



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย
อำเภอสวี จังหวัดชุมพร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
ปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ทั้งนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมอีกด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

เมษายน ๒๕๖๘

สารบัญ

๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒ วัตถุประสงค์.....	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒ - ๑๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๔ - ๒๒
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๒๓ - ๒๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๒๕ - ๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล.....	๓๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๓๒ - ๓๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๓๗ - ๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓๙ - ๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๔ - ๔๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๘ - ๔๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๔๙ - ๕๐

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓.กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง๓ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีความสมบัตินับตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

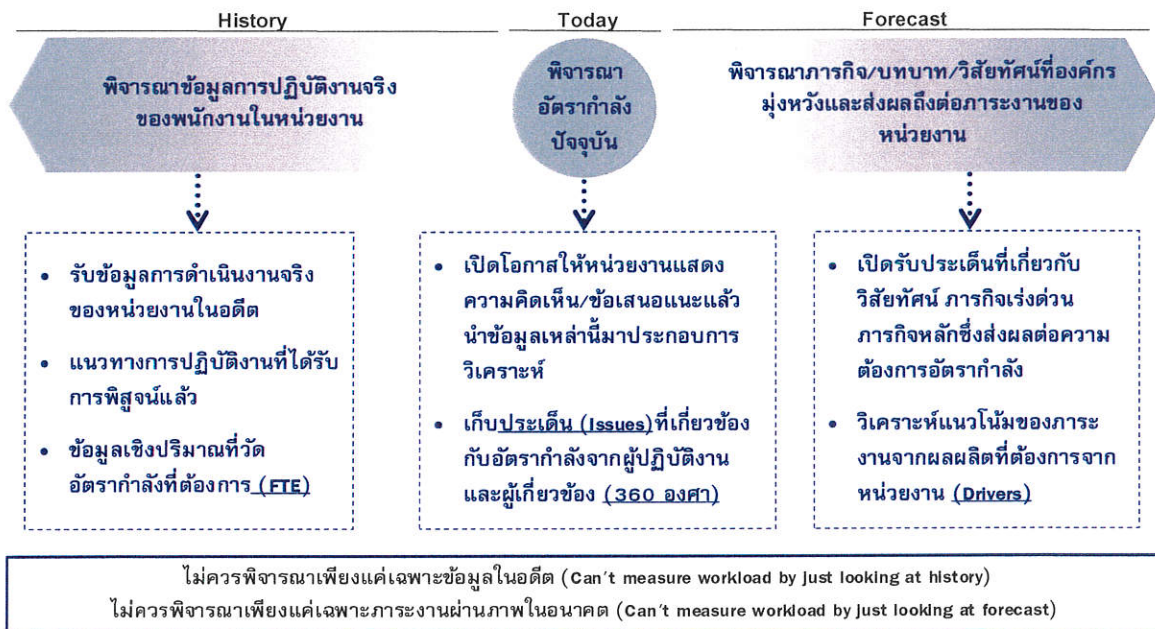
- สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

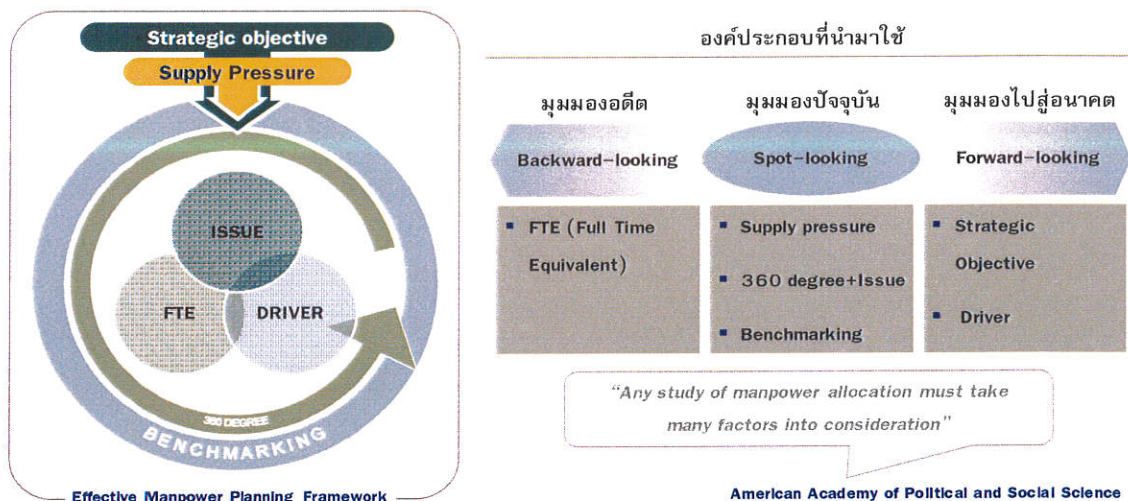
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติ เชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบ ตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ธ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของงานบริหารงานสาธารณสุข เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง

กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๙.๑ เงินเดือน

๙.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๙.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๙.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขึ้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี คน ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบ แทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒ เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อ เดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน	เงิน	เงินตอบ	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง)			ค่าใช้จ่ายรวม		

		(๑)	ตำแหน่ง (๒)	แทนอื่น (๓)	(๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้น ต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐ ๖๘,๖๔๐-๖๖,๔๙๐=๒,๑๕๐ (๑,๑๓๐+๒,๑๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	ขั้น สูงสุด	๖๘,๖๔๐						-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐						-	-	-
	๑๒ เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้ง ปี	๗๑๖,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๒. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๓. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๔. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลัก ในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัตฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช....	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๘๗๗๖๐	๒๐๒๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัตฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช.... (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๔,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบล
เขาค่าย จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก
(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐
ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบล เขาค่าย
จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐
บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัตฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๕,๔๐๐			๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๕. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่
นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย
แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ
ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง องค์กรที่ดี
ก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

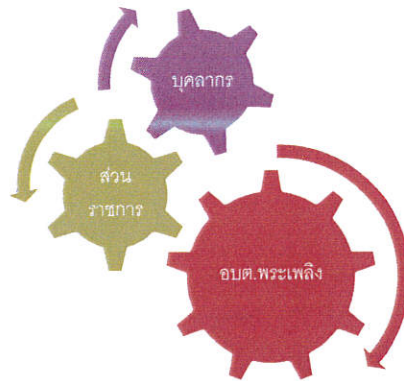
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ $\times$ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่ายพิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และหน่วยตรวจสอบภายใน

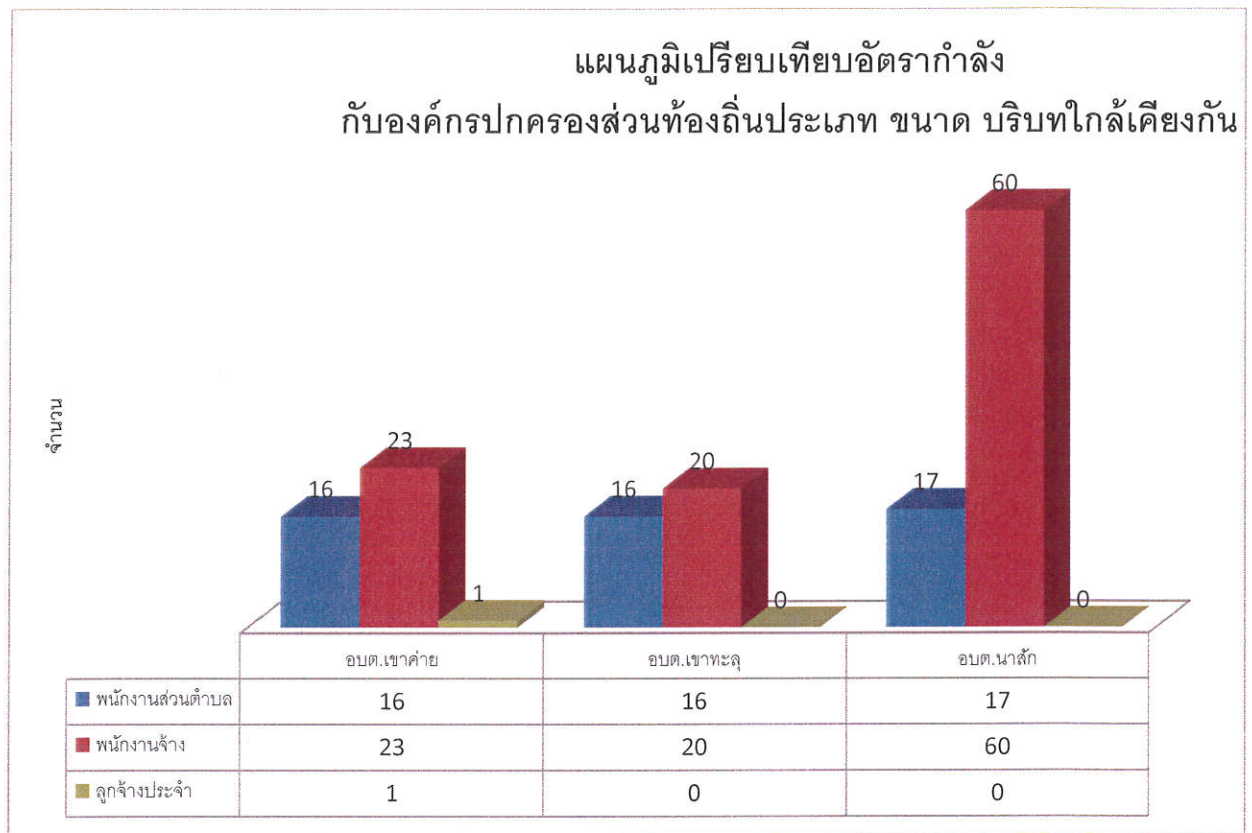
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



■ ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่ายเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาทะลุใน และองค์การบริหารส่วนตำบลนาสัก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่าการเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย องค์การบริหารส่วนตำบล เขาทะลุ และ องค์การบริหารส่วนตำบลนาสัก ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนด อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนด ตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้ ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย สามารถ ปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทัน่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นใน อนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วน

ตำบลเขาค่าย สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
พฤษภาคม ๒๕๖๖	จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลอัตรากำลัง อบท. ที่มีขนาด ประเภท รายได้เดียวกัน	อบต.เขาค่าย อบต.นาสัก
กรกฎาคม ๒๕๖๖	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณาปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๖	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดชุมพร
กันยายน ๒๕๖๖	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อบท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๖
๑ ตุลาคม ๒๕๖๖	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.เขาค่าย ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ -๒๕๖๙

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
- ปัญหาร้ายธรรมชาติ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- ปัญหายาเสพติด
- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง
- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

- ปัญหาความขัดแย้งการแบ่งขั้วทางการเมือง
- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- การปรับปรุงและพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๕ ผลผลิตด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- ปัญหาการตัดไม้ทำลายป่า
- ปัญหาการทิ้งขยะมูลฝอย
- การบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
- ปัญหาน้ำในฤดูฝนน้ำจะท่วม ในฤดูแล้งน้ำจะแห้ง เกษตรกรขาดแคลนน้ำใช้ และน้ำเพื่อการเกษตร

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ยึดหลักวิธีวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคน จากคู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ ของสำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ. นำมาประยุกต์ใช้กับการวิเคราะห์ตำแหน่งของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ใช้หลักบันได ๘ ขั้น

การวิเคราะห์อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

แบบบันได ๘ ขั้น



บันไดขั้นที่ ๑ การวางแผนงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่ายแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อพิจารณากรอบอัตรากำลัง ของบุคลากรในสังกัด ประกอบด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|------------------|
| ๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานคณะกรรมการ |
| ๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | คณะกรรมการ |
| ๓ ผู้อำนวยการกองคลัง | คณะกรรมการ |
| ๔ ผู้อำนวยการกองช่าง | คณะกรรมการ |
| ๕ นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔. กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

๖. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗. ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

บันไดขั้นที่ ๒ การพิจารณานโยบายการบริหารกำลังคนภาครัฐ

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย จัดทำตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพรเรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ใช้หลักการดำเนินการควบคู่กับหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย มีหลักในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี และบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ และต้องสอดคล้องกับ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ดังนี้

๑ วิสัยทัศน์

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้กำหนดวิสัยทัศน์(vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“พัฒนาเขาค่ายเป็นชุมชนน่าอยู่ มุ่งสู่การท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ ครบวงจรวิถีพอเพียง ลือเรื่องชื่อเสียงสินค้าเกษตร”

๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

๒.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒.๑.๑ การคมนาคมและการขนส่ง

- การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว

๒.๑.๒ สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

- ประชาชนมีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง

๒.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๒.๑ การส่งเสริมอาชีพ

- ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพียงพอ
- ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒.๒ ด้านสวัสดิการสังคม

- จัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส อย่างทั่วถึง
- การส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น

๒.๒.๓ ด้านการศึกษา

- ส่งเสริมการศึกษาในระบบ และนอกระบบโดยการส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และการศึกษาตามอัธยาศัย

๒.๒.๔ ด้านสาธารณสุข

- สนับสนุนสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน ส่งเสริม ป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑ ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย

- ส่งเสริมสนับสนุนหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย
- ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหาร

๓.๒ ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขต อปท.

๓.๓ ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย

- จัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน

๓.๔ งานด้านการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน เน้นพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพในการให้บริการ

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๔.๑ ด้านการส่งเสริมการลงทุน

- ส่งเสริมการลงทุน

๔.๒ งานด้านการท่องเที่ยว

- ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวระดับตำบลให้สมดุลและยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการและสิ่งแวดล้อมบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๑ งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

- ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลและยั่งยืน

๖. ยุทธศาสตร์ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑ งานด้านส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา
- พัฒนาและส่งเสริมงานประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๗.๑ ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗.๒ แนวทางการสนับสนุนกระบวนการประชาคม

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๔. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
๖. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้างสังคมที่น่าอยู่

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
๒. ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
๓. ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
๔. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา – วัฒนธรรมประเพณีและกีฬา
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
๖. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราส่วนตำบล ร้อยละ ๖๐ น่าอยู่อย่างสงบสุข
๗. หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐
๘. การบริการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

๒.๕ คำเป้าหมาย

๑. ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม

๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งพาตนเองได้
๔. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๒.๖ กลยุทธ์

๑. พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้ง
๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
๓. พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด
๔. ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชน ให้พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ
๖. ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความ ต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง

บันไดขั้นที่ ๔ การเก็บข้อมูลกระบวนการทำงานจริง

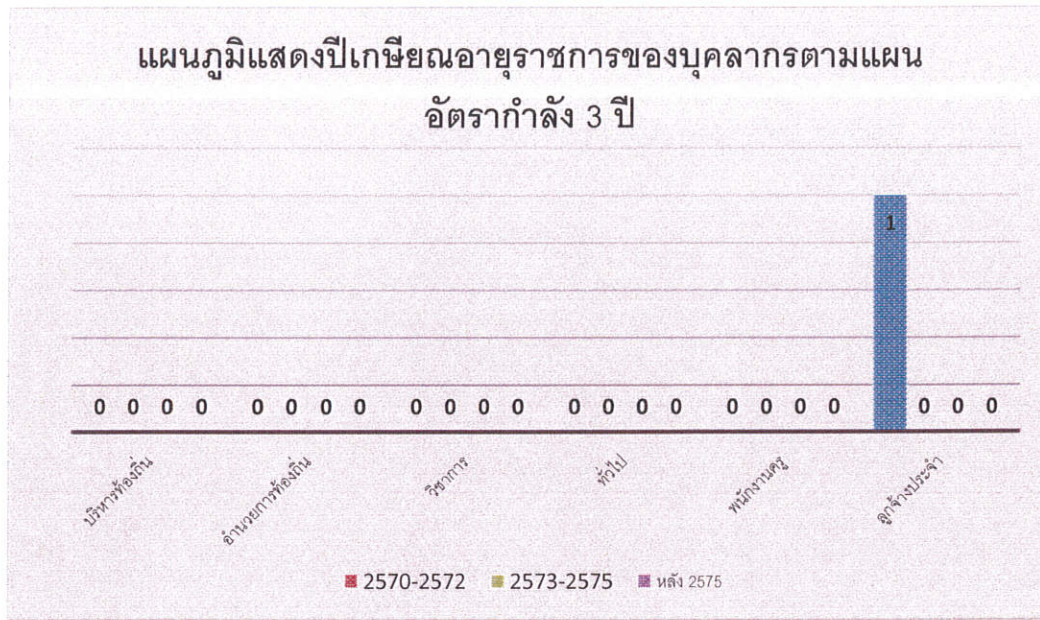
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้พิจารณาภาระค่างานที่หัวหน้าส่วนราชการ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล พิจารณาประกอบกับใบกำหนดหน้าที่งาน (JOB DESCRIPTION) และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งที่ควรมี หรือทิศทางการควบคุมอัตรากำลังของบุคลากรในอนาคตตลอดระยะเวลา ๓ ปี

บันไดขั้นที่ ๕ การพิจารณาอุปสงค์กำลังคน

หลังรวบรวมข้อมูลดังกล่าวแล้ว ตลอดระยะเวลาที่แล่วมาแผนอัตรากำลังที่ใช้คือ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย มีภารกิจด้านการศึกษาด้านการจัดทำแผนที่ภาษี และด้านการเงินและบัญชี ที่เพิ่มขึ้น เบื้องต้นคณะกรรมการได้ร่วมกันพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพื่อตอบสนองภารกิจและงานที่เพิ่มขึ้นได้

บันไดขั้นที่ ๖ การพิจารณาอุปทานกำลังคน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้



จากแผนภูมิ พบว่าการเกษียณอายุราชการของ บุคลากรใน แผนอัตรากำลัง ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

บุคลากรที่จะเกษียณในระยะเวลา แผนอัตรากำลัง ๓ ปีนี้ไม่มี กรณีในระยะเวลาดังกล่าวหากมีคนโอนมาแล้วอายุมาก และเกษียณใน ๓ ปี นี้ สำหรับสายงานของผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย วางแผนเกี่ยวกับการเตรียมการรองรับคนเกษียณไว้ดังนี้

- องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย มีลูกจ้างประจำ เกษียณอายุราชการในปี พ.ศ.๒๕๖๘ หลังจากเกษียณอายุราชการ ขอยุบเลิกตำแหน่งลูกจ้างประจำ

บันไดขั้นที่ ๗ การกำหนดจำนวน/สายงานและประเภทตำแหน่ง

การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ใช้การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

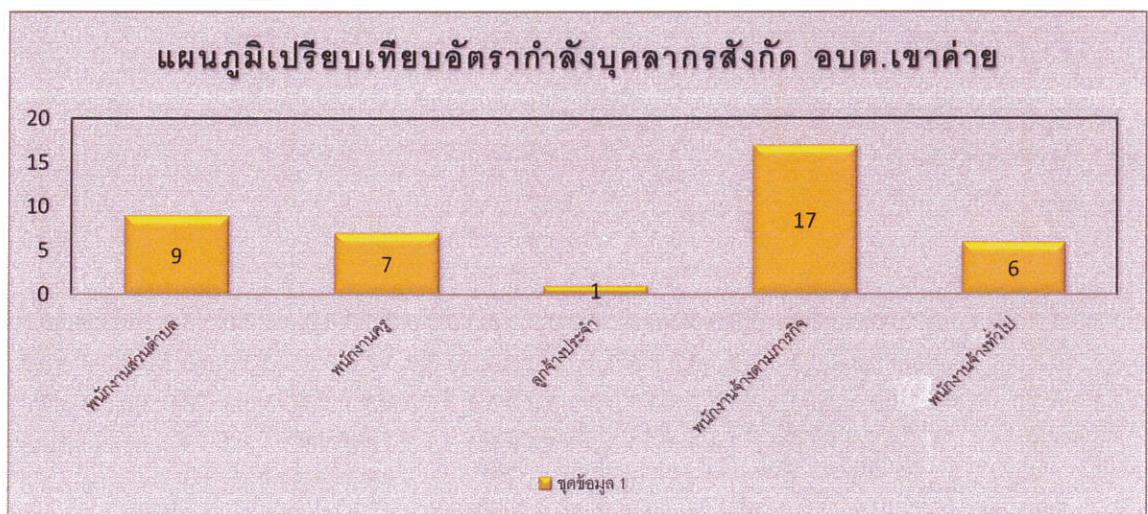
• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล

ขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



บันไดขั้นที่ ๘ คือการจัดทำแผนอัตรากำลังของส่วนราชการ

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

๕. การกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้ ๑.๑ ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑)) ๑.๒ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒)) ๑.๓ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓)) ๑.๔ การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับ ภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง
๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖)) ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓)) ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔)) ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐)) ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒)) ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕)) ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))	ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนา คุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วน ราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการ ปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด โดยในส่วนของสำนัก ปลัด อยู่ในงานสวัสดิการสังคม
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔)) ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘)) ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓)) ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓)) ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗)) ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))	ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการ รักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการ ให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้าน โครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนด ส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการ ประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วน ราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ใน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร (มาตรา ๖๘(๕))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของ ประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ

๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑)) ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖)) ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))	เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนด ส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัด อยู่ใน งานสวัสดิการสังคม
๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗)) ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒)) ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))	ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการ กำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้
๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญา ท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘)) ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕)) ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙)) ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม ของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))	ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและ วัฒนธรรมของคนใน
๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของ ส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการ พัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓)) ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรร งบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙)) ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖)) ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓)) ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))	ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจใน ด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการ รองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองใน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย (สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง หน่วย ตรวจสอบภายใน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่ายดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจ	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
ภารกิจหลัก ๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ๓. ด้านการส่งเสริมการศึกษา	๑. กองช่าง ๒. กองสาธารณสุข และ สำนักปลัด ๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
ภารกิจรอง ๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี ๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ ๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน ๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๖. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร ๗. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัด ๒. สำนักปลัด ๓. กองคลัง ๔. ทุกส่วนราชการ ๕. สำนักปลัด ๖. สำนักปลัด

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

๑. ด้านโครงสร้างขั้นพื้นฐาน

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
- มีโครงข่ายคมนาคมที่เชื่อมถึงกันทุกหมู่บ้าน - มีแหล่งน้ำธรรมชาติ - ประชาชนมีกระแสไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน	- มีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินการ - ประชาชนขาดการบริหารจัดการเรื่องน้ำ - กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	- สามารถดำเนินการก่อสร้างเป็นถนนคอนกรีตหรือถนนลาดยางได้ - มีแหล่งน้ำ สามารถขุดลอกใช้ในการเกษตรได้ - สามารถดำเนินการขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มเติมได้	- การดำเนินการต้องใช้งบประมาณสูง - ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการจัดการเรื่องน้ำ

๒. ด้านการพัฒนาสังคม

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
- เป็นสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม	- อาจก่อให้เกิดความสับสนวุ่นวายในสังคมได้ - ประชาชนขาดความระมัดระวังในการดูแลทรัพย์สิน	- สามารถดูแลให้อยู่ในความสงบสุขได้ - ประชาชนช่วยกันสอดส่องดูแลทรัพย์สิน	- วัฒนธรรมที่หลากหลายทำให้วิถีชีวิตของประชาชนก่อให้เกิดปัญหาสังคมได้ - ประชาชนขาดความสามัคคีในการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๓.ด้านการบริหารและการมีส่วนร่วม

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
- ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองสูง - บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน	- ประชาชนขาดการแสดงความคิดเห็น - บุคลากรขาดความรู้ในการจัดการบริหารที่ดี	- เปิดโอกาสให้ประชาชนกล้าแสดงความคิดเห็น - บุคลากรควรได้รับการฝึกอบรม - ประชาชนมีจิตอาสา	- ประชาชนขาดสำนึกในการใช้สิทธิของตน - บุคลากรไม่กล้าเปลี่ยนแปลงตัวเอง

๔.ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
- มีเส้นทางการคมนาคมที่สะดวก - สภาพพื้นที่เหมาะแก่การทำเกษตรกรรมได้หลากหลาย	- ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาที่ไม่แน่นอน - การรวมกลุ่มของเกษตรกรขาดเงินทุนสนับสนุน	- จัดตั้งสหกรณ์รับซื้อผลผลิตทางการเกษตร - หน่วยงานภาครัฐสนับสนุนเงินทุน	- คุณภาพของผลผลิตไม่สอดคล้องกับความต้องการ - การดำเนินการของภาครัฐล่าช้า - ประชาชนขาดแนวคิดในการสร้างรายได้

๕.ด้านสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
- มีสิ่งแวดล้อมที่สมดุล - มีสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ	- มีการตัดไม้ทำลายป่า - สถานที่ต่าง ๆ ขาดการดูแลรักษาอย่างจริงจัง - กลุ่มอนุรักษ์ขาดเงินทุนในการสนับสนุน	- สร้างจิตสำนึกที่ดีกับประชาชน - พัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว - เกิดกลุ่มอนุรักษ์ใหม่ ๆ	- ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติ - การพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวต้องใช้เงินทุนมาก - เงินทุนในการสนับสนุนกลุ่มอนุรักษ์ต่าง ๆ

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย เป็น ของอำเภอสวีประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนา เพื่อให้ได้ตามความต้องการของประชาชน

๑. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย และการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

- วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค ประเทศ และต่างประเทศในเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

ตามที่กลุ่มประเทศในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน ๑๐ ประเทศ ได้รวมตัวจัดตั้ง สมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations หรือ ASEAN) ซึ่งเป็นองค์การระหว่างประเทศ ระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยในช่วงตั้งแต่ปี ๒๕๑๐ ถึง ๒๕๓๔ สมาคมอาเซียนให้ความสำคัญด้านการเมือง และความมั่นคง มุ่งส่งเสริมสันติภาพ และเสถียรภาพในภูมิภาค ต่อมาในปี ๒๕๓๕ ประเทศไทยในฐานะสมาชิกสมาคมอาเซียนได้ผลักดันให้เกิดความร่วมมือทางเศรษฐกิจของกลุ่มประเทศในอาเซียน โดยให้มีการจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Area) หรือ อาฟต้า (AFTA) ในการลดภาษีศุลกากรระหว่างกันเหลือร้อยละ ๐-๕ เป็นที่เรียบร้อยแล้วเมื่อปี ๒๕๕๑ ซึ่งได้ส่งผลให้ปัจจุบันบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของกลุ่มประเทศในอาเซียนเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยเฉพาะการขยายตัวทางเศรษฐกิจในภูมิภาคและภูมิภาคใกล้เคียง คือ จีน และอินเดีย ตลอดจนภูมิภาคอื่น ๆ เช่น สหภาพยุโรป อีกทั้งยังเกิดปัญหาความท้าทาย ความมั่นคงในรูปแบบใหม่ เช่น โรคระบาด การก่อการร้าย ยาเสพติด การค้ามนุษย์ สิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติ ทำให้อาเซียนจำเป็นต้องปรับตัว เพื่อให้สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมระหว่างประเทศ

ประกอบกับที่ประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียน ปี ๒๕๕๐ (๒๐๐๗) ณ เมืองเบซู ประเทศฟิลิปปินส์ ผู้นำอาเซียนได้ตกลงให้มีการจัดตั้งประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community - AEC) ซึ่งเป้าหมายสำคัญของการสร้างประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ประกอบด้วย

๑. เพื่อให้อาเซียนเป็นฐานการผลิตเดียว มีการเคลื่อนย้ายสินค้า ทุน และปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ได้อย่างเสรี
๒. เพื่อสร้างเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน
๓. เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค ลดช่องว่างการพัฒนาระหว่างสมาชิกเก่าและสมาชิก

ใหม่

๔. เพื่อบูรณาการเศรษฐกิจของอาเซียนเข้ากับเศรษฐกิจโลก โดยผ่านการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรี (AFTA) กับประเทศนอกภูมิภาค

การก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศในสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในปี ๒๕๕๘ ในกรณีของประเทศไทย ส่วนที่สำคัญ คือ การปรับตัวและการเตรียมความพร้อมของชุมชนท้องถิ่นในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพราะถ้าหากชุมชนท้องถิ่นไม่มีมาตรการ หรือแผนรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ก็จะทำให้เกิดความเสียหายทั้งด้านการแข่งขัน การตลาด ตลอดจนทางด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมท้องถิ่น ที่ถือว่าเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาอย่างยาวนาน และการสร้างชุมชนท้องถิ่นที่มีวิสัยทัศน์ให้มีความสามารถในการบูรณาการเศรษฐกิจของประชาคมอาเซียนให้เข้ากับบริบทของชุมชนท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีภารกิจสำคัญในการจัดบริการสาธารณะให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

จำเป็นต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญของการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ด้วยการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นและการบริหารงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้สามารถรองรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น เมื่อประเทศไทยเข้าสู่ความเป็นประชาคมอาเซียน ทั้งนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องวางแผน และเตรียมความพร้อมในการรองรับผลกระทบการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ ที่มีต่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนในท้องถิ่น ๗ ด้าน คือ

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสร้างเครือข่ายคมนาคม

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้เกิดการรวมตัวของเศรษฐกิจที่มีมูลค่า และมีช่องทางการกระจายสินค้าเพิ่มมากขึ้นนอกจากนั้นจะเกิดการเรียกร้องจากกลุ่มนักลงทุนที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย ให้มีการพัฒนาเครือข่ายการคมนาคม เพื่อให้การเคลื่อนย้ายสินค้าและแรงงานมีความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้อง

มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการขยายฐานการผลิต อาทิ ไฟฟ้า และประปา ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอาจไม่สามารถดำเนินการได้โดยลำพังจำเป็นต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. การพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจในระดับชุมชน

การหลั่งไหลเข้ามาของทุนต่างชาติที่จะเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทบทวนบทบาทในการดูแลและช่วยเหลือกลุ่มผู้ผลิตในพื้นที่โดยอาจจะต้องมีนโยบายในการส่งเสริมอาชีพ ทั้งอาชีพหลัก และอาชีพเสริม เปิดรับวิสัยทัศน์ในกระบวนการผลิตแบบใหม่ เพื่อยกระดับกระบวนการผลิตให้เป็นมาตรฐานเท่าเทียมกับระดับสากล

๓. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายเรื่องการสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมของประชาคมอาเซียน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งปรับระบบการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะต้องดูแลทรัพยากรและจัดการอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน เน้นการจัดการบนพื้นฐานของความเป็นเจ้าของร่วมกัน เพื่อสร้างความรักความหวงแหนในทรัพยากร และก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างไ้ก็ตาม ต้องไม่ลืมเรื่องของความควบคุมมาตรฐานการดูแลรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนอาจต้องทบทวนขอบเขตอำนาจหน้าที่ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องเตรียมรับผลกระทบจากปัญหาสังคมและสาธารณสุขที่อาจเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานและนักท่องเที่ยวโดยเสรี อาทิ โรคระบาด ความขัดแย้งทางสังคมและเชื้อชาติ และอาชญากรรมข้ามชาติ อาทิ ยาเสพติด การค้ามนุษย์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเน้นการจัดบริการสาธารณสุขให้ได้มาตรฐานที่กำหนดในแต่ละงานหรือกิจกรรมอย่างเคร่งครัดรวมทั้งจะต้องจัดสวัสดิการสังคมสำหรับเด็ก กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มด้อยโอกาสอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับการเข้าถึงการดูแลสุขภาพของคนในชุมชน ซึ่งจะทำให้ชุมชนมีการดำรงชีวิตที่ปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๕. การรักษาความสงบเรียบร้อย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเฝ้าระวังปัญหาอาชญากรรมเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งอาจต้องพัฒนาระบบและจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานอพยพร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนร่วมกับชุมชนในการกำหนดกติกาและหลักเกณฑ์ของชุมชนให้ทุกคนอยู่ร่วมกันได้ภายใต้แนวคิดสังคมที่เอื้ออาทรและมีความมั่นคง

๖. การจัดการด้านการศึกษา ภาษา วัฒนธรรม จารีตประเพณี

การศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาต่าง ๆ เสมือนประตูเชื่อมกับโลกภายนอก องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีหน้าที่ในการจัดและส่งเสริมการศึกษาให้แก่ประชาชนและชุมชนต้องพัฒนาประชาชนและชุมชนให้สามารถก้าวสู่ประชาคมอาเซียนได้โดยต้องเน้น “การพัฒนามาตรฐานด้านการศึกษา” ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษา โดยปรับหลักสูตรการเรียนการสอนส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้านในภูมิภาคอาเซียนเพื่อการสื่อสารที่ดี การพัฒนาและสนับสนุนครูผู้สอนให้มีการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมระหว่างประเทศสมาชิกแนะนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการเรียนการสอน ทำให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัย มีความเป็นสากลและมีคุณภาพ นอกจากนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดทำข้อมูลที่เป็นต่อแรงงานต่างชาติ เป็นภาษาอังกฤษหรือภาษาของประเทศสมาชิกอื่น ๆ สำหรับเรื่องวัฒนธรรมและจารีตประเพณีนั้น

นอกจากองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียนแล้ว ยังต้องเป็นสื่อกลางในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเชิงวัฒนธรรมระหว่างประชาชนในเขตพื้นที่องค์ประกอบส่วนท้องถิ่นและประชาชนในประเทศอาเซียนอื่นที่มีพรมแดนติดต่อกัน ซึ่งจะมีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกันการจัดกิจกรรมเช่นนี้จะช่วยให้ประชาชนมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น

๗. การบริหารจัดการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาจังหวัดชุมพร แผนพัฒนาอำเภอสวี และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย จึงกำหนดภารกิจที่จะดำเนินการ

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
- การส่งเสริมด้านที่พักอาศัยให้แก่ผู้ยากไร้ 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
 - การส่งเสริมความร่วมมือร่วมใจของประชาชน
 - การพัฒนารายได้
 - การพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงานและการบริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการและแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง (๔) หน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งในการจัดแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้กำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก เพิ่มเติม จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ซึ่งกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย เห็นว่าโครงสร้างส่วนราชการเดิมและกรอบอัตรากำลังเดิม จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เพียงพอต่อภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงาน มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑๙	อัตรา
๒) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๒	อัตรา
๓) ครู	จำนวน	๗	อัตรา
๔) ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	อัตรา
๕) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๒๐	อัตรา
๖) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๘	อัตรา
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	๕๗	อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการกลางองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชุมพร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.เขาค่าย	โครงสร้างใหม่ อบต.เขาค่าย	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการต้น) ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	
๒.กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๒.กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการต้น) ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๓.กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง (อำนวยการต้น) ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	๓.กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง (อำนวยการต้น) ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๙. การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย อำเภอสีวิ จังหวัดชุมพร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑๓ ธ.ค. ๖๕)
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ พ.ค. ๖๐)
๔	งานบริหารทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๖	พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง (๒๔ เม.ย.๖๘)
๑๕	งานนิติการ นิติกร (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยนิติกร	-	-	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง (๒๔ เม.ย.๖๘)
๑๗	งานสวัสดิการและสังคม นักพัฒนาชุมชน (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง (๒๔ เม.ย.๖๘)
๑๙	งานการเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง (๒๔ เม.ย.๖๘)

	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๒๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๓	ครู อันดับ คศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	ครู อันดับ คศ.๒	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๕	ครู อันดับ คศ.๑	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
	พนักงานจ้างภารกิจ					-			
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๒๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	(๑ ก.ค. ๖๓)
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป					-			
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
๓๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
๓๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(๒๔ เม.ย.๖๘)
	พนักงานจ้างภารกิจ								
๓๒	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
	งานบริหารงานสาธารณสุข								(๒๔ เม.ย.๖๘)
	รวม	๓๓	๓๕	๓๕	๓๕	๒	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย อำเภอสวี่ จังหวัดชุมพร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	กองคลัง (๐๔) นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	งานการเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	(๒๕ ม.ค.๖๕)
๔	งานพัฒนารายได้ นักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	๑	๑	-	+๑	-	ว่าง
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(๒๔ เม.ย.๖๘)

๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๗	<u>งานพัสดุและทรัพย์สิน</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)								
๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดตำแหน่งใหม่
	<u>งานบริหารงานทั่วไป</u>								
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ								
	<u>งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน</u>								
รวม		๗	๙	๙	๙	๒	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

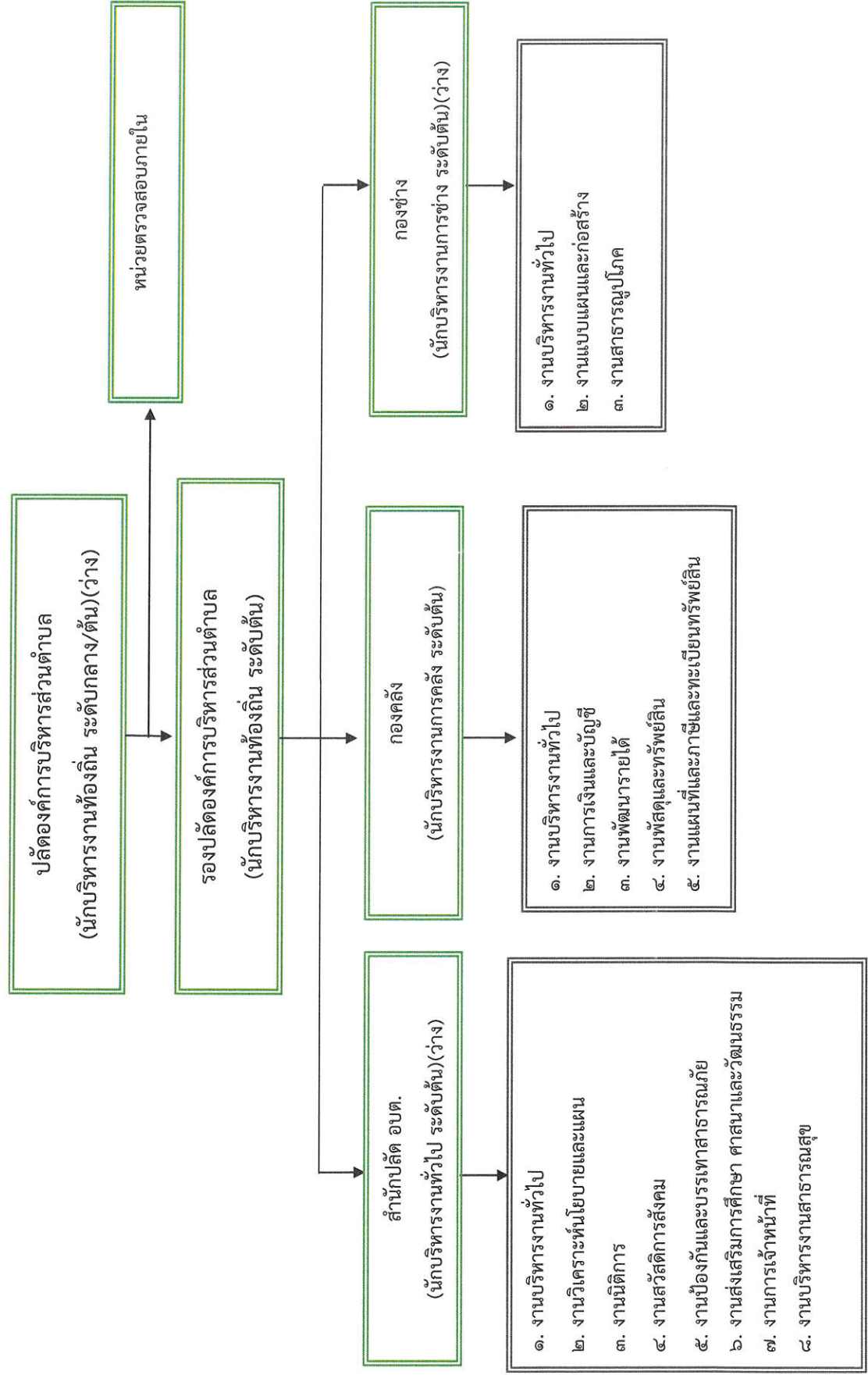
ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	<u>กองช่าง (๐๕)</u> นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) <u>งานบริหารงานทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (ด.ม.ค.๕๙)
๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ <u>งานแบบแผนและก่อสร้าง</u>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๔	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ เม.ย.๖๑)
๕	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา <u>งานสาธารณูปโภค</u> <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	คนงาน <u>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</u>	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง (๑ ต.ค.๖๔)
รวม		๑๓	๑๓	๑๓	๑๓	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๕๓	๕๓	๕๓	๕๓	๔	-	-	

๖. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

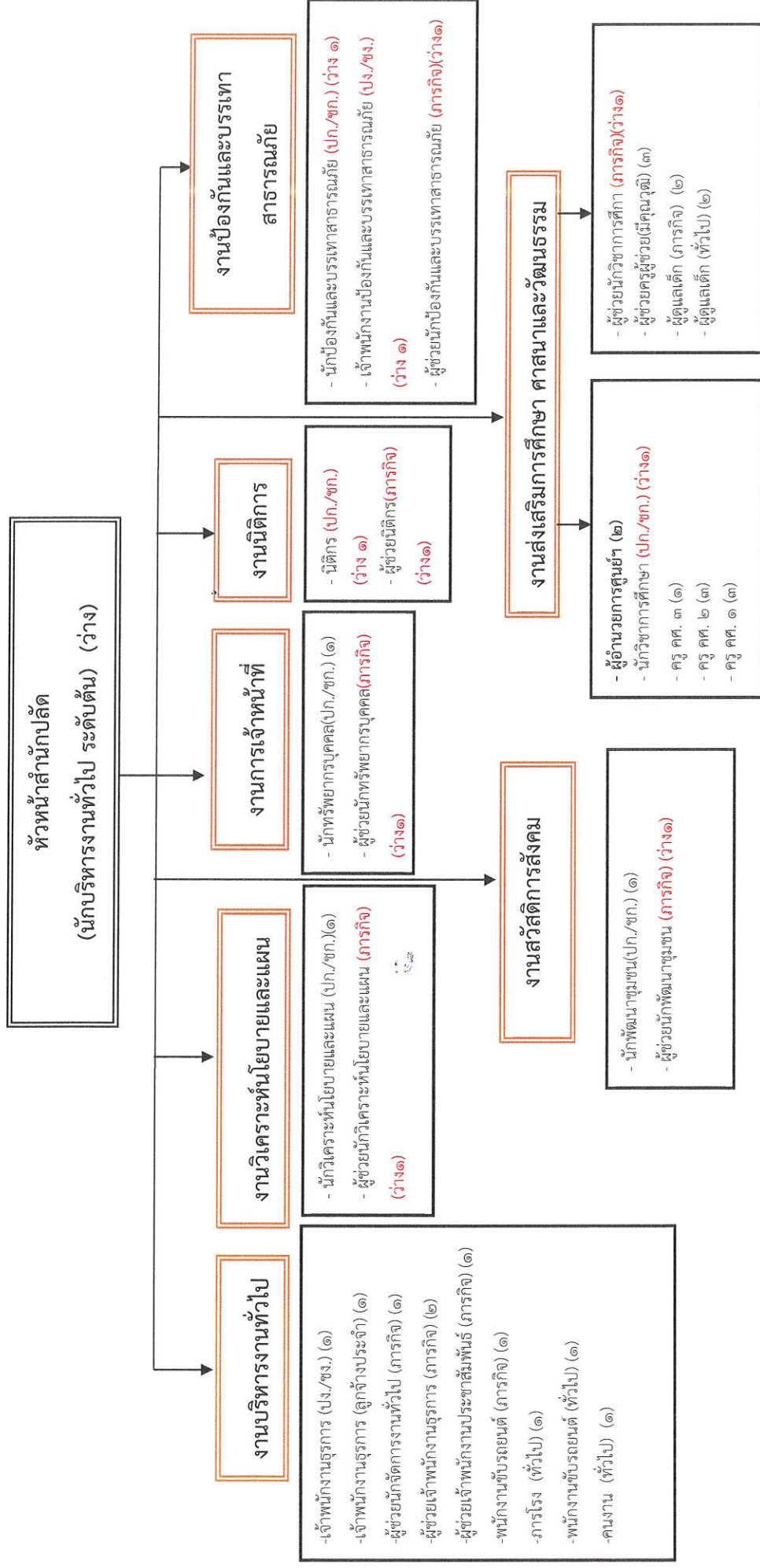
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน อัตรากำลัง	จำนวนหรือปฏิบัติงาน		อัตราค่าจ้างเหมาจ่าย (3)				ค่าจ้างรวม (4)				หมายเหตุ	เงินที่จ่ายตอบแทนเดือน				
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2567	2568	2569	2567	2568	2569	เงินเดือน ปีฐาน		เงิน เพิ่ม	เงิน อื่นๆ	เงิน		
1	ปลัดองค์ (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง ด.ต.	1	-	548,040	168,000	-	-	-	-	-	-	755,720	755,720	775,080	755,720	775,080	755,720	775,080
2	รองปลัด องค์ (นักบริหารท้องถิ่น)	ด.ต.	1	1	482,240	42,000	13,320	15,240	15,720	517,560	532,800	548,520	38,520	38,520	39,630	40,900	3,500	3,500	3,500
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด องค์ (นักบริหารท้องถิ่น)	ด.ต.	1	-	393,600	42,000	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	นักบริหารกลาง	ป.ว.ช.	1	1	293,880	-	11,760	11,880	12,240	305,640	317,520	329,760	24,480	24,480	25,470	26,460	2,100	2,100	2,100
5	นักบริหารชั้นกลางและแผน	ป.ว.ช.	1	1	355,320	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	29,610	29,610	30,600	31,590	2,100	2,100	2,100
6	นักบริหาร	ป.ว.ช.	1	-	355,320	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	29,610	29,610	30,600	31,590	2,100	2,100	2,100
7	นักบริหารอาวุโส	ป.ว.ช.	1	1	416,160	-	13,080	13,080	13,200	429,240	442,320	455,520	34,680	34,680	35,770	36,860	3,100	3,100	3,100
8	นักบริหารศึกษา	ป.ว.ช.	1	1	382,560	-	13,440	13,320	13,320	396,000	409,320	422,640	31,880	31,880	33,000	34,110	3,100	3,100	3,100
9	นักบริหารและบริหารงานทั่วไป	ป.ว.ช.	1	-	355,320	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	29,610	29,610	30,600	31,590	2,100	2,100	2,100
10	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ว.ช.	1	-	297,900	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	24,810	24,810	25,800	26,790	2,100	2,100	2,100
11	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ว.ช.	1	1	194,280	-	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	221,280	16,190	16,190	16,920	17,650	1,400	1,400	1,400
12	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13	ครู	ค.ศ.3	1	1	364,800	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14	ครู	ค.ศ.1	1	1	273,480	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	ครู	ค.ศ.1	1	1	261,120	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16	ครู	ค.ศ.1	1	1	292,080	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		1	-	-	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
18	ครู	ค.ศ.2	1	1	299,400	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
19	ครู	ค.ศ.2	1	1	288,480	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
20	ครู	ค.ศ.2	1	1	291,960	-	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
21	เจ้าพนักงานธุรการ		1	1	203,520	-	7,320	7,440	-	210,840	218,280	-	16,960	16,960	17,570	18,190	18,790	-	-
22	ผู้อำนวยการงานทั่วไป		1	1	180,000	-	7,200	7,488	7,872	187,200	194,888	202,560	15,000	15,000	15,600	16,224	16,880	-	-
23	ผู้อำนวยการงานพิเศษ		1	-	180,000	-	7,200	7,488	7,872	187,200	194,888	202,560	15,000	15,000	15,600	16,224	16,880	-	-
24	ผู้อำนวยการงานบริหารและแผน		1	-	180,000	-	7,200	7,488	7,872	187,200	194,888	202,560	15,000	15,000	15,600	16,224	16,880	-	-
25	ผู้อำนวยการงานศึกษา		1	-	180,000	-	7,200	7,488	7,872	187,200	194,888	202,560	15,000	15,000	15,600	16,224	16,880	-	-
26	ผู้อำนวยการ		1	-	180,000	-	7,200	7,488	7,872	187,200	194,888	202,560	15,000	15,000	15,600	16,224	16,880	-	-
27	ผู้อำนวยการงานบริหารและแผน		1	-	180,000	-	7,200	7,488	7,872	187,200	194,888	202,560	15,000	15,000	15,600	16,224	16,880	-	-
28	ผู้อำนวยการงานบริหาร		1	1	148,800	-	5,952	6,288	6,480	154,752	161,040	167,520	12,400	12,400	12,896	13,392	-	-	-
29	ผู้อำนวยการงานบริหาร		1	1	149,640	-	6,000	6,240	6,480	155,640	161,880	168,360	12,470	12,470	12,970	13,470	-	-	-

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

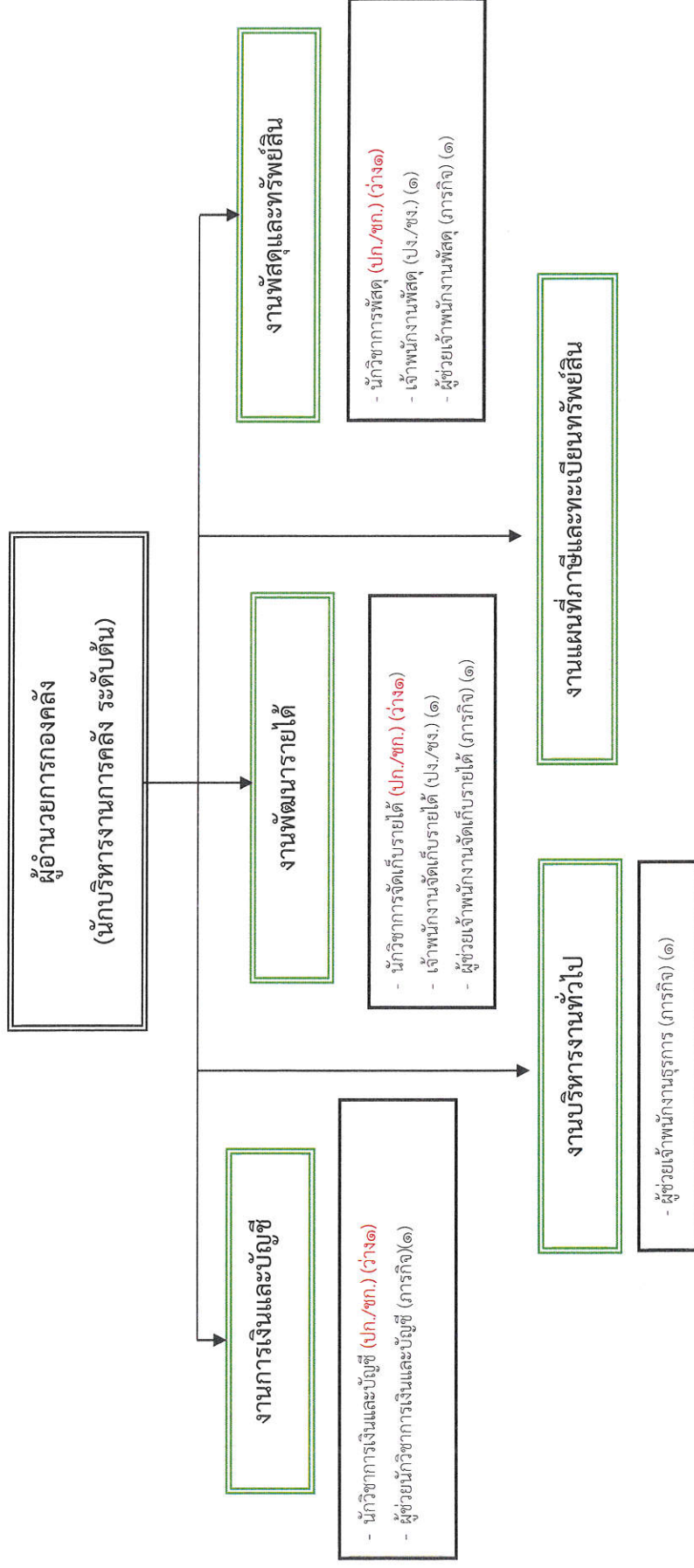


โครงสร้างสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย



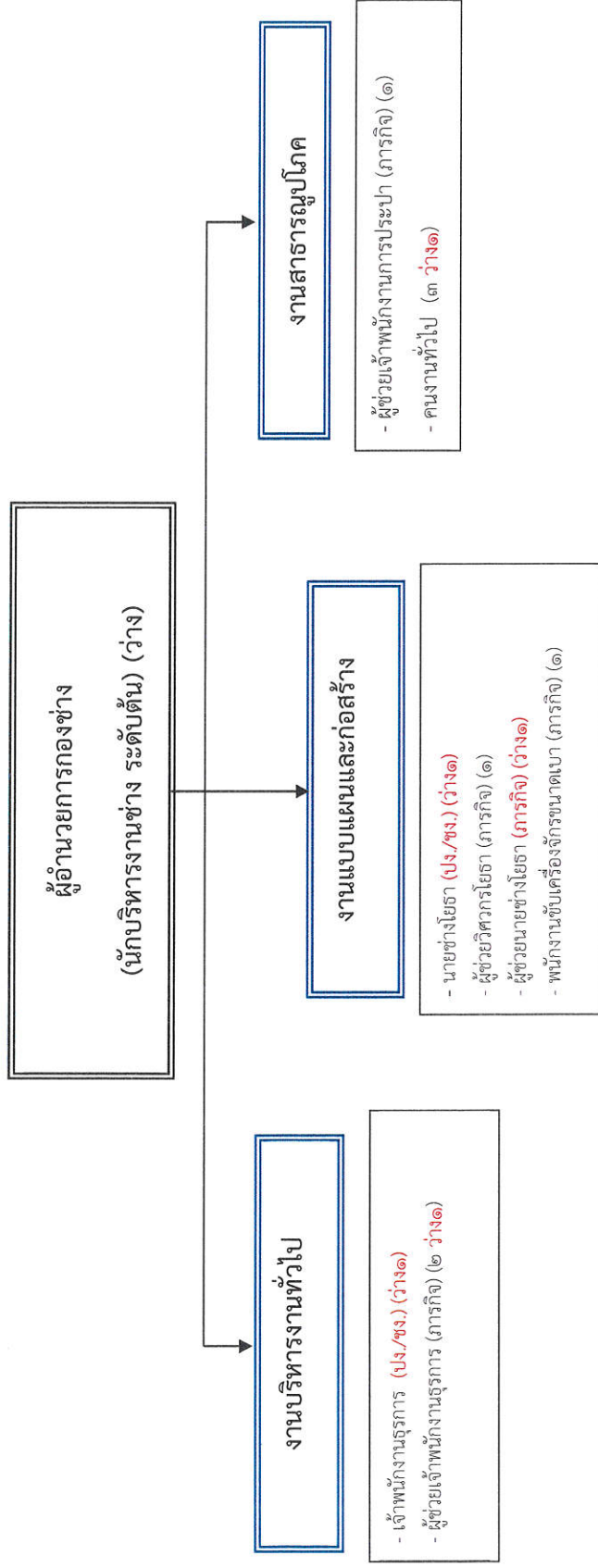
ระดับ	บริหารท้องถิ่น				อำนาจการท้องถิ่น				วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ว่าง	ต้น	กลาง	สูง	ว่าง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ลูกจ้างประจำ		ภารกิจ	ทั่วไป	ผอ.ศูนย์ฯ		ครู	ผ.ช.ครูผู้ช่วย
จำนวน	๑	ว่าง	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑๕	๕	-	๗	๓๗	

โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย



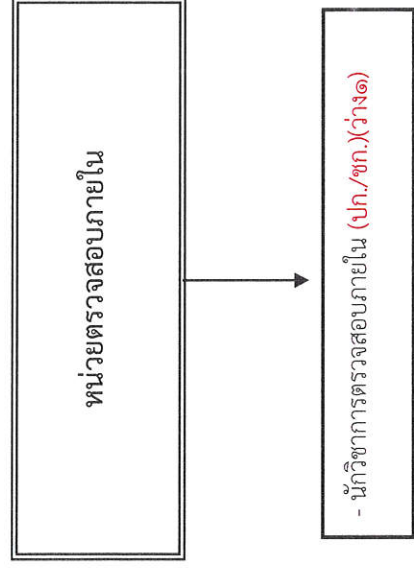
ระดับ	บริหารท้องถิ่น				อำนาจท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			รวม		
	ต้น	กลาง	สูง	ว่าง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติกร	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		ชำนาญ	อาวุโส	การกิจ	ทั่วไป	ผอ.ศูนย์ฯ		ครู	ครูผู้ช่วย
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒	-	-	๒	-	-	-	-	๕	

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย



ระดับ	บริหารท้องถิ่น				อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ว่าง	ต้น	กลาง	สูง	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส				การกิจ	ทั่วไป	ผอ.ศูนย์ฯ	ครู	ครูผู้ช่วย	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔	๒	-	-	-	๖

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นาง - วัง ๑๓ ธ.ค. ๖๖	-	๑๑-๗-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑๑-๗-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง/ต้น	๕๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๒๖,๐๔๐
๒	นางฐิยา เรืองเจริญ	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๑๑-๗-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๑๑-๗-๐๑-๑๑๐๑-๐๐๒	นักบริหารงานท้องถิ่น	ต้น	๔๖,๒๕๐	๕๖,๐๐๐	๐	๕๐๔,๒๕๐
		ปริญญาโท							(๓๘,๕๐๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๓	สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)	-	๑๑-๗-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑๑-๗-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๓๙,๒๐๐	๔๖,๐๐๐	๐	๔๓๕,๖๐๐
	นางสาวชนกานต์ รอดศรี	ปริญญาโท	๑๑-๗-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๑-๗-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๒,๖๐๐	๐	๐	๔๒๖,๖๐๐
๔	นางสาวจรรยาณ คงแก้ว	ปริญญาตรี							(๓๔,๖๘๐x๑๒)			
๕	นางสาวพรณิพย์ อินทร์ทอง	ปริญญาโท (คอมพิวเตอร์)	๑๑-๗-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๑๑-๗-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก.	๓๕,๕๓๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐
๖	นางสาวยุตติ ศิริรัชโกสิน	ปริญญาโท (การบริหารจัดการภาครัฐ)	๑๑-๗-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๑๑-๗-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ป.ก.	๓๘,๒๕๐	๐	๐	๓๘๒,๕๖๐
๗	นางสาวทวิ กุศลมา	ป.ส.	๑๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๙,๔๒๐	๐	๐	๑๙๔,๒๘๐
๘	นางสาววิภา งาม	ป.ส.	๑๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๙,๔๒๐	๐	๐	๑๙๔,๒๘๐
๙	นางสาววิภา งาม	ป.ส.	๑๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๙,๔๒๐	๐	๐	๑๙๔,๒๘๐
๑๐	นางสาววิภา งาม	ป.ส.	๑๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๙,๔๒๐	๐	๐	๑๙๔,๒๘๐
๑๑	นางสาววิภา งาม	ป.ส.	๑๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๙,๔๒๐	๐	๐	๑๙๔,๒๘๐
๑๒	นางสาววิภา งาม	ป.ส.	๑๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๙,๔๒๐	๐	๐	๑๙๔,๒๘๐
๑๓	นางสาววิภา งาม	ป.ส.	๑๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๙,๔๒๐	๐	๐	๑๙๔,๒๘๐
๑๔	นางสาววิภา งาม	ป.ส.	๑๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๙,๔๒๐	๐	๐	๑๙๔,๒๘๐
๑๕	นางสาววิภา งาม	ป.ส.	๑๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๑-๗-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก.	๑๙,๔๒๐	๐	๐	๑๙๔,๒๘๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๖	ผู้ช่วยพัฒนเด็กเล็กบ้านน้อย											กำหนดใหม่
๑๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๑-๒๒๐๔-๒๗๒	ครู	คศ.๒	๑๑-๓-๐๑-๒๒๐๔-๒๗๐	ครู	คศ.๒	๒๔,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๐	๓๔๑,๔๐๐
	นางศศิธร แก้วนิล								(๒๔,๔๕๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๑๘	นางสาวขวัญเรือน สิงอุดม	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๑-๒๒๐๔-๒๗๓	ครู	คศ.๒	๑๑-๓-๐๑-๒๒๐๔-๒๗๑	ครู	คศ.๒	๒๔,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๐	๓๓๐,๔๘๐
๑๙	นางสาวสุภาพร จามพัฒน์	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๑-๒๒๐๔-๒๗๕	ครู	คศ.๒	๑๑-๓-๐๑-๒๒๐๔-๒๗๔	ครู	คศ.๒	๒๔,๐๔๐x๑๒	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	
									๒๔,๐๔๐	๔๒,๐๐๐	๐	๓๓๓,๔๖๐
	อุ้มเจ้าประจักษ์								(๒๔,๓๓๐x๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๒๐	นางสดชื่น กลิ่นนุ้ย	ปวส.	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ลูกจ้างประจำ		เจ้าพนักงานธุรการ	ลูกจ้างประจำ	๒๐๓,๕๒๐	๐	๐	๒๐๓,๕๒๐
									(๑๖,๕๖๐x๑๒)			
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๑	นางสาวปฐมาภรณ์ บริสุทธิ์	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	๑๘๐,๐๐๐
									(๑๕,๐๐๐x๑๒)			
๒๒	ว่าง	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	กำหนดตำแหน่งใหม่
									(๑๕,๐๐๐x๑๒)			
๒๓	ว่าง	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน		๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	กำหนดตำแหน่งใหม่
									(๑๕,๐๐๐x๑๒)			
๒๔	ว่าง	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	กำหนดตำแหน่งใหม่
									(๑๕,๐๐๐x๑๒)			
๒๕	ว่าง	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการ	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการ		๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	กำหนดตำแหน่งใหม่
									(๑๕,๐๐๐x๑๒)			
๒๖	ว่าง	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักส่งเสริมและบรรเทาสาธารณภัย	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักส่งเสริมและบรรเทาสาธารณภัย		๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	กำหนดตำแหน่งใหม่
									(๑๕,๐๐๐x๑๒)			
๒๗	ว่าง	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑๘๐,๐๐๐	๐	๐	กำหนดตำแหน่งใหม่
									(๑๕,๐๐๐x๑๒)			
๒๘	นายศักดิ์ศิลป์ กลิ่นนุ้ย	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๘,๘๐๐	๐	๐	๑๔๘,๘๐๐
									(๑๕,๐๐๐x๑๒)			
๒๙	นางสาวเพ็ญมา หนูตั้ง	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๘,๖๔๐	๐	๐	๑๔๘,๖๔๐
									(๑๖,๕๗๐x๑๒)			
๓๐	นางสาววรรณรัตน์ นวกโสง	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐
									(๙,๔๐๐x๑๒)			
๓๑	นายบุญฤทธิ์ เทียงคิน	ปวช.	ภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	-	ภารกิจ	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐
									(๙,๔๐๐x๑๒)			

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	นางสาวกัญญรัตน์ เพ็งพิศ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	ภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก	ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
												เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๒	นางสาวกัญญรัตน์ เพ็งพิศ	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	ภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	ภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐
๓๓	นางสาวหนึ่งฤทัย แก้ววิจิตร	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	ภารกิจ	ผู้ดูแลเด็ก	-	(๙,๔๐๐x๑๒)	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐
๓๔	นางสาววิษยา สมบัติพิบูลย์	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	(๙,๔๐๐x๑๒)	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐
๓๕	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	ภารกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	(๑๖,๐๘๐x๑๒)	๐	๐	
๓๖	นางสาวปิยะนาถ อินทร์แก้ว	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	๑๑๒,๘๐๐
๓๗	พนักงานจ้างทั่วไป	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	ทั่วไป	ภารโรง	-		ภารโรง	-	ทั่วไป	ภารโรง	-	(๑๖,๐๘๐x๑๒)	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	นายจตุกร นิลสมณี	ปวช.	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์	-	ทั่วไป	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	นายสมชาย จันทร์หนึ่ง	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	ทั่วไป	คนงาน	-		คนงาน	-	ทั่วไป	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นายธนวัฒน์ ชำนาญเมตร	ปริญญาตรี	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นายธีรศักดิ์ ทองอ่อน	ปริญญาตรี	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-		ผู้ดูแลเด็ก	-	ทั่วไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นางสาวนัฐวรรณรัช สวัสดิ์	ปริญญาโท	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๔๔๘,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๐	๕๔๐,๖๐๐
๔๓	ว่าง ๒๕ ม.ค. ๖๕		๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐
๔๔	ว่าง ๓๑ มี.ค. ๖๕		๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐
๔๕	ว่าง กำหนดใหม่		๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	๓๕๕,๓๒๐
๔๖	นางสาวนิพนธ์นาถ เทพเลื่อน	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑๖๘,๓๒๐	๐	๐	๑๖๘,๓๒๐
๔๗	นางณัฐนิชยา สรหนองห้าง	ปริญญาตรี	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก.	๑๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ก.	๑๗๑,๗๒๐	๐	๐	๑๗๑,๗๒๐

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

[illegible]

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม
- ✓

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓.ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔.ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น
รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลเขาค่าย เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง
มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความ
สะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของ
จริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ยังกำหนด
ค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทาง
ปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวล
จริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุดัตุประสงค์ที่
กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัด
ปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบบำนาญตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ../(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตรากำลังของส่วนราชการ./สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ภาคผนวกลำดับขั้นตอน
การดำเนินการจัดทำแผน
อัตรากำลัง ๓ ปี



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

ที่ ขพ ๗๕๑๐๑/ ๒๕๖๗

วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

๑. เรื่องเดิม

ตามที่หัวหน้าสำนักปลัด ได้เรียก ข้าพเจ้า นางสาวยุพดี ศิริรัชโกคิน ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ พร้อมด้วย นางศศิธร แก้วนิล ตำแหน่ง ครู และ นางสาวพรรณทิพย์ อินทร์ทอง ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการหารือเรื่องตำแหน่ง ครู ที่มีอัตราว่าง และตำแหน่งที่มีคนครอง เพื่อปรับคุณภาพทางการศึกษา และปฏิบัติงานให้ตรงตามตำแหน่ง และขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ สังกัด กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย นั้น

๒. ข้อเท็จจริง

หัวหน้าสำนักปลัดมีมติ ให้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้งานการเจ้าหน้าที่ ขอความเห็นชอบ ขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ๑ ตำแหน่ง และ พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ ตำแหน่ง ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ

จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ผู้ช่วยนิติกร
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

จำนวน ๑ อัตรา

เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ และการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ จึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗ (ร้อยละ ๒๗.๗๗) ซึ่งไม่กระทบด้านค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล แต่อย่างใด

๓. ข้อพิจารณา

งานการเจ้าหน้าที่ ได้แนบค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ประจำปี ๒๕๖๗ มาพร้อมบันทึกนี้ จึงเสนอขอความเห็นชอบตามลำดับ เพื่อปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติ

(นางสาวยุพดี ศิริรัชโกคิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ความเห็นหัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

☒ เห็นชอบตามเสนอ

☐ ความเห็นอื่นๆ.....

ลงชื่อ (ส.ต.ต.)



(นายสุรศักดิ์ พลตงนอก)

หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ความเห็นรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

☒ เห็นชอบตามเสนอ

☐ ความเห็นอื่นๆ.....

ลงชื่อ



(นางธัญิกา เรืองเจริญ)

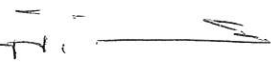
รองปลัดอบต./รก.ปลัดอบต.

ความเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

☒ เห็นชอบตามเสนอ

☐ ความเห็นอื่นๆ.....

ลงชื่อ



(นายเจษฎา จำเริญนุสิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

ที่ ๓๙๓ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย มีความจำเป็นต้องปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้สอดคล้องกับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๘

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| (๑) นายกององค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| (๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| (๓) หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการ |
| (๔) ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| (๕) ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| (๖) พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย | เลขานุการ |

คณะกรรมการมีหน้าที่ ปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายเจษฎา จำเริญสุทธิ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย โทรศัพท์ ๐-๗๗๖๒-๑๐๐๐

ที่ ขพ.๗๕๐๑/

วันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

เรียน คณะทำงานปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ที่ ๓๙๓ /๒๕๖๗ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗ ซึ่งท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ดังนั้น เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผน การกำหนดอัตรากำลัง ยุบเลิกตำแหน่ง การขยายปรับระดับตำแหน่ง ของส่วนราชการในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย และปรับปรุงแผนอัตรากำลังให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

จึงขอเชิญคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลังเข้าร่วมประชุมปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ในวันศุกร์ที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น. ณ ห้องประชุม องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย และขอให้คณะกรรมการเตรียมเอกสาร สถิติปริมาณงานของส่วนราชการและรายละเอียดเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในสังกัด ให้ฝ่ายเลขาก่อนวันประชุมด้วย

ลงชื่อ

ประธานกรรมการ

(นายเจษฎา จำเริญนุสิต)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘
วันศุกร์ ที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๗ เวลา ๑๐.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ที่ ๓๘๓/๒๕๖๗ ลงวันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๖๗ เรื่อง
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๘ ดังนี้

(๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
(๒) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
(๓) หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
(๔) ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
(๕) ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
(๖) พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย	เลขานุการ

ระเบียบวาระที่ ๒. รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓. เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔. เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เขาค่าย ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ โดยเสนอปริมาณงานจำนวนบุคลากรในสังกัด เป็นรายส่วนราชการ โดยกำหนดตำแหน่ง
พนักงานส่วนตำบล ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๖ อัตรา ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้

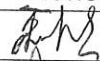
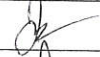
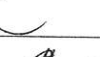
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
- ผู้ช่วยนิติกร
- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา

ระเบียบวาระที่ ๕. เรื่องอื่น ๆ

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุม
คณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘

วันพฤหัสบดี ที่ ๒๗ ธันวาคม ๒๕๖๘ เวลา ๑๐.๐๐ น. เป็นต้นไป
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ	หมายเหตุ
1	นายภานุ วัฒน:	ประธาน กรรมการ		
2	นางชยาภา เรืองธรรม	รองปลัด อบต.		
3	นางลักขณาธรรม ศรีสวัสดิ์	ผอ. กองคลัง		
4	ศกศ. ศิริพงศ์ พงษ์มอก	ผ.ส. ๖		
5	น.ส. ญาณิ จักรวิไลธรรม	นักพัฒนาชุมชน		

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๕. พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย	เลขานุการ

คณะทำงานมีหน้าที่ปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายความว่า ด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในงานบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ที่ประชุม

- รับทราบ-

เลขานุการ

เบื้องต้นได้สรุปและวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘) มาเพื่อเป็นแนวทางให้กรรมการได้พิจารณาโดยได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานและจัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ และการปรึกษาหารือกับผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบลของแต่ละส่วนราชการ เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างและคําค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๘ (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘) จึงขอให้คณะกรรมการทุกท่านช่วยกันพิจารณาความเหมาะสมเพื่อไม่ให้กระทบต่อการบริหารงานบุคคลและงบประมาณที่จะต้องใช้ในแต่ละปี โดยมีรายละเอียดดังเอกสารแนบ ขอเชิญแต่ละกองเสนอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

รองปลัดฯ รก.ปลัดฯ

เนื่องจากสำนักปลัด มีภารกิจและปริมาณมากขึ้นทุกปี ประกอบกับอัตรากำลังเดิมยังไม่เพียงพอต่อภารกิจ จึงทำให้ไม่มีเจ้าหน้าที่เพียงพอ และเหมาะสมกับคุณภาพของงาน จึงมีความจำเป็นต้องขออัตรากำลังเพิ่มในส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจ ในสำนักปลัดได้แก่

๑. ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
๓. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๔. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๕. ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา
๖. ผู้ช่วยนิติกร

ผอ.กองคลัง

สำหรับกองคลังนั้น ขอกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ๑ ตำแหน่ง เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานด้านการจัดเก็บรายได้ จึงขอกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๑ ตำแหน่ง

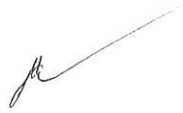
รองปลัดฯ รก.ปลัดฯ	ฉะนั้นรวมสำนักปลัด และกองคลัง ที่ขอกำหนดตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน และยุทธศาสตร์ การเสริมสร้างธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี จึงเชิญคณะกรรมการทุกท่านสอบเพิ่มเติม มีท่านใดเสนอความเห็นหรือไม่คะ
ที่ประชุม	ไม่มีครับ/คะ
รองปลัดฯ รก.ปลัดฯ	เมื่อไม่มีท่านใดจะเพิ่มเติมหรือแสดงความคิดเห็นขอเชิญท่านรองนายกฯ คะ
ประธานฯ	ขอเชิญคณะกรรมการทุกท่านร่วมพิจารณาที่ประชุมครับ
ที่ประชุม	เห็นควรกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล จำนวน ๑ อัตรา ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน ๑ อัตรา ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จำนวน ๑ อัตรา ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา จำนวน ๑ อัตรา ผู้ช่วยนิติกร จำนวน ๑ อัตรา
ประธานฯ	ขอมติที่ประชุมในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘)
ที่ประชุม	คณะกรรมการทุกท่านเห็นชอบ
ประธานฯ	ในลำดับต่อไปจะได้ดำเนินการจัดทำร่างปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘) เป็นรูปเล่ม เพื่อเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย จะได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑/๒๕๖๘) ต่อไป
ที่ประชุม	คณะกรรมการทุกท่านเห็นชอบ
ระเบียบวาระที่ ๔	เรื่องอื่นๆ -ไม่มี-

ประธานฯ

มีคณะกรรมการท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมอีกหรือไม่ (ไม่มี) หากไม่มีกรรมการท่านใด
เสนอเพิ่มเติม ขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๑.๓๐ น.

ลงชื่อ



ผู้จัดรายงานการประชุม

(นางสาวยุพดี ศิริรัชโกคิน)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

เลขานุการคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ลงชื่อ



ผู้ตรวจรายงานการประชุม

(นางฐายิกา เรืองเจริญ)

รองปลัดอบต.รักษาราชการแทนปลัดอบต.

ลงชื่อ



ผู้รับทราบรายงานการประชุม

(นายเจษฎา จำเริญนุสิทธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไข
เพิ่มเติม ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๘
เมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๘ มีมติเห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่ายปรับปรุงแผนอัตรากำลัง
๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ แล้วนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ -
๒๕๖๙) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง
และการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ตามระยะเวลาที่กำหนด รายละเอียดปรากฏตาม
เอกสารที่แนบมาพร้อมประกาศนี้

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๘

(นายเจษฎา จำเริญนุสิตธิ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

