



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล

อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๑๙
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล	๑๙ - ๒๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๓ - ๒๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเลจะดำเนินการ	๒๙ - ๓๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓ - ๓๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๐ - ๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๔ - ๔๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๙ - ๕๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างประจำ	๕๖ - ๕๗



๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๒ มกราคม ๒๕๕๙

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล มีการกำหนดตำแหน่งและจัดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร (ก.อบต.จังหวัดชุมพร) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาทะเล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๑.๑ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๓.๑.๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๔๙ หมวด ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยาและองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และ

สวนสาธารณะสถานที่อื่นๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๓.๑.๓ แผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ซึ่งได้จัดทำให้สอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) ,แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒,แผนพัฒนาภาค ,แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทย (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๐) ,แผนพัฒนาจังหวัดชุมพร (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๒) ,ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดชุมพร (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๒) ได้มีจุดยืนทางยุทธศาสตร์ ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ

(๒) ส่งเสริมการประกอบอาชีพและสวัสดิการของประชาชน

(๓) ดูแลและพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างมีคุณภาพภายใต้การบริหารจัดการที่ดี

(๔) สนับสนุนการบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและเน้นการมีส่วนร่วม

(๕) จัดการศึกษาตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพได้มาตรฐาน

(๖) ส่งเสริมสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๗) เพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ

(๘) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของประชาชน

(๙) ส่งเสริมความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง

(๑๐) ข้อมูลข่าวสารและระบบสารสนเทศมีความทันสมัย

(๑๑) ส่งเสริมการบริการประชาชน

เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเลบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดชุมพร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒.๑ แนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต.ที่ มท. ๐๙๐๘.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓) ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานไว้ ดังนี้

(๑) องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการหลัก ประกอบด้วย สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน กรณีส่วนราชการหลักอื่น หากยังไม่มีความพร้อมให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน

(๒) การกำหนดส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้กำหนดส่วนราชการ เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น หรือระดับกลาง

(๓) องค์การบริหารส่วนตำบลมีความประสงค์กำหนดชื่อส่วนราชการ ชื่อส่วนหรือชื่อฝ่าย นอกเหนือจากชื่อตามบัญชีโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ก่อน

(๔) หากองค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์จะกำหนดส่วนราชการที่อาจจัดตั้งได้ ต้องกำหนดส่วนราชการหลักให้ครบถ้วนก่อน กรณีมีความจำเป็นให้กำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับภารกิจ อำนาจหน้าที่นั้น

๓.๒.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลใน องค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ข้อ ๒ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการเพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่น ที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ให้คำนึงถึงความต้องการ และความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้

(๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

(๓) สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น

ให้ส่วนราชการตาม (๑) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก

ข้อ ๓ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามข้อ ๒ วรรคสอง(๒) และ(๓) ซึ่งถือว่าเป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

(๑) สำนัก/กองคลัง

(๒) สำนัก/กองช่าง

(๓) สำนัก/กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

(๔) สำนัก/กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ

(๕) สำนัก/กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๖) กองการเจ้าหน้าที่

(๗) หน่วยตรวจสอบภายใน

ให้ส่วนราชการตาม (๑)-(๖) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๗) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดให้สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล สำนัก/กองคลัง สำนัก/กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำดับแรก หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้าน

การบริหารงานบุคคล ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงานที่เป็นภารกิจของส่วนราชการหลักตาม (๓),(๔),(๕),และ (๖) ให้เสนอข้อกำหนดได้ตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) กรณีที่ยังไม่กำหนดเป็นส่วนราชการหลักให้พิจารณากำหนดเป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน

ข้อ ๓/๑ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจประกาศกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ ๒ วรรคสอง (๒) ได้ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความเหมาะสม และความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

- | | |
|--|---------------------------|
| (๑) สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล | (๒) กองการประปา |
| (๓) กองช่างสุขาภิบาล | (๔) กองสวัสดิการสังคม |
| (๕) กองการแพทย์ | (๖) กองส่งเสริมการเกษตร |
| (๗) กิจกิจการพาณิชย์ | (๘) กองกิจการขนส่ง |
| (๙) กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | (๑๐) กองพัสดุและทรัพย์สิน |
| (๑๑) กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | (๑๑) กองนิติการ |
| (๑๓) กองสารสนเทศภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน | (๑๔) กองวิเทศสัมพันธ์ |
| (๑๕) กองเทคนิค | (๑๖) กองผังเมือง |
| (๑๗) กองการท่องเที่ยวและกีฬา | |
| (๑๘) กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.อบต.กำหนด | |

การแบ่งส่วนราชการภายใน

ข้อ ๕ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกององค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกององค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทคนิค งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานสนับสนุนการประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

ข้อ ๖ กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ ๒ วรรคสอง(๒) และ(๓) ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่กำหนดในประกาศการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล สำหรับการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการระดับสำนักต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

ข้อ ๗ การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามข้อ ๒ ให้กำหนดเป็นประกาศการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลหรือคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ให้กำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการภายในไว้ในประกาศการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการที่จัดแบ่งภายในตามวรรคหนึ่งต้องเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบที่อยู่ภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น

ในการพิจารณาขอจัดตั้ง ปรับปรุง การรวม หรือการยุบเลิกการแบ่งส่วนราชการตามวรรคหนึ่ง ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลพิจารณาด้วยความรอบคอบ โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด ลักษณะงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานความยุ่งยากซับซ้อน ความจำเป็น และความเหมาะสม ตลอดทั้งกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างของ ส่วนราชการนั้น และงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบด้วย

การแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ ยังอยู่ภายในขอบเขตของ ระเบียบ กฎหมายที่กำหนดและยังไม่มีควมจำเป็นต้องจัดตั้งส่วนราชการภายในเพิ่มเติม

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนที่สูงขึ้นต่อปีกับอัตราค่าตอบแทนเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุได้วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคน ที่เพิ่มขึ้นของทุกตำแหน่งงานทั้ง ที่เป็นตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ของปี พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยวิเคราะห์ร้อยละค่าตอบแทนที่ เพิ่มขึ้นในแต่ละปี และวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยรวมของแต่ละปี ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๖๗ มีค่าตอบแทนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓.๑๙ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๘ มีค่าตอบแทนเฉลี่ยเพิ่มขึ้นร้อยละ ๓.๓๔ และปี พ.ศ. ๒๕๕๙ มีค่าตอบแทนเฉลี่ยลดลง ร้อยละ ๓.๒๙ ซึ่งยังอยู่ในเกณฑ์ต่ำ โดยค่าเฉลี่ยร้อยละค่าตอบแทนของพนักงานจ้างยังมีจำนวนสูงกว่า ค่าตอบแทนเฉลี่ยร้อยละของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างประจำในทุกตำแหน่งงาน

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนที่สูงขึ้นต่อปีกับอัตราค่าตอบแทนเดิม							
ตำแหน่งงาน	ค่าตอบแทนเดิม	ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น			ร้อยละของอัตราที่เพิ่มขึ้นต่อปี		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	๕๔๘,๐๔๐	๕๖๗,๗๒๐	๕๘๗,๔๐๐	๖๐๗,๐๘๐	๓.๕๙	๓.๔๗	๓.๓๕
สำนักปลัด อบต. (๑)							
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	๕๓๑,๓๖๐	๓.๒๐	๓.๒๓	๓.๒๔
นักทรัพยากรบุคคล	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๒.๙๘	๒.๙๕	๓.๐๒
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	๓.๒๑	๓.๒๔	๓.๒๒
นิติกร	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓.๘๙	๓.๘๙	๓.๘๕
นักพัฒนาชุมชน	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓.๕๑	๓.๓๖	๓.๒๕
นักวิชาการศึกษา	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	๒.๙๕	๓.๐๒	๓.๒๐
นักวิชาการสาธารณสุข	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๐.๐๐	๓.๓๘	๓.๒๗
เจ้าพนักงานธุรการ	๓๑๓,๔๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	๓.๔๘	๓.๔๔	๓.๒๙
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๔.๔๗	๔.๓๓	๔.๑๕
พนักงานจ้าง							
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๒๕๘,๓๖๐	๒๖๘,๘๐๐	๒๗๙,๖๐๐	๒๙๐,๘๘๐	๔.๐๔	๔.๐๒	๔.๐๓
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒๘๘,๗๒๐	๓๐๐,๓๖๐	๓๑๒,๔๘๐	๓๒๕,๐๘๐	๔.๐๓	๔.๐๔	๔.๐๓
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑๕๐,๖๐๐	๑๕๖,๗๒๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๔.๐๖	๔.๐๖	๔.๐๕
พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	๒๘๑,๕๒๐	๒๙๒,๙๒๐	๓๐๔,๘๐๐	๓๑๗,๑๖๐	๔.๐๕	๔.๐๖	๔.๐๖
กองคลัง (๐๔)							
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	๓.๐๒	๓.๒๐	๓.๒๓
นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๘๕,๐๔๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๑,๘๘๐	๕.๑๙	๔.๔๔	๓.๗๒
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๔๔๒,๓๒๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๒.๙๘	๒.๙๕	๓.๐๒
เจ้าพนักงานธุรการ	๑๙๘,๘๔๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	๔.๔๗	๔.๓๓	๔.๑๕
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	๔.๒๖	๔.๐๑	๔.๐๙
เจ้าพนักงานพัสดุ	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	๔.๐๐	๓.๗๗	๓.๙๗
พนักงานจ้าง							
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๔.๐๐	๔.๐๑	๔.๐๒
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑๘๕,๘๘๐	๑๙๙,๓๒๐	๒๐๓,๑๒๐	๒๐๙,๑๖๐	๔.๐๐	๔.๐๓	๔.๐๐
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑๖๔,๕๒๐	๑๗๑,๑๒๐	๑๗๗,๙๖๐	๑๘๕,๑๖๐	๔.๐๑	๔.๐๐	๔.๐๕

การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายกำลังคนที่สูงขึ้นต่อกับอัตราค่าตอบแทนเดิม (ต่อ)							
ตำแหน่งงาน	ค่าตอบแทนเดิม	ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น			ร้อยละของอัตราที่เพิ่มขึ้นต่อปี		
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘
กองช่าง (๐๕)							
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๔๙๐,๘๐๐	๕๐๖,๕๒๐	๕๒๒,๙๖๐	๕๓๙,๘๘๐	๓.๒๐	๓.๒๕	๓.๒๔
วิศวกรโยธา	๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๐.๐๐	๓.๓๘	๓.๒๗
นายช่างโยธา	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๓.๒๖	๓.๑๖	๓.๐๖
นายช่างไฟฟ้า	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	๓.๒๖	๓.๑๖	๓.๐๖
เจ้าพนักงานธุรการ	๑๖๘,๘๔๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๙๔,๒๘๐	๔.๓๔	๕.๑๑	๔.๙๓
พนักงานจ้าง							
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๓๗,๐๐๐	๑๔๔,๐๘๐	๑๕๑,๕๒๐	๑๕๙,๒๐๐	๔.๐๐	๔.๐๔	๔.๐๑
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑๔๗,๙๖๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	๔.๐๖	๔.๐๕	๔.๐๔
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑๒๖,๔๘๐	๑๓๑,๖๔๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๒,๔๔๐	๔.๐๘	๔.๐๑	๔.๐๓
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	๗๑๐,๔๐๐	๗๓๘,๙๖๐	๗๖๘,๖๐๐	๗๙๙,๔๔๐	๔.๐๒	๔.๐๑	๔.๐๑
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๔.๐๔	๔.๐๙	๔.๐๓
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (ทักษะ)	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐	๐.๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)							
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	๓.๓๘	๓.๒๗	๓.๑๖

๓.๓.๑ การจัดชั้นระบบงาน ได้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด ดังนี้

(๑) กรณีเป็นตำแหน่งว่าง (กำหนดใหม่)

ประมาณการค่าใช้จ่ายตำแหน่งที่ว่าง บัญชี 5 (ระบบแบ่ง)							
ประเภท	ระดับ	ค่าใช้จ่าย (ค่ากลาง)			ขั้นเงินเดือน 1 ชั้น		รวมค่าใช้จ่าย
		เงินเดือนต่ำสุด + สูงสุด/2	ต่อเดือน	ต่อปี (*12)	ต่อเดือน	ต่อปี (*12)	
ทั่วไป	ปฏิบัติงาน(ปง./ชำนาญาน(ง.)	(8,750+40,900)/2	24,825	297,900	810	9,720	307,620
ทั่วไป	อาวุโส (อส.)	(18,010+54,090)/2	36,050	432,600	1,245	14,940	447,540
วิชาการ	ปฏิบัติการ(ปก./ชำนาญการ(ชก.)	(9,740+49,480)/2	29,610	355,320	1,000	12,000	367,320
วิชาการ	ชำนาญการพิเศษ (ชพ.)	(21,550+66,490)/2	44,020	528,240	1,575	18,900	547,140
วิชาการ	เชี่ยวชาญ(ชษ.)	(24,400+77,380)/2	50,890	610,680	1,850	22,200	632,880
อำนวยการห้องถิ่น	ต้น	(15,430+50,170)/2	32,800	393,600	1,135	13,620	407,220
อำนวยการห้องถิ่น	กลาง	(22,140+67,560)/2	44,850	538,200	1,600	19,200	557,400
อำนวยการห้องถิ่น	สูง	(25,080+78,020)/2	51,550	618,600	1,590	19,080	637,680
บริหารห้องถิ่น	ต้น	(15,850+51,140)/2	33,495	401,940	1,255	15,060	417,000
บริหารห้องถิ่น	กลาง	(22,700+68,640)/2	45,670	548,040	1,640	19,680	567,720
บริหารห้องถิ่น	สูง	(25,770+80,450)/2	53,110	637,320	1,910	22,920	660,240

เงินเดือน (ตำแหน่งว่าง)													
ประเภท	เงินเดือน				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น								ค่าใช้จ่ยรวม
					ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น ขั้นต่ำ			ผลต่างเงินเดือน ๑ ชั้น ขั้นสูง			รวม/เฉลี่ย	ต่อปี	
	ขั้นต่ำสุด	ขั้นสูงสุด	เฉลี่ยต่อเดือน	ต่อปี	ขั้นต่ำ	๑ ชั้นถัดไป	ผลต่าง ๗/๓	๗/๓ ขั้นสูง	๗/๓ ๑ ชั้นลงมา	ผลต่าง ๗/๓			
บริหารท้องถิ่น(สูง)	๒๕,๗๗๐	๘๐,๔๕๐	๕๓,๑๑๐	๖๓๗,๓๒๐	๒๕,๗๗๐	๒๗,๑๖๐	๑,๓๙๐	๘๐,๔๕๐	๗๘,๐๒๐	๒,๕๓๐	๑,๙๑๐	๒๒,๙๒๐	๖๖๐,๒๔๐
บริหารท้องถิ่น(กลาง)	๒๒,๗๐๐	๖๘,๖๔๐	๔๕,๖๗๐	๕๔๘,๐๔๐	๒๒,๗๐๐	๒๓,๘๓๐	๑,๑๓๐	๖๘,๖๔๐	๖๖,๔๙๐	๒,๑๕๐	๑,๖๔๐	๑๙,๖๘๐	๕๖๗,๗๒๐
บริหารท้องถิ่น(ต้น)	๑๕,๘๕๐	๕๑,๑๔๐	๓๓,๔๙๕	๔๐๑,๙๔๐	๑๕,๘๕๐	๑๖,๗๐๐	๘๕๐	๕๑,๑๔๐	๔๙,๔๘๐	๑,๖๖๐	๑,๒๕๕	๑๕,๐๖๐	๔๑๗,๐๐๐
อำนวยการ(สูง)	๒๕,๐๘๐	๗๘,๐๒๐	๕๑,๕๕๐	๖๑๘,๖๖๐	๒๕,๐๘๐	๒๖,๔๖๐	๑,๓๘๐	๗๘,๐๒๐	๗๖,๒๒๐	๑,๘๐๐	๑,๕๙๐	๑๙,๐๘๐	๖๓๗,๖๘๐
อำนวยการ(กลาง)	๒๒,๑๔๐	๖๗,๕๖๐	๔๔,๘๘๐	๕๓๘,๒๐๐	๒๒,๑๔๐	๒๓,๒๗๐	๑,๑๓๐	๖๗,๕๖๐	๖๕,๔๙๐	๒,๐๗๐	๑,๖๐๐	๑๙,๒๐๐	๕๕๗,๔๐๐
อำนวยการ(ต้น)	๑๕,๔๓๐	๕๐,๑๗๐	๓๒,๘๐๐	๓๙๓,๖๐๐	๑๕,๔๓๐	๑๖,๒๗๐	๘๔๐	๕๐,๑๗๐	๔๘,๗๔๐	๑,๕๓๐	๑,๑๓๕	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐
วิชาการ	๙,๗๔๐	๔๙,๔๘๐	๒๙,๖๑๐	๓๕๕,๓๒๐	๙,๗๔๐	๑๐,๒๕๐	๕๑๐	๔๙,๔๘๐	๔๗,๙๙๐	๑,๕๙๐	๑,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐
ทั่วไป	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๔,๘๒๕	๒๙๗,๙๐๐	๘,๗๕๐	๙,๐๙๐	๓๔๐	๔๐,๙๐๐	๓๙,๖๒๐	๑,๒๘๐	๘๑๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐

(๒) กรณีเป็นตำแหน่งว่าง (เดิม)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		ตำแหน่งที่คาดว่าจะว่างในระหว่าง 3 ปีข้างหน้า			อัตราที่ลดลงเพิ่มเติม			ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ	เงินเดือน	เงินเดือน-เดิมชั้น			เงินที่จ่ายนอกเหนือเงินเดือน			
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	2567	2568	2569	ปัจจุบัน	2567 (เพิ่ม 1%)			2568 (เพิ่ม 1%)	2569 (เพิ่ม 1%)	ประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน			
ว่าง	บริหารท้องถิ่น	สูง	1	-	637,320	240,000	1	1	1	-	-	-	22,920	22,920	22,920	900,240	923,160	946,080	ว่างเดิม	ว่าง	53,110	1,910	1,910	1,910	10,000	10,000
ว่าง	บริหารท้องถิ่น(กลาง)	กลาง	1	-	548,040	134,400	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	702,120	721,800	741,480	ว่างเดิม	ว่าง	45,670	1,640	1,640	1,640	5,600	5,600
ว่าง	บริหารท้องถิ่น(ต้น)	ต้น	1	-	401,940	-	1	1	1	-	-	-	15,060	15,060	15,060	417,000	432,060	447,120	ว่างเดิม	ว่าง	33,495	1,255	1,255	1,255	-	-
ว่าง	อำนวยการ(สูง)	สูง	1	-	618,600	-	1	1	1	-	-	-	19,080	19,080	19,080	637,680	656,760	675,840	ว่างเดิม	ว่าง	51,550	1,590	1,590	1,590	-	-
ว่าง	อำนวยการ(กลาง)	กลาง	1	-	538,200	60,000	1	1	1	-	-	-	19,200	19,200	19,200	617,400	636,600	655,800	ว่างเดิม	ว่าง	44,850	1,600	1,600	1,600	2,500	2,500
ว่าง	อำนวยการ(ต้น)	ต้น	1	-	393,600	18,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	425,220	438,840	452,460	ว่างเดิม	ว่าง	32,800	1,135	1,135	1,135	1,500	-
ว่าง	วิชาการ	ขท.	1	-	355,320	42,000	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	409,320	421,320	433,320	ว่างเดิม	ว่าง	29,610	1,000	1,000	1,000	3,500	-
ว่าง	วิชาการ	ป.ก.ขก	1	-	355,320	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม	ว่าง	29,610	1,000	1,000	1,000	-	-
ว่าง	ทั่วไป	ป.ง.ขง	1	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม	ว่าง	24,825	810	810	810	-	-
พนักงานจ้าง																										
	ภารโรง		1	-	180,000	-	1	1	1	-	-	-	7,200	7,488	7,788	187,200	194,688	202,476	ว่างเดิม	ว่าง	15,000	-	-	-	-	-
	ผู้ช่วยสำนักงานธุรการ		1	-	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม	ว่าง	11,500	-	-	-	-	-

(๓) กรณีเป็นตำแหน่งที่มีคนครอง

ตำแหน่งประเภททั่วไป ประเภทวิชาการ ประเภทอำนวยการท้องถิ่น และประเภทบริหารท้องถิ่น ได้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นของแต่ละปีในอัตรา ๑ ชั้นของอัตราเงินเดือน การประมาณค่าจ้างลูกจ้างประจำให้คำนวณโดยใช้อัตราค่าจ้างของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน และให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตรา ๑ ชั้นของอัตราค่าจ้าง สำหรับตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีลักษณะงานและชื่อตำแหน่งสอดคล้องกับสายงานของพนักงานส่วนตำบลที่มีผู้ครองตำแหน่งอยู่ให้คำนวณตามอัตราเงินค่าตอบแทนของผู้ครองตำแหน่งนั้นคูณด้วย ๑๒ เดือน ให้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทน

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น การจัดประเภทลักษณะงานมีการพิจารณาในประเด็นที่ว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันยังมีความเหมาะสมต่อลักษณะการกำหนดตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลยังไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๙ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

ส่วนราชการ/งาน	อัตรากำลัง (คน)			
	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง	รวม
๑. สำนักปลัด อบต.	๗	๐	๑๘	๒๕
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑	๐	๑๐	๑๑
๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๐	๐	๑
๑.๓ งานนิติการ	๑	๐	๐	๑
๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๑	๐	๗	๑
๑.๕ งานสวัสดิการสังคม	๑	๐	๑	๑
๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่	๑	๐	๐	๑
๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข	๐	๐	๐	๐
๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๐	๐	๑
๒. กองคลัง	๕	๐	๔	๙
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	๒	๐	๑	๓
๒.๒ งานพัฒนารายได้	๑	๐	๑	๒
๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	๐	๑	๒
๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป	๑	๐	๑	๐
๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๐	๐	๐	๐
๓. กองช่าง	๔	๐	๔	๘
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้างอาคาร	๐	๐	๑	๑
๓.๒ งานสาธารณูปโภค	๐	๐	๕	๕
๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	๑	๐	๑	๐
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	๐	๐	๑
๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑	๐	๐	๑

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการงานจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องนำมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย ซึ่งได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ห้ผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) และการวิเคราะห์กระบวนการทำงาน (Workflow analysis) เป็นเครื่องมือ ดังนี้

วิธีคำนวณ การคำนวณจำนวนตำแหน่งที่ต้องการจากปริมาณงาน
และมาตรฐานการทำงาน โดยปกติจะคำนวณจากสูตร ต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ ๑

วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการปีหนึ่ง = ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานราชการ ๘ ชั่วโมง หัก เวลาธุระส่วนตัว ๒ ชั่วโมง = ๖ ชั่วโมง

ดังนั้น เวลาการทำงานในหนึ่งปี คือ $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ ชั่วโมง

■ จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด ๑ ปี} \times \text{เวลามาตรฐานต่องาน ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$

ตัวอย่างที่ ๒ การคำนวณจำนวนตำแหน่ง เช่น

- ในฝ่ายหนึ่งมีงานพิมพ์เฉลี่ยปีละ ๖,๔๔๐ หน้า มีเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด อยู่ ๑ ตำแหน่ง ซึ่งต้องทำงานล่วงเวลา และมีงานค้างอยู่เป็นประจำ ฝ่ายดังกล่าว จึงประสงค์จะเพิ่มตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีดอีก
- กรณีเช่นนี้ ต้องคิดมาตรฐานการทำงานก่อนว่า ใน ๑ วันทำการ เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ คน พิมพ์หนังสือได้กี่หน้า ซึ่งตามมาตรฐานที่ ก.พ.กำหนดไว้ การทำงานพิมพ์ดีด ๑ คน ควรจะพิมพ์ได้วันละ ๑๕ หน้า จึงมีวิธีการคำนวณ ดังนี้

ทั้งปีมีงานพิมพ์	๖,๔๔๐	หน้า
■ ปีหนึ่งทำงาน	๒๓๐	วัน
■ ใน ๑ วัน จะมีงานพิมพ์	$= \frac{๖,๔๔๐}{๒๓๐} = ๒๘$	หน้า

งานพิมพ์ดีด ๑๕ หน้า จะต้องใช้เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ ตำแหน่ง

งานพิมพ์ดีด ๒๘ หน้า จะต้องใช้เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด $\frac{๒๘}{๑๕} = ๑.๘$ ตำแหน่ง

กรณี เช่นนี้ สามารถขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ได้ ๒ ตำแหน่ง

ตัวอย่างที่ ๓ งานหนังสือเข้า

ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เวลาเฉลี่ยในการปฏิบัติงานต่อหนังสือเข้า ๑ ฉบับ

แยกชนิดหนังสือ ๑๘ วินาที

ประทับตรา ๑๒ วินาที

รับลงทะเบียน ๓๐ วินาที

รวมใช้เวลาดำเนินการ ๖๐ วินาที ต่อ ฉบับ หรือ ๑ นาที ต่อ ๑ ฉบับ

เฉพาะฉะนั้น ใน ๑ วัน เจ้าหน้าที่ทำงาน ๘ ชั่วโมง หักเวลาส่วนตัว ๒ ชั่วโมง เหลือเวลาปฏิบัติงานจริง ๖ ชั่วโมง

อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ต้องการเวลาสำหรับธุระส่วนตัว หรืออาจมีเหตุการณ์อื่นเข้ามาแทรกแซงหว่างปฏิบัติงาน ในการคำนวณเวลา จึงต้องนำเวลาเหล่านี้เมื่อบวกไว้ด้วย ประมาณ ๒๕% ($๒ \times ๑๐๐ / ๘ = ๒๕\%$)

ดังนั้น เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานหนังสือเข้า ๖๐ วินาที

เวลาธุระส่วนตัว ๒๕% ($๖๐ \times ๒๕\%$) ๑๕ วินาที

รวม ๗๕ วินาที ต่อ ฉบับ

หรือ ๑.๒๕ นาที ต่อ ฉบับ

ถ้าหาก ใน ๑ วัน มีหนังสือเข้า ๕๐๐ ฉบับ ต่อ วัน จะต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงาน = $๕๐๐ \times ๑.๒๕ = \frac{๖๒๕}{๖๐} = ๑๐.๔๑$ ชั่วโมง

แต่ใน ๑ วัน เจ้าหน้าที่ ๑ คน จะทำงานเพียง ๖ ชั่วโมง ดังนั้น จำเป็นต้องใช้คนสำหรับงานหนังสือเข้า = $\frac{๑๐.๔๑}{๖} = ๑.๗๐$ คน

หรือประมาณ ๒ คน

คำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และการวิเคราะห์ตำแหน่งเพื่อกำหนดอัตราค่าจ้าง							
ชื่อหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชะเมา							
ส่วนราชการ กองช่าง							
กรอบอัตราค่าจ้างในแต่ละสายงาน มีดังนี้							
งานธุรการ	กรอบอัตราค่าจ้าง	พนักงานส่วนตำบล	คน	ลูกจ้างประจำ	คน	พนักงานจ้าง	
						คน	
หน้าที่ความรับผิดชอบ	รายละเอียดงาน		เวลาที่ใช้	ปริมาณงาน	เวลาทั้งหมด	จำนวน คน.	ผลต่อ
			ต่อราย(นาท)	(ต่อปี)	ต่อปี(นาท)	ที่โครงการ	อัตราค่าจ้าง
	ปฏิบัติงานในฐานะเจ้าพนักงานธุรการ ที่มีลักษณะงานเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานบริการทั่วไป เช่น การรับ - ส่ง ลงทะเบียน ร่างหนังสือโต้ตอบ จัดเตรียมการประชุม การบันทึกข้อมูล เพื่อสนับสนุนในหน่วยงานต่าง ๆ		10	269	2,690	0.03	
	- ลงรับหนังสือและเขียนหนังสือ		20	72	1,440	0.02	
	- พิมพ์หนังสือตอบรับและ ส่งเอกสารต่าง ๆ		15	269	4,035	0.05	
	- เก็บเอกสารและแยกแฟ้มประเภทหนังสือ		20	24	480	0.01	
	- จัดทำเอกสารอนุมัติจัดซื้อจัดจ้างของกองช่าง		1,440	6	8,640	0.11	
	- งานด้านวิชาการ งานสถิติ ระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบสารสนเทศ		20	78	1,560	0.02	
	- จัดทำบัญชีคุมพัสดุ การเบิกจ่าย และการทำฎีกา		2,400	9	21,600	0.26	
	- รับเรื่องขออนุญาตก่อสร้าง , ออกใบอนุญาตก่อสร้าง		1,440	11	15,840	0.19	
- จัดทำโครงการตามข้อบัญญัติ		1,440	6	8,640	0.11		
- จัดทำโครงการตามรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ					0.00		
ผลิเอกสารต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย					0.00		
รวม		6,805	744	64,925	0.79	๐	

- สัญลักษณ์**
- ๐ ตำแหน่งเหมาะสม
 - ๑ ควรเพิ่มตำแหน่ง
 - ๒ ควรลดตำแหน่ง
 - ๓ ข้อมูลไม่เพียงพอ

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา... (ข้อความนี้ถูกตัดทอนและซ้อนทับด้วยข้อความอื่น)

อัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตาม

ภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ได้สำรวจจำนวนปริมาณงานของแต่ละตำแหน่งงานในปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๕ และปี พ.ศ. ๒๕๖๔

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

เอกสารหมายเลข ๖					
-๒-					
บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี					
กรณีขอความเห็นชอบเปลี่ยนแปลงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗					

๑. ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก. เลขที่ตำแหน่ง ๑๑-๓-๐๔-๔๘๐๕-๐๐๑					
ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปี			คิดเป็นร้อยละ
		๒๕๖๓ ก่อน ๓ ปี	๒๕๖๔ ก่อน ๒ ปี	๒๕๖๕ ก่อน ๑ ปี	
๘	ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ สงเคราะห์ให้ภูมิคุ้มกันโรคแก่ผู้ป่วยหรือประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การควบคุมป้องกันโรค	๔๑	๔๓	๔๔	๗.๓๑
๙	งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ	๑๙	๒๑	๒๒	๑๕.๗๘
๑๐	งานอื่นๆตามที่ได้รับมอบหมาย	๓๕	๓๘	๔๐	๑๔.๒๘
	รวมปริมาณงาน	๒๙๕	๓๐๕	๓๑๘	๘๗.๒๔
หมายเหตุ ลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ					
(ลงชื่อ)	ผู้กรอกข้อมูล	(ลงชื่อ)	ผู้รับรองข้อมูล		
	(นางนัสวรรณ มีเมตตา)		(นายธงชัย ยุติมิตร)		
	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.		ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน		
			ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล		

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่อง การบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ได้จัดโครงสร้างองค์กร เป็น ๔ ส่วนราชการ ประกอบด้วย สำนักปลัด อบต. ,กองคลัง, กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

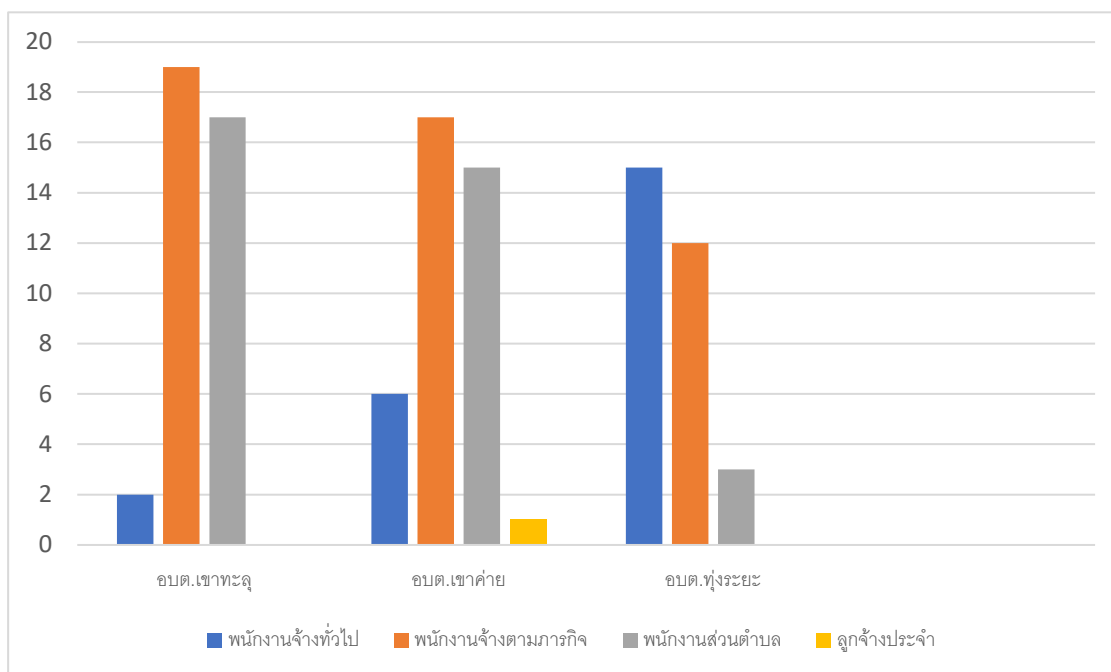
๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล มีอัตราข้าราชการที่ต้องเกษียณอายุราชการในอีก ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งกรอบอัตรากำลังเดิมยังคงอยู่เมื่อมีการเกษียณอายุราชการ และจะมีการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งแทนอัตราดังกล่าว ตามกรอบระยะเวลาที่ระเบียบ กฎหมายในแต่ละประเภทอัตรากำลังได้กำหนดไว้

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ได้ส่งแบบสอบถามเกี่ยวกับกรอบอัตรากำลัง ให้ นายก อบต.เขาทะเล รองนายก อบต.เขาทะเล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างผ่านแบบสอบถาม เพื่อนำมาเป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาการกำหนดกรอบอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย และ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งระยะ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกันบริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังแตกต่างกันไม่มากนัก ดังนั้น ในเรื่องของกาหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ปริมาณคนที่มีใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ได้ทำการร้องขอให้ กสท. ทำการสอบแข่งขันแทน และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล จะดำเนินการกำหนดอัตรากำลังของสำนักปลัดฯ เพื่อเป็นการรองรับปริมาณงานด้านสาธารณสุขที่มีปริมาณงานเพิ่มมากขึ้น และกำหนดอัตรากำลังของกองช่างให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓) ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา



๓.๘ แผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ควบคู่ไปกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัดได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในแต่ละด้านและความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๔.๑ ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. เส้นทางคมนาคมชำรุดเสียหาย เป็นหลุม เป็นบ่อ ขาดงบประมาณในการซ่อมแซม
๒. ขาดงบประมาณในการจัดสร้างถนนที่มีมาตรฐาน เช่น ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยาง
๓. การขยายเขตไฟฟ้าแรงต่ำไม่ถึงทั่วถึง ไม่มีงบประมาณในการดำเนินการ

ความต้องการของประชาชน

๑. ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม
๒. ขยายเขตไฟฟ้า
๓. ติดตั้งไฟฟ้าหัวเสาทุกถนนสายหลัก

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ผลผลิตทางเกษตรราคาตกต่ำไม่มีอาชีพเสริม
๒. ไม่มีกิจกรรมกลุ่มอย่างแท้จริง

๓. มีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย
๔. ไม่มีความรู้ในการปรับปรุงรูปแบบการผลิต
๕. ขาดการส่งเสริมการตลาด
๖. ต้นทุนการผลิตสูง
๗. แหล่งท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาน้อย

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
๒. ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน
๓. สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
๔. ประสานหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผลผลิต
๕. ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๖. ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการประกันราคาสินค้าทางการเกษตรและส่งเสริมให้ประชาชนสนใจติดตามข่าวสารราคาผลผลิต

๔.๓ ด้านสังคม

สภาพปัญหา

๑. การแพร่ระบาดของยาเสพติดและการพนัน
๒. ชุมชนไม่มีความเข้มแข็ง
๓. การว่างงาน
๔. เจ้าหน้าที่ไม่มีการปราบปรามอย่างแท้จริง
๕. ขาดเอกสารสิทธิ์ในที่ดินอยู่อาศัยและที่ดินทำกิน
๖. การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับยาเสพติดไม่ทั่วถึงทุกชุมชน
๗. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในบางพื้นที่ที่มีการระบาดของยาเสพติดและการพนัน

ความต้องการของประชาชน

๑. รณรงค์และส่งเสริมความรู้ให้เกิดการต่อต้านยาเสพติดอย่างแท้จริง
๒. จัดกิจกรรมเสริมสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนรักท้องถิ่น
๓. ประสานหน่วยราชการและเอกชนส่งเสริมให้ความรู้ในการรวมกลุ่มฝึกอบรมอาชีพ
๔. ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีส่วนร่วมในการรักษาความปลอดภัยในหมู่บ้าน
๕. กระตุ้นให้ผู้มีหน้าที่ปราบปรามอย่างจริงจัง
๖. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเร่งรัดการออกเอกสารสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยและที่ดินทำกิน

๔.๔ ด้านแหล่งน้ำ

สภาพปัญหา

๑. ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในฤดูแล้ง
๒. ขาดแคลนน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภค บริโภค ในฤดูแล้ง
๓. ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอ
๔. ไม่มีแหล่งน้ำจืดที่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
๕. ขาดแคลนภาชนะกักเก็บน้ำ

ความต้องการของประชาชน

๑. ขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง
๒. จัดหาภาชนะกักเก็บน้ำสะอาดเพื่อการอุปโภค บริโภค
๓. ขุดลอกคลองส่งน้ำ

๔.๕ ด้านการเมืองการปกครอง

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนให้การสนใจในการเลือกตั้งน้อย
๒. ประชาชนไม่จักสิทธิและหน้าที่ของตนเอง
๓. ขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชนและบุคลากรภาคปฏิบัติไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. จัดการประชุมและให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้นำในชุมชนภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาต่างๆ
๒. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอแก่การปฏิบัติงานในด้านต่างๆ
๓. การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชน
๔. การอำนวยความสะดวกเป็นธรรม
๕. การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๖. การพัฒนาบุคลากร
๗. การพัฒนาการเมือง การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนไม่เอาใจดูแลสุขภาพของตนเอง
๒. ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
๓. ปัญหาการให้บริการสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็กและคนพิการไม่ทั่วถึง
๔. การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก , โรคเอดส์ , โรคพิษสุนัขบ้า

ความต้องการของประชาชน

๑. ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
๒. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความรู้ด้านสุขภาพผู้สูงอายุ เด็กและคนพิการ
๓. ให้ความรู้ด้านสุขศึกษาเบื้องต้น ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการแพร่ระบาดของโรคตลอดจนการป้องกัน
๔. สนับสนุนเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ วัคซีน ในการป้องกันการแพร่ระบาดของโรค

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

๑. อุปกรณ์การเรียนการสอนไม่ทันสมัย
๒. ผู้สืบทอดทางศาสนาน้อย
๓. ศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่นกำลังสูญหาย
๔. ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร
๕. การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ

ความต้องการของประชาชน

๑. สร้างโอกาสทางการศึกษาและการศึกษานอกระบบ ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาจัดการศึกษาต่อในพื้นที่ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้

๒. พัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุขและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. สนับสนุนหน่วยงานการศึกษาในพื้นที่

๔. ปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติตามแนวทางจารีตประเพณีอันดีงาม ที่ยึดถือปฏิบัติกันมา

๕. สนับสนุนแหล่งข้อมูลข่าวสาร เช่น ศูนย์อินเทอร์เน็ตตำบล

๔.๘ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. ขาดจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและขาดการดูแลสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง

๒. ภาวะโลกร้อนเกิดผลกระทบต่อด้านสิ่งแวดล้อมและภาวะการเกิดโรคได้ง่าย

๓. การป้องกันและปราบปรามการทำลายทรัพยากรธรรมชาติไม่จริงจัง

๔. การบุกรุกพื้นที่เชิงเขา พื้นที่สาธารณประโยชน์

๕. ขาดการบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

ความต้องการของประชาชน

๑. บำบัดฟื้นฟูและสร้างสมดุลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์อย่างยั่งยืน

๒. จัดกิจกรรมสร้างจิตสำนึกให้แก่ผู้นำในชุมชนและประชาชนช่วยกันกำกับดูแล รักษาทรัพยากรป่าไม้

๔. สนับสนุนกลุ่มหรือองค์กรที่จัดตั้งเพื่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔.๙ ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว

สภาพปัญหา

๑. ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

๒. ขาดการพัฒนาและประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ

๓. เป็นพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากภัยธรรมชาติ เช่น วาตภัย

ความต้องการของประชาชน

๑. พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ เชิงสุขภาพให้มีศักยภาพและคุณภาพ

๒. ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวให้ทั่วถึงทุกช่องทาง

๓. สนับสนุนจัดตั้งกลุ่มมวลชน หรือเครือข่ายรัฐวิสาหกิจชุมชนและการท่องเที่ยว

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล โดยจัดประชาคมในการเสนอปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบ ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามหรืออุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWTO Analysis	
จุดแข็ง (S-Strength) ๑. ผู้บริหารท้องถิ่น มีนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่องชัดเจน ๒. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ	จุดอ่อน (W-Weakness) ๑. มีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินการ ๒. เส้นทางคมนาคมไม่ได้มาตรฐาน เช่น การคมนาคมในหมู่บ้าน/ตำบล ยังไม่สะดวก บางเส้นทางยังเป็นถนนลูกรัง เป็นหลุมเป็นบ่อ ๓. ระบบประปาหมู่บ้านยังไม่ทั่วถึง ๔. ประชาชนขาดการบริหารจัดการเรื่องน้ำ ๕. แหล่งน้ำด้านการเกษตรไม่เพียงพอสำหรับใช้ในฤดูแล้ง ๖. กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอต่อความต้องการ
โอกาส (O-Opportunity) ๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. กำหนดภารกิจให้ อปท. ต้องดำเนินการจัดระบบบริการสาธารณะ โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนถ่ายโอนภารกิจ ๒. มีแหล่งน้ำ สามารถขุดลอกใช้ในการเกษตรได้	อุปสรรค (T-Threat) ๑. การดำเนินการโครงการขนาดใหญ่จำเป็นต้องใช้งบประมาณและเทคนิควิธีการทำงานในระดับสูง ๒. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการจัดการเรื่องน้ำ

๒. ด้านสังคม

การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWTO Analysis	
จุดแข็ง (S-Strength) ๑. มีทุนทางสังคม มีความเป็นพี่น้อง ภูมิปัญญาชาวบ้าน ผู้รู้ด้านต่างๆ ทางวัฒนธรรมประเพณี เป็นสังคมเอื้ออาทร ๒. มีการรวมกลุ่มในการทำกิจกรรมด้านต่างๆ ของประชาชน ๓. ผู้นำให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง	จุดอ่อน (W-Weakness) ๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้องชัดเจน ๒. การทำงานที่ขาดการบูรณาการของแต่ละหน่วยงาน ๓. การบังคับใช้กฎหมายยังไม่จริงจังเท่าที่ควร
โอกาส (O-Opportunity) ๑. การถ่ายโอนภารกิจตามกฎหมายกระจายอำนาจที่มีแนวโน้มให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาท้องถิ่นได้มากขึ้น ๒. รัฐบาลกำหนดนโยบายด้านความมั่นคงที่ชัดเจน เช่น การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด การจัดการแรงงานต่างด้าว การบูรณาการหลายภาค การพัฒนาทางการศึกษา การแก้ไขปัญหายาเสพติด ๓. หน่วยงาน องค์กรภาครัฐ ส่งเสริมศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ยกย่องคนดีมากขึ้น	อุปสรรค (T-Threat) ๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. ความทันสมัยทางเทคโนโลยีและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลืมนรากฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น ๓. ปัญหาแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่มาทำงานทำ เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดปัญหาอาชญากรรม

	และการแพร่ระบาดของโรคติดต่อในพื้นที่ ๔. ปัญหาเสพติดในกลุ่มวัยรุ่น ๕. ประชาชนหมกมุ่นอยู่กับบายมุข เช่น การพนัน ๖. ปัญหานี้ออกระบบ
--	---

๓. ด้านเศรษฐกิจ

การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWTO Analysis	
จุดแข็ง (S-Strength) ๑. ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร ๒. มีสภาพพื้นที่ดินและอากาศเอื้ออำนวยแก่การเกษตรและการเลี้ยงสัตว์	จุดอ่อน (W-Weakness) ๑. ประชาชนประกอบอาชีพเกษตรกรขาดความร่วมมืออย่างจริงจังในการรวมกลุ่มจัดกิจกรรมเพื่อต่อรองราคาผลผลิต ๒. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องในการประกอบอาชีพเกษตรปลอดภัย ๓. การพัฒนาด้านการเกษตรขาดการบูรณาการร่วมกันของภาคเกษตรกร ภาคเอกชนและภาครัฐในการพัฒนาศักยภาพ การแก้ไขปัญหาไม่เป็นรูปธรรมและขาดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ
โอกาส (O-Opportunity) ๑. กระแสนิยมการบริโภคของประชาชนเน้นการดูแลสุขภาพ เป็นโอกาสในการพัฒนาสินค้าเกษตรและผลผลิตทางการประมงให้มีคุณภาพและมีความปลอดภัย ๒. ทิศทางการพัฒนาประเทศและนโยบายของรัฐบาลกำหนดให้ใช้พื้นที่ชุมชนเป็นตัวหลักในการพัฒนาตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓. การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ธรรมชาติกำลังเป็นที่นิยม	อุปสรรค (T-Threat) ๑. การกำหนดราคาสินค้าทางการเกษตร ขึ้นอยู่กับกลไกจากตลาดภายนอก ทำให้ราคาในการจำหน่ายผลผลิตตกต่ำ ๒. ผลผลิตทางการประมงมีอายุการเก็บรักษาสั้น การขนส่งไปจำหน่ายยังตลาดรับซื้อมีค่าใช้จ่ายสูง ๓. ราคาปุ๋ย ราคาน้ำมันสูงขึ้นส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตภาคการเกษตรที่สูง ๔. นโยบายการแก้ไขปัญหาราคาสินค้าเกษตรที่ไม่มี ความชัดเจนและไม่เป็นรูปธรรม ๕. การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ยังขาดทักษะในการดำเนินงานและการบริหารงาน

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWTO Analysis	
จุดแข็ง (S-Strength) ๑. มีแหล่งท่องเที่ยวทางตามธรรมชาติที่สวยงาม ๒. มีแหล่งทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย มีความอุดมสมบูรณ์ ทั้งแหล่งน้ำทางธรรมชาติที่สามารถพัฒนานำมาใช้ในทางการเกษตรกรรมได้	จุดอ่อน (W-Weakness) ๑. แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติบางส่วนเริ่มทรุดโทรม ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการ อย่างเป็นระบบ ๒. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกบุกรุกทำลายเป็นจำนวนมากเพื่อขยายพื้นที่ทำกิน ๓. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษาและ การใช้ประโยชน์ที่คุ้มค่าจากทรัพยากรทางธรรมชาติอย่างจริงจัง
โอกาส (O-Opportunity) ๑. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยเน้นการบูรณาการระหว่างหน่วยงานภาครัฐ อปท. องค์กรเครือข่ายภาคประชาชน สถาบันการศึกษา ๒. รัฐบาลมีนโยบายที่สร้างความเชื่อมั่นให้นักท่องเที่ยวต่างชาติ มีการเร่งรัดมาตรการและ กระตุ้นการท่องเที่ยว	อุปสรรค (T-Threat) ๑. การเกิดภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย วัตภัย

๕. ด้านการบริหารจัดการและการเมืองการปกครอง

การวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWTO Analysis	
จุดแข็ง (S-Strength) ๑. ผู้บริหารท้องถิ่น มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรของท้องถิ่นที่ชัดเจน ๒. ผู้นำท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น มีความสามัคคี มีการจัดเวทีประชุมร่วมกันในการแสดงความคิดเห็น ให้คำแนะนำต่อการพัฒนาตำบลอย่างต่อเนื่อง	จุดอ่อน (W-Weakness) ๑. ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทของตนเองในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๒. ประชาชนขาดความสนใจในด้านการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในด้านการเมืองการปกครอง และการพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการแก้ไขปัญหาได้ในเฉพาะกลุ่มบุคคลบางกลุ่ม
โอกาส (O-Opportunity) ๑. นโยบายการบริหารของรัฐบาล ส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศมากขึ้น โดยมีการจัดทำระเบียบและสร้างช่องทางต่างๆ เป็นเครื่องมือกลไก ควบคุมและตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐของภาคประชาชน	อุปสรรค (T-Threat) ๑. การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์ ๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึกเกี่ยวกับการใช้ดุลยพินิจส่วนบุคคลจึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาได้ยาก ๓. ระบบบริหารจัดการภาครัฐ มีกฎระเบียบขั้นตอนปฏิบัติที่มาก ทำให้การบริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.เขาทะเล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบกที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๖๗(๑) , มาตรา ๑๖(๒)
- (๒) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)
- (๓) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓)
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)
- (๕) การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๔)
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕)
- (๗) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร (มาตรา ๑๖(๖)
- (๘) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๙) การจัดให้และบำรุงทางระบายน้ำ
- (๑๐) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๑๑) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา (มาตรา ๖๗(๕) และ (มาตรา ๑๖(๙)
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา ๑๖(๓)
- (๕) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖(๑๓)
- (๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙)
- (๗) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖(๒๑)(๘) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์(๙) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)
- (๘) การจัดให้มีโรงพยาบาล การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔) , (มาตรา ๑๖(๒๙)
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา ๑๖(๒๓)
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕)
- (๔) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖(๒๗)
- (๕) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘)
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖(๓๐))

- (๓) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามกฎหมาย
- (๔) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

ตั้งนี้

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีการตลาด ทำเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘(๑))
- (๕) กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๖) ส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
- (๗) การส่งเสริม โครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามกฎหมายของรัฐบาล

ตั้งนี้

๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน (มาตรา ๑๖(๒๐))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘) , มาตรา ๑๖(๑๑))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))
- (๕) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๒) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๓) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๔๕(๓))
- (๔) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

- (๕) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๖) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้ จะต้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ นอกจากนั้นแล้ว การดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทยและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๑๖,๑๗, และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเลจะดำเนินการ

วิสัยทัศน์

“สะดวกสัญจร เกษตรกรพัฒนา ศึกษาเรียนรู้ ฟื้นฟูอาชีพเดิม
ส่งเสริมการตลาด ธรรมชาติเลิศล้ำ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว หนึ่งเดียวเขาทะเล”

ยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
๕. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
๖. การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- การคมนาคมและการขนส่ง
- การสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ

๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- การส่งเสริมอาชีพ
- สวัสดิการสังคม
- การศึกษา
- การสาธารณสุข

๓. การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

- การส่งเสริมประชาธิปไตย
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- การรักษาความสงบเรียบร้อย
- การบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

๔. การวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว

- การส่งเสริมการลงทุน
- ด้านการท่องเที่ยว

๕. การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

- การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

๖. การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัดชุมพร แผนพัฒนาอำเภอสวี และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ จึงกำหนดภารกิจที่จะดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ แนวทางการพัฒนาคมนาคมและขนส่ง

- การพัฒนาก่อสร้างและซ่อมแซมถนน

๑.๒ แนวทางการพัฒนาสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

- การพัฒนาขยายเขตไฟฟ้า
- การพัฒนาก่อสร้างและซ่อมแซมและจัดหาภาชนะกักเก็บน้ำ
- การพัฒนาปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและเพื่อการอุปโภค บริโภค

๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑ แนวทางการพัฒนาด้านการส่งเสริมอาชีพ

- การพัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่เกษตรกร แม่บ้านและประชาชนทั่วไป

๒.๒ แนวทางการพัฒนาด้านสวัสดิการสังคม

- การส่งเสริมและพัฒนาผู้สูงอายุ
- การส่งเสริมและพัฒนาผู้พิการในท้องถิ่น
- การส่งเสริมและพัฒนาสตรีในท้องถิ่น
- การส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น
- การส่งเสริมด้านที่พอกอาศัยให้แก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ยากจน

๒.๓ แนวทางการพัฒนาด้านการศึกษา

- การส่งเสริมการเรียนการสอนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- การสนับสนุนโรงเรียนภายในตำบล

๒.๔ แนวทางการพัฒนาด้านสาธารณสุข

- การส่งเสริมสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
- การส่งเสริมการป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๒.๕ แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพอนามัย

๒.๖ แนวทางการพัฒนาป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑ แนวทางป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓.๒ แนวทางการพัฒนาด้านการรักษาการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

๑. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๑.๑ แนวทางการพัฒนาวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- การส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรม

๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

๒.๑ แนวทางการพัฒนาสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๒ แนวทางพัฒนาบำบัดและกำจัดขยะ

๓. ด้านการพัฒนาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการและการเมืองการปกครอง

๔.๑ แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

๔.๒ แนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพในการให้บริการ

๔.๓ แนวทางการพัฒนาการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๔.๔ แนวทางการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน

๔.๕ แนวทางการพัฒนาปกป้องสถาบันและวันสำคัญของชาติ

๔.๖ แนวทางการพัฒนาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน

๕. แนวทางการพัฒนาด้านสาธารณสุขและการกีฬา ได้แก่

- ส่งเสริมความรู้และให้บริการสาธารณสุขชุมชน
- ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ

๖. แนวทางการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

- พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร
- พัฒนาการบริหารจัดการที่ดีขององค์กร
- การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การส่งเสริมสวัสดิการให้แก่ข้าราชการและพนักงานจ้าง
- การส่งเสริมความมีส่วนร่วมของประชาชน
- การพัฒนารายได้
- การพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงานและการบริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๗.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง (๔) หน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งในการจัดแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ได้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพิ่มเติม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรากำลัง ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข เพื่อรองรับปริมาณงานด้านสาธารณสุขที่เพิ่มขึ้น ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อยังขาดบุคลากรผู้ที่มีความเชี่ยวชาญด้านนี้ และกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา ให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๑๔๓ ลงวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๓) ซึ่งกำหนดให้ส่วนราชการที่เป็นสำนัก/กอง ระดับต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๓ อัตรากำลัง โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรากำลัง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อเห็นว่าโครงสร้างส่วนราชการเดิมและกรอบอัตรากำลังเดิม จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงพอต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งมีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๒๒	อัตรากำลัง
๒) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๒	อัตรากำลัง
๒) ครู	จำนวน	๒	อัตรากำลัง
๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๒๐	อัตรากำลัง
๕) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๖	อัตรากำลัง
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	๕๒	อัตรากำลัง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต.

ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

สอดคล้องกับภารกิจ

ภารกิจหลัก

ภารกิจที่ ๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ภารกิจที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

ภารกิจที่ ๑ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

ภารกิจที่ ๒ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจที่ ๓ ด้านการพัฒนาศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ภารกิจที่ ๔ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการและการเมืองการปกครอง

ภารกิจที่ ๕ แนวทางการพัฒนาด้านสาธารณสุขและการกีฬา

ภารกิจที่ ๖ แนวทางการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒. กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับการนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้างค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้ และรายจ่ายต่าง การควบคุม การเบิกจ่ายเงิน งานทางบตลงประจำเดือน ประจำปี งานจัดเก็บรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สิน งานเกี่ยวกับการพัสดุของ อบต. และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สอดคล้องกับภารกิจ

ภารกิจหลัก

ภารกิจที่ ๑ ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจรอง

ภารกิจที่ ๔ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการและการเมืองการปกครอง

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ

๓. กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบการจัดข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษา เครื่องมือจักรกลและยานพาหนะงานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมัน เชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สอดคล้องกับภารกิจ

ภารกิจหลัก

ภารกิจที่ ๑ ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจรอง

ภารกิจที่ ๔ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการและการเมืองการปกครอง

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับ ตรวจงานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

สอดคล้องกับภารกิจ

ภารกิจหลัก

ภารกิจที่ ๑ ด้านพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ภารกิจที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ภารกิจที่ ๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

ภารกิจรอง

ภารกิจที่ ๔ ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการและการเมืองการปกครอง

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการ

๘.๑ โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยจัดส่วนราชการภายในแต่ละส่วนราชการให้อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักและกองให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน และอำนาจหน้าที่ของแต่ละกอง ภารกิจงานแต่ละด้านเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจด้านต่างๆ เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนี้

โครงสร้างแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป ๒.๕ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้างอาคาร ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้างอาคาร ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า (รายละเอียดตามภาคผนวก ๑) ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค้อเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง (เอกสารหมายเลข๑) มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง/ต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่างเดิม) ตั้งแต่ ๒ พ.ค.๖๕
๑. สำนักปลัดอบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น (หัวหน้าสำนักปลัดอบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ปรับเกลี้ย
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๒	๒	๒	๒	-๑	-	-	ปรับเกลี้ย
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบเลิก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๕	๕	๕	-	-	-	ว่างอัตรากำลังว่างตั้งแต่ ๓๐ ต.ค. ๖๓

ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช่องบอน								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครูชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑				(ว่างเดิม) ตั้งแต่ ๑๑ ก.ค.๖๒
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านถ้ำน้ำลอด								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-๒	-	-	ยุบเลิก
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒. กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง ต้น (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ/ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลัง เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓. กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง ต้น (นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม ให้เป็นไปตาม โครงสร้างฯ
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมว่างตั้งแต่ ๑ ต.ค.๕๙
นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมว่างตั้งแต่ ๑ ต.ค.๕๙
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก (ทักษะ)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม ๑ อัตรา ว่างตั้งแต่
พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมว่างตั้งแต่ ๑๖ มี.ย.๖๔
รวม	๔๘	๔๘	๔๘	๔๘	+๔/-๓	-	-	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

หลักและวิธีการคิดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุได้นำกรอบอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อควบคุมการใช้จ่ายไม่ให้เกินกว่าร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

(๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ค่าจ้างลูกจ้างประจำ ค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

(๒) เงินประจำตำแหน่ง หมายถึง เงินประจำตำแหน่งตามประกาศ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไข อัตรากำลังและวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๖ และเงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งจ่ายเท่ากับเงินประจำตำแหน่งดังกล่าว

(๓) ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คือ การคำนวณเพื่อประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี

(๓.๑) กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง ได้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นในอัตรากนละ ๑ ชั้นของอัตรากำลังเงินเดือนในแต่ละปี หรือตามคำแนะนำข้างต้น

(๓.๒) กรณีตำแหน่งที่กำหนดใหม่ ได้ประมาณการภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจาก (อัตรากำลังเงินเดือนขั้นต่ำสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด+เงินเดือนขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนดหาร ๒ คูณจำนวน ๑๒ เดือน)

(๔) ค่าใช้จ่ายรวมในแต่ละปีคิดจาก (๑) + (๒) + (๓)

(๕) ค่าใช้จ่ายรวมทั้งหมด

(๖) ประโยชน์ตอบแทนอื่นในแต่ละปี รวมถึงเงินเพิ่มอื่นที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพิ่มค่าวิชา (พ.ค.ว.) เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.) เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.) เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.) เงินวิทยฐานะ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ (พ.ค.ศ.) เป็นต้น ได้ประมาณการในอัตราร้อยละ ๑๕ โดยคิดจาก (๕)

(๗) คิดจาก (๕) + (๖)

(๘) คิดจาก (๗) คูณ ๑๐๐ หารด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

งบประมาณรายจ่ายประจำปี

งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗	= ๔๓,๒๕๗,๐๐๐ X ๕% = ๒,๑๖๒,๕๐๐
๔๓,๒๕๗,๐๐๐ + ๒,๑๖๒,๕๐๐	= ๔๕,๔๑๙,๕๐๐
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘	= ๔๕,๔๑๙,๕๐๐ X ๕% = ๒,๒๗๐,๙๗๕
๔๕,๔๑๙,๕๐๐ + ๒,๒๗๐,๙๗๕	= ๔๗,๖๙๐,๔๗๕
งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙	= ๔๗,๖๙๐,๔๗๕ X ๕% = ๒,๓๘๔,๕๓๗
๔๗,๖๙๐,๔๗๕ + ๒,๓๘๔,๕๓๗	= ๕๐,๐๗๕,๐๑๒

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	สายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จำนวนตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในวงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ		
				ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม/ลด			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙
												๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙							
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑	๐	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๕๖๗,๗๒๐	๕๘๗,๔๐๐	๖๐๗,๐๘๐	(ว่างเต็ม)		
	สำนักปลัด อบต. (๑)																				
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๑๖,๖๘๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	๕๓๑,๓๖๐	(๔๐,๒๖๐)		
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)		
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	๓๐๘,๐๔๐	(๒๓,๓๔๐)		
๕	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	(๒๕,๙๗๐)		
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๓,๘๘๐)		
๗	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)		
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	ปรับปรุง	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(กำหนดใหม่)		
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๘๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐	(๒๖,๑๒๐)		
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปจ./ชง.	๑	๑	๑๙๘,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๘๒๐	๒๒๕,๘๒๐	(๑๖,๕๗๐)		
	พนักงานจ้าง																				
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๒๕๘,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๖๘,๘๐๐	๒๗๙,๖๐๐	๒๙๐,๘๘๐	(๒๒,๕๓๐)		
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๒	๒	๒๘๘,๗๒๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๐๐,๓๖๐	๓๑๒,๔๘๐	๓๒๕,๐๘๐	(๑๓,๙๘๐+๑๐,๐๘๐)		
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑๕๐,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๗๒๐	๑๖๓,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	(๑๒,๕๕๐)		
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๒	๒	๒๘๑,๕๒๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๒๙๒,๙๒๐	๓๐๔,๘๐๐	๓๑๗,๑๖๐	(๑๒,๕๕๐+๑๐,๙๑๐)		
๑๕	คนงาน (ทั่วไป)	-	๔	๑	๕๕๐,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	๕๕๐,๐๐๐	(๙,๐๐๐)		

-๒-

ที่	สายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จำนวนตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช่องบอน																			
๑๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๒๓,๗๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๒๘๐	๒๒๓,๗๔๐	๒๓๗,๑๘๐	๒๕๑,๔๖๐	เงินอุดหนุน
๑๗	ครูชำนาญการ	คศ.๒	๑	๑	๓๕๔,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๓๖๐	๒๒,๕๖๐	๒๔,๐๐๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๙๘,๖๔๐	๔๒๒,๖๔๐	เงินอุดหนุน
๑๘	ครูผู้ช่วย	-	๑	๐	๒๖๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๐๘๐	๑๗,๐๔๐	๑๘,๑๒๐	๒๘๓,๙๘๐	๓๐๑,๐๒๐	๓๑๙,๑๔๐	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง																			
๑๙	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย(คุณวุฒิ)		๑	๐	๑๘๐,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๘๘	๗,๗๘๘	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๖๘๘	๒๐๒,๔๗๖	(๑๕,๐๐๐)
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ค่าตอบแทน ๑๕,๓๔๐ บาท	-	๑	๑	๔๗,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๖๘	๕๔,๗๒๐	๖๒,๔๐๐	๗๐,๓๖๘	อปต.จ่ายสมทบ
	เงินอุดหนุน ๑๑,๔๐๐ บาท																		(๓,๙๔๐)
	อปต.จ่ายสมทบ ๓,๙๔๐ บาท																		
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ค่าตอบแทน ๙,๕๐๐ บาท		๑	๑	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	ได้รับเงินอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น						(๙,๕๐๐)
	เงินอุดหนุน ๒,๐๐๐ บาท																		
๒๒	คนงาน (ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก)	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านถ้ำน้ำลอด																			
๒๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๒๓,๗๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๒๘๐	๒๒๓,๗๔๐	๒๓๗,๑๘๐	๒๕๑,๔๖๐	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้าง																			
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ค่าตอบแทน ๑๕,๓๔๐ บาท	-	๑	๑	๔๗,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๖๘๐	๗,๙๖๘	๕๔,๗๒๐	๖๒,๔๐๐	๗๐,๓๖๘	อปต.จ่ายสมทบ
	เงินอุดหนุน ๑๑,๔๐๐ บาท																		(๓,๙๔๐)
	อปต.จ่ายสมทบ ๓,๙๔๐ บาท																		
กองคลัง (๐๔)																			
๒๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	(๓๙,๐๘๐)
๒๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๙,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๒๕๐)
๒๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)

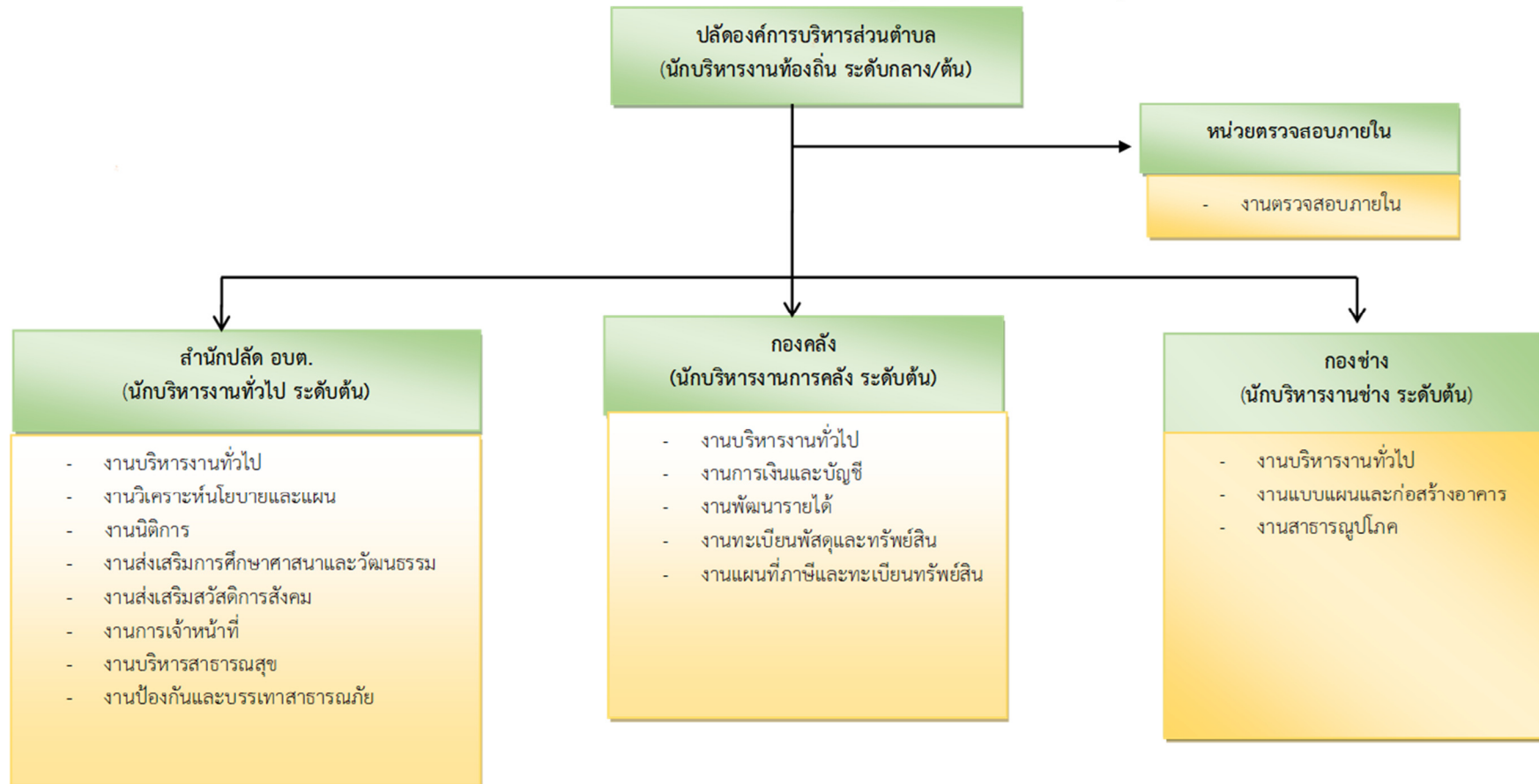
-๓-

ที่	สายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จำนวนตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ					
				ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙			
																						เพิ่ม/ลด		
																						เพิ่ม	ลด	สุทธิ
๒๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	๑	๑๙๘,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๒๐๗,๗๒๐	๒๑๖,๗๒๐	๒๒๕,๗๒๐	(๑๖,๕๗๐)					
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปจ./ชง.	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	(๑๑,๙๖๐)					
๓๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปจ./ชง.	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๗,๐๘๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐	๑๘๕,๒๘๐	(๑๓,๗๖๐)					
	พนักงานจ้าง																							
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑,๕๐๐)					
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๘๕,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๘๐	๗,๘๐๐	๘,๐๘๐	๑๙๓,๗๖๐	๒๐๑,๑๒๐	๒๐๙,๑๖๐	(๑๕,๘๘๐)					
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๖๔,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๑๒๐	๑๗๗,๙๖๐	๑๘๕,๑๖๐	(๑๓,๗๖๐)					
	กองช่าง (๐๕)																							
๓๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๘๐	๑๖,๙๒๐	๕๐๖,๕๒๐	๕๒๒,๙๖๐	๕๓๙,๘๘๐	(๔๐,๙๐๐)					
๓๖	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	(กำหนดใหม่)					
๓๗	นายช่างโยธา	ปจ./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	(ว่างเดิม)					
๓๘	นายช่างไฟฟ้า	ปจ./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๖,๓๔๐	๓๒๕,๐๖๐	(ว่างเดิม)					
๓๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปจ./ชง.	๑	๑	๑๖๘,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๑๗๖,๑๖๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๙๔,๒๘๐	(๑๔,๐๗๐)					
	พนักงานจ้าง																							
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๗๗,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๘๘๐	๗,๖๘๐	๑๘๔,๐๘๐	๑๙๑,๕๒๐	๑๙๙,๒๐๐	(๑๔,๗๕๐)					
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑๔๗,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๘๐	๖,๘๘๐	๑๕๓,๙๖๐	๑๖๐,๒๐๐	๑๖๖,๖๘๐	(๑๒,๓๓๐)					
๔๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๖,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๑๓๑,๖๔๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๒,๔๘๐	(๑๐,๕๔๐)					
๔๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดหนัก	-	๓	๒	๗๑๐,๔๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๘,๕๖๐	๒๙,๖๔๐	๓๐,๘๘๐	๗๓๘,๙๖๐	๗๖๘,๖๐๐	๗๙๘,๔๘๐	(๒๒,๑๐๐+๒๒,๑๐๐)					
																			+๑๕,๐๐๐)					
๔๔	พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ)	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)					
๔๕	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ(ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)					

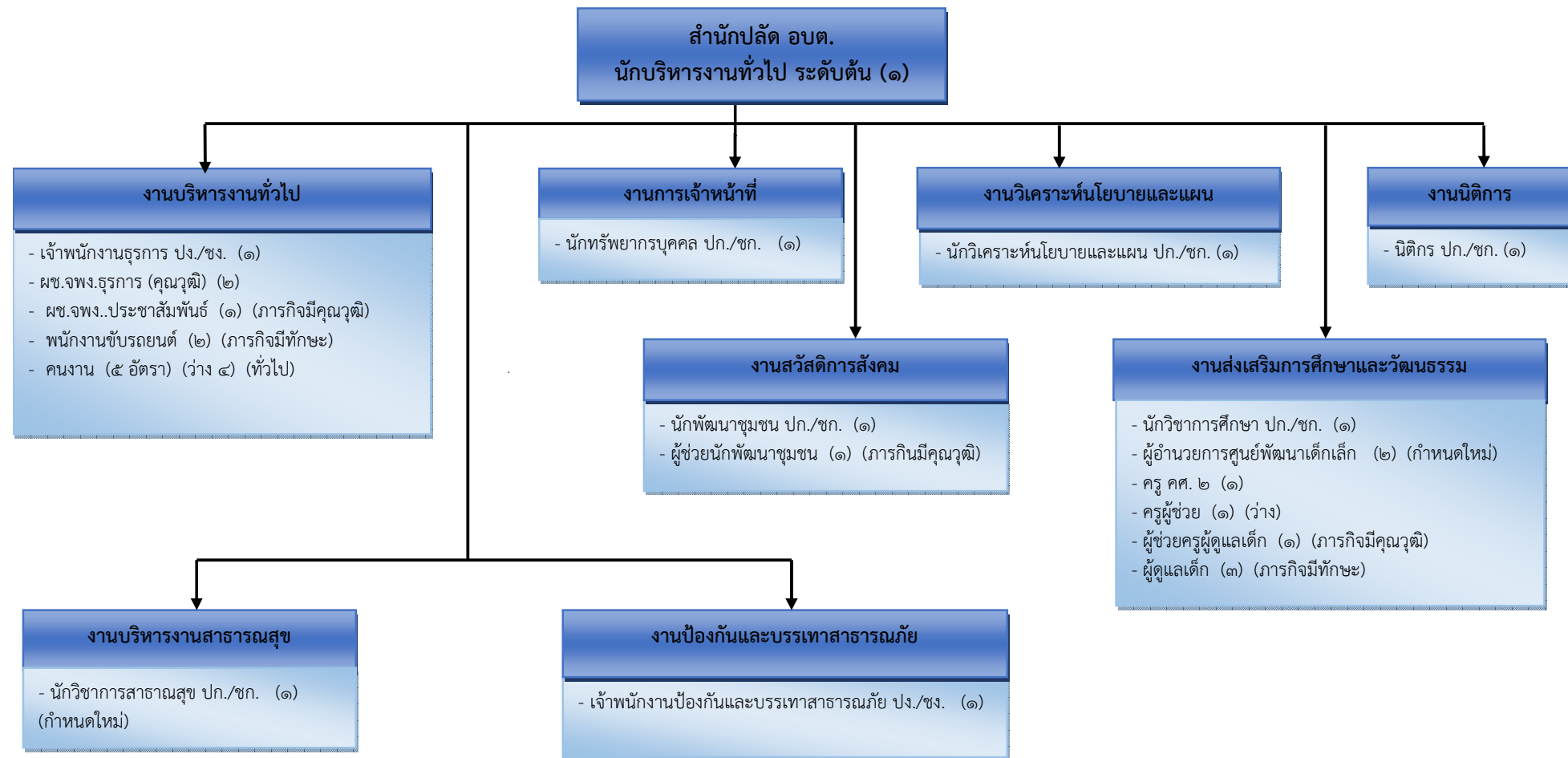
-๔-																					
ที่	สายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			จำนวนตำแหน่งที่คาดว่าจะ			อัตราค่าจ้างคน			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม(๓)			หมายเหตุ		
				ตำแหน่ง	ทั้งหมด	จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ	จะต้องใช้ในวงระยะ			เพิ่ม/ลด									
									๓ ปีข้างหน้า												
									(คน)	(๑)	ตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗		๒๕๖๘	๒๕๖๙
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																				
๔๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	(ว่างเต็ม)
(๔)	รวม		๕๓	๓๘	๑๐,๙๖๐,๖๘๐	๒๙๔,๐๐๐	๕๓	๕๓	๕๓	+๓	-	-	๑,๐๗๗,๖๓๓	๓๙๗,๖๔๗	๔๐๙,๒๙๓	๑,๒๒๔,๓๑๓	๑๒,๖๒๑,๙๕๙	๑๓,๐๓๑,๒๕๒			
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																	๑,๘๓๓,๖๔๗	๑,๘๙๓,๒๙๙	๑,๙๕๔,๖๘๘	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																	๑๔,๐๕๗,๕๙๕	๑๔,๕๑๕,๒๕๓	๑๔,๙๘๕,๙๔๐	
(๗)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	๔๕,๔๑๙,๘๕๐	๔๗,๖๙๐,๘๔๓	๕๐,๐๗๕,๓๘๕	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																	๓๐.๙๕	๓๐.๔๔	๒๙.๙๓	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

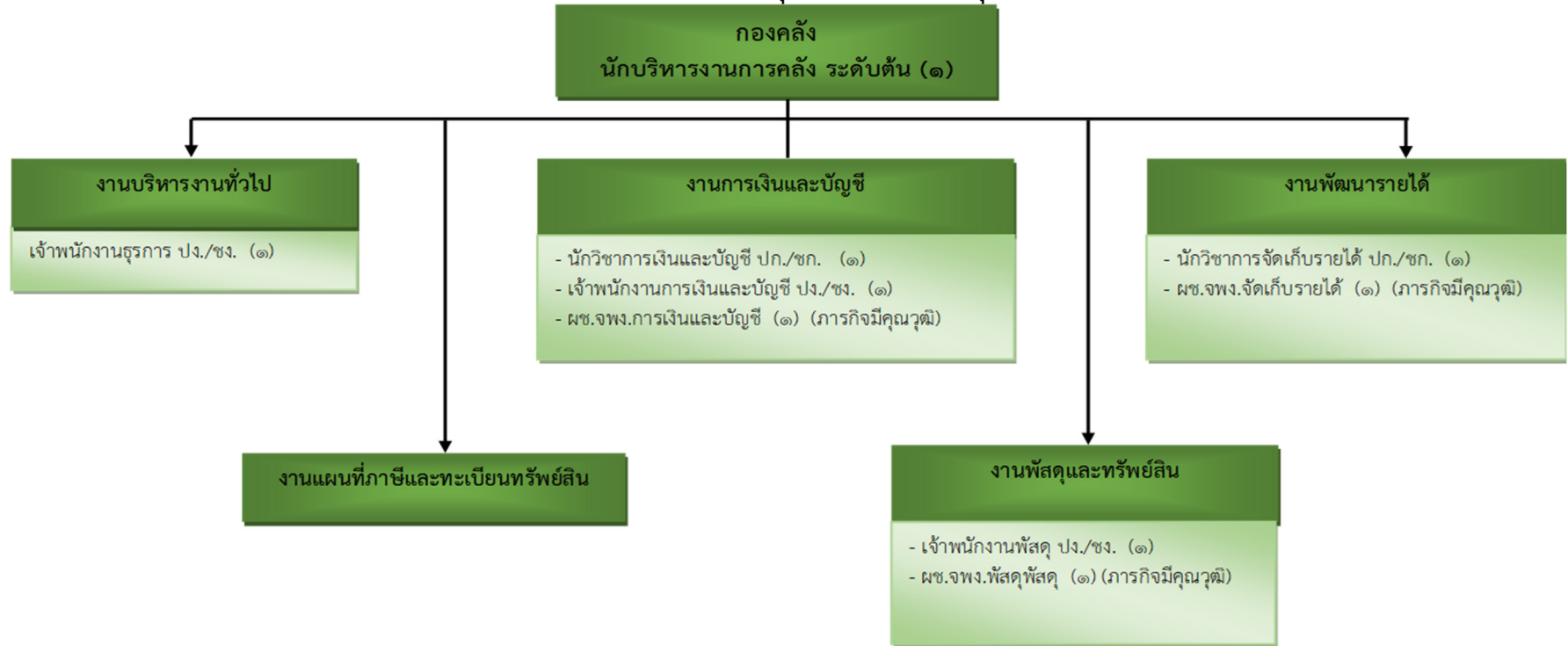


โครงสร้างสำนักปลัดฯ
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร



ระดับ	บริหารท้องถิ่น				อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ว่าง	ต้น	กลาง	สูง	ว่าง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญการ พิเศษ	ว่าง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ว่าง		ทั่วไป	ภารกิจ	ผอ. ศูนย์ฯ	ครู	ครู ผู้ช่วย	ว่าง	
จำนวน	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๑	๔	-	๑	-	๒	-	-	-	๑	๑๐	-	๑	-	๓	๒๕

โครงสร้างกองคลัง
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร



ระดับ	บริหารท้องถิ่น				อำนวยการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ว่าง	ต้น	กลาง	สูง	ว่าง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ว่าง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ว่าง		ทั่วไป	ภารกิจ	ผอ.ศูนย์ฯ	ครู	ครูผู้ช่วย	ว่าง	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	-	๓	-	-	-	-	๙

โครงสร้างกองช่าง
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล อำเภอสวี จังหวัดชุมพร



ระดับ	บริหารท้องถิ่น				อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป				ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก				รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ว่าง	ต้น	กลาง	สูง	ว่าง	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ การ	ชำนาญการ พิเศษ	ว่าง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญ งาน	อาวุโส	ว่าง		ทั่วไป	ภารกิจ	ผอ. ศูนย์ฯ	ครู	ครู ผู้ช่วย	ว่าง	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	๑	-	๒	-	๑	๖	-	-	-	-	๑๒

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)												
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๑	-ว่างเดิมตั้งแต่ ๒ พ.ค. ๖๕ -	-	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๑๖,๐๔๐
๒	นางนัสนวรรณ มีเมตตา	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐
๓	นางสาวจารุณี บุญมี	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๔	นางสาวอรพรรณ แทนจะโป๊ะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ)	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐
๕	นางสาวกสิกา เพชรสร	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๓๑๑,๖๔๐ (๒๕,๙๗๐x๑๒)	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๖	จำเอกสัญญา เวียงนันท	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๗	นางสาววิลาวรรณ โสมสุข	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๑๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชำนาญการ	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๘	-กำหนดใหม่ -		๑๑-๓-๐๔-๔๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๔-๔๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๖๑๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)
๙	นางสาวมาณี เพราณาศักดิ์	รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๓๑๓,๔๔๐ (๒๑,๑๒๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๑๐	นายเสกสิทธิ์ ต้าไทรย์	ปวส.อุตสาหกรรม (ไฟฟ้ากำลัง)	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑๑-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ชำนาญงาน	๑๙๘,๘๕๐ (๑๖,๕๗๐x๑๒)	-	-	๑๙๘,๘๕๐

-๓-												
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช่องบอน พนักงานส่วนตำบล -กำหนดใหม่-	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	
๒๐	นางมลารวรรณ พัดชา	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๗๕	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๗๕	ครูชำนาญการ	ค.ศ.๒	๓๕,๕๗๒๐ (๒๙,๕๖๐x๑๒)	-	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	๓๙๖,๗๒๐ (กรมอุดหนุน)
๒๑	-ว่างเดิมว่างตั้งแต่ ๑๑ ก.ค. ๖๒-	-	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๗๖	ครูผู้ช่วย	-	๑๑-๓-๐๑-๖๖๐๐-๗๖	ครูผู้ช่วย	-	๒๖๗,๙๐๐ (๒๒,๓๒๕x๑๒)	-		๒๖๗,๙๐๐ (เงินอุดหนุน)
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสิรินลักษณ์ เลิศวิบูลย์ลักษณ์	ปวส.พีชศาสตร์	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๕,๔๔๐ (๑๔,๖๒๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๔๔๐ (เงินอุดหนุน) (อบต.จ่ายสมทบ)
๒๓	นางสาวกัญจนพร ใจอ่อน	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐			๑๑๒,๘๐๐ (เงินอุดหนุน)
๒๔	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านช่องบอน พนักงานส่วนตำบล -กำหนดใหม่-	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	

-๔-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ	ค่าตอบแทน/	
										ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๕	นางสาววิลาสินี ณะสมบุรณ์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๙๒,๙๖๐ (๑๖,๐๘๐x๑๒)	-	-	๑๙๒,๙๖๐ (อบต.จ่ายเอง)
๒๖	นางดอกไม้ วิชัยดิษฐ์	ปวส.พีชศาสตร์ การศึกษาปฐมวัย	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๗๕,๔๔๐ (๑๔,๖๒๐x๑๒)	-	-	๑๗๕,๔๔๐ (เงินอุดหนุน) (อบต.จ่ายสมทบ)
กองคลัง (๐๔)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๗	นางสาวจันทรา ทวยนาค	บริหารธุรกิจมหา บัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
๒๘	นางสาวประภัสสร มัถย์ม	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ปฏิบัติการ	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงิน และบัญชี	ปฏิบัติการ	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๒๘	นางสาวรุ่งทิพย์ เรืองทอง	บริหารธุรกิจมหา บัณฑิต	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชำนาญการ	๑๑-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บ รายได้	ชำนาญการ	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๒๙	นางสาวเพ็ญญา จันทร์ม่วง	ปวส.บริหารธุรกิจ (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	๑๑-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๑-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๙๘,๘๔๐ (๑๑,๖๕๐x๑๒)	-	-	๑๙๘,๘๔๐
๓๐	นางสาวเบญจมาภรณ์ ยังสวัสดิ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปฏิบัติงาน	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐x๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๓๑	นางสาวชิตชนก เคียนบัน	ปวส. (สาขาวิชาการบัญชี)	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปฏิบัติงาน	๑๖๔,๕๒๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๖๔,๕๒๐

-๕-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ	ค่าตอบแทน/	
										ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๒	นางสาวปราถนา รัตนวรรณ	บัญชีบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐X๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๓	นางวีระนุช ยุติมิตร	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การตลาด)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๘๕,๘๘๐ (๑๕,๔๙๐X๑๒)	-	-	๑๘๕,๘๘๐
๓๔	นางสาวสุจิรา พรเสถียรพงศ์	ปวช.(เลขานุการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๔,๕๒๐ (๑๓,๗๑๐X๑๒)	-	-	๑๖๔,๕๒๐
กองช่าง (๐๕)												
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๕	นายรัชชชัย ยุติมิตร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๕๓๒,๘๐๐
๓๖	-กำหนดใหม่-	-	๑๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(กำหนดใหม่) ๓๕๕,๓๒๐
๓๗	-ว่างเดิมตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๕๙-	-	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๓๘	-ว่างเดิมตั้งแต่วันที่ ๑ ต.ค. ๒๕๕๙-	รัฐศาสตรบัณฑิต	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ปง./ชง.	๑๑-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	(ว่างเดิม) ๒๙๗,๙๐๐
๓๙	นางสาวจุฑามาศ ชัยชนะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๔	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๑-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	๑๖๘,๘๔๐ (๑๔,๐๗๐X๑๒)	-	-	๑๖๘,๘๔๐

-๖-

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ	ค่าตอบแทน/	
										ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๐	นายวรินทร์ กล่อมเอี่ยม	ครุศาสตร์ อุตสาหกรรม	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๗๗,๐๐๐ (๑๔,๗๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๗,๐๐๐
๔๑	นายปิยะณัฐ ไทยสังคม	ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๔๗,๙๖๐ (๑๒,๓๓๐x๑๒)	-	-	๑๔๗,๙๖๐
๔๒	นางสาวนිරุช ต้าไทรย์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๒๖,๔๘๐ (๑๐,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๖,๔๘๐
๔๓	นายพรชัย รักสินิท	ประถมศึกษา		พนักงานขับเครื่องจักร กลขนาดหนัก (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักร กลขนาดหนัก (ทักษะ)	-	๑๒๖,๔๘๐ (๑๐,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๖,๔๘๐
๔๔	นายพรประสิทธิ์ ไชยะ	ประถมศึกษา		พนักงานขับเครื่องจักร กลขนาดหนัก (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักร กลขนาดหนัก (ทักษะ)	-	๑๒๖,๔๘๐ (๑๐,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๒๖,๔๘๐
๔๕	-ว่างเดิมว่างตั้งแต่ ๑๑ ก.ค. ๕๙-	-		พนักงานขับเครื่องจักร กลขนาดหนัก (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักร กลขนาดหนัก (ทักษะ)	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐x๑๒)	-	-	(ว่างเดิม) ๑๘๐,๐๐๐
๔๖	นายสุทิน จันทรักษ์	ประถมศึกษา		พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๕๖	นายสันติประเสริฐ อภิตระกูลวงศ์	มัธยมศึกษาตอนต้น	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	-	พนักงานผลิต น้ำประปา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

-๗-												
ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	ค่าตอบแทน/	
											เงินเพิ่มอื่นๆ	
	พนักงานส่วนตำบล											
๓๘	-ว่างเดิมตั้งแต่วันที่๑๖มิ.ย.๖๔-	-	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ	ปก./ชก.	๑๑-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
				ภายใน			ภายใน		(ค่ากลางเงินเดือน)			๓๕๕,๓๒๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเล ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ทุกประเภท ทุกตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สำหรับการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะเลยังตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายของจังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งมีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

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

๔. **แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๕. **องค์กรแห่งการเรียนรู้** ส่งเสริมให้มีการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ส่งเสริมการนำกระบวนการจัดการความรู้มาใช้พัฒนาบุคลากร และให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน เสริมสร้างบรรยากาศให้เอื้อต่อการนำการจัดการความรู้มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กรบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุ ได้มีประกาศเรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เมื่อวันที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก