด

สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง(Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมในเขต การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๒.๑ การพัฒนาผู้บริหาร/พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง

- ๑) การฝึกอบรมและสัมมนาของสถาบันพัฒนาบุคลากร
- ๒) การศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาด้านวิสัยทัศน์
- ๓) ส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้สื่อออนไลน์ เช่นการอบรมผ่านระบบ e-learning
- ๔) การประชุมร่วมกันเพื่อมอบหมายงานและติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย
- ๕) การเข้าร่วมประชุม สัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาทักษะ การปฏิบัติงาน

๑๒.๒ การพัฒนาความชำนาญการ (สายผู้ปฏิบัติ)

- ๑) การฝึกอบรมและสัมมนา
- ๒) ส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้สื่อออนไลน์ เช่นการอบรมผ่านระบบ e-learning
- ๓) การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

๑๒.๓ การพัฒนาข้าราชการบรรจุใหม่/การเปลี่ยนสายงาน

- ๑) การให้ฝึกทดลองการ
- ๒) การปฐมนิเทศ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลปำระก่าได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม 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



รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
วันอังคารที่ ๒๓ เดือนมิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ

ผู้เข้าประชุม

๑. นายประเทือง ทองมี	ประธานกรรมการ
๒. นายสมโชค ศรีรอด	กรรมการ
๓. นายภักดี หนูทอง	กรรมการ
๔. นางสาววิไลวรรณ วงศ์เมฆ	กรรมการ
๕. นายสิทธิยา เงินศิริ	กรรมการ
๖. นายพิทยาพัฒน์ ทศนวิสุทธิ	กรรมการ/เลขานุการ
๗. นางสาวจรรยา รัตนวรรณ	ผู้ช่วยเลขานุการ

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑ เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๒ เรื่องรับรองรายงานการประชุมครั้งที่แล้ว
-ไม่มี-

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องพิจารณา

ประธาน ๓.๑ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
สวัสดีครับสำหรับการประชุมในวันนี้เป็นเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมการระ
ค่าใช้จ่ายในด้านการบริหารบุคคล ผมขอให้ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงรายละเอียดให้
คณะกรรมการ ได้รับทราบด้วยครับ

ผช.เลขานุการ ขอแจ้งรายละเอียดให้คณะกรรมการฯ ได้รับทราบ ดังนี้ ด้วยคณะกรรมการกลาง
ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้กำหนดหลักเกณฑ์การ บริหารงานบุคคลขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อ
เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของ
อปท. แต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วน
ท้องถิ่น และแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การ
บริหารส่วนตำบลป่าระกำ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ซึ่งจะต้องจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้นใหม่ โดยให้จัดส่งร่างแผน
อัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ในวันพุธที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๖
ณ ห้องประชุมอุทยานการเรียนรู้(CLP)เทศบาลนครศรีธรรมราช เพื่อประกาศใช้ให้ทันวันที่
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด องค์การบริหารส่วนตำบล
ป่าระกำ จึงได้มีคำสั่งที่ ๑๗๖/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้ง
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น โดย
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การ
บริหารส่วนตำบลป่าระกำ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายว่าด้วยสภา
ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายกำหนด แผนและขั้นตอนการกระจาย
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

/นโยบายน...

นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ และในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้มีหนังสือชักซ้อมจากสำนักงาน ก.จ.จ., ก.ท.จ., และ ก.อบต.จังหวัด นครศรีธรรมราชที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ โดยในเล่มแผนอัตรากำลัง ๓ ปี จะมีข้อมูลดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล
๒. วัตถุประสงค์
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
๑๐. แผนภูมิแสดงการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ประธานฯ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง จากที่ผู้ช่วยเลขานุการได้กล่าวมาข้างต้น วันนี้เราจึงจำเป็นต้องดำเนินการให้ร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ เป็นรูปธรรม โดยเริ่มจากบทที่ ๑ หลักการและเหตุผลในและบทที่ ๒ วัตถุประสงค์ บทที่ ๓ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีนั้น ผมขอให้ทางผู้ช่วยเลขานุการเป็นคนดำเนินการเนื่องจากเป็นไปตามหลักเกณฑ์และข้อระเบียบตามกฎหมายแล้ว แต่ในบทที่ ๔ เรื่องสภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนนั้น ผมขอให้คณะกรรมการช่วยกันพิจารณาประเด็นต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งจะต้องสอดคล้องกันแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ด้วย ดังนั้นจึงขอให้ปลัดตอบต. ชี้แจงอำนาจหน้าที่ภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาในช่วงระยะ ๓ ปี ข้างหน้าตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ อบต. พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา อบต. นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นในการพัฒนาตำบลปำระก้า ต้องดำเนินการและปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบ เพื่อเป็นข้อมูลให้คณะกรรมการฯ ช่วยกันวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างสมควรมีตำแหน่งใดบ้าง ระดับใด อยู่ในหน่วยงานใด จำนวนเท่าใด

นายสมโชค

เรามาเริ่มวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนภารกิจที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สามารถวิเคราะห์อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการ แบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การสาธารณูปการ
- (๔) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๕) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๖) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๗) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๘) การผังเมือง

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
- (๔) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๕) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
- (๖) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลจราจร และส่งเสริมหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
- (๕) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๓) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

/(๔) ให้มีและ...

- (๔) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๖) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๗) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๘) การท่องเที่ยว
- (๙) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) จัดให้มีและรักษาทางระบายน้ำ และรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๖. ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- (๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

ประธานฯ

- ไม่ทราบกรรมการท่านใดมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอีกหรือไม่ ถ้าไม่มีต้องไปตามแผนพัฒนาของ อบต. ป่าระกำ กำหนดยุทธศาสตร์ไว้อย่างไรบ้าง และมีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจหรือไม่ ขอเชิญปลัดฯ ชี้แจง รายละเอียดด้วย

นายสมโชค

-แผนพัฒนาของ อบต. ป่าระกำ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ การพัฒนา ไว้ ๖ ด้านด้วยกัน โดยมีวิสัยทัศน์ “ป่าระกำน่าอยู่ เศรษฐกิจมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง” ยุทธศาสตร์การพัฒนา ๖ ด้าน ดังนี้

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจ

๓. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๔. การพัฒนาแหล่งน้ำ

๕. การพัฒนาการเมืองการบริหารและศิลปวัฒนธรรม

๖. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โดยมีเป้าประสงค์ดังนี้

๑. ให้ชุมชนมีความเข้มแข็งประชาชนอยู่ดีมีสุข พึ่งตนเองได้ ด้วยวิถีชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง

๒. ส่งเสริม เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและพัฒนากลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง

๓. การคมนาคมสะดวก และเพิ่มประสิทธิภาพสาธารณูปโภค เช่นไฟฟ้า ประปา

๔. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรที่เพียงพอ

๕. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนโดยส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการเมือง การปกครอง ศิลปะวัฒนธรรม พร้อมทั้งมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารทางราชการแก่ประชาชนอย่างเป็นระบบ

๖. อนุรักษ์และสร้างจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ พัฒนาเส้นทางคมนาคม

๑.๒ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสาธารณูปโภคสาธารณูปการ

๑.๓ พัฒนาระบบไฟฟ้า

๑.๔ พัฒนาระบบประปา

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนเข้มแข็ง

๒.๑ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีแก่ประชาชน

๒.๒ ส่งเสริมกิจกรรมรณรงค์ ลด ละ เลิก ยาเสพติดและอบายมุข

๒.๓ ส่งเสริมการสาธารณสุข

๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานการศึกษาให้มีคุณภาพ

๒.๕ ส่งเสริมการเผยแพร่คุณธรรม จริยธรรมในสถานศึกษาและชุมชน

๒.๖ ส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนาวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๗ ส่งเสริมให้ผู้ด้อยโอกาสในสังคมและช่วยเหลือผู้เดือนร้อน

๒.๘ สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๙ สนับสนุนการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจ

๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง

๓.๒ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภาคเกษตรให้มีคุณภาพ

๓.๓ ส่งเสริมการผลิต ผัก ผลไม้ปลอดภัยและการเลี้ยงสัตว์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาแหล่งน้ำ

๔.๑ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคและการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาการเมือง การบริหารและศิลปวัฒนธรรม

๕.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการประชาคม

๕.๒ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการเมืองการปกครอง

๕.๓ พัฒนาบุคลากรพนักงานส่วนตำบลและสมาชิกสภาอบต.ให้มีความรู้ในการปฏิบัติงาน

๕.๔ จัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีประสิทธิภาพ

๕.๕ เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการแก่ประชาชน

๕.๖ ส่งเสริม อนุรักษ์ พัฒนาวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ รณรงค์และสร้างจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม

ต่อไปจะเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยและสถานการณ์ที่มีผลต่อการพัฒนา ตามหลัก

SWOT ตามแผนพัฒนามีดังนี้

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	จุดแข็ง (Strength) - การคมนาคม ถนนหนทาง พอที่จะใช้งานได้พอสมควร - มีแหล่งน้ำธรรมชาติและแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร - มีประปาหมู่บ้าน บ่อน้ำตื้น บ่อบาดาลไว้ใช้ในการอุปโภคบริโภค - มีไฟฟ้าสาธารณะ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิตพอสมควร	จุดอ่อน (Weakness) - ถนนหนทางยังไม่มีสภาพที่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุกเป็นหลุมเป็นบ่อการสัญจรไปมาไม่สะดวกเท่าที่ควร - ในบางช่วงฤดูกาลน้ำใช้ในการเกษตรมีไม่เพียงพอ - ระบบน้ำประปายังกระจายไม่ทั่วถึงตามความต้องการของประชาชน - น้ำประปาไม่ได้คุณภาพ
	โอกาส (Opportunity) - เนื่องจากมีถนนดิน หินคลุก อยู่จำนวนหนึ่งที่สามารถพัฒนาให้เป็นถนนคอนกรีตในอนาคต - ในพื้นที่มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและเพื่อการเกษตรที่สามารถบริหารจัดการเพื่อใช้ได้อย่างเพียงพอ - มีการขยายระบบประปาหมู่บ้านเพื่อให้ประชาชนสามารถใช้น้ำประปาได้อย่างสะดวกสบาย	อุปสรรค (Threat) - สภาพพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มบางส่วน ทำให้เกิดน้ำท่วมขังทำให้ถนนมีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ - งบประมาณไม่เพียงพอที่จะพัฒนาได้ตามความต้องการของประชาชน

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๒. ด้านเศรษฐกิจ	จุดแข็ง (Strength) - อาชีพการเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลักของประชาชนในการเสริมสร้างรายได้ - มีพืชเศรษฐกิจการเกษตรหลายชนิด เช่น ข้าว ปาล์ม พืชระยะสั้นสามารถปลูกหมุนเวียนได้ตลอดทั้งปี เช่น พริก พักทอง พักเขี้ยว	จุดอ่อน (Weakness) - สินค้าทางการเกษตรไม่มีคุณภาพ - ราคาผลผลิตทางการเกษตรกรรมตกต่ำ - ต้นทุนในการผลิตสูง - เมื่อเสร็จฤดูกาลเก็บเกี่ยวประชาชนมีการว่างงาน
	โอกาส (Opportunity) - ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพเสริม ให้กับผู้มีรายได้น้อยหรือว่างงาน - ฝึกอบรม พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานฯ ด้านต่าง ๆ - ส่งเสริมให้เกษตรกรมีการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรเพิ่มขึ้น	อุปสรรค (Threat) - ประชาชนขาดการรวมกลุ่มในการประกอบอาชีพเสริม - กลุ่มอาชีพที่มีอยู่ยังไม่เข้มแข็ง เท่าที่ควร - ปัญหาด้านการตลาดของกลุ่มเกษตรกร

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๓. ด้านสังคม ๓.๑ การศึกษา ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม	จุดแข็ง (Strength) - คนรุ่นใหม่มีความรู้ มีการศึกษาขั้นพื้นฐาน - ประชาชนให้ความสำคัญในการพัฒนาการศึกษา - ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของท้องถิ่น - มีบริการทางการศึกษานอกระบบเพื่อพัฒนาคุณภาพของคน - มีประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เป็นเอกลักษณ์สืบทอดมานาน - มีวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจและกิจกรรมของชุมชน - มีภูมิปัญญาท้องถิ่น ปราชญ์ชาวบ้าน	จุดอ่อน (Weakness) - คนบางกลุ่มยังขาดจริยธรรม คุณธรรม วินัยและความรับผิดชอบต่อสังคม - วัยหนุ่มสาว วัยแรงงานอพยพไปทำงานต่างท้องถิ่น ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นเด็กและผู้สูงอายุ ทำให้ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนา และการมีส่วนร่วมในบางกิจกรรม - วิถีสังคมเมืองเข้ามามีบทบาทในสังคมชนบท ทำให้ลดสังคมเอื้ออาทรตามวิถีชีวิตชนบท
	โอกาส (Opportunity) - พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ ทำให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น - มีโครงสร้างทางสังคมที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรชุมชน - ประชาชนมีค่านิยม ชอบการศึกษา แสวงหาความรู้ - มีการถ่ายโอนอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	อุปสรรค (Threat) - ค่านิยม การสื่อสารที่ไร้พรมแดนทำให้ประชาชนโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ยึดติดอยู่กับวัตถุนิยมและการบริโภคที่ฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๓. ด้านสังคม ๓.๒ การสาธารณสุข	จุดแข็ง (Strength) - คุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวมดีขึ้นบริการสาธารณสุขมูลฐานอยู่ในระดับค่อนข้างดี - การให้บริการทางด้านสาธารณสุขทั่วถึงครอบคลุมทุกกลุ่ม - มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน ๒ แห่ง - มีการรณรงค์ป้องกันโรคติดต่อ - มีอาสาสมัครที่มีความรู้ ความสามารถ อาสาพัฒนาระบบสาธารณสุขชุมชน	จุดอ่อน (Weakness) - การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคเอดส์และโรคอื่น ๆ รวมทั้งยาเสพติด - ประชาชนบางกลุ่มไม่สนใจในการดูแลสุขภาพของตนเอง ขาดการป้องกันตนเองจากโรคร้ายต่าง ๆ - โรงพยาบาลที่มีความพร้อมด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยอยู่ห่างไกล
	โอกาส (Opportunity) - ได้รับความร่วมมือ การรักษาพยาบาลที่เกินขีดความสามารถ ของ อบต. จากโรงพยาบาลอำเภอ	อุปสรรค (Threat) - การป้องกันโรคติดต่อบางชนิด เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออกไม่สามารถทำได้ครอบคลุมทั้งตำบล

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๓. ด้านสังคม ๓.๓ การพัฒนาชุมชน สวัสดิการ กีฬา และนันทนาการ	จุดแข็ง (Strength) - มีลานกีฬา สนามฟุตบอล ให้เยาวชนได้ออกกำลังกายเสริมสร้างให้ร่างกายแข็งแรง ลดปัญหาด้านยาเสพติด - องค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา	จุดอ่อน (Weakness) - ปัญหาของชุมชน เช่น ปัญหาวัยรุ่นหันเหไปเสพยาเสพติด เยาวชนขาดความรู้ในการดูแลตนเอง - สถานที่ออกกำลังกาย วัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายยังมีไม่เพียงพอ
	โอกาส (Opportunity) - องค์กรชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการให้คนชุมชนด้วยกันเอง - ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสได้รับการดูแลจากชุมชน	อุปสรรค (Threat) - ขาดเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบโดยตรง - ขาดงบประมาณในการก่อสร้างสนามกีฬาและแหล่งนันทนาการในชุมชน

สาขาการพัฒนา	ปัจจัยภายใน	ปัจจัยภายนอก
๔. ด้านองค์กร การเมือง การบริหาร	จุดแข็ง (Strength) - มีประชาธิปไตยและการกระจายอำนาจ สู่อบต. มากขึ้น - ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ที่พึงมีพึงปฏิบัติ - ประชาชนและชุมชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น - ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ - มีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล - ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน	จุดอ่อน (Weakness) - ประชาชนบางกลุ่มยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานของ อบต. - ขาดการแนะนำ ประชาสัมพันธ์ ด้านข้อมูลข่าวสารและกิจการของ อบต.
	โอกาส (Opportunity) - ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารของอบต. อย่างสม่ำเสมอ - มีการตรวจสอบการบริหารงานของ อบต. ตลอดเวลา - อบต. สามารถให้บริการได้ตรงตามความต้องการของประชาชนมากขึ้น	อุปสรรค (Threat) - งบประมาณที่มีอย่างจำกัดทำให้การบริการประชาชนไม่ครอบคลุมทุกปัญหา - ความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเรื่องของโครงสร้างพื้นฐานทำให้ต้องจัดสรรงบประมาณมากกว่าส่วนอื่น

ประธาน ฯ - จากที่ปลัดวิเคราะห์ฯ ไม่ทราบกรรมการท่านอื่นมีความเห็นเพิ่มเติมอีกหรือไม่
 ที่ประชุมฯ มีมติเห็นชอบตามที่ปลัดอบต.เสนอ
 ประธานฯ ต่อบุคลากรช่วยเลขานุการสรุปอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันขององค์การบริหารส่วนตำบล
 ป่าระกำ

ผช.เลขานุการฯ ด้วยอบต.ป่าระกำ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่ง
 ส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดอบต./กองคลัง/กองช่าง/หน่วย
 ตรวจสอบภายใน มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๗ อัตรา ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดอบต.)	๑	๑	๑	-	-	-	ชรก.ถ่ายโอน
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดอบต.)	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดอบต. (๑๑)							
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)							
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)							เงินอุดหนุน(ว่าง๓)
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป							
ยาม	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอโศกศาสนาราม							
ครู	๗	๗	๗	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)							
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวป่าขลุ							
ครู	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)							
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๔	๔	๔	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป							
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าระกำใต้							เงินอุดหนุน (ว่าง ๑)
ครู	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ)							
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	๒	๒	-	-	-	
กองคลัง (๑๔)							
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ)							
ผู้ช่วยนักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	-	-	-	

/กองช่าง...

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองช่าง (๐๕)							
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)							
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)							
พนักงานผลิตน้ำประปา	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป							
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑	๑		+๑	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)							
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	๖๖	๖๗	๖๗	-	+๑	-	

ซึ่งในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ จังหวัดนครศรีธรรมราช แจ้งชักชวนให้อปท.สามารถกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้เฉพาะกรณีที่อัตรากำลัง ไม่เป็นไปตามโครงสร้างเท่านั้น และอบต.ป่าระกำ มีส่วนราชการในกองช่างที่ไม่เป็นไปตามโครงสร้าง ตามประกาศ อ.อบต.เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ข้อ ๒ การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญฯ โดยการกำหนดสำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา และในกองช่างของ อบต.ป่าระกำ มีตำแหน่งนายช่างโยธา อาวุโสจำนวน ๑ อัตรา ซึ่งไม่เป็นไปตามโครงสร้าง คือจะต้องกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการเพิ่มจำนวน ๑ อัตรา เช่น ตำแหน่งวิศวกรโยธา หรือนักจัดการงานช่าง และอีกตำแหน่งจะเป็นประเภทวิชาการหรือประเภททั่วไปก็ได้เช่นกันคะ รวมต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครึ่งนี้เป็น ๒ อัตรา หากต้องการให้เป็นไปตามโครงสร้างดังกล่าว

ประธานฯ
นายสิทธิยา

กรณีนี้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีความคิดเห็นเป็นอย่างไบ้างครับ
กระผมเห็นด้วย ว่าเห็นควรกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา เพิ่มอีกสัก ๑ อัตราครับเนื่องจากกองช่างมีลักษณะงาน ปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้กองช่างปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นด้วย ส่วนอีกตำแหน่ง ผมเห็นว่าน่าจะกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เนื่องจากอบต.ป่าระกำมี ประปาหมู่บ้านทั้งสิ้น ๑๓ ตัว ซึ่งจำเป็นต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เพื่อปฏิบัติงานในด้านการประปาครับ

ประธานฯ
ที่ประชุม

ผมเห็นด้วยที่ผู้อำนวยการกองช่างเสนอ ที่ประชุมเห็นเป็นอย่างไบ้างครับ
มีมติเห็นชอบเป็นเอกฉันท์ให้กำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธาปฏิบัติการ/ชำนาญการ เพิ่มจำนวน ๑ อัตรา และกำหนดตำแหน่ง เจ้าพนักงานประปา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา

- ผช.เลขานุการฯ ขออนุญาตชี้แจงอีกประเด็นคะ ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท.จ. และก.อบต.จังหวัดที่ นศ ๐๐๒๓.๒/ว ๒๕๖๐ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้กำหนดให้อปท.ที่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทุกแห่ง กำหนดตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา และจะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเท่านั้น
- ที่ประชุม เห็นชอบเป็นเอกฉันท์
- ประธาน ประเด็นต่อไปมีอะไรอีกบ้างครับ
- ผช.เลขานุการฯ ขออนุญาตคะ ส่วนต่อไปก็จะเป็นการคิดภาระค่าใช้จ่ายในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ คะ ว่ามีภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นเป็นจำนวนเท่าไร และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วยคะ
- ประธาน สรุปในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ มีการกำหนดตำแหน่งสายวิชาการจำนวน ๑ อัตรา คือ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ และมีการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๓ อัตรา ประจำศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหัวป่าขลุ่ย/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพตศาสนาราม/ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดป่าระกำได้ และจะต้องคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีด้วย ถูกต้องไหมครับ
- ที่ประชุม ค่ะ/ครับ
- ประธานฯ ผู้ช่วยเลขานุการพอจะประมาณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ได้หรือไม่
- ผช.เลขานุการ - ได้คะ เนื่องจากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายจะใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เพื่อใช้เป็นฐานการคำนวณโดยมีภาระค่าใช้จ่ายดังนี้คะ
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เป็นเงิน ๕๐,๑๔๖,๐๐๐ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานในการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ดังนี้คะ
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ = ๕๒,๖๕๓,๓๐๐
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ = ๕๕,๒๘๕,๙๖๕
- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ = ๕๘,๐๕๐,๒๖๓
- จากการคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ สรุปได้ดังนี้คะ
- | | | |
|-------------------------|----------------------|---------------------|
| ภาระค่าใช้จ่ายฯ ปี ๒๕๖๗ | จำนวน ๑๑,๙๔๕,๖๙๔ บาท | คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖๙ |
| ภาระค่าใช้จ่ายฯ ปี ๒๕๖๘ | จำนวน ๑๒,๔๑๐,๔๐๙ บาท | คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๔๕ |
| ภาระค่าใช้จ่ายฯ ปี ๒๕๖๙ | จำนวน ๑๒,๘๘๗,๙๕๘ บาท | คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๐ |
- ประธาน - จากที่ผู้ช่วยเลขานุการชี้แจง ไม่ทราบกรรมการท่านอื่นจะเสนออะไรเพิ่มเติมหรือไม่

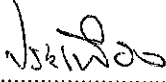
- มติที่ประชุม ไม่มี
- ประธานฯ บทต่อไปมีเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากร ผมขอให้ท่านปลัดชี้แจงแนวทางการพัฒนาบุคลากรครับ
- ปลัดอบต. - แนวทางการพัฒนาบุคลากรก็จะเน้นให้แต่ละคนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ และทักษะการปฏิบัติงาน อาจจะผ่านการฝึกอบรม ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การสอนงาน การศึกษาดูงาน การศึกษาระเบียบข้อกฎหมายต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง
- ประธานฯ ถ้าอย่างนั้นขอมอบให้ทางผู้ช่วยเลขานุการ สรุปแนวทางการพัฒนาบุคลากร
- มติที่ประชุม เห็นชอบตามที่เสนอ
- ประธาน ต่อไปเป็นเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล ขอเชิญผู้ช่วยเลขานุการชี้แจงรายละเอียดครับ
- ผ.ล.เลขานุการ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ได้มีประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ เรื่อง มาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ ลงวันที่ ๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตนไว้ว่า พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวก และให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้
๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตัว และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
 ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ หากมีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดทางวินัย โดยทางบริหารงานบุคคลจะแจ้งเวียนให้ทุกคนทราบอีกครั้งหนึ่ง
- ประธาน - ไม่ทราบกรรมการท่านอื่นมีอะไรเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอลือการประชุม และมอบเลขานุการ/ผู้ช่วยเลขานุการ รวบรวมจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ รายละเอียดให้เป็นไปตามข้อมูลในการประชุมในวันนี้เพื่อนำเสนอ ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้ความเห็นชอบต่อไป

เลิกประชุม

๑๒.๓๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้บันทึกรายงานการประชุม
(นางสาวจรรยา รัตนวรรณ)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายสมโชค ศรีรอด)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าระกำ
กรรมการ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายประเทือง ทองมี)
ประธานกรรมการ