



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล
เรื่อง ประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)
รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ได้รายงานขอความเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) รอบปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔) จำนวน ๑ ตำแหน่ง จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ซึ่งในการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ มีมติให้ความเห็นชอบแล้ว จำนวน ๑ ตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๒๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลต่อไป

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔

(นายพนม เพชรจร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล
เรื่อง ประกาศกำหนดตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ได้ขอความเห็นชอบปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ครั้งที่ ๑ จากคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ซึ่งในการประชุมคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ มีมติให้ความเห็นชอบแล้ว

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ และ ข้อ ๑๗ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ตามรายละเอียดต่อไปนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	เลขที่ตำแหน่ง
๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	ต้น	๑	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
	สำนักปลัดฯ			
๒	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑
๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑
๑๑	ครู	คศ.๒	๑	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๗๕
	พนักงานจ้าง			
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ตามภารกิจ)	-	๑	-
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)	-	๒	-
๑๔	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ตามภารกิจ)	-	๓	-

ลำดับที่	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน	เลขที่ตำแหน่ง
๑๕	ดูแลเด็ก (ตามภารกิจ)	-	๓	-
๑๖	พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) (ตามภารกิจ)	-	๑	-
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน) (ตามภารกิจ)	-	๑	-
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (ตามภารกิจ)	-	๑	-
๑๙	คนงาน (ทั่วไป)	-	๕	-
	กองคลัง	-	-	-
๒๐	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑
๒๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑
๒๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง	๑	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๓
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง	๑	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑
	พนักงานจ้าง			
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ตามภารกิจ)	-	๑	-
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ตามภารกิจ)	-	๑	-
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (ตามภารกิจ)	-	๑	-
	กองช่าง			
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑
๓๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑
๓๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑
๓๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑๑-๓-๐๕-๔๒๐๑-๐๐๔
	พนักงานจ้าง			
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ตามภารกิจ)	-	๑	-
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ตามภารกิจ)	-	๑	-
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามภารกิจ)	-	๑	-
๓๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ตามภารกิจ)	-	๓	-
๓๗	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทั่วไป)	-	๑	-
๓๘	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ทั่วไป)	-	-	-
	หน่วยตรวจสอบภายใน			
๓๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

ประกาศมาให้ทราบ โดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔



(นายพนม เพชรจร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล
ที่ ๑๘๑/๒๕๖๔
เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศกำหนดตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๕ วรรคท้าย ประกอบกับมาตรา ๑๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๔ และ ๑๖ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล จึงประกาศใช้แผนอัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ปรับปรุงครั้งที่ ๑ เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามรายละเอียดต่อไปนี้ ดังบัญชีรายละเอียดแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑๖ มิถุนายน ๒๕๖๔ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มิถุนายน พ.ศ.๒๕๖๔

(นายพนม เพชรจร)

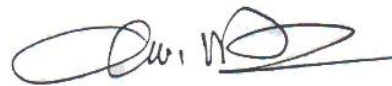
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล

บัญชีจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศ กำหนดตำแหน่ง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ปรับปรุงครั้งที่ ๑
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน	หมายเหตุ
๑	นายวิโรจน์ แก้วเจ็ย	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงาน อบต. (ปลัด อบต.)	ต้น	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๙,๐๘๐	
๒	นางนั้สวรรณ มีเมตตา	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	<u>สำนักปลัดฯ</u> นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๕,๗๗๐	
๓	นางสาวจารุณี บุญมี	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๓,๐๐๐	
๔	ว่าง	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	-	-	(ว่างใหม่)
๕	นางสาวกสิกา เพชรสร	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๕	นิติกร	ชก.	ปริญญาตรี (นิติศาสตรบัณฑิต)	๒๒,๑๗๐	
๖	จำเอกสัญญา เวียงนันท	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๒๘,๐๓๐	
๗	นางสาววิลาวรรณ โสมสุข	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๓๓,๕๖๐	
๘	นางสาวมาณี เพรณาศักดิ์	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปริญญาโท (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๓,๓๗๐	
๑๐	นางสาวอรวรรณ แทนจะโป๊ะ	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๒๐,๓๖๐	
๑๑	นายเสกสิทธิ์ คำไทรย์	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	ปวส. อุตสาหกรรม (ไฟฟ้ากำลัง)	๑๔,๐๓๐	
๑๒	นางมาลาวรรณ พัดชา	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๗๕	ครู	คศ.๒	ปริญญาโท (ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)	๒๕,๙๐๐	
๑๓	ว่าง	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๗๖	ครู		-	-	(ว่างเดิม)
๑๔	นายสุรเดช อิมงาม	-	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> ผู้ช่วยเจ้านักพัฒนาชุมชน	-	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๑๙,๒๑๐	
๑๕	นางสาววิไลวรรณ ภูพรม	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๑๒,๔๗๐	
๑๖	นางสาวนียดา แจ้งใจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		ปวช. (เลขานุการ)	๙,๔๐๐	
๑๗	นางสาววิลาสินี อ่วมอิม	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		ปริญญาตรี (ครุศาสตรบัณฑิต)	๑๕,๐๐๐	
๑๘	ว่าง	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		-	-	(ว่างเดิม ๒ อัตรา)
๑๙	นางสาวปฐมมาตี สอาด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๑๑,๑๙๐	

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน	หมายเหตุ
๒๐	นางสิรินลักษณ์ เลิศวิบูลย์ลักษณ์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปวส. (พีชศาสตร์)	๑๔,๑๗๐	(เงินอุดหนุน)
๒๑	นางดอกไม้ วิชัยดิษฐ์	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปวส. (พีชศาสตร์)	๑๔,๑๗๐	(เงินอุดหนุน)
๒๒	นางสาววัลภา มีเดช	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๑๒,๔๗๐	(เงินอุดหนุน)
๒๓	นายสุนันท์ แจ่มใจ	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถส่วนกลาง)	-	มัธยมศึกษาตอนต้น	๑๑,๕๙๐	
๒๕	นายประดิษฐ์ เจริญศรี	-	พนักงานขับรถยนต์ (รถพยาบาลฉุกเฉิน)	-	ประถมศึกษา	๑๑,๑๙๐	
			<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๒๖	นางประถม รัตนนท์	-	คนงาน	-	มัธยมศึกษาตอนต้น	๙,๐๐๐	
๒๗	นายทวีป พัดชา	-	คนงาน	-	มัธยมศึกษาตอนต้น	๙,๐๐๐	
๒๘	ว่าง	-	คนงาน	-	-	-	(ว่างเต็ม ๓ อัตรา)
			<u>กองคลัง</u>				
๒๙	นางจันทรา บุญสิทธิ์	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๓๕,๗๗๐	
๒๘	นางสาวสุมาลี แสงมณี	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๑๙,๘๐๐	
๒๙	นางสาวรุ่งทิพย์ เรืองทอง	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	ปริญญาโท (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)	๓๓,๐๐๐	
๓๐	นางสาวเพ็ญญา จันทร์ผ่อง	๑๑-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	ปวส. (บริหารธุรกิจ)	๑๔,๐๓๐	
๓๑	ว่าง	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	-	-	(ว่างเต็ม)
๓๒	นางสาวชิตชนก เคียนบัน	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	ปวส. (การบัญชี)	๑๑,๙๖๐	
			<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๓๓	นางสาวสายยนต์ ไส้โสภณ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	ปริญญาตรี (บริหารธุรกิจบัณฑิต)	๑๒,๔๗๐	
๓๔	นางวีระนุช ยุติมิตร	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	ปริญญาตรี (ศิลปศาสตรบัณฑิต)	๑๓,๒๘๐	
๓๕	นางสาวสุจิรา พรเสถียรพงศ์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	ปวส. (เลขานุการ)	๑๒,๒๓๐	

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	คุณวุฒิ	เงินเดือน	หมายเหตุ
๓๖	นายธงชัย ยุติมิตร	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	ปริญญาตรี (เทคโนโลยีอุตสาหกรรมก่อสร้าง)	๔๐,๙๐๐	
๓๗	ว่าง	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	(ว่างเดิม)
๓๘	ว่าง	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	-	-	(ว่างเดิม)
๓๙	นางสาวจุฑามาศ ชัยชนะ	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	ปริญญาตรี (รัฐศาสตรบัณฑิต)	๑๑,๙๖๐	
			พนักงานจ้างตามภารกิจ				
๔๐	นายวรินทร์ กล่อมเอี่ยม	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	ปริญญาตรี (ครุศาสตรอุตสาหกรรม)	๑๓,๓๒๐	
๔๑	นายปิยะฉัตร ไทยสังคม	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	๑๑,๕๐๐	
๔๒	นางสาวนිරุช คำไทรย์	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์บัณฑิต)	๙,๔๐๐	
๔๓	นายพรชัย รักสนิท	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	ประถมศึกษา	๑๙,๘๙๐	
๔๕	นายพรประสิทธิ์ ไชยยะ	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	ประถมศึกษา	๑๙,๘๙๐	
๔๖	ว่าง	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	-	(ว่างเดิม ๑ อัตรา)
			พนักงานจ้างทั่วไป				
๔๗	นายสุทิน จันทร์ภักษ์	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	ประถมศึกษา	๙,๐๐๐	
๔๘	นางสาวสุกานดา สอนวิสัย	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	ประถมศึกษาปีที่ ๔	๙,๐๐๐	
			หน่วยตรวจสอบภายใน				
๔๙	ว่าง	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	-	-	



(นายพนม เพชจร)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ทั้งนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมอีกด้วย

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

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. สรุปรูปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๗
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง	๓๒
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๓๔

ภาคผนวก

- สำเนาประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งส่วนราชการของ อบต.เขาทะเล
- สำเนาประกาศปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔
- สำเนาประกาศกำหนดตำแหน่งตามประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
- สำเนาคำสั่งการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามประกาศตำแหน่ง
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ครั้งที่ ๑
- สำเนารายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- ตารางคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคล

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

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) พิจารณา กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

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

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ 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 งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ต่ออัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการ

พิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด เกณฑ์อัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างมากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน 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 การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็อาจจะเกิดผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning 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 และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติไม่คุ้มค่า

๗. ปัญหาด้านการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ บางเรื่องยังขาดความรู้ ความเข้าใจในหลักการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ขุดลอกห้วย ,หนอง ,คลอง ,สระ ,สร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก, สะพานคอนกรีตเสริมเหล็ก ,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 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด การกำจัดลูกน้ำยุงลาย และรณรงค์ป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า

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 และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ

๕.๔ ให้มีแหล่งเรียนรู้ ฟันฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ กั้นแนวเขตที่ดินสาธารณะ

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์และปลูกฝังความรู้สึกรักษ์และหวงแหน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่ม
อาสาอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๓ ส่งเสริมการศึกษา อบรม แก่บุคลากรเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในการ
ปฏิบัติหน้าที่

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของ
ชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหาร ส่วน
ตำบลเขาทะเล จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไข
ปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังจึง้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ยังได้เน้นให้คนเป็น
ศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้
การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการ
จัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้ง
เศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้อง
กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค
SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหา
ในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ใน
การดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล กำหนดวิธีการดำเนินการตาม
ภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา
ตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา
โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๖ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้้องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น 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) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๓) ให้น้ำและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ให้น้ำและบำรุงสถานที่ประชุมการกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (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) คุ้มครอง 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 ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล 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 ดอยตาปิง 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 ควรเน้นใช้อัตรากำลังในแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงาน ที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น การกำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **พนักงานจ้าง** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท คือ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ พนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดประเภทพนักงานจ้างไว้ ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างทั่วไป

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหาร ส่วนตำบลเขาทะเล ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาให้ความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

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

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

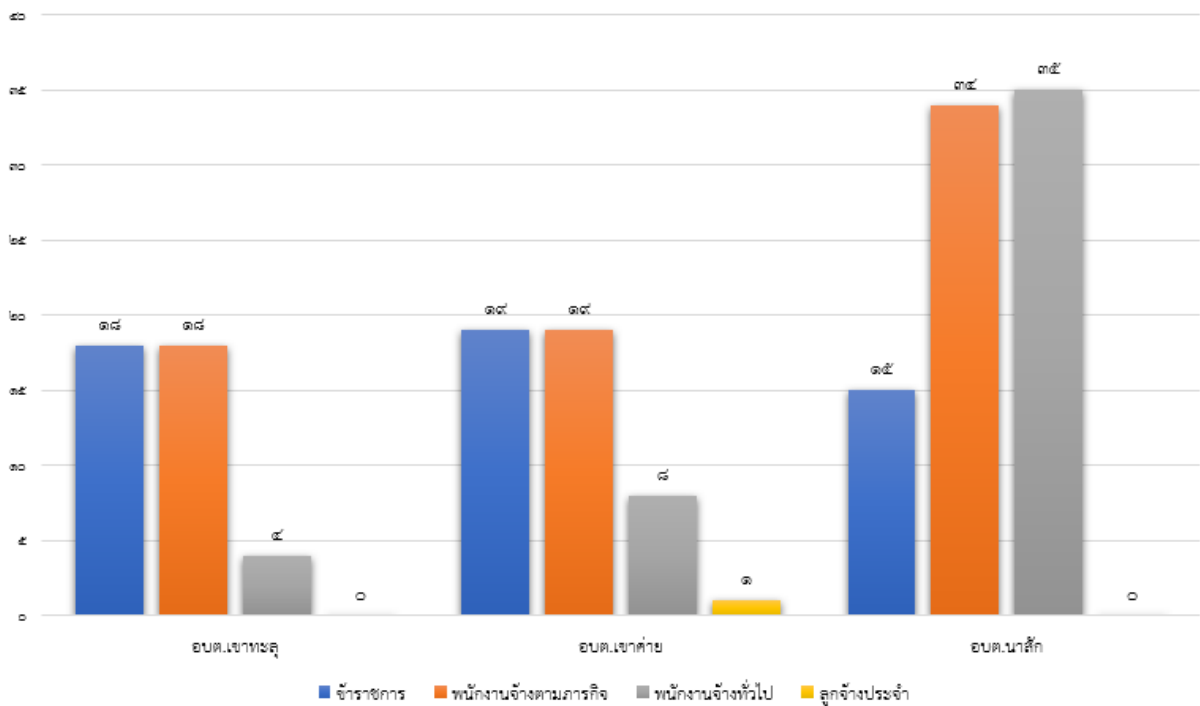
หมายเหตุ

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

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง

และเพื่อให้การคำนวณกรอบอัตราค่าจ้างเป็นไปอย่างรอบคอบ องค์การบริหารส่วนตำบล เขาทะเล ได้เปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน ว่ามีจำนวนใกล้เคียงหรือแตกต่างกันประการใด เพื่อทบทวนเหตุผลความจำเป็นในการกำหนดตำแหน่งนั้นมีให้เกิดภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่สูงหรือเกินความจำเป็น โดยการกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมต้องพิจารณาเกลี่ยอัตราค่าจ้างที่ว่างเป็นอันดับแรก

แผนภูมิเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่ายและองค์การบริหารส่วนตำบลนาสัก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกันและเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตราค่าจ้างไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่งหรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใดและจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ได้ขอใช้บัญญัติจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี จะได้

พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๑. การส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
๑๒. การส่งเสริมและพัฒนากิจการกีฬา และศูนย์เยาวชน
๑๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๑๔. การพัฒนารายได้ และหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
๑๕. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

ภารกิจรอง

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 กรอบอัตรากำลังตำแหน่งสายงานที่กำหนดไว้ไม่สามารถรองรับภารกิจ และไม่สอดคล้องกับสภาพปัญหาอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พงส๒๕๔๖ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและกาปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๔ งานธุรการ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานออกแบบและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p>	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานนิติการ</p> <p>๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป</p>	<p>เปลี่ยนชื่อ</p> <p>เปลี่ยนชื่อ</p> <p>เปลี่ยนชื่อ</p> <p>เปลี่ยนชื่อ</p> <p>เปลี่ยนชื่อ</p> <p>กำหนดใหม่</p> <p>กำหนดใหม่</p> <p>เปลี่ยนชื่อ</p> <p>เปลี่ยนชื่อ</p> <p>เปลี่ยนชื่อ</p> <p>กำหนดใหม่</p> <p>เปลี่ยนชื่อ</p> <p>เปลี่ยนชื่อ</p> <p>กำหนดใหม่</p>
-	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	กำหนดใหม่

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล กำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้ภารกิจ บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่ วันที่ ๑ ต.ค. ๖๓
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปง/ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ. ๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ต.ค. ๖๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ต.ค. ๖๓ (ว่าง ๒ อัตรา)
ผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่าง ๓ อัตรา วันที่ ๑ ต.ค. ๖๓ (ว่าง ๓ อัตรา)

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ต.ค. ๖๓
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงาน คลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ต.ค. ๖๓
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงาน ช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ต.ค. ๖๓
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม วันที่ ๑ ต.ค. ๖๓
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่าง ๓ อัตรา วันที่ ๑ ต.ค. ๖๓ (ว่าง ๑ อัตรา)
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐				

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

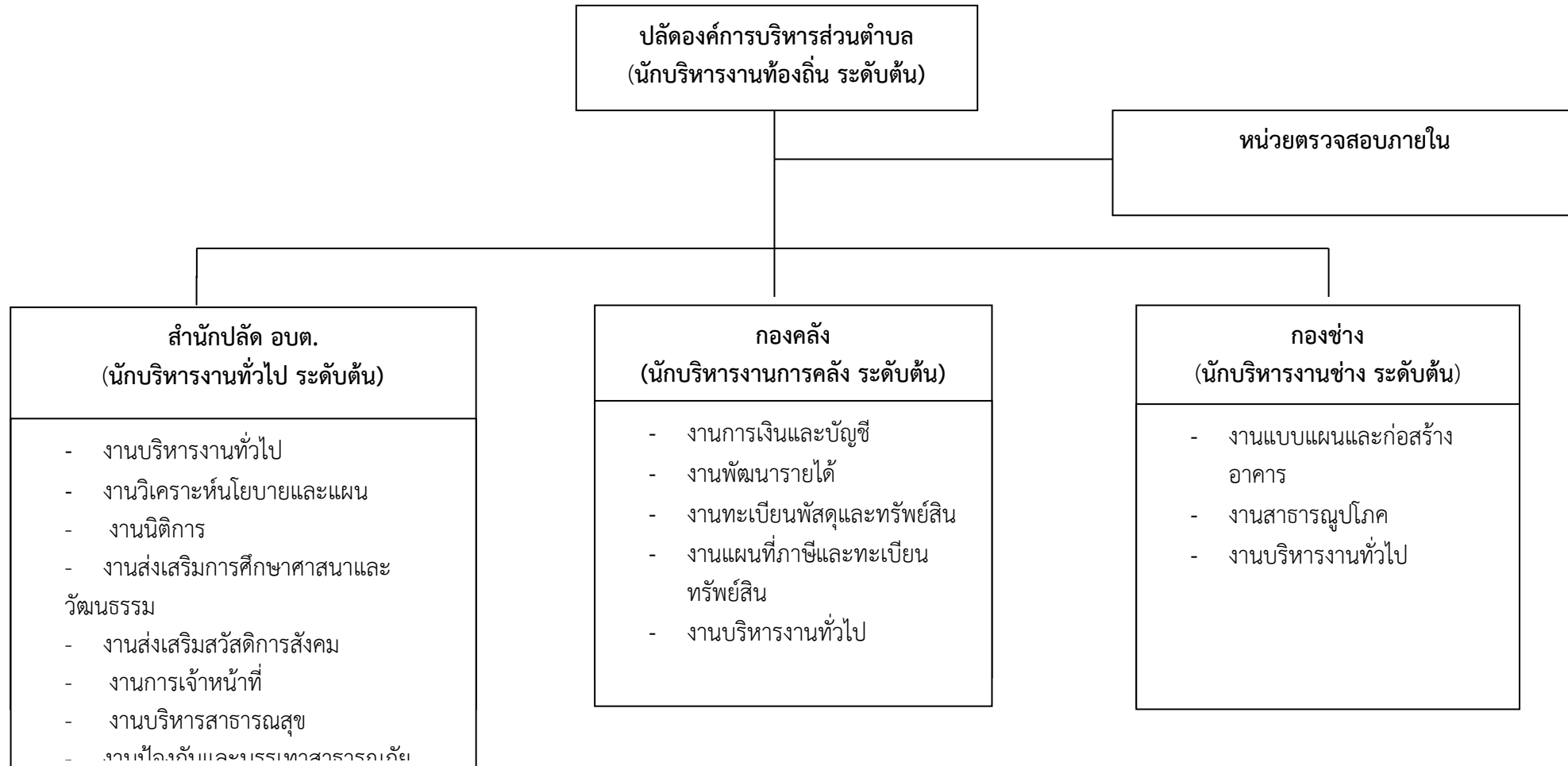
ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราแห่งที่คาดว่าจะอยู่ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างเดิม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต.น.	1	1	448,920	48,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,320	15,240	510,240	523,560	538,800	37,410
สำนักปลัดฯ 01																		
หัวหน้าสำนักงานปลัดฯ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต.น.	1	1	416,160	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,080	13,200	471,240	484,320	497,520	34,680
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.ชก.	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	(โอนย้าย)
นักวิชาการการศึกษา	ชก.	1	1	389,400	-	1	1	1	-	-	-	13,320	13,440	13,080	402,720	416,160	429,240	32,450
นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	1	1	382,560	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	31,880
นิติกร	ปก.	1	1	253,680	-	1	1	1	-	-	-	8,880	8,640	8,880	262,560	271,200	280,080	21,140
นักพัฒนาชุมชน	ชก.	1	1	317,520	-	1	1	1	-	-	-	12,240	12,960	13,440	329,760	342,720	356,160	26,460
เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	2	2	499,440	-	2	2	2	-	-	-	19,920	20,760	21,120	519,360	540,120	561,240	41,620
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	1	1	162,000	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,480	6,840	168,360	174,840	181,680	13,500
ครู (เงินอุดหนุน)	คศ.๒	1	1	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน)	-	1	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
พนักงานจ้าง																		
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		1	1	230,520	-	1	1	1	-	-	-	9,312	9,704	10,091	239,832	249,536	259,627	19,210
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		2	2	262,440	-	2	2	2	-	-	-	10,585	11,030	11,419	273,005	284,035	295,454	21,870
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		3	1	540,000	-	3	3	3	-	-	-	21,887	22,577	23,428	561,887	584,244	607,671	15,000
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		1	1	134,280	-	1	1	1	-	-	-	5,438	5,699	5,875	139,718	145,417	151,292	11,190
พนักงานขับรถยนต์		2	2	251,040	-	2	2	2	-	-	-	10,109	10,556	10,926	261,149	271,705	282,631	20,920
ผู้ดูแลเด็ก		3	3	-	-	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
คนงาน		5	2	1,080,000	-	5	5	5	-	-	-	-	-	-	1,080,000	1,080,000	1,080,000	45,000
กองคลัง (04)																		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานกองคลัง)	ต.น.	1	1	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	34,110
นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	1	1	229,920	-	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	8,400	237,600	245,280	253,680	19,160
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	1	1	382,560	-	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	31,880
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	1	1	138,120	-	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	11,510
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	162,000	-	1	1	1	-	-	-	6,360	6,480	6,840	168,360	174,840	181,680	13,500

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

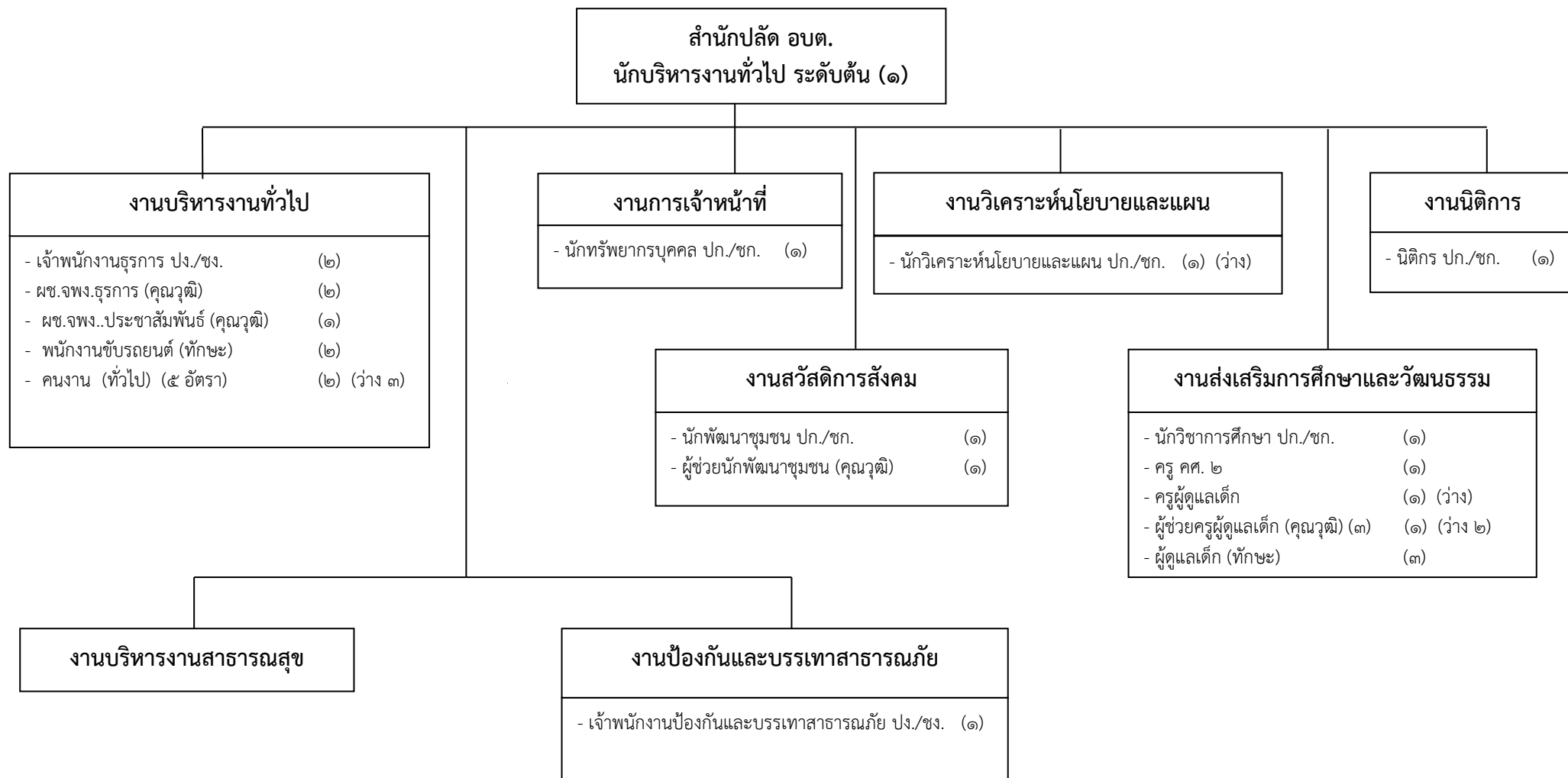
ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			ตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างใน ช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
			จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง(2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	149,640	-	1	1	1	-	-	-	6,077	6,339	6,592	155,717	162,056	168,648	12,470
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	146,760	-	1	1	1	-	-	-	5,937	6,218	6,415	152,697	158,915	165,330	12,230
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	149,640	-	1	1	1	-	-	-	6,053	6,338	6,539	155,693	162,030	168,570	12,470
กองช่าง (05)																		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ตั้น	1	1	422,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	35,220
เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	1	1	143,520	-	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	149,640	155,640	162,000	11,960
นายช่างโยธา	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	
พนักงานจ้าง																		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา		1	1	157,800		1	1	1	-	-	-	6,312	6,574	6,832	164,112	170,686	177,519	13,150
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	1	138,000		1	1	1	-	-	-	5,573	5,767	6,075	143,573	149,340	155,415	11,500
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	112,800		1	1	1	-	-	-	4,565	4,719	4,984	117,365	122,084	127,068	9,400
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก		3	2	657,360		3	3	3	-	-	-	26,347	27,372	28,544	683,707	711,080	739,624	54,780
พนักงานผลิตน้ำประปา		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ		1	1	108,000		1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	9,000
หน่วยตรวจสอบภายใน (12)																		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก	1	-	355,320	-	1	1	1	1	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	กำหนดเพิ่ม
รวม		51	39	10,588,380	174,000	51	51	51	-	-	-	337,074	343,932	353,441	11,099,454	11,443,387	11,796,828	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ไม่เกิน ร้อยละ 15															1,664,918	1,716,508	1,769,524	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															12,764,372	13,159,895	13,566,352	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี												52,000,000.00			42,540,000	44,667,000	46,900,350	
คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															30.01	29.46	28.93	

๑๐. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

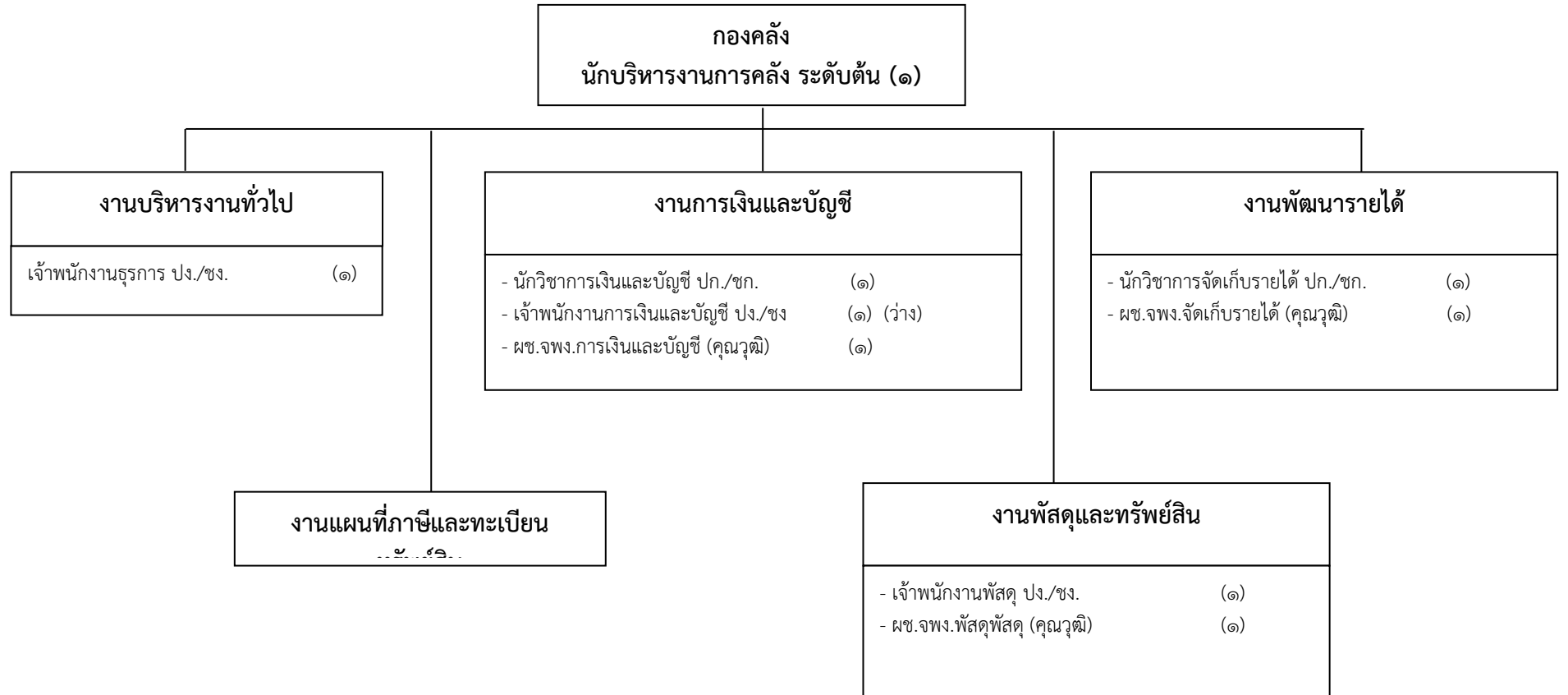
โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล



โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล



โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างกองช่าง



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ													
ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (ระบบแท่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
๑	นายวิโรจน์ แก้วเจ็ย	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รปม.)	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)	ต้น	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐ x ๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	๓๗,๔๑๐	
	สำนักงานปลัดฯ												
๒	นางนัสวรรณ มีเมตตา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รปม.)	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๖๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๔,๖๘๐	
๓	นางสาวจารุณี บุญมี	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รปม.)	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๖,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๑,๘๘๐	
๔	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างใหม่ กำลังดำเนินการสรรหา	
๕	นางสาวกสิกา เพชรสร	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๕๓,๖๘๐ (๒๑,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๑,๑๔๐	
๖	จำเอกสัญญา เวียงนันท	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐ x ๑๒)	-	-	๒๖,๔๖๐	
๗	นางสาววิลาวรรณ โสมสุข	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รปม.)	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๑-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๒,๔๕๐	
๘	นางสาวมานี เพรณาคักดิ์	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รปม.) (สาขานโยบายสาธารณะ)	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐ x ๑๒)	-	-	๒๒,๐๔๐	
๙	นางสาวอรรณพ แทนจะโป๊ะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ)	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๓๕,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๙,๕๘๐	
๑๐	นายเสกสิทธิ์ ตาไธรัย	พล.อ.อดุลยสงคราม (ไฟฟ้่ากำลัง)	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓,๕๐๐	
๑๑	นางมาลาวรรณ พัดชา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๗๕	ครู	ชก.	๑๑๓๐๖๖๐๐๑๗๕	ครู	ชก.	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๑๒	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๗๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๓๐๖๖๐๐๑๗๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้าง												
๑๓	นายสุรเดช อิมงาม	ศิลปศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๓๐,๕๒๐ (๑๙,๒๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๙,๒๑๐	
๑๔	นางสาววิไลวรรณ ภูพรม	บริหารธุรกิจบัณฑิต แผนกวิชาคอมพิวเตอร์ สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๖๕๐ (๑๒,๕๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๒,๕๙๐	
๑๕	นางสาวนิตยา แจ้งใจ	ปวช. สาขาวิชาพาณิชยกรรม เลขานุการ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๙,๔๐๐	
๑๖	นางสาววิลาสินี อ่วมอิม	ครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาระดับมัธยม	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๕,๐๐๐	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ												
ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๗	ว่าง ๒ อัครา	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๓๖๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๒) (๓๐,๐๐๐ x ๑ ๒)	-	-	ว่างเดิม
๑๘	นางสิรินลักษณ์ เลิศวิบูลย์ลักษณ์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (พีชศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๙	นางดอกไม้ วิชัยดิษฐ	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (พีชศาสตร์)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๐	นางสาววัลภา มีเดช	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๑	นายสุนันท์ แจ้ใจ	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๓๔,๒๘๐ (๑๑,๑๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๑,๑๙๐
๒๒	นายประดิษฐ์ เจริญศรี	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๓๐ x ๑๒)	-	-	๙,๗๓๐
๒๓	นางสาวปฐมวดี สอาด	บริหารธุรกิจบัณฑิต แขนงวิชาการจัดการทั่วไป สาขาบริหารธุรกิจ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๓๔,๒๘๐ (๑๑,๑๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๑,๑๙๐
๒๔	นางประภม รัตนนท์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๙,๐๐๐
๒๕	นายทวีป พัดชา	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๙,๐๐๐
๒๖	ว่าง ๓ อัครา	-	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๓๒๔,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๓) (๒๗,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง												
๒๗	นางจันทรา บุญสิทธิ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐ x ๑๒) (๓,๕๐๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐	-	๓๔,๑๑๐
๒๘	นางสาวรุ่งทิพย์ เรืองทอง	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๘๖,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ x ๑๒)	-	-	๓๑,๘๘๐
๒๙	นางสาวสุมาลี แลงมณี	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการเงินและการธนาคาร	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก.	๒๒๙,๙๒๐ (๑๙,๑๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๙,๑๖๐
๓๐	นางสาวเพ็ญภา จันทร์มือง	ปวส. บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๑-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๑-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๓,๕๐๐
๓๑	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๒	นางสาวชิดชนก เคียนปั้น	ปวส. (สาขาวิชาการบัญชี)	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓๘,๑๒๐ (๑๑,๕๑๐ x ๑๒)	-	-	๑๑,๕๑๐
พนักงานจ้าง												
๓๓	นางวีระบุษ ยูติมิตร	ศิลปศาสตรบัณฑิต (โปรแกรมวิชาการจัดการทั่วไป) แขนงวิชาการตลาด	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๕,๘๘๐ (๑๓,๘๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๓,๘๒๐

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ												
ที่	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ (ระบบแบ่ง)			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๔	นางสาวสายยนต์ ไสโสภณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (สาขาบริหารธุรกิจ) แขนงวิชาการบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๙,๖๕๐ (๑๒,๔๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๒,๔๙๐
๓๕	นางสาวสุจิรา พรเสถียรพงศ์	ปวช. (เลขานุการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๔๖,๗๖๐ (๑๒,๒๓๐ x ๑๒)	-	-	๑๒,๒๓๐
กองช่าง												
๓๖	นายธงชัย ยุติมิตร	วิทยาศาสตรบัณฑิต โปรแกรมเทคโนโลยี อุตสาหกรรม แขนงเทคโนโลยีก่อสร้าง	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๒๒,๖๕๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๕,๒๒๐
๓๗	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๓๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๘	ว่าง	-	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.		นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๒๓๗,๙๐๐ (๒๔,๘๒๕ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
๓๙	นางสาวจุฬามาศ ชัยชนะ	รัฐศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครอง และการบริหารท้องถิ่น	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐ x ๑๒)	-	-	๑๑,๙๖๐
พนักงานจ้าง												
๔๐	นายวินทร์ กล่อมเอี่ยม	ครุศาสตรอุตสาหกรรม สาขาวิศวกรรมโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๗,๘๐๐ (๑๓,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	๑๓,๑๕๐
๔๑	นายปิยะฉัตร ไทยสังคม	ปวส. (สาขาวิชาไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๑,๕๐๐
๔๒	นางสาวนิรขุ คำไทรย์	วิทยาศาสตรบัณฑิต เอกเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐ x ๑๒)	-	-	๙,๔๐๐
๔๓	นายพรชัย รักสินิท	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๒๓๘,๖๘๐ (๑๙,๘๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๙,๘๙๐
๔๔	นายพรประสิทธิ์ โยชนะ	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๒๓๘,๖๘๐ (๑๙,๘๙๐ x ๑๒)	-	-	๑๙,๘๙๐
๔๕	ว่าง	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป												
๔๖	นายสุทิน จันทักษ์	ประถมศึกษา	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๙,๐๐๐
๔๗	นางสาวสุกานดา สอนวิสัย	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาพลศึกษา)	-	พนักงานจมน้ำรวัดน้ำ	-	-	พนักงานจมน้ำรวัดน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๙,๐๐๐
๔๘	หน่วยตรวจสอบภายใน ว่าง	-	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	-กำหนดใหม่-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง 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 โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน 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 และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตนเอง
 ๓. พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
 ๔. พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
 ๕. พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
 ๖. พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
 ๗. พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
 ๘. พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 ๙. พนักงาน ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง พึงยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย
