

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี



ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ
อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ทั้งนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมอีกด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ

๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการ และเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลเขาทะเล	๖
๕.ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล	๘
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๕
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๒๙
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๓๑

ภาคผนวก

- ตารางคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒.วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตราจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตราจ้าง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล สามารถวางแผนอัตราจ้าง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจ และยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ตามกฎหมายจัดตั้งและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวิสัยเหนือ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply pressure) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากร โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย

สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ต้นทุนอัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดต้นทุนอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด เกณฑ์อัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตราค่าจ้างในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน

กรอบอัตรากำลังของงานบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่าง เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planing Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจของงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มหรือลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลวิสัยเหนือ พบว่ามีปัญหาและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้าน และภายในเขตชุมชนไม่สะดวก
- ๑.๒ ไม่มีแหล่งน้ำดิบในการผลิตน้ำประปา
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
 - ปัญหาการขาดงบประมาณ สนับสนุน
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ๓.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรคไข้เลือดออก ฯลฯ

๔. ปัญหาด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน และประปาส่วนภูมิภาคไม่เพียงพอ
- ๔.๓ ขาดแคลนน้ำเพื่อใช้ในการเกษตรกรรม

๕. ปัญหาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร แหล่งเรียนรู้ เพื่อศึกษาหาความรู้
- ๕.๒ การขาดโอกาสทางการศึกษาในระบบและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบำรุงรักษาสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๖. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ไม่สามารถหาแหล่งน้ำสำหรับการเกษตรได้เพิ่มขึ้น
- ๖.๒ คลองตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๖.๓ การขาดความรู้ความเข้าใจในการอนุรักษ์ หวงแหวนทรัพยากรธรรมชาติ และ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติไม่คุ้มค่า

๗. ปัญหาด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ บางเรื่องยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักการ ปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกห้วย ,หนอง ,คลอง ,สระ ,สร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก, สะพาน คอนกรีตเสริมเหล็ก ,ถนนลาดยาง, วางท่อระบายน้ำ, การจัดระบบน้ำเพื่อการเกษตร

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น ตามจุดสำคัญ

๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด การกำจัดลูกน้ำยุงลาย และรณรงค์ ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๔.๓ ขุดสระน้ำ บ่อน้ำขนาดเล็กเพิ่มในพื้นที่

๔.๔ ให้มีการวางระบบการใช้น้ำในลักษณะชลประทานเพื่อการเกษตร

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ให้มีแหล่งเรียนรู้ ฟันฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ กั้นแนวเขตที่ดินสาธารณะ

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์และปลูกฝังความรู้สึกรักษ์และหวงแหน
ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี,
กลุ่มอาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๓ ส่งเสริมการศึกษา อบรม แก่บุคลากรเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ใน
การปฏิบัติหน้าที่

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของ
ชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหาร
ส่วนตำบลเขาทะเล จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกัน
แก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ยังได้เน้น
ให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและ
สนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบ
แนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองใน
ท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติที่
เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการ
กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วน
ตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไป
ดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง
จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล
กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด
แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถ
วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูก
กำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน
และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล (ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล) จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ คือ

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การผังเมือง
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๖) การควบคุมอาคาร

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด
- (๕) การท่องเที่ยว
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) การจัดการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๖ ด้านตามที่กฎหมายกำหนด ได้ให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ในการแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์ SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล

ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ศักยภาพ คือ เทคนิค SWOT Analysis โดยพิจารณาจากปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity) อุปสรรค (Threat)

๑. จุดแข็ง (Strength = S)

- ๑.๑ มีคำสั่งมอบหมายงาน แบ่งงานและหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน
- ๑.๒ มีแผนพัฒนาที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง
- ๑.๓ การให้บริการประชาชนที่มาติดต่อรับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว
- ๑.๔ ผู้บริหาร (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) มาจากการเลือกตั้งโดยตรง
- ๑.๕ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการปฏิบัติงานและประสานงานกับหน่วยงานองค์กรต่างๆ ได้ดี
- ๑.๖ ผู้บริหารเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นของประชาชนและเจ้าหน้าที่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม
- ๑.๗ ผู้บริหารสร้างพฤติกรรมการทำงานที่ดี ปฏิบัติหน้าที่ด้านความมุ่งมั่น พัฒนางานต่อเนื่องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน
- ๑.๘ มีการส่งเสริม สนับสนุนเพิ่มพูน ความรู้ และทักษะให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

๒. จุดอ่อน (Weakness = W)

- ๒.๑ ระบบการประชาสัมพันธ์ยังไม่ทั่วถึง
- ๒.๒ ประชาชนยังคิดแต่เรื่องปัญหาเฉพาะหน้า
- ๒.๓ ผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น
- ๒.๔ งบประมาณในการดำเนินงานไม่เพียงพอในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้ครบทุกด้าน

๓. โอกาส (Opportunity = O)

- ๓.๑ ประชาชนมีส่วนในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น
- ๓.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล มีแหล่งท่องเที่ยว เช่น ดอยตุง ลานลมโชย ทำให้ประชาชนในพื้นที่และพื้นที่ใกล้เคียงให้ความสนใจเข้ามาแวะชม พักผ่อน จนทำให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ขึ้นชื่อของตำบลเขาทะเล

๔. อุปสรรค (Threat = T)

- ๔.๑ ประชาชนส่วนใหญ่ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน
- ๔.๓ การตั้งเครือข่ายกลุ่มองค์กรต่างๆ ในชุมชนยังไม่เข้มแข็ง

การวางแผนกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว อีกทั้งยังกำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังในแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณากรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับการกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเลดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** ปฏิบัติงานในการกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงาน ที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น การกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

- **พนักงานจ้าง** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภท คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเลดังเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดประเภทพนักงานจ้างไว้ ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเลดังได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาให้เหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด อบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ คุณวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ฯ งานในสำนักงานปลัด ฯ ส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เป็นคุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ตามความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ คุณวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง งานในกองคลังส่วนใหญ่จะเน้นเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เป็นคุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ตามความสามารถ และตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ คุณวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง งานในกองช่างส่วนใหญ่จะเน้นเรื่อง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ คุณวุฒิที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้ง เป็นคุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้ตามความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วน มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

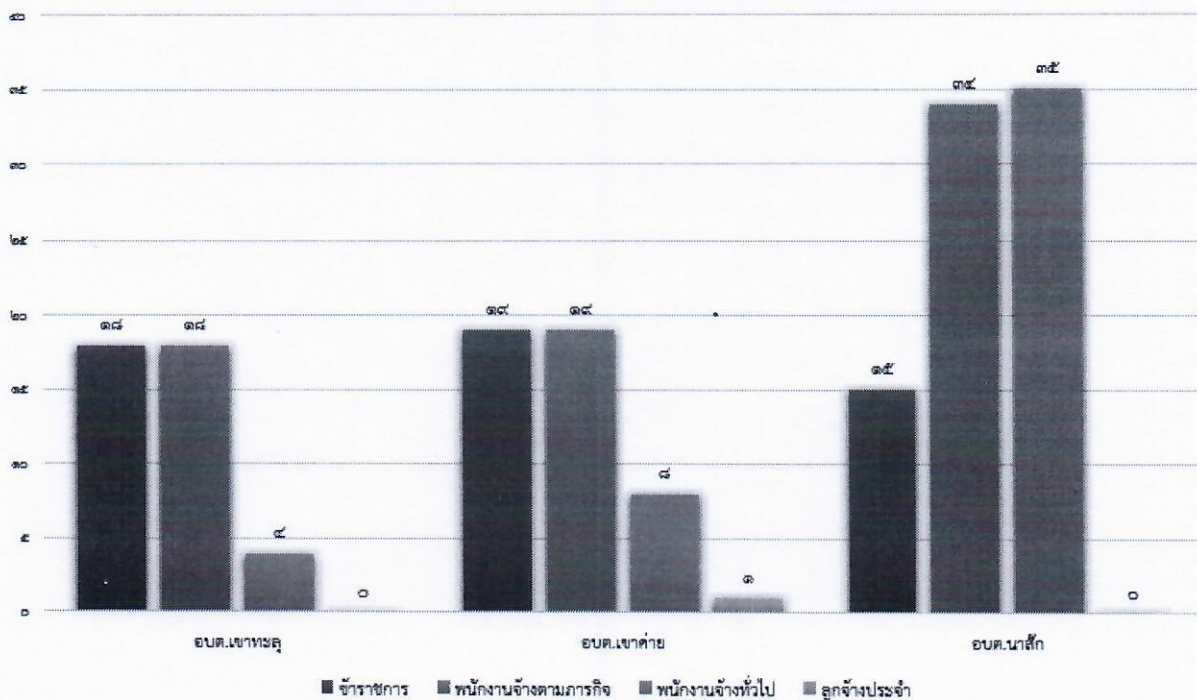
หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวันใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วัน โดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วยจำนวนชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ วัน มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

และเพื่อให้การคำนวณกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างรอบคอบ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ได้เปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด เพื่อทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นมิให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น โดยการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมต้องพิจารณาเกลี่ยอัตรากำลังที่ว่างเป็นอันดับแรก

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่ายและองค์การบริหารส่วนตำบลนาสัก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใดและจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้

พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน ทางระบายน้ำ เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
๔. การป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาและปรับปรุงการเมืองและการบริการ
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๐. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

การกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๕. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๖. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๗. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๘. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๙. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๐. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๑๑. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาของตำบลเขาทะเล ที่ประชาชนประสบอยู่ และหน้าที่ปฏิบัติในภารกิจต่าง ๆ จำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ความสามารถในด้านอื่น ๆ กรอบอัตรากำลังตำแหน่งสายงานที่กำหนดไว้ ไม่สามารถรองรับภารกิจ และไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. สภาพพื้นที่ปรับเปลี่ยนเป็นสังคมเมือง ทำให้มีปัญหาในการพัฒนาด้านต่าง ๆ มากขึ้น อาทิ เช่น การสวัสดิการสังคม การส่งเสริม การปรับปรุงพัฒนาในด้านเศรษฐกิจคุณภาพชีวิต การสาธารณสุข การจัดการศึกษา ฯลฯ ทำให้บุคลากรอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม ไม่สามารถที่จะรองรับภารกิจที่ต้องปฏิบัติ

๓. เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาและปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดโครงสร้างและกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่เป็นภารกิจในปัจจุบัน และในอนาคตที่จะนำไปสู่การพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาตำบล ภารกิจถ่ายโอน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนกระจายอำนาจ และตามแผนปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

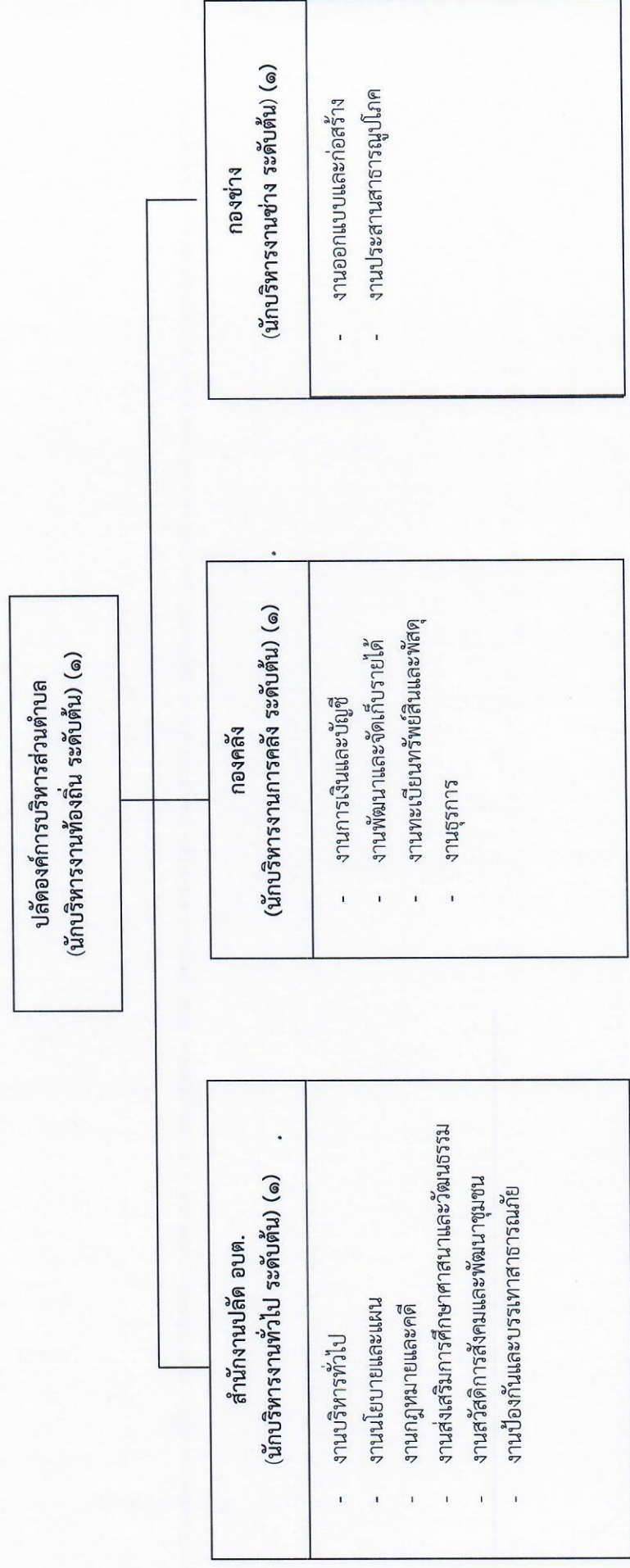
๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ (ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๓) จึงกำหนดตำแหน่งภายในส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ โดยคำนึงภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด และภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน และบัญชี ๒.๒ งานพัฒนา และจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ ๒.๔ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน และบัญชี ๒.๒ งานพัฒนา และจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ ๒.๔ งานธุรการ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	

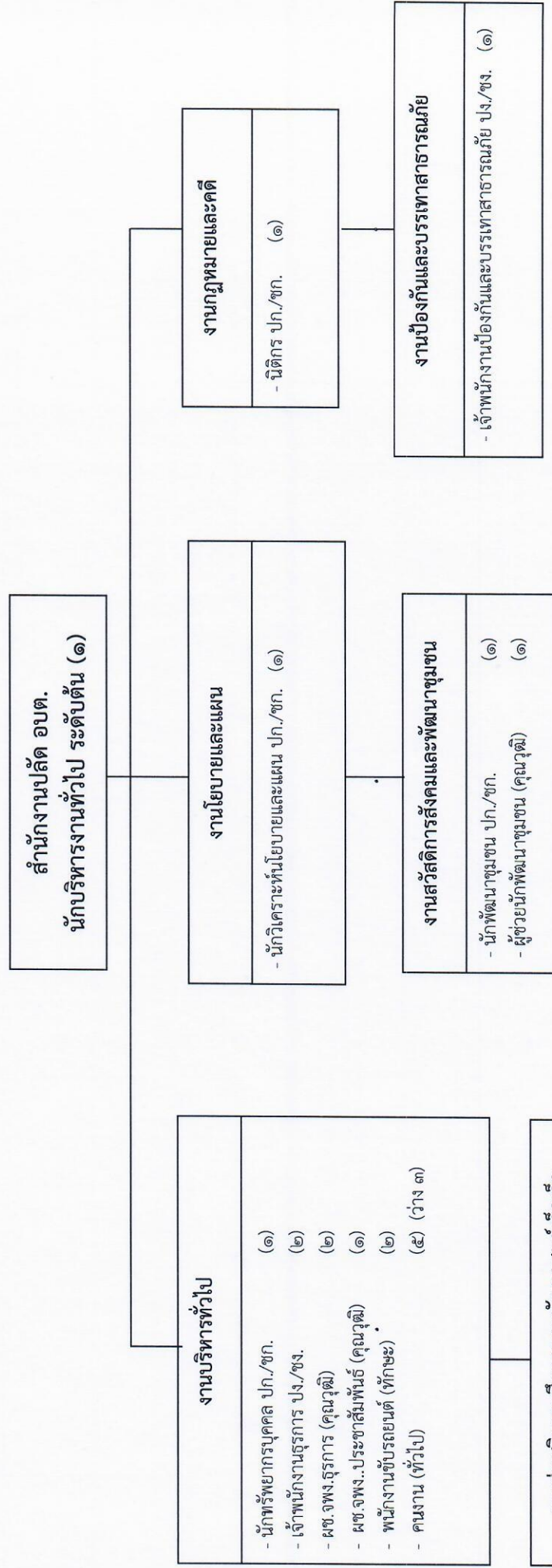
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง						คำใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)						คำใช้จ่ายรวม (๓)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๓	๒๕๗๔	๒๕๗๕	๒๕๗๖	๒๕๗๗		
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑	๑	๒๒๙,๙๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๒๕๕,๒๘๐	๒๕๕,๒๘๐		
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๘๖,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔๐๙,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	ว่างเดิม	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		
๒๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ.	๑	๑	๓๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๕๖,๖๔๐	๓๕๖,๖๔๐		
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๗๔,๘๔๐	๑๗๔,๘๔๐		
พนักงานจ้าง																						
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๔๙,๖๔๐		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๖๒,๐๕๖	๑๖๘,๖๔๘		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๔๖,๗๖๐		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๕๘,๙๑๕	๑๖๕,๓๓๐		
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๔๙,๖๔๐		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๖๒,๐๓๐	๑๖๘,๕๗๐		
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองช่าง (๐๕)																					
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	คัม	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐		๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๐,๒๔๐		
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	ว่างเดิม	
๓๒	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม	
๓๓	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม	
พนักงานจ้าง																						
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๗,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๗๐,๖๘๖	๑๗๗,๕๑๙		
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๔๙,๓๔๐	๑๕๕,๔๓๕		
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๒๒,๐๘๔	๑๒๗,๐๖๘		
๓๖	พนักง.ขับเครื่องจักรรถขนาดหนัก (ว่างอัตรา)		๓	๒	๔๗๗,๓๖๐	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๗๓๙,๖๒๔	๗๓๙,๖๒๔		
๓๗	เจ้าพนักงานผลิตน้ำประปา		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๓๘	เจ้าพนักงานจมน้ำวัดน้ำ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
(๕)	รวม		๕๐	๔๐	๘,๙๖๓,๒๒๐	๑๗๔,๐๐๐	๕๐	๕๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๐,๗๖๒,๗๕๘	๑๐,๘๐๖,๖๕๔		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ร้อยละ ๑๕																		๑,๖๒๕,๓๙๘	๑,๖๒๕,๓๙๘		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		๑๒,๗๗๗,๑๗๑	๑๒,๗๗๗,๑๗๑		
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		๔๖,๙๐๐,๓๕๐	๔๖,๙๐๐,๓๕๐		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																		๒๗,๗๑๑	๒๗,๗๑๑		

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

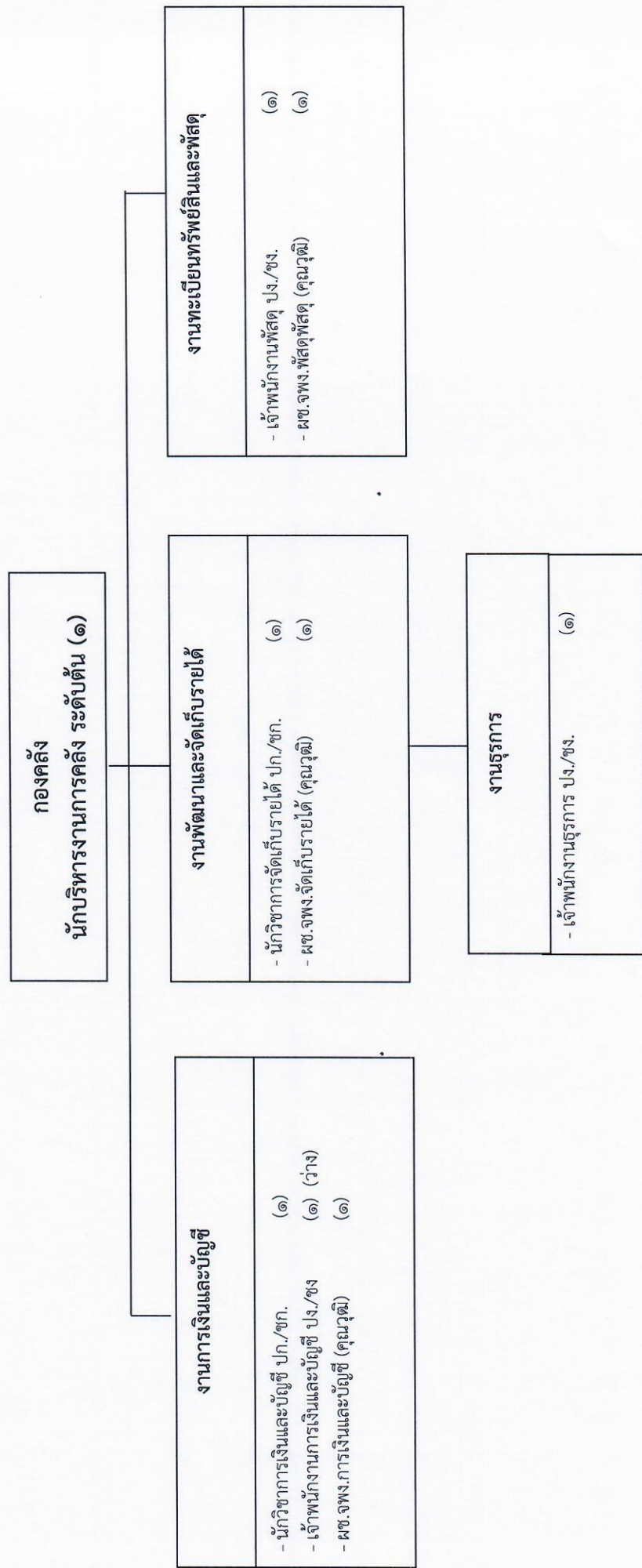
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพะลึง



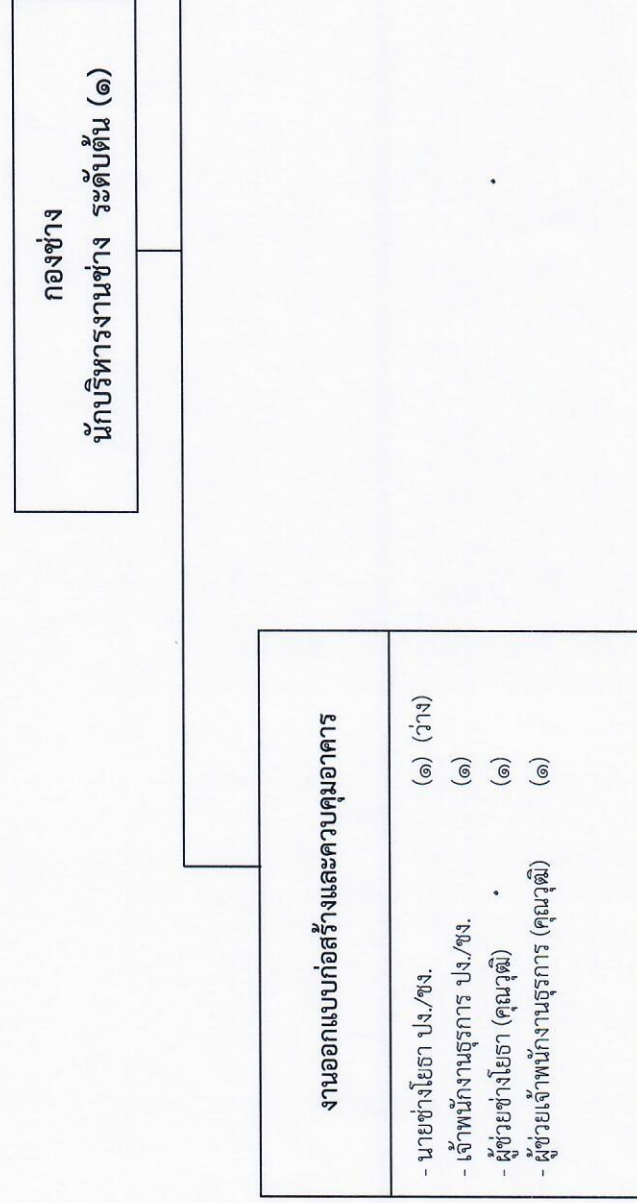
โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล



โครงสร้างกองคลัง



โครงสร้างกองช่าง



๑๑. บัญชีแสดงจัดตั้งงบด้านแหล่งและการกำหนดแหล่งที่ด้านหนึ่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบบริหารกำลังคน			กรอบบริหารกำลังเงิน (รวมแหล่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นายโรจน์ แก้วชัย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ต้น	๔๔,๐๐๐ (๔๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๔,๔๒๐
๒	นางอัมพร นิมิตตา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ต้น	๔๒,๑๖๐ (๔๒,๑๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๔๒,๐๐๐ x ๑๒)	-	๓๕๗,๔๔๐
๓	นางสาวจุฬี บุญมี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ต้น	๓๒,๕๖๐ (๓๒,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	-
๔	นางสาวนิศา หันมี	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ปฏิบัติกร	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ปฏิบัติกร	๒๑,๕๔๐ (๒๑,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	-
๕	นางสาวกัญญา เพชรพร	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ปฏิบัติกร	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ปฏิบัติกร	๒๕,๒๔๐ (๒๕,๒๔๐ x ๑๒)	-	-	-
๖	นางสาวอุษา เวียงมณี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ปฏิบัติกร	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ปฏิบัติกร	๓๑,๕๖๐ (๓๑,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	-
๗	นางสาววิไลวรรณ โขมสุข	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ปฏิบัติกร	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ปฏิบัติกร	๓๔,๕๐๐ (๓๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	ว่าง
๘	นางสาวมานี พรหมคำดี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ม.)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ปฏิบัติกร	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ปฏิบัติกร	๒๒,๕๔๐ (๒๒,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	-
๙	นางสาวอรพรรณ แพนละนิ	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ปฏิบัติกร	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ปฏิบัติกร	๒๒,๕๔๐ (๒๒,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	-
๑๐	นายเสกสิทธิ์ คำโพธิ์	ปวส.อุตสาหกรรม (ไฟฟ้ากำลัง)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ปฏิบัติกร	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ปฏิบัติกร	๑๒,๑๐๐ (๑๒,๑๐๐ x ๑๒)	-	-	ว่าง
๑๑	นางสาววรรณ พัดชา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ปฏิบัติกร	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	ปฏิบัติกร	๑๒,๑๐๐ (๑๒,๑๐๐ x ๑๒)	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	-	-	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	๑๑-๓-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	นางสาวจาง	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	๒๑,๕๔๐ (๒๑,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	-
๑๔	นางสาววิไลวรรณ ภูพรม	บริหารธุรกิจบัณฑิต แผนกบริหารคอมพิวเตอร์ สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	๑๔,๕๔๐ (๑๔,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	-
๑๕	นางสาวนิศา แจ่มใจ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานานาชาติ	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	๑๔,๕๔๐ (๑๔,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	-
๑๖	นางสาววิไลลักษณ์ อมร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานานาชาติ	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	๑๒,๕๔๐ (๑๒,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	-
๑๗	นางสาววิไลลักษณ์ อมร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานานาชาติ	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	๑๒,๕๔๐ (๑๒,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	-
๑๘	นางสาววิไลลักษณ์ อมร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานานาชาติ	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	๑๒,๕๔๐ (๑๒,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	-
๑๙	นางสาววิไลลักษณ์ อมร	ศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษานานาชาติ	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	๑๒,๕๔๐ (๑๒,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	-
๒๐	นายสุวัฒน์ แจ่มใจ	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	๑๒,๕๔๐ (๑๒,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	-
๒๑	นายประสิทธิ์ เจริญศรี	ประถมศึกษา	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	๑๒,๕๔๐ (๑๒,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	-
๒๒	นางสาววิไลลักษณ์ อมร	บริหารธุรกิจบัณฑิต แผนกบริหารคอมพิวเตอร์ สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	๑๒,๕๔๐ (๑๒,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	-
๒๓	นางประณม รัตน	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	๑๒,๕๔๐ (๑๒,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	-
๒๔	นายทวีป พัดชา	นิติศาสตรบัณฑิต	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	-	ผู้บังคับการส่วนต้น	-	๑๒,๕๔๐ (๑๒,๕๔๐ x ๑๒)	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดตั้งงบดุลสำนักงานและงบกำไร/ขาดทุนในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราจ้างเดิม			กรอบอัตราจ้างใหม่ (ระบบแห่ง)			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
กองคลัง											
๒๕	นางจันทร์ บุณยสิทธิ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ค	๔๐๔,๑๒๐ (๓๔,๕๑๐ x ๑๒)	-	
๒๖	นางสาวรุ่งทิพย์ เวียงทอง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๕-๐๓๑๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๖	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๒๒,๕๖๐ (๓๓,๕๘๐ x ๑๒)	-	-
๒๗	นางสาวณุกา แก้วมณี	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบัญชีและการธนาคาร	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๒๐,๕๒๐ (๑๘,๓๖๐ x ๑๒)	-	
๒๘	นางสาวพิกุลมา จันทะรัง	ปวส. บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๒๙	-	-	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ป.๖/๗	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานเงินและบัญชี	ป.๖/๗	๒๒๗,๔๐๐ (๑๘,๙๕๐ x ๑๒)	-	ว่างเดิม
๓๐	นางสาวจิตตะ เขียวปิ่น	ปวส. (สาขาวิชาการบัญชี)	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐ (๑๓,๕๑๐ x ๑๒)	-	
พนักงานจ้าง											
๓๑	นางวัชรวิเศษ สุทธิมิตร	ศิลปศาสตรบัณฑิต (โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป) แผนกวิชาการตลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๕,๕๔๐ (๑๓,๘๘๐ x ๑๒)	-	
๓๒	นางสาวสายยนต์ ไส้ฉนวน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาบริหารธุรกิจ) แผนกวิชาการบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี	-	๑๔๕,๖๔๐ (๑๒,๙๖๐ x ๑๒)	-	
๓๓	นางสาวสุจิรา พลเสียวพงศ์	ปวช. (เลขานุการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๖,๗๖๐ (๑๒,๒๓๐ x ๑๒)	-	
กองช่าง											
๓๔	นายธงชัย สุทธิมิตร	วิทยาศาสตรบัณฑิต โปรแกรมเทคโนโลยีอุตสาหกรรม แผนกเทคโนโลยีก่อสร้าง	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ค	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๓๖๔,๖๔๐
๓๕	-	-	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.๖/๗	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.๖/๗	๒๒๗,๔๐๐ (๑๘,๙๕๐ x ๑๒)	-	ว่างเดิม
๓๖	นางสาวจุฑามาศ จันทะ	รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครอง และการบริหารท้องถิ่น	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๑๕๗,๔๐๐ (๑๓,๙๕๐ x ๑๒)	-	
พนักงานจ้าง											
๓๗	นายวิรินทร์ กล่อมเอี่ยม	ศาสตรอุตสาหกรรม สาขาวิศวกรรมโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๗,๔๐๐ (๑๓,๙๕๐ x ๑๒)	-	
๓๘	นายปิยะฉัตร ไทสิงคม	ปวส. (สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	
๓๙	นางสาววิมลสุข คำไกรย์	วิทยาศาสตรบัณฑิต เอกเกณฑ์ไม่มีสายสมทบ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๕๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	
๔๐	นายพรชัย รักสนิท	ประถมศึกษา	-	พนักงานรับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	พนักงานรับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๒๒๘,๖๔๐ (๑๘,๘๘๐ x ๑๒)	-	
๔๑	นายพรประสิทธิ์ ไชยะ	ประถมศึกษา	-	พนักงานรับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	พนักงานรับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๒๒๘,๖๔๐ (๑๘,๘๘๐ x ๑๒)	-	
พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๒	นายสุทิน จันทะรัง	ประถมศึกษา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐ x ๑๒)	-	
๔๓	นายแดงศักดิ์ ทองนพโพธิ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	๑๐๔,๐๐๐ (๘,๖๐๐ x ๑๒)	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว ยังตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความโปร่งใส เปิดเผยในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเอ่อออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ ทุกคนได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลทุกคน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างทุกคนทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังต่อไปนี้

ลำดับ ที่	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดกิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ	งบประมาณ
๑.	ฝึกอบรมพนักงาน และลูกจ้าง	หลักสูตรที่กรม ส่งเสริมหรือ หน่วยงานอื่นกำหนด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๔	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๒.	ฝึกอบรมพนักงาน และลูกจ้าง	หลักสูตรที่กรม ส่งเสริมหรือ หน่วยงานอื่นกำหนด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี
๓.	ฝึกอบรมพนักงาน และลูกจ้าง	หลักสูตรที่กรม ส่งเสริมหรือ หน่วยงานอื่นกำหนด	ปีงบประมาณ ๒๕๖๖	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล
มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความ
สะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐาน
จริยธรรม ดังนี้

๑. พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และมีความ
รับผิดชอบต่อหน้าที่ตนเอง
 ๓. พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่า
ประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูก
กฎหมาย
 ๕. พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มี
อัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน
ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษา
มาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
 ๘. พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมี
พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทาง
วินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ซึ่งคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต. จังหวัดชุมพร) ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๖๓ ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ แล้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยให้มีผลตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือนกันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายพนม เพชรจร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล
ที่ ๓๘๔/๒๕๖๓
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล จะดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับเดิมจะครบกำหนด โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ และเพื่อให้การดำเนินงานจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เป็นไปตามแนวทางที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) กำหนด จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ประกอบด้วย

๑. นายพนม เพชรจร	นายก อบต.เขาทะเล	ประธานกรรมการฯ
๒. นายวิโรจน์ แก้วเจีย	ปลัด อบต.เขาทะเล	กรรมการ
๓. นางนัสวรรณ มีเมตตา	หัวหน้าสำนักปลัด ฯ	กรรมการ
๔. นางจันทรา บุญสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. นายธงชัย ยุติมิตร	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. นางสาวจารุณี บุญมี	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และกำหนดภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วง ๓ ปีข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ให้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมิน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม รวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ไขปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT สำหรับความต้องการกำลังคน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๓ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายพนม เพชรจร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

วันที่ ๗ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล

ผู้เข้าประชุม

๑. นายพนม เพชรจร	นายก อบต.เขาทะเล	เป็นประธาน
๒. นายวิโรจน์ แก้วเจีย	ปลัด อบต.เขาทะเล	คณะทำงาน
๓. นางนัสวรรณ มีเมตตา	หัวหน้าสำนักงานปลัด ฯ	คณะทำงาน
๔. นางจันทรา บุญสิทธิ์	ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะทำงาน
๕. นายธงชัย ยุติมิตร	ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะทำงาน
๖. นางสาวจารุณี บุญมี	นักทรัพยากรบุคคล	คณะทำงานและเลขานุการ

ผู้ไม่มาประชุม

-ไม่มี-

เปิดประชุม เวลา ๐๙.๓๐ น.

เมื่อที่ประชุมพร้อมและครบองค์ประชุมแล้ว นายพนม เพชรจร นายก
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ทำหน้าที่ประธานในการประชุม ได้
ดำเนินการประชุมตามวาระ ดังนี้

ระเบียบวาระที่ ๑

เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙
มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

นายพนม เพชรจร
ประธานฯ

ตามที่แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่ง
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบ
กำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของ
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างต่อเนื่องมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่
๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล จะต้องดำเนินการจัดทำ
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามหนังสือสั่งการ
สำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

- ๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
- ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเลขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร
- ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ๖) องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเลจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภोजังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ที่ประชุม

- รับทราบ -

ระเบียบวาระที่ ๒

เรื่อง แจ้งเพื่อทราบ

๒.๑ ข้อมูลอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล (แผนปัจจุบัน) ข้อมูล ณ วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

นายพนม เพชรจร
ประธานฯ

ตามที่ได้แจ้งว่าแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล จะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเลจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลังฉบับเดิมจะครบกำหนด เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งของข้าราชการส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีความต่อเนื่องและมีผลบังคับใช้ได้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไปนั้น ดังนั้น จึงขอให้ทางเลขานุการได้แจ้งรายละเอียดอัตรากำลังในข้อมูลแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ (แผนอัตรากำลังที่ใช้ในปัจจุบัน) ให้คณะกรรมการได้รับทราบก่อนครับ

นางสาวจารุณี บุญมี เรียนท่านประธาน และคณะกรรมการทุกท่าน รายละเอียดของอัตรากำลังตามกรรมการและเลขานุการ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเลได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ๓ ส่วนราชการ ดังนี้

๑.๑ สำนักงานปลัด

๑.๒ กองคลัง

๑.๓ กองช่าง

๒. กรอบอัตรากำลัง ๔๙ อัตรา ดังนี้

๑) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล

จำนวน ๒๐ อัตรา

- มีนครอง

จำนวน ๑๗ อัตรา

- กรอบว่าง

จำนวน ๓ อัตรา

๒) พนักงานครูส่วนตำบล	จำนวน ๒ อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน ๑ อัตรา
- กรอว่าง	จำนวน ๑ อัตรา
๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒๑ อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน ๑๘ อัตรา
- กรอว่าง	จำนวน ๓ อัตรา
๔) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๗ อัตรา
- มีคนครอง	จำนวน ๔ อัตรา
- กรอว่าง	จำนวน ๓ อัตรา

๓. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

- ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘๖
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘๖
- ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑๒

ระเบียบวาระที่ ๓

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

นายพนม เพชรจร
ประธานฯ

ขอให้คณะกรรมการทุกท่านได้พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ที่นักทรัพยากรบุคคลได้จัดทำขึ้น เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาในการจัดสรรกำลังคนให้เหมาะสมและและเพื่อเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินร้อยละ ๔๐

นางสาวจรรณี บุญมี สำหรับการคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นในการกรรมการและเลขานุการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ รอบนี้กรมฯ ให้นำเงินประจำตำแหน่งมาคิดด้วย แล้วมีตำแหน่งนักตรวจสอบภายใน ที่กรมบังคับให้เป็นตำแหน่งหลักที่จะต้องมีทุก อบท. เดียวกรมจะมีหนังสือสั่งการมาอีกที่ให้อบท.ทำการปรับปรุงแผน

นางนัศวรณ มีเมตตา ขอเสนอให้ยุบเลิก ตำแหน่งที่ไม่มีความจำเป็นละเป็นตำแหน่งที่ว่างมานานแล้วเพื่อเป็นกรรมการฯ การลดภาระค่าใช้จ่าย

นางสาวจรรณี บุญมี ทางจังหวัดบอกว่าให้คงเดิมไว้ก่อนแล้วค่อยทำปรับปรุงแผนคราวหน้าพร้อมตำแหน่งนักกรรมการและเลขานุการ ตรวจสอบภายใน

นายพนม เพชรจร ประธานฯ จากข้อมูลข้างต้นโดยสรุป เราก็ต้องคงแผนอัตรากำลังแบบเดิมก่อน แล้วค่อยมาปรับปรุงแผนกันในรอบหน้าสำนักงานปลัด ฯ ขอยุบเลิกตำแหน่งผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก

มติที่ประชุม คณะกรรมการรับทราบไม่มีข้อซักถาม เห็นชอบให้เลขานุการนำข้อมูลดังกล่าวบรรจุในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สรุปโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ
อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๖ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน และบัญชี ๒.๒ งานพัฒนา และจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ ๒.๔ งานธุรการ	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน และบัญชี ๒.๒ งานพัฒนา และจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สิน และพัสดุ ๒.๔ งานธุรการ	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	

- | | |
|------------------------------|---------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | จำนวน ๑ อัตรา |
|------------------------------|---------------|

สำนักงานปลัดฯ

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|--|---------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารทั่วไประดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการศึกษา ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคล ชก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. นิติกร ปก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. นักพัฒนานาชุมชน ปก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ ปง. | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๘. เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ ชง. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๙. ครู ศศ. ๒ (เงินอุดหนุน) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๑๐. ครู (เงินอุดหนุน) (ว่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้าง

- | | |
|--------------------------------------|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. พนักงานขับรถยนต์ (ภารกิจ) | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๖. คนงาน (ทั่วไป) | จำนวน ๕ อัตรา |

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก. | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง. (ว่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. เจ้าพนักงานธุรการ ปง. | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้าง

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานเงินและบัญชี (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานส่วนตำบล

- | | |
|--|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นายช่างโยธา ปง./ชง. (ว่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง. (ว่าง) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปง. | จำนวน ๑ อัตรา |

พนักงานจ้าง

- | | |
|---|---------------|
| ๑. ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ภารกิจ) | จำนวน ๓ อัตรา |
| ๕. พนักงานผลิตน้ำประปา | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๖. พนักงานจัดมาตรวัดน้ำ | จำนวน ๑ อัตรา |

คำนวณภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารบุคคลแล้ว ถ้ากำหนดอัตรากำลังของแต่ละส่วนในข้างต้นนั้น

จะมีภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๒๘.๒๐

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๒๗.๗๑

ภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลในปี พ.ศ. ๒๕๖๔ ร้อยละ ๒๗.๒๒

มติที่ประชุม

เห็นชอบให้จัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๔ - ๒๕๖๖

นายพนม เพชรจร
ประธาน

หลังจากจัดทำร่างแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ และเสนอต่อ ก.อบต.จังหวัดชุมพร พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว
จัดทำประกาศใช้แผนฯ อบต.เขาทะเล ต่อไป

ระเบียบวาระที่ ๔

เรื่องอื่น ๆ

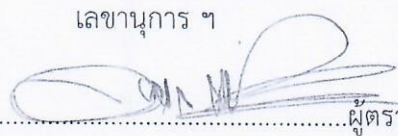
นายพนม เพชรจร
ประธานฯ

มีกรรมการท่านใดมีข้อเสนอสู่ที่ประชุมหรือไม่ ผมขอปิดการประชุม

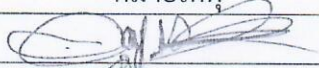
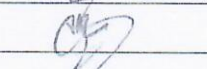
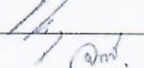
ปิดประชุมเวลา

๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)..........ผู้จัดทำรายงานการประชุม
(นางสาวจรรณี บุญมี)
นักทรัพยากรบุคคล
เลขานุการ ฯ

(ลงชื่อ)..........ผู้ตรวจรายงานการประชุม
(นายพนม เพชรจร)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล
ประธานคณะกรรมการ ฯ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
วันที่ ๗ เดือนสิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เวลา ๐๙.๓๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายพนม เพชรจร	ประธานกรรมการ	
๒	นายวิโรจน์ แก้วเจ้ย	กรรมการ	
๓	นางนัศวรณ มีเมตตา	กรรมการ	
๔	นางจันทรา บุญสิทธิ์	กรรมการ	
๕	นายธงชัย ยุติมิตร	กรรมการ	
๖	นางสาวจารุณี บุญมี	เลขานุการ	