

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน
อำเภอท่าช้าง จังหวัดเพชรบุรี

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๕
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ.....	๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๑๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๑
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๒๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๒๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง.....	๓๐

ภาคผนวก

รายงานการประชุม

สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน ที่๑๑๖/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๐

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงานและปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง มากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียนสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน

๓.กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลมติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน รวมถึงสภาพปัญหาความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน มีความครบถ้วน อันจะทำให้สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่โดยคำนึงถึงพื้นฐานและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมบางส่วนยังไม่สะดวก ถนนในหมู่บ้านบางสายเสียหาย
- ๑.๒ ปัญหาไฟฟ้าและแสงสว่างไม่ทั่วถึง (บางแห่งไฟฟ้าเกิดการชำรุดยังไม่ได้ซ่อมแซม ขาดแคลนอุปกรณ์ในการซ่อมบำรุง)
- ๑.๓ ปัญหาขาดแคลนน้ำในฤดูแล้ง เป็นแหล่งที่ปลายน้ำ น้ำจากการชลประทานมาถึงช้าและมีปริมาณไม่เพียงพอ คูคลองหลายสายตื้นเขิน มีวัชพืชมาก
- ๑.๔ ปัญหาพื้นที่การเกษตรได้รับความเสียหายจากน้ำเค็ม ประตุน้ำชำรุดเสียหาย บางพื้นที่ไม่มีประตุน้ำ ประชาชนไม่ดูแลการเปิด-ปิดประตุน้ำ และเป็นพื้นที่ปลายน้ำของการชลประทาน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตร ขาดพันธุ์พืชที่เหมาะสม ขาดแคลนน้ำในการทำการเกษตร ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ
- ๒.๒ เกษตรกรนิยมใช้ปุ๋ยเคมีซึ่งมีราคาแพง ขาดความรู้ในการทำปุ๋ยอินทรีย์ชีวภาพ
- ๒.๓ ปัญหาการว่างงานและมีรายได้น้อย ซึ่งไม่มีความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพเสริม และขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ

๓. ด้านสังคม

- ๓.๑ ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย มีการขโมยสิ่งของเครื่องใช้ในการประกอบอาชีพ และขาดความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

- ๔.๑ ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๔.๒ ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนไม่ทั่วถึง (หอกระจายข่าว/เสียงตามสายชำรุด)
- ๔.๓ ประชาชนยังขาดความเข้าใจเกี่ยวกับการเสียภาษี การบังคับใช้ข้อบัญญัติฯ ยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ ปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งพื้นที่ราบลุ่มชายฝั่งทะเลเกิดการกัดเซาะชายฝั่ง และไม่มีแนวป้องกันการกัดเซาะ
- ๕.๒ ประชาชนไม่มีความรู้และไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์และจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านสาธารณสุข

- ๖.๑ ปัญหาด้านสุขภาพประชาชนในพื้นที่เป็นกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชาชนในชุมชน ได้แก่ โรคความดันโลหิต โรคเบาหวาน ฯลฯ และปัญหาที่สำคัญประชาชนบางรายไม่เข้ารับการตรวจคัดกรองหรือตรวจสุขภาพประจำปี

๗. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ๖.๑ ปัญหาการไม่ให้ความสำคัญในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและการส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.๒ การส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ต่อเนื่อง ไม่มีผู้สืบทอดองค์ความรู้

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค

จุดแข็ง	จุดอ่อน
๑. สภาพพื้นที่เป็นที่ราบชายฝั่งทะเลและที่ราบลุ่มทำให้มีความหลากหลายในการประกอบอาชีพ ๒. ผู้นำมีความเข้มแข็ง ๓. มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการอื่นในพื้นที่อยู่เสมอ	๑. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาตามความต้องการของประชาชน ๒. โครงสร้างของบุคลากรในความรับผิดชอบงานต่างๆ ยังไม่ครบทุกตำแหน่ง ๓. ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ๔. บุคลากรยังขาดทักษะความคิดริเริ่มในการเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ

โอกาส	อุปสรรค
๑. มีเส้นทางคมนาคมขนส่งเลียบเมืองที่เชื่อมต่อจากจังหวัดสมุทรสงครามถึงอำเภอชะอำ ๒. มีพื้นที่ชายทะเล เป็นการสร้างโอกาสให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการท่องเที่ยว	๑. การปฏิบัติงานยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างคล่องตัว เนื่องจากติดขัดในเรื่องระเบียบกฎหมายต่างๆ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่น โดยมีอำนาจหน้าที่ให้บริการสาธารณะและเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน ซึ่งกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีการบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการจัดการศึกษา
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๕) การส่งเสริมกีฬา

- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๗) การป้องกันโรคและควบคุมโรคติดต่อ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- (๓) การผังเมือง
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๗) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล
- (๘) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๕) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๖) การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามนโยบายของรัฐบาล

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๔) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๔) การให้บริการเอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๗. การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๘. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด
๙. การส่งเสริมการเกษตร

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๔. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๕. ส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๖. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๗. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนา อบต.

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๑ อัตรากำลังประจำ จำนวน...-

อัตรากำลังงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน...-...อัตรากำลังงานจ้างตามภารกิจ(โดยให้แยกประเภทด้วย) จำนวน...๖...อัตรากำลังงานจ้างทั่วไป จำนวน...-...อัตรากำลังรวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน.. ๒๗อัตรากำลัง แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ.....และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ โดยเป็นข้าราชการจำนวน...-...อัตรากำลังงานจ้าง จำนวน...-...อัตรากำลัง เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ...ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป (หากมีการลดจำนวนบุคลากรก็ต้องให้เหตุผลประกอบในการชี้แจงไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ด้วย)

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน องค์ประกอบส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ ขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน กำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามที่มีอยู่ เดิมประกอบด้วย สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เพื่อให้ภารกิจอำนาจ หน้าที่ต่างๆ ในการให้บริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายได้อย่าง ครบคลุมและมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ บริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานการอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานการประชุม - งานเลขานุการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบังคับตำบลของ อบต. - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ฯลฯ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟูและบรรเทา - งานดับเพลิงและกู้ภัย - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ฯลฯ 	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ บริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ - งานบริหารงานบุคคล - งานการเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานการตรวจสอบภายใน - งานกิจการสภา - งานการอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานการประชุม - งานเลขานุการ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานข้อบังคับตำบลของ อบต. - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย ฯลฯ <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟูและบรรเทา - งานดับเพลิงและกู้ภัย - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย ฯลฯ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณรายรับรายจ่าย ประจำปี - งานตรวจสอบหลักฐานเกี่ยวกับการเงิน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๒ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่าและรายได้อื่นๆ - งานพัฒนาปรับปรุงรายได้งานควบคุมกิจการค้าและค่าประกัน - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบกิจการค้า - งานตรวจสอบและประเมินภาษี - งานการนำส่งเงินรายได้ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๓งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ (การจัดหา จัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซม และการบำรุงรักษา) - งานการจัดทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ - งานการเก็บเอกสารสำคัญหลักฐาน รวมถึงเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับพัสดุ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย 	<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการจัดตั้งงบประมาณรายรับรายจ่าย ประจำปี - งานตรวจสอบหลักฐานเกี่ยวกับการเงิน - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๒ งานพัฒนาจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่าและรายได้อื่นๆ - งานพัฒนาปรับปรุงรายได้งานควบคุมกิจการค้าและค่าประกัน - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานออกหมายเรียกและหนังสือเชิญพบกิจการค้า - งานตรวจสอบและประเมินภาษี - งานการนำส่งเงินรายได้ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย <p>๒.๓งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ (การจัดหา จัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย การเก็บรักษา การซ่อมแซม และการบำรุงรักษา) - งานการจัดทำบัญชีและทะเบียนพัสดุ - งานการเก็บเอกสารสำคัญหลักฐาน รวมถึงเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับพัสดุ - งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรืองานที่ได้รับมอบหมาย 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานแหล่งน้ำ - งานงบประมาณการราคาก่อสร้าง - งานอาคารสถานที่ - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภค - งานด้านการระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานด้านการขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานการควบคุมแนวถนน ทางสาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์ - งานการควบคุมการก่อสร้างให้เป็นไปตามผังเมืองรวม - งานสวนสาธารณะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานแหล่งน้ำ - งานงบประมาณการราคาก่อสร้าง - งานอาคารสถานที่ - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานด้านการระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานด้านการขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานการควบคุมแนวถนน ทาง สาธารณะและที่ดินสาธารณะประโยชน์ - งานการควบคุมการก่อสร้างให้เป็นไปตามผังเมืองรวม - งานสวนสาธารณะ - งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย 	
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานประถมศึกษา - งานศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - บริหารทั่วไป 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนและวิชาการ - งานศึกษาปฐมวัย - งานศึกษาขั้นพื้นฐาน <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - กิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - การศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - บริหารทั่วไป 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลปีกเตียน วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่า ปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๑

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลัง	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม (+)/ลด(-)	หมายเหตุ
------------	----------------	---	-----------------	----------

	(เดิม)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(-ว่าง-)
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	-	-	-	(-ว่าง-)
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	๑	๑	๑	-	-	-	(-ว่าง-)
กองคลัง (๐๒)								
ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	-	๑	๑	๑	-	-	-	(-ว่าง-)
นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	(-ว่าง-)
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	(-ว่าง-)
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑	-	-	-	(-ว่าง-)

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า	เพิ่ม (+)/ลด(-)	หมายเหตุ
------------	--------------------	---	-----------------	----------

	(เดิม)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองช่าง (๐๓)								
ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	-	๑	๑	๑	-	-	-	(-ว่าง-)
นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑				
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	-	-	-	(-ว่าง-)
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น	-	๑	๑	๑	-	-	-	(-ว่าง-)
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	๑	๑	๑	-	-	-	(-ว่าง-)
ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ. ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก (ค.ศ. ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๘	๒๘	๒๘	๒๘	-	-	-	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ๒๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี
-----	---------	-------	-----------	-----	-----------------------

		(คน)	คนละ		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑.	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๒๔,๐๑๐	๓๓๖,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
	สำนักปลัด						
๒.	นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑๘,๔๗๐	๒๖๓,๖๔๐	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๐๔๐
๓.	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๒๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐
๔.	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	๑	๒๑,๑๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐
๕.	นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	-	-	-	-
๖.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	๑	๑๙,๑๖๐	๒๒๙,๙๒๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐
๘.	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	๑	๑๔,๐๓๐	๑๖๘,๓๖๐	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๙๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๕๖๐	๑๓๘,๗๒๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๑๐.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑๐,๖๐๐	๑๒๗,๒๐๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐
๑๑.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑๐,๖๐๐	๑๒๗,๒๐๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐
๑๒.	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑๑,๖๗๐	๑๔๐,๐๔๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๑๓.	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๔.	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	-	-	-	-	-
	กองคลัง						
๑๕.	ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น	-	-	-	-	-	-
๑๖.	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ	๑	๒๑,๘๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๘,๖๔๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐
๑๗.	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	-	-	-	-
๑๘.	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๑๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-	-

๙.ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ต่อ)

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ๒๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน	เงินเดือน	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี
-----	---------	-------	-----------	-----	-----------------------

		(คน)	คนละ		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
	กองช่าง						
๒๐.	ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	๑	-	-	-	-	-
	นายช่างโยธาชำนาญงาน	๑	๒๔,๒๗๐	๒๙๑,๒๔๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๐,๙๒๐
๒๑.	นายช่างโยธาปฏิบัติงาน	๑	๑๘,๑๘๐	๒๑๘,๒๘๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๒.	ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑๐,๒๖๐	๑๒๓,๑๒๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐
๒๓.	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	-	-
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม						
๒๔.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ระดับต้น	-	-	-	-	-	-
๒๕.	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	-	-	-	-	-	-
๒๖.	ครู ค.ศ.๑	๑	-	-	-	-	-
๒๗.	ครู ค.ศ. ๑	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๒๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๑,๔๗๐	๑๓๗,๖๔๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐
	รวม	๑๘	๒๕๐,๓๙๐	3,132,480	115,920	118,560	121,560

๒) ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่ง เพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
	-	-	-	-	-

๓) ปี ๒๕๖๒ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำระดับ ๒ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง ระดับ ๕ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
	-	-	-	-	-

๔) ปี ๒๕๖๓ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น - ตำแหน่ง - อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำระดับ ๓ (๑)	เงินเดือนขั้น สูง ระดับ ๖ (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ $(๑) + (๒) / ๒ \times ๑๒$
	-	-	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรได้แก่พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างในสังกัดซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียนไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือประชุมสัมมนา หรือประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้นเพื่อพัฒนาทักษะ ความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำ ปรีกษาจากผู้กำกับดูแลหน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๓. จัดให้มีการศึกษาดูงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นหรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๕. ส่งเสริมสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานให้คุ้มค่าขึ้น

๖. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบ นอกกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถ ประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

๗. ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน จึงขอกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน เพื่อให้พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียนทุกคนมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาลโดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการดังนี้

- (๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- (๓) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์และรับผิดชอบ
- (๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

- (๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- (๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- (๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- (๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานรักษามาตรฐานมีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
- (๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- (๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพุดิตตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้

น่าอยู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน ต้องจงรักภักดีต่อชาติศาสนา และพระมหากษัตริย์

๒. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

๓. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๔. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน ต้องไม่ประพุดิตตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๕. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พุ่เทศติปัญญา ความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๖. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๗. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีอัธยาศัย

๘. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้อต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทุกที่ที่ขอ

๑๐. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน ต้องไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตามตลอดจนไม่รับของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียนหรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่าง ๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๑๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพมีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงานและไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

ภาคผนวก

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนาท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างตำแหน่งใด สายงานใด ระดับใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างไปในแนวทางใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน เพื่อให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงาน ตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งยังสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘-๒๕๖๐ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน ในการรับการถ่ายโอนภารกิจ การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล และสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์การบริหารส่วนตำบลปึกเตียน

ภาคผนวก