

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

(ปรับปรุงครั้งที่ ๒)



องค์การบริหารส่วนตำบลปรางบุรี
อำเภอปรางบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

งานบริหารงานบุคคล

โทร./โทรสาร. ๐๓๒ - ๖๒๒๙๔๗

www.tambonpranburi.go.th

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรีได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 โดยมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 2) เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานที่เหมาะสม มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
➤ หลักการและเหตุผล	1 - 4
➤ วัตถุประสงค์	4 - 5
➤ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	5
➤ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	6 - 7
➤ ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	8 - 14
➤ ภารกิจหลักและภารกิจรอง	15
➤ สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	15 - 16
➤ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	16 - 19
➤ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	20 - 25
➤ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	26 - 29
➤ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	30
◆ โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.	31
◆ โครงสร้างของกองคลัง	32
◆ โครงสร้างของกองช่าง	33
◆ โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	34
◆ โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม	35
➤ บัญชีแสดงการจัดคนสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่	36 - 40
➤ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	41
➤ ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	41

1.

หลักการและเหตุผล

1.1 การบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) เป็นมิติหนึ่งที่หลายๆ คนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก ซึ่งหัวใจสำคัญคือ การกระจายอำนาจการบริหารไปยังผู้บริหาร หรือที่เราเรียกว่า “Let the manager manages”

การบริหารงานบุคคลก็เป็นส่วนหนึ่งที่ผู้บริหารควรทราบ ซึ่งเทคนิคและวิธีการในการบริหารงานบุคคลใหม่ๆ มักมีออกมาให้เห็นเสมอโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่องค์กรควรจะได้รับ การวางแผนกำลังคนเป็นเทคนิคหนึ่งที่สอดคล้องกับการบริหาร/การจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้เป็นอย่างดี เนื่องจากจะช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านบุคคลและยังเป็นการสร้างความชัดเจนให้กับการวางแผนการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะป็นในระยะสั้นหรือระยะยาวได้เป็นอย่างดีด้วย แนวคิดที่จะทำให้องค์กรมีความมั่นคงในด้านกำลังคน (Manpower/workforce Stability) นั้นมีอยู่สองประการ ได้แก่

(1) ความพยายามเตรียมความพร้อมในด้านกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานที่มีความยากและท้าทาย โดยอาจจะมีการวางแผนระบบจูงใจที่อาจจะทำให้คนที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่หลากหลายอยู่กับองค์กร และสามารถรองรับความต้องการของผู้บริหารในการใช้งานคนกลุ่มนี้ได้ตลอดเวลา

(2) การเตรียมความพร้อมในการป้องกันการขาดกำลังคน หรือการสูญเสียกำลังคนในองค์กร เนื่องจากจะทำให้เกิดการขาดความมั่นคงในด้านกำลังคน ซึ่งในประการนี้นั้น องค์กรจะทราบดีว่าในแต่ละสายอาชีพ จะมีรอบการเปลี่ยนผ่าน หรือ การหมุนเวียนการเข้าออกของคนในสายอาชีพนั้น ซึ่งผู้เชี่ยวชาญใช้คำว่า วัฏจักรสายอาชีพ (Career life cycle) เมื่อไร จำนวนเท่าใด และตลาดแรงงานใดที่จะหาคนในสายอาชีพนั้นได้ดีที่สุด สำหรับการวางแผนกำลังคนนั้นปัจจัยต่างๆ ที่อาจคำนึงถึงได้แก่

(2.1) ปัจจัยด้านการจ้างพนักงานในองค์กร โดยส่วนใหญ่จำนวนพนักงานนั้นจะถูกเก็บไว้ในฐานข้อมูลขององค์กรอยู่แล้ว การทราบจำนวนพนักงานทั้งหมดหรือการ Update ข้อมูลนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดสัดส่วนกำลังคนโดยอาจใช้สูตรต่างๆ ในการแทนค่าในแต่ละแผนกได้ อีกทั้งยังรู้ขนาดกำลังคนในแต่ละแผนกว่ามีมากหรือน้อยรวมทั้งมีแนวโน้มจะขาดกำลังคนหรือไม่

(2.2) ปัจจัยด้านอายุของพนักงานในองค์กร การทราบอายุส่วนใหญ่ของพนักงานในแต่ละฝ่ายจะทำให้ผู้บริหารทราบว่าจะมีพนักงานจำนวนเท่าไรที่จะเกษียณอายุ หรือ คิดจะลาออก โดยเฉพาะหากมีข้อมูลมาในอดีตว่าสายงานไหนมีการออกจากงานของพนักงานในช่วงอายุเท่าใด จะทำให้ผู้บริหารสามารถประเมินได้ว่าจะขาดกำลังคนเท่าไร และจะต้องเตรียมหากำลังคนเพื่อมาทดแทนเมื่อใดและจำนวนเท่าไรและตลาดแรงงานไหน

(2.3) ปัจจัยด้านสายงานที่มีความขาดแคลน การที่ผู้บริหารทราบว่าหากำลังคนในสายงานที่มีความขาดแคลนได้จากที่ใดและตลาดแรงงานแหล่งใดมีคนที่ต้องการมากที่สุด จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบเป็นอย่างมากเนื่องจากจะสามารถหาคนที่ต้องการได้ก่อนเวลาที่มีความขาดแคลน

(2.4) ปัจจัยด้านจำนวนพนักงานโดยรวมที่ลาออกจากองค์กรในแต่ละปี การที่ผู้บริหารทราบโดยเฉลี่ยแล้วองค์กรจะขาดกำลังคนเท่าไรในแต่ละปีนั้นจะทำให้ผู้บริหารสามารถที่จะประเมินงบประมาณล่วงหน้าได้ว่าจะต้องใช้งบประมาณจำนวนเท่าใดในการจ้างคนที่องค์กรมีความต้องการเพิ่มขึ้น

(2.5) ปัจจัยด้านการสูญเสียกำลังคนโดยเฉลี่ยในแต่ละปีปัจจัยนี้ถือเป็นข้อที่สำคัญปัจจัยหนึ่งเนื่องจากจะทำให้ผู้บริหารทราบคร่าวๆ ได้ว่าในแต่ละปีฝ่ายไหนที่มีความจำเป็นจะต้องเตรียมกำลังคนเป็นอันดับแรกและฝ่ายไหนที่ต้องมีการเตรียมกำลังคนเป็นฝ่ายสุดท้าย ทั้งนี้จะทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดแผนการขาดแคลนกำลังคน รวมถึงการหาตลาดที่สามารถหากำลังคนประเภทนั้นมาทดแทนได้ล่วงหน้า

สำหรับการวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการในการพยากรณ์จำนวนคน การพัฒนาคนในองค์กร การใช้คนและการควบคุมคน โดยที่องค์กรจะต้องมั่นใจว่าองค์กรมีปริมาณคน มีคนที่มีคุณสมบัติคุณภาพและคุณลักษณะตามที่ต้องการในหน่วยงานต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสมและในเวลาที่ต้องการรวมทั้ง ต้องมีวิธีการใช้คนเหล่านั้นให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์กร ซึ่งตามแนวคิดของ Patten ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนการทดแทน การวิเคราะห์การออกจากงานของแรงงาน การกำหนดวิธีการที่จะใช้ในการวางแผนอาชีพสำหรับคนงาน การพัฒนาตัวแบบสำหรับการวางแผนคัดเลือกและการเลื่อนตำแหน่งคนงานและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายค่าจ้างกับการคัดเลือกคนเข้าทำงาน

2. การวางแผนกำลังคน คือ การวางแผนบุคคล (Personal Planning) มีขอบเขตครอบคลุมกิจกรรมทั้งหมดของหน่วยงาน ได้แก่ การเลือกสรร การบรรจุ การฝึกอบรม การศึกษา การบริหารเงินเดือนและค่าจ้าง ความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และอื่นๆ

3. การวางแผนกำลังคน คือ นโยบายด้านกำลังคนและการจ้างงานเมื่อพิจารณาในแง่เศรษฐกิจตามกรอบนี้จะวัดในเชิงปริมาณและคุณภาพของกำลังแรงงานของชาติ การวางแผนตามความหมายนี้จะมองในแง่โครงสร้างของประชากรและผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติและกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการคาดการณ์ด้านอาชีพอุตสาหกรรมและแรงงาน รวมทั้งการวิเคราะห์ผลกระทบต่อเนื่องที่จะเกิดจากการทดแทนแรงงานคนด้วยเครื่องจักร

4. การวางแผนกำลังคนเป็นกระบวนการที่ทำให้องค์กรหนึ่งสามารถที่จะมีบุคคลและประเภทของบุคคลในปริมาณที่ถูกต้องเหมาะสม ในแหล่งที่ถูกต้อง ในเวลาที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์และประหยัดสูงสุดสำหรับความสำคัญของการวางแผนกำลังคนนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

4.1 การวางแผนกำลังคนทำให้องค์กรสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี

4.2 การวางแผนกำลังคนทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อปรับการใช้กำลังคนให้ยืดหยุ่นกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

4.3 การวางแผนกำลังคนจะเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ากับกระบวนการวางแผนองค์กร

4.4 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรทราบความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิตที่ลูกจ้างผลิตได้กับเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

4.5 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละอาชีพและในละระดับ

4.6 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรสามารถที่จะจัดปริมาณ ประเภท และระดับทักษะของบุคคลให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้สามารถปฏิบัติกิจกรรมที่กำหนดให้ซึ่งจะเป็นผลทำให้ทั้งองค์กรและบุคคลบรรลุวัตถุประสงค์ของตนโดยได้รับผลประโยชน์สูงสุดในระยะยาว

4.7 การวางแผนกำลังคนจะทำให้องค์กรพยากรณ์เกี่ยวกับเงื่อนไขต่างๆ ในอนาคตเพื่อการกำหนดวัตถุประสงค์และโครงการให้สอดคล้องกับเงื่อนไขดังกล่าว ตลอดจนการวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเงื่อนไขต่างๆ

4.8 การวางแผนกำลังคนจะทำให้ผลตอบแทนจากการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์เกิดประโยชน์สูงสุด เพราะการลงทุนเพื่อพัฒนาคนต้องใช้ทรัพยากรบริหารจำนวนมากและต้องใช้เวลามาก

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลปรางมุนี ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรางมุนี จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.3 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรางมุนี จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรางมุนี แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลปรางมุนี วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.4 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. 2558 และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

1.5 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 12 พฤษภาคม 2547 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2557

1.6 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.7 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 1)

2. **วัตถุประสงค์**

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี มีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลปรางบุรี

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรางบุรี สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลปรางบุรี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปรางบุรี สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. **ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปรางบุรี ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปรางบุรี เป็นประธาน เห็นสมควรให้มีการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 - 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 2) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปรางบุรี ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปรางบุรี

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.5 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4.

สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 - 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 2) ขององค์การบริหารส่วนตำบลปรางบุรี มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไร ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ สรุปดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ

1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- 1.2 ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

2. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- 2.1 การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้ โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- 2.2 ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

3. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- 3.1 ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- 3.2 ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- 3.3 ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- 3.4 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

4. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- 4.1 การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- 4.2 ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ

5. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- 5.1 ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
- 5.2 การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

6. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- 6.1 น้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติ มีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาล ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม และอุปโภค - บริโภค ได้
- 6.2 คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

7. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 7.1 ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- 7.2 บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- 1.2 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- 1.3 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

2. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

- 2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- 2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- 2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- 2.4 ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

3. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- 3.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- 3.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- 3.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาياهเสพติด กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัข
- 3.4 ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

4. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- 4.1 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- 4.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้าน/ประปาส่วนภูมิภาค ทุกหมู่บ้าน

5. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- 5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- 5.2 ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- 5.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาياهเสพติดต่าง ๆ
- 5.4 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- 6.1 ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 6.2 ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

7. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- 7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี , กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- 7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

5. **ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรีนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรีให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรีจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรียังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรีกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชนแผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาลผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67(1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
- (5) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณสุขการ (มาตรา 16(5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68(13))
- (4) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
- (5) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
- (6) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (4) ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- (5) การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- (6) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- (7) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (8) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา 67(12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลปรางมุนีได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนชุมชน แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

5.8 วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปรางมุนี

เป็นพื้นที่เกษตรกรรมแบบยั่งยืนโดยยึดตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นศูนย์กลางทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี และการท่องเที่ยว เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา นำบ้านเมืองไปสู่ชุมชนที่เข้มแข็ง พึ่งพาตัวเองได้

พันธกิจ

1. พัฒนาระบบการเกษตรกรรมและปศุสัตว์
2. ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน
3. รณรงค์รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. ปรับปรุงพัฒนาระบบสาธารณสุข การกีฬา และการคุ้มครองผู้บริโภค
5. ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและเทคโนโลยี

6. พัฒนาด้านการเมืองการบริหาร
7. รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
8. พัฒนาเจ้าหน้าที่ของรัฐ

ยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- 1.1 แนวทางการก่อสร้างปรับปรุงบำรุงถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำให้ตีมีมาตรฐาน
- 1.2 แนวทางการพัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่
- 1.3 แนวทางการขยายปรับปรุงระบบประปาให้ครอบคลุมทุกพื้นที่

2. การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- 2.1 แนวทางฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีสภาพที่ดีขึ้น

- 2.2 แนวทางส่งเสริมให้ภาครัฐและประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคมให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- 3.1 แนวทางพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ได้มาตรฐานการศึกษาของชาติ

- 3.2 แนวทางการส่งเสริมการศึกษาของชุมชน

- 3.3 แนวทางส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาและนันทนาการ

- 3.4 แนวทางการพัฒนาบริการสาธารณสุขมูลฐานให้มีประสิทธิภาพ

- 3.5 แนวทางส่งเสริมสวัสดิการและให้การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ และ

ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

- 3.6 แนวทางส่งเสริมระบบป้องกันภัยพลเรือน

4. การพัฒนาด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- 4.1 แนวทางพัฒนาระบบเศรษฐกิจของชุมชน

- 4.2 แนวทางการส่งเสริมในการพัฒนาชุมชน

5. การพัฒนาการท่องเที่ยว และอนุรักษ์ วัฒนธรรมประเพณี

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

- 5.1 แนวทางการส่งเสริม พัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว และประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

- 5.2 แนวทางการส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น

6. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและการจัดการที่ดีขององค์กร
กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา

6.1 แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานของ อบต.

6.2 แนวทางการส่งเสริม เสริมสร้างศักยภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่
ผู้ปฏิบัติงาน

6.3 แนวทางการจัดหา และพัฒนาเครื่องมือ อุปกรณ์ตลอดจนการพัฒนากระบวนการบริหารงาน

เป้าประสงค์

1. การบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

2. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข

3. ดำเนินการให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

4. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคมน่าอยู่

5. ส่งเสริมการท่องเที่ยว การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้อยู่ยั่งยืนนาน

6. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ได้รับความสะดวก และพึงพอใจต่อการบริหาร การบริการของภาครัฐ

ตัวชี้วัด

1. การก่อสร้างปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานครอบคลุมทั้งตำบล

2. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการปรับปรุงให้มีสภาพที่ดีมากขึ้น

3. ประชาชนมีการศึกษาที่สูงขึ้น สามารถสร้างอาชีพสร้างรายได้เพียงพอและพึ่งพาตัวเองได้

4. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีมากขึ้น

5. ประชาชนมีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

6. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ค่าเป้าหมาย

1. ด้านการได้รับการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

2. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข

3. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

4. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม

6. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

1. ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง
2. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชนให้พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส
4. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพมีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐาน
5. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น อนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว
6. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

1. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับการบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
2. การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
3. การส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็งและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
4. การส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณภาพมากขึ้น
5. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
6. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. ระบบการบริหารจัดการขององค์กรมีความเข้มแข็ง 3. มีแม่น้ำสายหลักและคลองส่งน้ำ พื้นที่อุดมสมบูรณ์เหมาะสำหรับการเกษตร 4. ด้านการศึกษามีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นโรงเรียนต้นแบบ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย 2. กลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกรไม่มีการรวมกลุ่มแบบเข้มแข็ง 3. เกษตรกรส่วนใหญ่ยากจน มีปัญหาหนี้สินเรื้อรัง 4. เกษตรกรขาดความรู้ ทักษะในการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร ขาดทักษะการบริหารจัดการด้านการตลาด

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> 1. รัฐบาลมีนโยบายที่เอื้อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารงานอย่างเต็มที่ ในการแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นและพัฒนาท้องถิ่นของตน 2. ได้รับการจัดสรรงบประมาณเพิ่มมากขึ้น 3. การดำเนินชีวิตตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวตามปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ปริมาณน้ำไม่เพียงพอต่อการเกษตร 2. หน่วยงานภาครัฐไม่ให้ความสำคัญการดูแลประกันราคาผลผลิตของเกษตรกร ส่งผลให้ราคาตกต่ำ 3. รายได้ที่ได้รับการจัดสรรน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่ต้องพัฒนา

จากการวิเคราะห์สภาพตำบลปราณบุรีด้วยเทคนิค SWOT Analysis แล้วทำให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี มีระบบการบริหารและจัดการที่ดี มีความเข้มแข็ง และยังได้รับความร่วมมือ ร่วมใจ ในการร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ จากราษฎรในตำบล บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีศักยภาพในการทำงาน ชุมชนมีการรวมกลุ่มเพื่อทำอาชีพเสริมสร้างรายได้หลังจากการทำนา ด้านจุดอ่อน ขาดแคลนเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและทันสมัย กลุ่มอาชีพไม่มีระบบการบริหารจัดการด้านการตลาดที่ดีและเกษตรกรมีปัญหาหนี้สิน จากการวิเคราะห์ดังกล่าว ยังมีโครงการอีกจำนวนมากที่ต้องดำเนินการพัฒนา แต่องค์การบริหารส่วนตำบลมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ/รายได้

หมายเหตุ : มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ 6) มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

6.

ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
6. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
7. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

1. ด้านการฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. ด้านการสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. ด้านการส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

7.

สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น 5 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น 43 อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรีมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเพิ่ม เพื่อรองรับปริมาณงาน และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้ทรัพยากรที่ค่อนข้างจำกัด

7.1 เหตุผลประกอบชี้แจงกรณีจัดทำกรอบอัตรากำลัง

ตำแหน่งที่ขอกำหนดตำแหน่งใหม่

กองสวัสดิการสังคม

๑. ตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ

กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลปรางค์บุรี มีความประสงค์ขอกำหนดตำแหน่ง นักสังคมสงเคราะห์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานทาง สังคมสงเคราะห์ ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา การสำรวจ การสัมภาษณ์ การสอบประวัติ และการวิเคราะห์ข้อมูล ปัญหา ข้อเท็จจริง และสาเหตุต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งดำเนินการให้คำปรึกษา คำแนะนำ ความรู้ การบริการ ความช่วยเหลือ การแก้ไขปัญหา และดำเนินการสังคมสงเคราะห์ในด้าน ต่างๆ เช่น เด็ก วัยรุ่น คนชรา คนขอทาน โสเภณี ผู้ต้องขัง ผู้ป่วย คนพิการและทุพพลภาพ และประชาชน ที่ไม่สามารถจะแก้ไขปัญหาของตนเองและครอบครัว ผู้ประสบภัยพิบัติทางธรรมชาติ หรือผู้ตกทุกข์ได้ยาก ในกรณีต่างๆ อันจะมีผลกระทบต่อชุมชน และสังคมโดยรวม เพื่อให้ผู้รับบริการสงเคราะห์มีคุณภาพชีวิตที่ ดีขึ้น และสามารถพึ่งตนเองได้ในสังคมได้อย่างมีความสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง จึงมีความ จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลปรางค์บุรี ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและ พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการ ดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นส่วน และในระยะต่อไปเมื่อมี การดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลปรางค์บุรีพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณ งานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปนี้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแท่ง)	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล <u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u> - งานตรวจสอบภายใน	

<p>1. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>1.1 งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>1.5 งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>1.6 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <p>1.7 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ 	<p>1. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p>1.1 งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p>1.5 งานกิจการสภา อบต.</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p>1.6 งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด <p>1.7 งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ 	
--	--	--

<p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.2 ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.3 ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 ฝ่ายออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังและพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 ฝ่ายการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>2.2 ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 ฝ่ายก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>3.2 ฝ่ายออกแบบควบคุมอาคารและผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังและพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	
--	---	--

<p>3.3 ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานติดตามและประเมินผล <p>4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการกีฬาและสันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม <p>4.3 งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน <p>5. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>5.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการ - งานพัฒนาชุมชน <p>5.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี - งานสงเคราะห์คนชรา ผู้ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ <p>5.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพ - งานพัฒนาสตรี 	<p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานเทคโนโลยีทางการศึกษา - งานติดตามและประเมินผล <p>4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการกีฬาและสันทนาการ - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม <p>4.3 งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน <p>5. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>5.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการ - งานพัฒนาชุมชน <p>5.2 งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี - งานสงเคราะห์คนชรา ผู้ด้อยโอกาส - งานสงเคราะห์ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ <p>5.3 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพ - งานพัฒนาสตรี 	
--	---	--

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 - 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 2)

องค์การบริหารส่วนตำบลปรางมณี อำเภอปรางมณี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
1.	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
2.	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
	สำนักงานปลัด อบต.								
3.	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
4.	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
5.	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
6.	นักวิชาการสาธารณสุข ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
7.	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก)	1	1	1	1	-	-	-	
8.	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ขง)	1	1	1	1	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
9.	เจ้าหน้าที่ธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
10.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
11.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	1	1	1	1	-	-	-	
12.	พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
13.	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
14.	ยาม	1	1	1	1	-	-	-	
15.	แม่บ้าน	1	1	1	1	-	-	-	
16.	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
17.	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
18.	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	18	18	18	18	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 - 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 2)
องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองคลัง								
1.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
2.	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
3.	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	1	1	1	1	-	-	-	
4.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
	ลูกจ้างประจำ								
5.	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
6.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	
7.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	7	7	7	7	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 - 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 2)
องค์การบริหารส่วนตำบลปรางมุนี อำเภอปรางมุนี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองช่าง								
1.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
2.	นายช่างโยธา (ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
3.	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
4.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
5.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
6.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
7.	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	7	7	7	7	-	-	-	

กรอบอัตรากำล้าง 3 ปี พ.ศ. 2561 - 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 2)
องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
1.	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
2.	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
3.	ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับครูผู้ช่วย) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
4.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	
5.	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	1	1	1	1	-	-	-	
6.	ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
7.	คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	7	7	7	7	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 - 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 2)
องค์การบริหารส่วนตำบลปรางมณี อำเภอปรางมณี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			2561	2562	2563	2561	2562	2563	
	กองสวัสดิการสังคม								
1.	ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
2.	นักพัฒนาชุมชน ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
3.	นักสังคมสงเคราะห์ (ปก./ชก.)	-	-	1	1	-	+1	-	
4.	เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	1	1	1	1	-	-	-	
	รวม	3	3	4	4	-	+1	-	

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	49,010	756,120	-	19,920	20,400

หน่วยตรวจสอบภายใน มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
1	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.	1	15,840	190,080	-	9,120	8,280

1) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปรางมณี มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน 6 ตำแหน่ง 6 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
1	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	30,790	411,480	-	13,080	13,440
2	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	1	25,470	305,640	-	11,880	12,240
3	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	1	24,490	293,880	-	11,760	11,880
4	นักวิชาการสาธารณสุข ปก.	1	15,840	190,080	-	9,120	8,280
5	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก.	1	21,500	258,000	-	8,760	9,000
6	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	-	-	297,900	-	9,720	9,720

1.1) ลูกจ้างประจำ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
1	เจ้าหน้าที่ธุรการ	1	16,650	199,800	-	7,440	7,320

1.2) พนักงานจ้าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน 7 ตำแหน่ง 9 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	12,590	151,080	-	-	6,120
2	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	1	11,360	136,320	-	-	5,520
3	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	1	11,830	141,960	-	-	5,760

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
4	พนักงานขับรถยนต์	1	11,830	141,960	-	-	5,760
5	คนงานทั่วไป	3	27,000	324,000	-	-	-
6	ยาม	1	9,000	108,000	-	-	-
7	แม่บ้าน	1	9,000	108,000	-	-	-

2) กองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน 4 ตำแหน่ง 4 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
1	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	1	34,680	458,160	-	13,080	13,080
2	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	1	24,010	288,120	-	11,520	12,000
3	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง.	1	11,960	143,520	-	6,120	6,000
4	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ชง.	1	19,970	239,640	-	9,720	10,080

2.1) ลูกจ้างประจำ มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
1	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	1	17,880	214,560	-	7,200	7,440

2.2) พนักงานจ้าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
1	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	11,860	142,320	-	-	5,760
2	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	9,730	116,760	-	-	4,680

3) กองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ชั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
1	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	-	435,600	-	13,620	13,620
2	นายช่างโยธา ชง.	1	22,040	264,480	-	10,560	10,800
3	นายช่างโยธา ปง./ชง.	-	-	297,900	-	9,720	9,720

3.1) พนักงานจ้าง มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน 4 ตำแหน่ง 4 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
1	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	13,870	166,440	-	-	6,720
2	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	11,860	142,320	-	-	5,760
3	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	11,500	138,000	-	-	5,520
4	คนงานทั่วไป	1	9,000	108,000	-	-	-

4) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลปรานบุรี มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
1	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	1	26,460	359,520	-	12,240	12,960
2	นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	-	-	355,320	-	12,000	12,000
3	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	ได้รับจัดสรรจาก สก.		

4.1) พนักงานจ้าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 4 ตำแหน่ง 4 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
1	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	-	-	ได้รับจัดสรรจาก สก.		
2	ผู้ดูแลเด็ก	1	-	-	ได้รับจัดสรรจาก สก.		
3	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	11,500	138,000	-	-	5,520
4	คนงานทั่วไป	1	9,000	108,000	-	-	-

5) กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลปรานบุรี มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน 4 ตำแหน่ง 4 อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					2561	2562	2563
1	ผอ.กองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	1	30,790	411,480	-	13,080	13,440
2	นักพัฒนาชุมชน ปก.	1	21,140	253,680	-	8,880	8,640
3	นักสังคมสงเคราะห์ ปก./ชก.	-	-	355,320	-	12,000	12,000
4	เจ้าพนักงานธุรการ ปก.	1	11,960	143,520	-	6,120	6,000

6) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

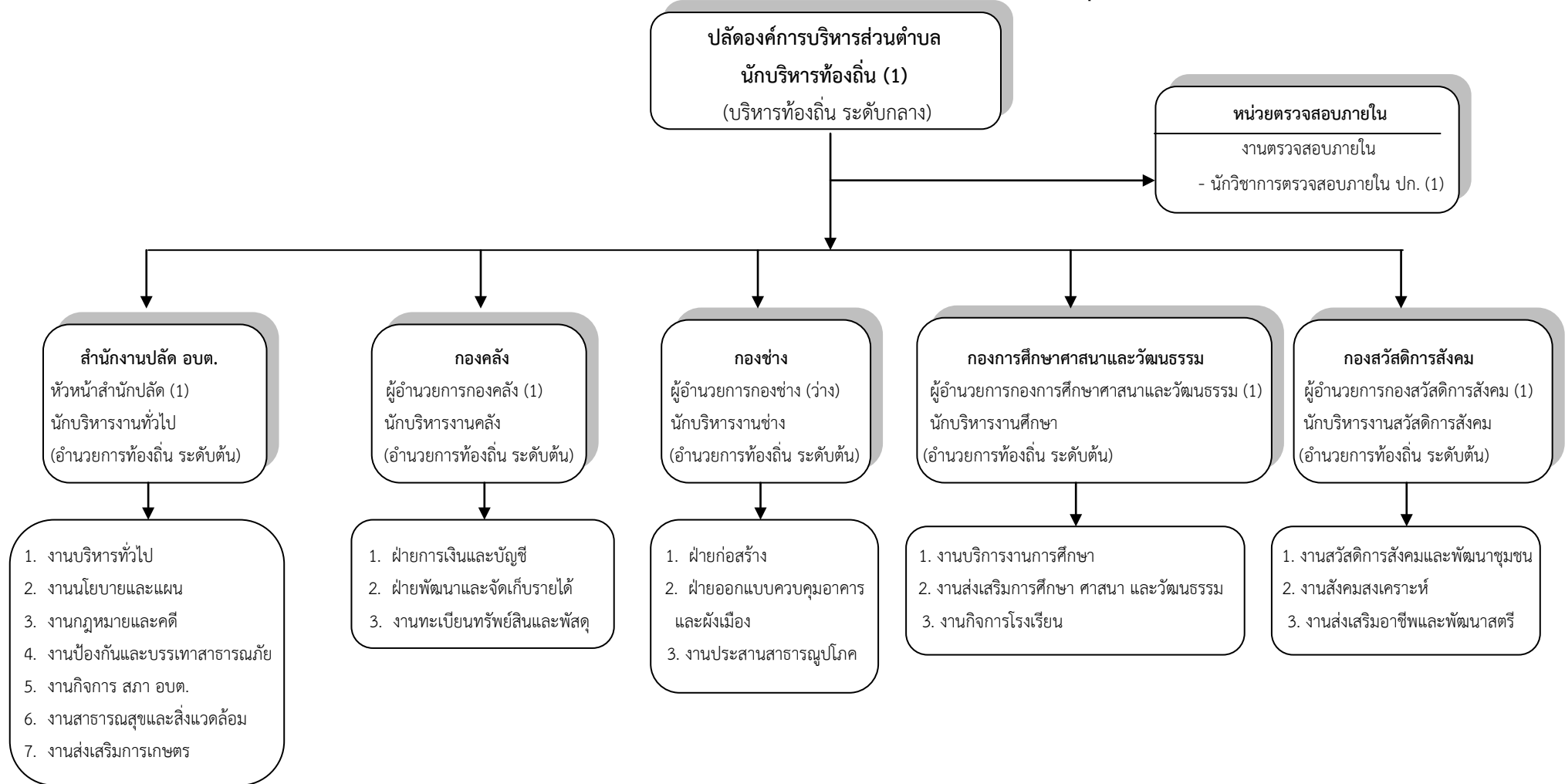
ที่	ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563
1	33,900,000 บาท	33,750,000 บาท	35,437,500 บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่มประมาณ 5 %

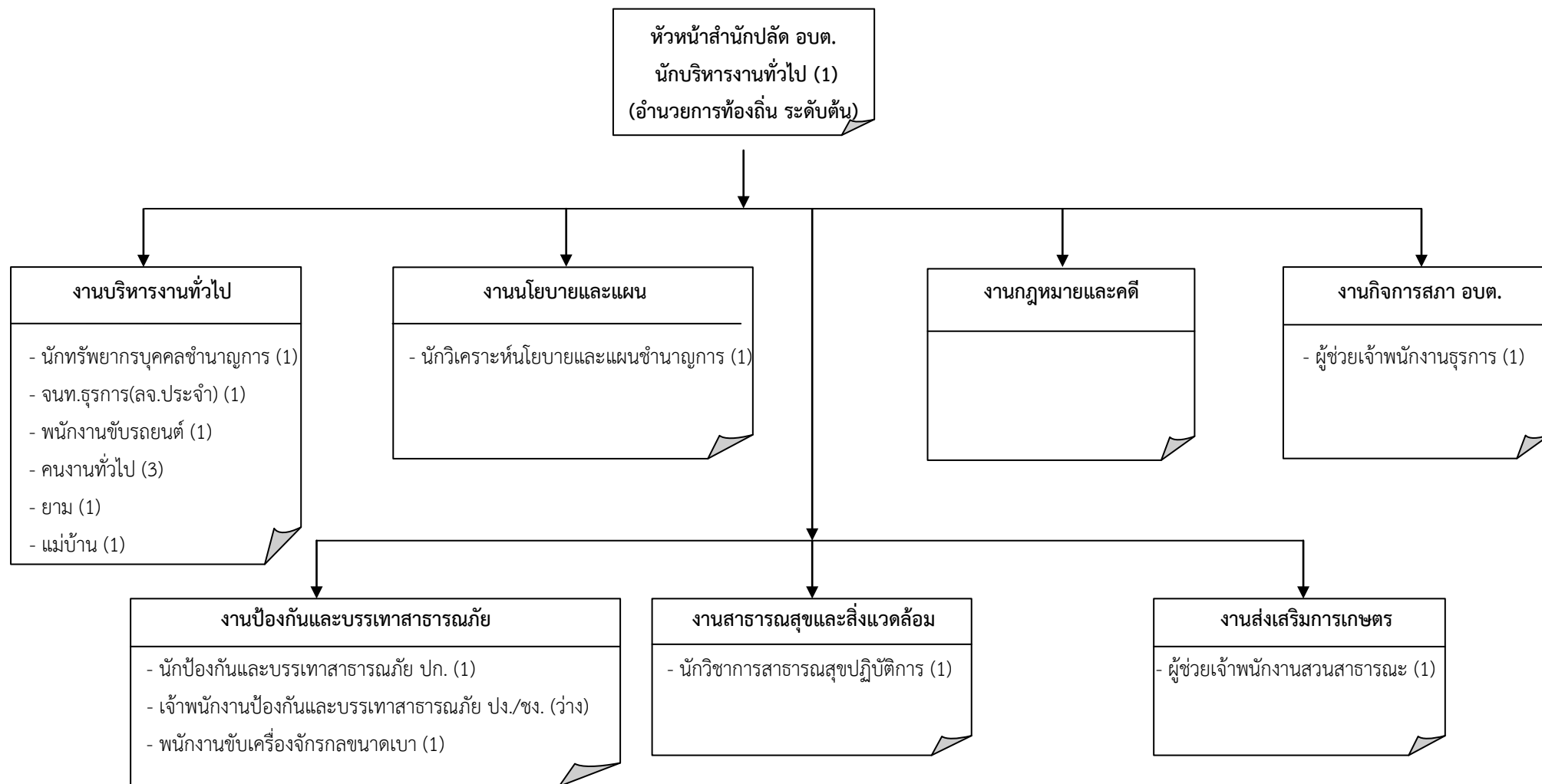
10.

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลปรางค์บุรี

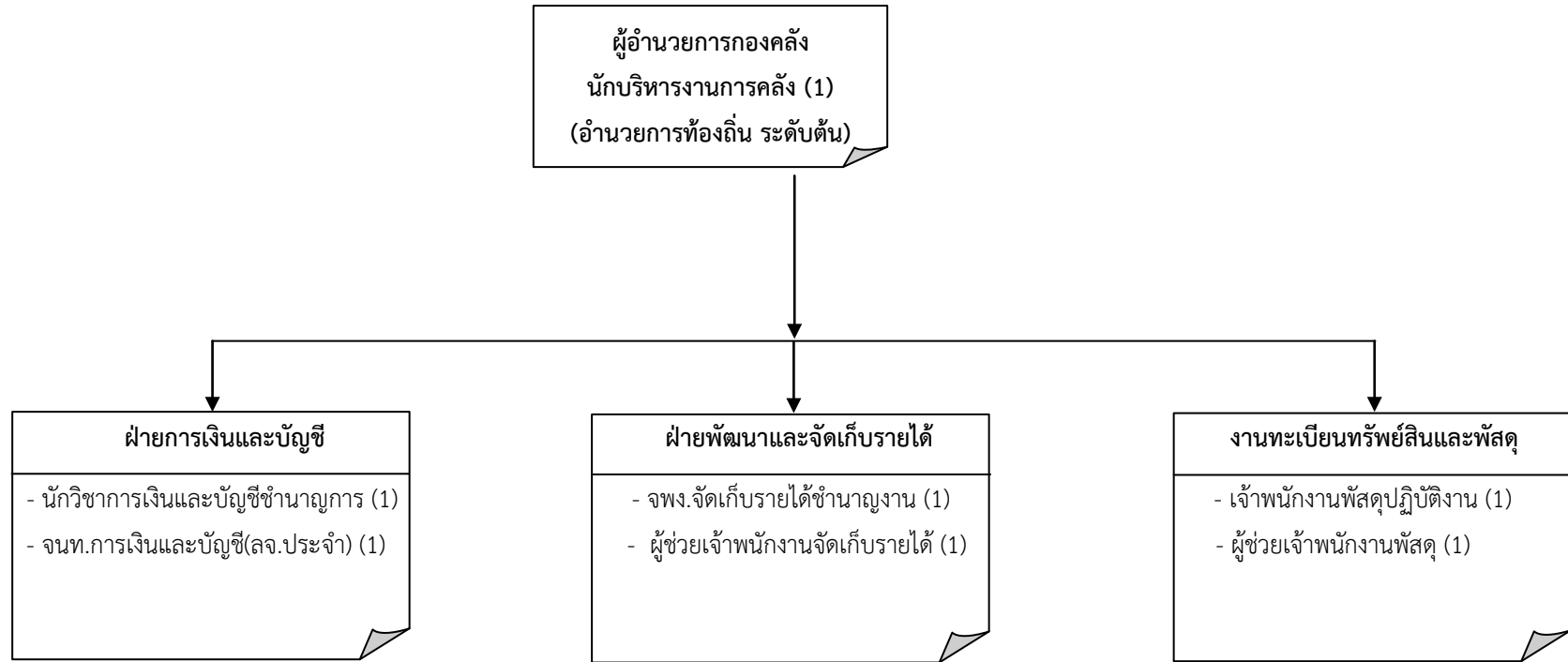


โครงสร้างของสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลปรางมบุรี



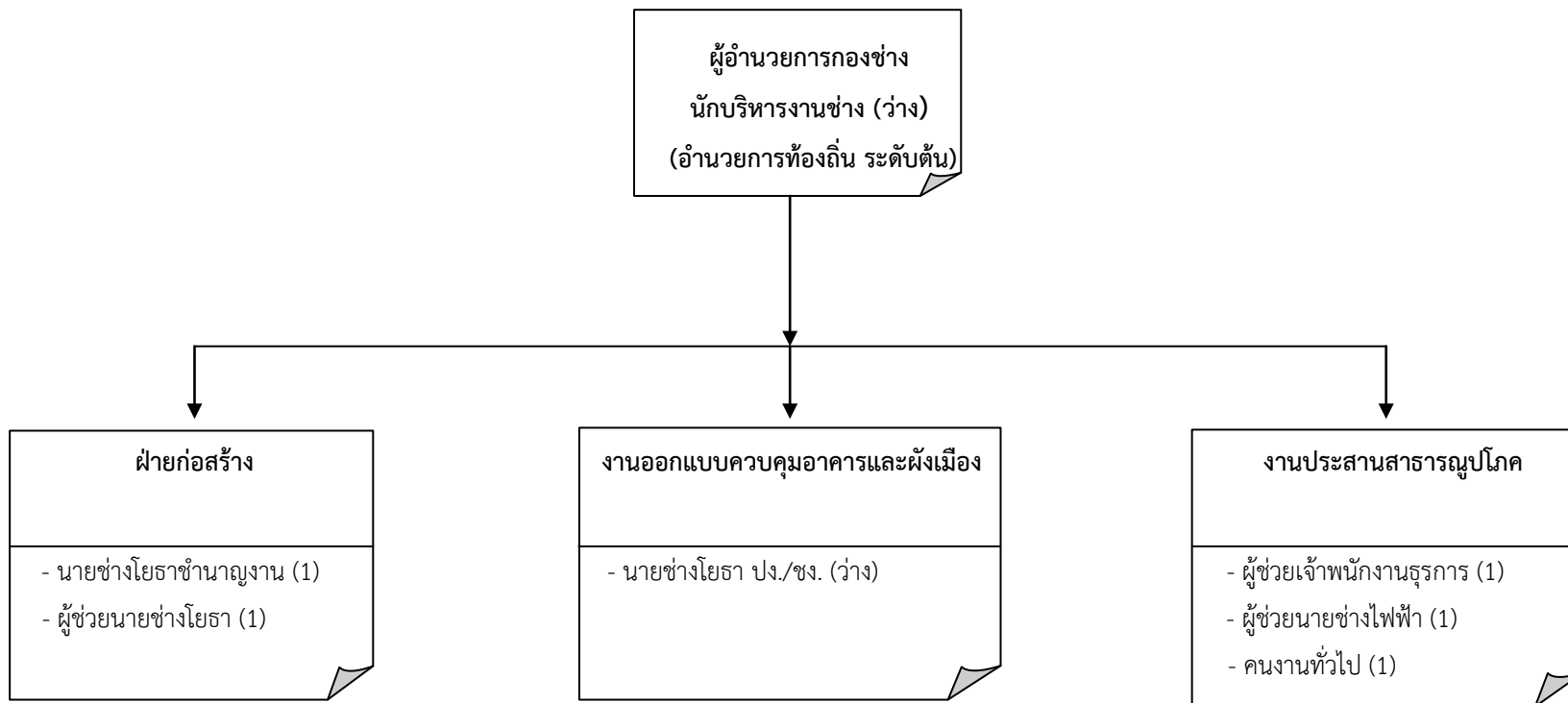
ประเภท /ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนาจท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับอาวุโส	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	2	2	-	-	-	1	4	5	

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลปรานบุรี



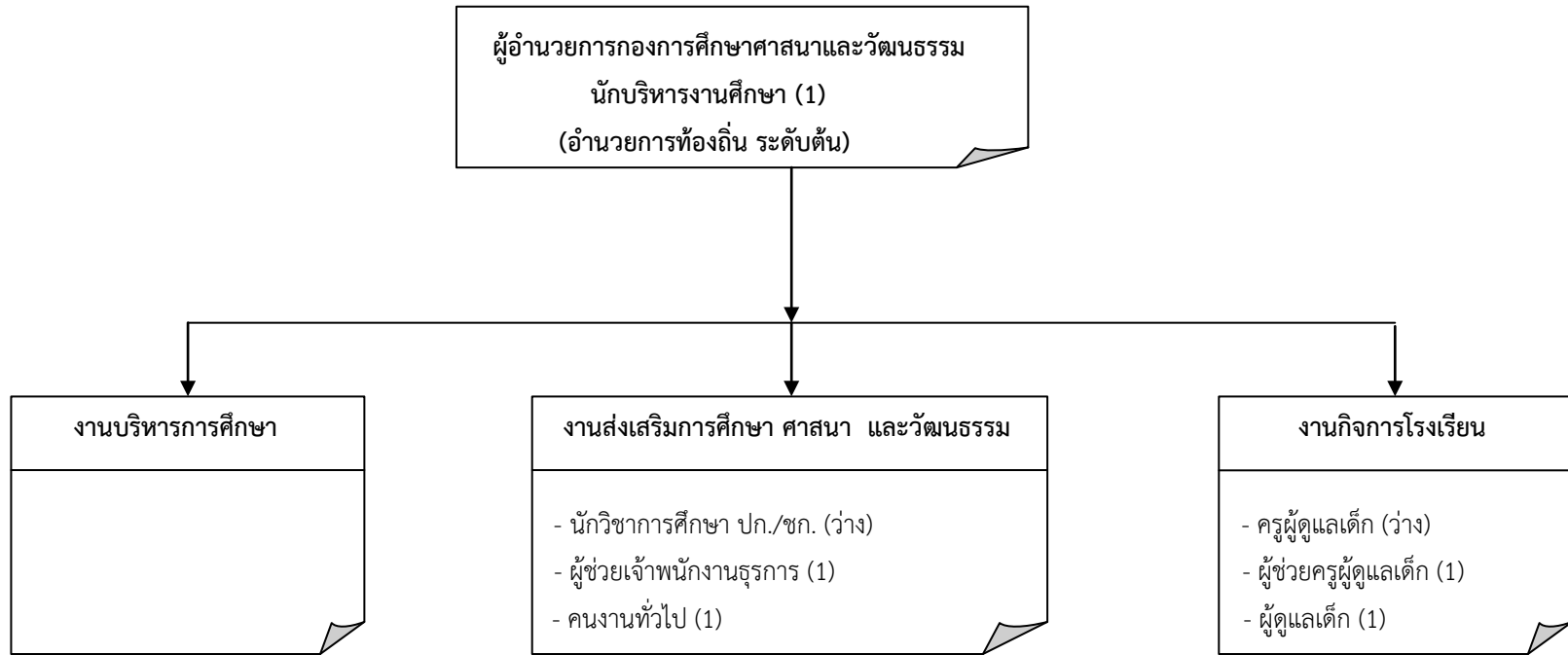
ประเภท /ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนาจท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับอาวุโส	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	1	1	1	2	-	

โครงสร้าง ของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี



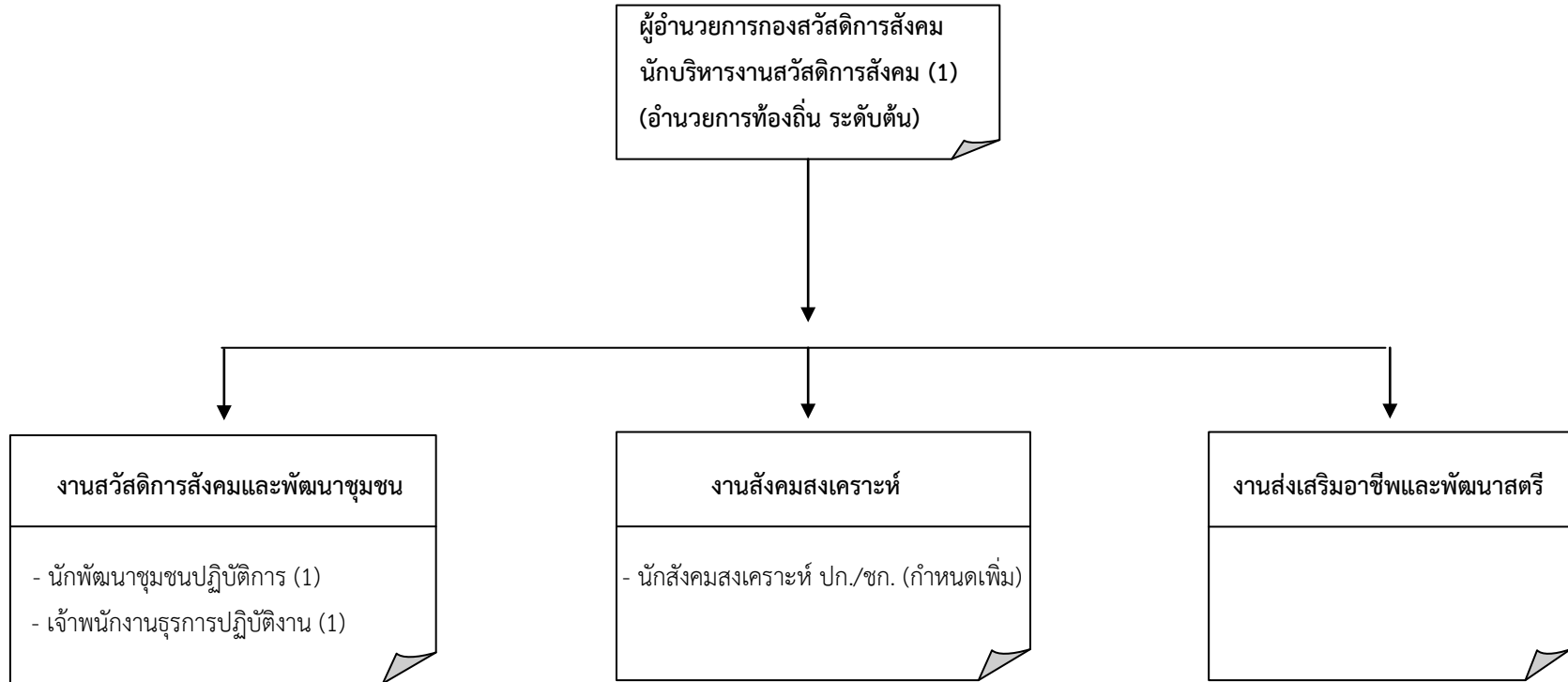
ประเภท /ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนาจท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับอาวุโส	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	3	1	

โครงสร้างของ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี



ประเภท /ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนาจท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ครูผู้ดูแลเด็ก	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับอาวุโส	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติงาน					
	จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-					

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลปรางบุรี



ประเภท /ระดับ	ประเภทบริหารท้องถิ่น			ประเภทอำนวยการท้องถิ่น			ประเภทวิชาการ				ประเภททั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	หมายเหตุ
	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับสูง	ระดับกลาง	ระดับต้น	ระดับเชี่ยวชาญ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับปฏิบัติการ	ระดับอาวุโส	ระดับชำนาญงาน	ระดับปฏิบัติงาน				
จำนวน	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	

11. **บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
1.	จ.ส.อ.อภิรมย์ สงโย	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	29-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	29-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	588,120 (49,010x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	756,120
2.	หน่วยตรวจสอบภายใน นายภาณุเดช เสาวสิงห์	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	29-3-12-3205-001	นวก.ตรวจสอบภายใน	ปก.	29-3-12-3205-001	นวก.ตรวจสอบภายใน	ปก.	190,080 (15,840x12)	-	-	190,080
3.	สำนักงานปลัด นายธงชัย สมเสนาะ	ร.ป.ม. (นโยบายสาธารณะ)	29-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	29-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	369,480 (30,790x12)	42,000 (3,500x12)	-	411,480
4.	น.ส.พัชรินทร์ เหมือนแสง	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	29-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	29-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	305,640 (25,470x12)	-	-	305,640
5.	น.ส.ขวัญใจ สุดนอม	ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)	29-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	29-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	293,880 (24,490x12)	-	-	293,880
6.	น.ส.ธัญนิตรา ศรีใส	วท.บ. (สาธารณสุขศาสตร์)	29-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	29-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	190,080 (15,840x12)	-	-	190,080
7.	นายเพิ่มพันธ์ ทัดศรี	ร.บ. (รัฐศาสตร์)	29-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก.	29-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปก.	258,000 (21,500x12)	-	-	258,000
8.	-	-	29-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ ชง.	29-3-01-4805-001	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ ชง.	297,900 (24,825x12)	-	-	รอใช้บัญชี กสค.

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ /เงินค่าตอบแทน	
9.	ลูกจ้างประจำ นายวรินทร์ พิศาลทรัพย์	อนุปริญญา (การจัดการทั่วไป)	-	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	-	เจ้าหน้าที่ธุรการ	-	199,800 (16,650x12)	-	-	199,800
10.	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.นฤมล ตรีเพชร	บธ.บ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	151,080 (12,590x12)	-	-	151,080
11.	น.ส.ทิพรัตน์ ศาสตรเวช	วท.บ. (เทคโนโลยีการจัดการศัตรูพืช)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สวนสาธารณะ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน สวนสาธารณะ	-	136,320 (11,360x12)	-	-	136,320
12.	นายเอกพันธ์ คงนิล	มัธยมศึกษาปีที่ 6	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา	-	141,960 (11,830x12)	-	-	141,960
13.	นายศุภโชค นุชพรรณ	รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	141,960 (11,830x12)	-	-	141,960
14.	พนักงานจ้างทั่วไป นายบุญรวม สำแดงเดช	ประถมศึกษาปีที่ 4	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
15.	นางงนงนุช ทศนภักดี	ประถมศึกษาปีที่ 4	-	แม่บ้าน	-	-	แม่บ้าน	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
16.	นายสำเร็จ มานพ	มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
17.	น.ส.รัตนวลี รัตนธนโชค	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
18.	น.ส.มณฑิรา ดิตพุก	บธ.บ. (การจัดการ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
19.	กองคลัง นางปรีชาติ พิภเถื่อน	บธ.ม. (การจัดการทั่วไป)	29-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	29-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	416,160 (34,680x12)	42,000 (3,500x12)	-	458,160
20.	นางสาวชนัญญา กรเพชร	บธ.บ. (การบัญชี)	29-3-04-3201-001	นวก.เงินและบัญชี	ชก.	29-3-04-3201-001	นวก.เงินและบัญชี	ชก.	288,120 (24,010x12)	-	-	288,120
21.	น.ส.สุภัชชา เขาว์มาก	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	29-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	29-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	143,520 (11,960x12)	-	-	143,520
22.	น.ส.ปนัดดา เตชะวันโต	รป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	29-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	29-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	239,640 (19,970x12)	-	-	239,640
23.	ลูกจ้างประจำ น.ส.สุรีย์ แก้วเขียว	รป.บ. (การปกครองท้องถิ่น)	-	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	-	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	-	214,560 (17,880x12)	-	-	214,560
24.	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.อรุณญา ปิ่นแก้วกาญจน์	วท.บ. (เทคโนโลยีการจัดการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	142,320 (11,860x12)	-	-	142,320
25.	น.ส.จุฑิรา น้อยผล	ปวช. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	116,760 (9,730x12)	-	-	116,760
26.	กองช่าง -	-	29-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	29-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	393,600 (32,800x12)	42,000 (3,500x12)	-	ว่าง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
27.	นายประสพพร พ่วงพี	วท.บ (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	29-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	29-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ชง.	264,480 (22,040x12)			264,480
28.	-	-	29-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	29-3-05-4701-002	นายช่างโยธา	ปง./ ชง.	297,900 (24,825x12)	-	-	รอใช้บัญชี กสธ.
29.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายชาญณรงค์ ผวาผดุง	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	166,440 (13,870x12)	-	-	166,440
30.	น.ส.ประภาภรณ์ ทิพย์เนตร	อส.บ. (เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	142,320 (11,860x12)	-	-	142,320
31.	นายธนกฤต ประภาภรณ์	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
32.	พนักงานจ้างทั่วไป นายพีรศิษฐ์ สายน้ำเขียว	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
33.	กองการศึกษา น.ส.นุชนาต ทิพย์เนตร	ค.บ. (การประถมศึกษา)	29-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	29-3-08-2107-001	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	317,520 (26,460x12)	42,000 (3,500x12)	-	359,520
34.	-	-	29-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	29-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ ชก.	355,320 (29,610x12)	-	-	รอใช้บัญชี กสธ.
35.	-	-	77-2-0091	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	77-2-0091	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครู ผู้ช่วย	-	-	-	ว่าง (เงินอุดหนุน)

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / เงินค่าตอบแทน	
36.	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสายรุ้ง ตรีเพชร	ค.บ. (การประถมศึกษา)	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	222,720 (18,560x12)	-	-	เงินอุดหนุน
37.	น.ส.วรรณวดี หยดสนิทใจ	ร.ป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000
38.	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.กุลฤดี กระจ่างเจิม	วท.บ. (คหกรรมศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000 (9,000x12)	-	-	เงินอุดหนุน
39.	นายณัฐวุฒิ จันทรักษา	มัธยมศึกษาปีที่ 3	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000 (9,000x12)	-	-	108,000
40.	กองสวัสดิการสังคม นายชาญณรงค์ สุขอิม	ร.ป.ม. (การบริหารและพัฒนา ประชาคมเมืองและชนบท)	29-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	29-3-11-2105-001	ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	ต้น	369,480 (30,790x12)	42,000 (3,500x12)	-	411,480
41.	น.ส.กรกนก ลิ้มเจริญภักดิ์	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	29-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	29-3-11-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	253,680 (21,140x12)	-	-	253,680
42.	-	-	-	-	-	29-3-11-3802-001	นักสังคมสงเคราะห์	ปก./ ชก.	355,320 (29,610x12)	-	-	กำหนดเพิ่ม
43.	น.ส.รมิดา ชันทอง	ปวส. (การบัญชี)	29-3-11-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	29-3-11-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	143,520 (11,960x12)	-	-	143,520

12.

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค โดยจะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างโดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ ตลอดจนพนักงานจ้าง มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศการฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชน และท้องถิ่นต่อไป

13.

ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลปราณบุรี ได้ประกาศมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดังนี้

1. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
2. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
3. พึงปฏิบัติบริการด้วยความเสมอภาค สะดวกรวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
4. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
5. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

