



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

อาศัยอำนาจตามความข้อ ๒๓ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ ธันวาคม ๒๕๕๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร ในการประชุม ครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๙ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ เพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ตามอำนาจหน้าที่ ให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐและความ ต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายชัยวัฒน์ ฝูวงาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

อำเภอสวี จังหวัดชุมพร



สำนักปลัด งานการเจ้าหน้าที่



www.khaokhai.go.th

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่ายเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีเครื่องมือและกลไกในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่ายให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจอำนาจหน้าที่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ตามโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจ และเป็นการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

ทั้งนี้ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมอีกด้วย

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ – ๒๕๗๒ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

อำเภอศรี จังหวัดชุมพร

สารบัญ

๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒ วัตถุประสงค์.....	๑ - ๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓ - ๕
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๖ - ๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๗ - ๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๑๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๓ - ๑๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๐ - ๒๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๒๖ - ๒๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๙ - ๓๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๔ - ๓๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๘ - ๓๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๙ - ๔๐

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 ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

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 มีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติการกิจ 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.กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี

คำอธิบาย : ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรรมการ ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ และหัวหน้าหน่วยตรวจสอบภายในหรือผู้แทน เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด พัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ. เทศบาล อบต. และเมืองพัทยา) บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการกำหนดตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ก. และงานการบริหารงานบุคคลในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนด กรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนด ตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่า การกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงใน การพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่า งานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภท วิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับ การวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การ รวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่อง อื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้ วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะ เพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง
- ปัญหาภัยธรรมชาติ

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

๔.๓ ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ
- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน
- 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
- ปัญหาน้ำในฤดูฝนน้ำท่วม ในฤดูแล้งปัญหาภัยแล้ง เกษตรกรขาดแคลนน้ำ และน้ำเพื่อการเกษตร

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย
- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา
- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้กำหนดวิสัยทัศน์(vision) เพื่อแสดงสถานการณ์ในอนาคต คติ ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้า ซึ่งจะสามารถสะท้อนถึงสภาพการณ์ของท้องถิ่นในอนาคตอย่างรอบด้าน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมด้านต่างๆจึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ คาทหวังที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต ดังนี้

“พัฒนาเขาค่ายเป็นชุมชนน่าอยู่ มุ่งสู่การท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมวิถีพอเพียง ลือเรื่องชื่อเสียงสินค้าเกษตร”

ยุทธศาสตร์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑. การคมนาคมและการขนส่ง

- การคมนาคมมีความสะดวกรวดเร็ว

๑.๒. สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

- ประชาชนมีระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๒.๑. การส่งเสริมอาชีพ

- ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพียงพอ
- ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๒.๒. ด้านสวัสดิการสังคม

- จัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์ และผู้ด้อยโอกาส อย่างทั่วถึง

- การส่งเสริมและพัฒนาเด็กและเยาวชนในท้องถิ่น

๒.๓. ด้านการศึกษา

- ส่งเสริมการศึกษาในระบบ และนอกระบบโดยการส่งเสริมให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชน และการศึกษาตามอัธยาศัย

๒.๔. ด้านสาธารณสุข

- สนับสนุนสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน ส่งเสริม ป้องกัน และควบคุมโรคติดต่อ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑. ด้านการส่งเสริมประชาธิปไตย

- ส่งเสริมสนับสนุนหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย
- ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง การบริหาร

๓.๒. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในเขต อบท.

๓.๓. ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย

- จัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน

๓.๔. งานด้านการบริหารจัดการและการให้บริการประชาชน

- เน้นพัฒนาบุคลากรให้มี คุณภาพในการให้บริการ

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

๔.๑. ด้านการส่งเสริมการลงทุน

- ส่งเสริมการลงทุน

๔.๒. งานด้านการท่องเที่ยว

- ส่งเสริมและ พัฒนาการท่องเที่ยวระดับตำบลให้สมดุลและยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการและสิ่งแวดล้อมบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๕.๑. งานด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

- ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลและยั่งยืน

๖. ยุทธศาสตร์ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๑. งานด้านส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ส่งเสริมกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา
- พัฒนาและส่งเสริมงานประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๗.๑. ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว

๗.๒. แนวทางการสนับสนุนกระบวนการประชาคม

เป้าประสงค์

๑. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม

๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้

๔. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข

๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๖. การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน การสังคมสงเคราะห์แก่ประชาชน รวมทั้งการสร้าง

สังคมความน่าอยู่

ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕

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

ค่าเป้าหมาย

๑. ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งพาตนเองได้
๔. ผลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าย่ออย่างสงบสุข
๕. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้ง
๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
๓. พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ 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

ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

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 การสาธารณสุขและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))	ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน 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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ สำนักปลัด โดยในส่วนของสำนักปลัด 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 สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัด ในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖)) ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร (มาตรา ๖๘(๕))	ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ

๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗)) ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐)) ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒)) ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (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 บริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการ 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 วัฒนธรรมของคนในตำบล
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 สามารถ
จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย
คำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล
จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา
ตำบล 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. สำนักปลัด ๘. 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 ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มันใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล 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 ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

๑. ด้านโครงสร้างชั้นพื้นฐาน

จุดแข็ง	จุดอ่อน	โอกาส	อุปสรรค
- มีโครงข่ายคมนาคมที่เชื่อมถึงกันทุกหมู่บ้าน -มีแหล่งน้ำธรรมชาติ -ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน	-มีงบประมาณไม่เพียงพอในการดำเนินการ -ประชาชนขาดการบริหารจัดการเรื่องน้ำ -กระแสไฟฟ้าไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน	- สามารถดำเนินการก่อสร้างเป็นถนนคอนกรีตหรือถนนลาดยางได้ -มีแหล่งน้ำ สามารถขุดลอกใช้ในการเกษตรได้ -สามารถดำเนินการขอขยายเขตไฟฟ้าเพิ่มเติมได้	-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

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ของอำเภอศรีประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการพัฒนา เพื่อให้ได้ตามความต้องการของประชาชน

๑. ผลการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา พื้นที่เป้าหมาย กลุ่มเป้าหมาย และการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

- วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค ประเทศ และต่างประเทศในเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

ตามที่กลุ่มประเทศในระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ จำนวน ๑๐ ประเทศ ได้รวมตัวจัดตั้งสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (Association of South East Asian Nations หรือ ASEAN) ซึ่งเป็นองค์กรระหว่างประเทศ ระดับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ โดยในช่วงตั้งแต่ปี ๒๕๑๐ ถึง ๒๕๓๔ สมาคมอาเซียนให้ความสำคัญด้านการเมือง และความมั่นคง มุ่งส่งเสริมสันติภาพ และเสถียรภาพในภูมิภาค ต่อมาในปี ๒๕๓๕ ประเทศไทยในฐานะสมาชิกสมาคมอาเซียนได้ผลักดันให้เกิดความร่วมมือทางเศรษฐกิจของกลุ่มประเทศในอาเซียน โดยให้มีการจัดตั้งเขตการค้าเสรีอาเซียน (ASEAN Free Trade Area) หรือ อาฟต้า (AFTA) ในการลดภาษีศุลกากรระหว่างกัน เหลือร้อยละ ๐ - ๕ เป็นที่เรียบร้อยแล้วเมื่อปี ๒๕๕๑ ซึ่งได้ส่งผลให้ปัจจุบันบริบททางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างประเทศของกลุ่มประเทศในอาเซียนเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยเฉพาะการขยายตัวทางเศรษฐกิจในภูมิภาคและภูมิภาคใกล้เคียง คือ จีน และอินเดีย ตลอดจนภูมิภาคอื่น ๆ เช่น สหภาพยุโรป อีกทั้งได้เกิดปัญหาความท้าทาย 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 มีการเคลื่อนย้ายสินค้าทุน และปัจจัยการผลิตอื่น ๆ ได้อย่างเสรี

๒. เพื่อสร้างเสริมขีดความสามารถในการแข่งขัน

๓. เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางเศรษฐกิจอย่างเสมอภาค ลดช่องว่างการพัฒนาระหว่างสมาชิกเก่าและสมาชิกใหม่

๔. เพื่อบูรณาการเศรษฐกิจของอาเซียนเข้ากับเศรษฐกิจโลก โดยผ่านการจัดทำข้อตกลงการค้าเสรี (AFTA) กับประเทศนอกภูมิภาค

การก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนของประเทศในสมาคมประชาชาติเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ในปี ๒๕๕๘ ในกรณีของประเทศไทย ส่วนที่สำคัญ คือ การปรับตัวและการเตรียมความพร้อมของชุมชนท้องถิ่นในการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เพราะว่าถ้าหากชุมชนท้องถิ่นไม่มีมาตรการ หรือแผนรองรับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ก็จะทำให้เกิดความเสียเปรียบทางการแข่งขัน การตลาด ตลอดจนทางด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น

วัฒนธรรมท้องถิ่น ที่ถือว่าเป็นสิ่งที่อยู่คู่กับสังคมไทยมาอย่างยาวนาน และการสร้างชุมชนท้องถิ่นที่มีวิสัยทัศน์ ให้มีความสามารถในการบูรณาการเศรษฐกิจของประชาคมอาเซียนให้เข้ากับบริบทของชุมชนท้องถิ่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีภารกิจสำคัญในการจัดบริการสาธารณะให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

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

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสร้างเครือข่ายคมนาคม

ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้เกิดการรวมตัวของเศรษฐกิจที่มีมูลค่า และมีช่องทางการกระจายสินค้าเพิ่มมากขึ้นนอกจากนั้นจะเกิดการเรียกร้องจากกลุ่มนักลงทุนที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย ให้มีการพัฒนาเครือข่ายการคมนาคม เพื่อให้การเคลื่อนย้ายสินค้าและแรงงานมีความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการขยายฐานการผลิต อาทิ ไฟฟ้า และประปา ซึ่งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอาจไม่สามารถดำเนินการได้โดยลำพังจำเป็นต้องประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. การพัฒนาและส่งเสริมเศรษฐกิจในระดับชุมชน

การหลั่งไหลเข้ามาของทุนต่างชาติที่จะเพิ่มมากขึ้นส่งผลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทบทวนบทบาทในการดูแลและช่วยเหลือกลุ่มผู้ผลิตในพื้นที่โดยอาจจะต้องมียุทธศาสตร์ในการส่งเสริมอาชีพ ทั้งอาชีพหลัก และอาชีพเสริม เปิดรับวิสัยทัศน์ในกระบวนการผลิตแบบใหม่ เพื่อยกระดับกระบวนการผลิตให้เป็นมาตรฐานเท่าเทียมกับระดับสากล

๓. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมายเรื่องการสร้างความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อมของประชาคมอาเซียน ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเร่งปรับระบบการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะต้องดูแลทรัพยากรและจัดการอย่างเป็นระบบ โดยเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน เน้นการจัดการบนพื้นฐานของความเป็นเจ้าของร่วมกัน เพื่อสร้างความรักความหวงแหนในทรัพยากร และก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างรักก็ตาม ต้องไม่ลืมเรื่องของการควบคุมมาตรฐานการดูแลรักษาพื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดการจัดการที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนอาจต้องทบทวนขอบเขตอำนาจหน้าที่ระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องเตรียมรับผลกระทบจากปัญหาสังคมและสาธารณสุขที่อาจเกิดจากการเคลื่อนย้ายแรงงานและนักท่องเที่ยวโดยเสรี อาทิ โรคระบาด ความขัดแย้งทางสังคมและเชื้อชาติ และอาชญากรรมข้ามชาติ อาทิ ยาเสพติด การค้ามนุษย์ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเน้นการจัดบริการ

สาธารณะให้ได้มาตรฐานที่กำหนดในแต่ละงานหรือกิจกรรมอย่างเคร่งครัดรวมทั้งจะต้องจัดสวัสดิการสังคมสำหรับเด็ก กลุ่มเสี่ยง และกลุ่มด้อยโอกาสอย่างมีคุณภาพและทั่วถึง นอกจากนี้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญกับการเข้าถึงการดูแลสุขภาพของคนในชุมชน ซึ่งจะทำให้ชุมชนมีการดำรงชีวิตที่ปลอดภัยและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๕. การรักษาความสงบเรียบร้อย

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีบทบาทในการเฝ้าระวังปัญหาอาชญากรรมเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งอาจต้องพัฒนาระบบและจัดทำฐานข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานอพยพร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนร่วมกับชุมชนในการกำหนดกติกาและหลักเกณฑ์ของชุมชนให้ทุกคนอยู่ร่วมกันได้ภายใต้แนวคิดสังคมที่เอื้ออาทรและมีความมั่นคง

๖. การจัดการด้านการศึกษา ภาษา วัฒนธรรม จารีตประเพณี

การศึกษาเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ เสมือนประตูเชื่อมกับโลกภายนอก องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีหน้าที่ในการจัดและส่งเสริมการศึกษาให้แก่ประชาชนและชุมชนต้องพัฒนาประชาชนและชุมชนให้สามารถก้าวสู่ประชาคมอาเซียนได้โดยต้องเน้น “การพัฒนามาตรฐานด้านการศึกษา” ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษา โดยปรับหลักสูตรการเรียนการสอนส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาอังกฤษและภาษาเพื่อนบ้านในภูมิภาคอาเซียนเพื่อการสื่อสารที่ดี การพัฒนาและสนับสนุนครูผู้สอนให้มีการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมระหว่างประเทศสมาชิกแนะนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบการเรียนการสอน ทำให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัย ความเป็นสากลและมีคุณภาพ นอกจากนี้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดทำข้อมูลที่จำเป็นต่อแรงงานต่างชาติ เป็นภาษาอังกฤษหรือภาษาของประเทศสมาชิกอื่น ๆ สำหรับเรื่องวัฒนธรรมและจารีตประเพณีนั้น

นอกจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมของประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียนแล้ว ยังต้องเป็นสื่อกลางในการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเชิงวัฒนธรรมระหว่างประชาชนในเขตพื้นที่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในประเทศอาเซียนอื่นที่มีพรมแดนติดต่อกัน ซึ่งมักจะมีวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกันการจัดกิจกรรมเช่นนี้จะช่วยให้ประชาชนมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น

๗. การบริหารจัดการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้พิจารณาจากภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามกฎหมาย ศักยภาพต้องการของราษฎร นโยบายของผู้บริหารประกอบกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ แนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ 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
- การส่งเสริมความมีส่วนร่วมของประชาชน
- การพัฒนารายได้
- การพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงานและการบริการประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการและแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ ๑) สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง (๔) หน่วยตรวจสอบภายใน ซึ่งในการจัดแผนอัตรากำลังในครั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้กำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา เพิ่มใหม่ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ซึ่งเป็นการปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙ ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย จะสามารถสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วแต่กรณี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย เห็นว่าโครงสร้างส่วนราชการเดิมและกรอบอัตรากำลังเดิม จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงาน มีเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล	จำนวน	๑๗	อัตรา
๒) ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๒	อัตรา
๓) ครู	จำนวน	๗	อัตรา
๔) พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน	๒๖	อัตรา
๕) พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน	๘	อัตรา
รวมทั้งสิ้น	จำนวน	๖๐	อัตรา

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย มีภารกิจอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกาศคณะกรรมการกลางองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วน ราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดชุมพร เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้าง ส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะ ต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณ งานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไปโดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ดังนี้

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. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัด อบต. (๐๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) (๒๗ มี.ค. ๖๘)
๔	งานบริหารงานทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ว่าง ๑ อัตรา)
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานจ้างทั่วไป ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๑๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๑๒	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	งานนิติการ นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๑๕	พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยนิติกร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	งานสวัสดิการและสังคม นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๑๗	พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	งานการเจ้าหน้าที่ นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	พนักงานจ้างภารกิจ ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้อำนวยกำรศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๒	ครู อันดับ คศ.๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๒๓	ครู อันดับ คศ.๒	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๒๔	ครู อันดับ คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างภารกิจ									
๒๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย									
๒๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
พนักงานจ้างภารกิจ									
๓๑	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
งานบริหารงานสาธารณสุข									
รวม		๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย อำเภอสวี่ จังหวัดชุมพร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง (๐๔)								
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๒	งานการเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	งานพัฒนารายได้ นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	งานพัสดุและทรัพย์สิน นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	งานบริหารงานทั่วไป ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน								
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

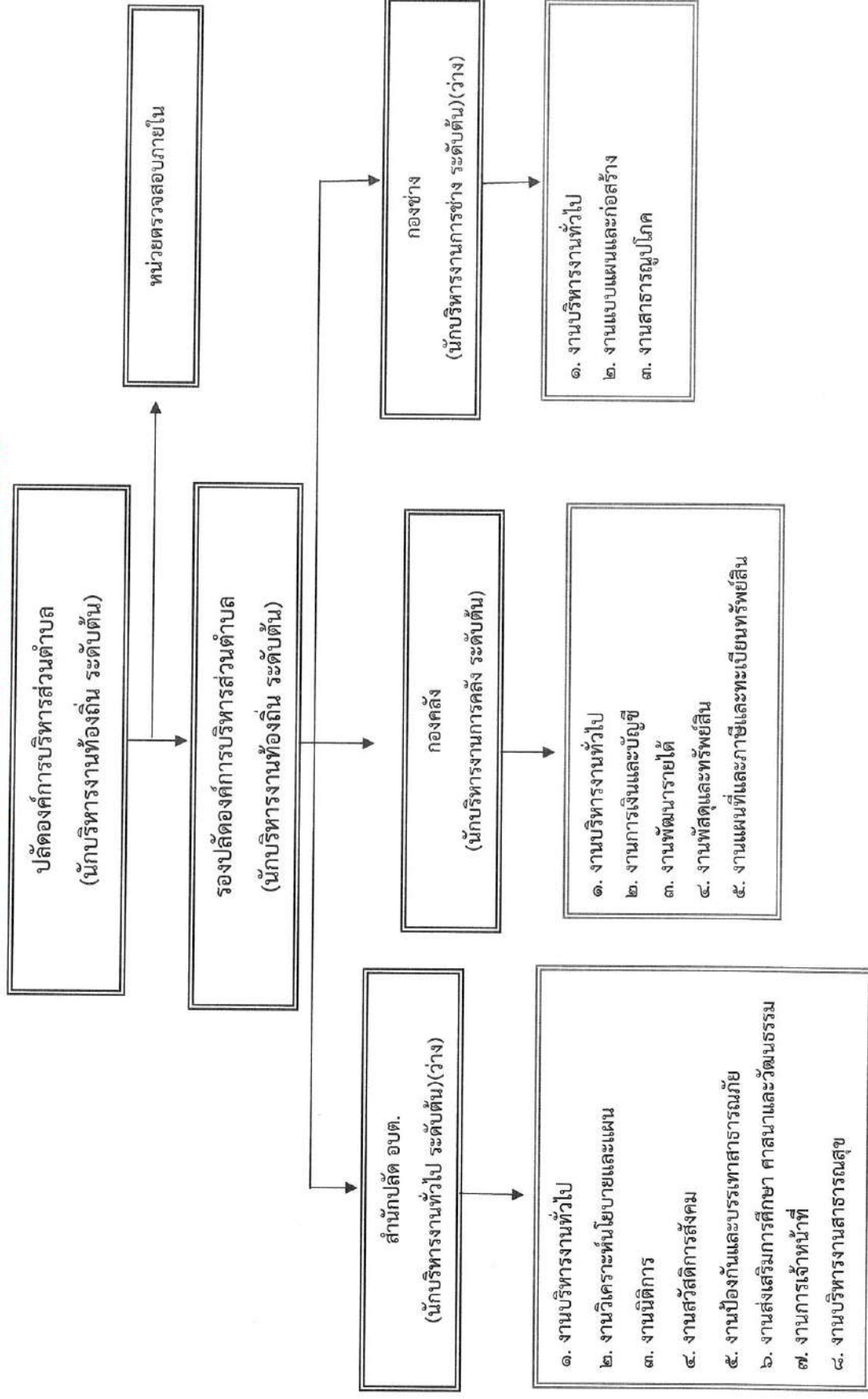
กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย อำเภอสวี่ จังหวัดชุมพร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลังเดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	กองช่าง (๐๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) (๑ ม.ค. ๕๕)
๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) (๑๐ ก.ย. ๖๗)
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรากำลัง
๔	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๕	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) (๑ เม.ย. ๖๑)
๖	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานขับรถเครื่องจักรขนาดเบา งานสาธารณูปโภค พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๑	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
รวม		๑๓	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๖๔	๖๕	๖๕	๖๕	๑	-	-	

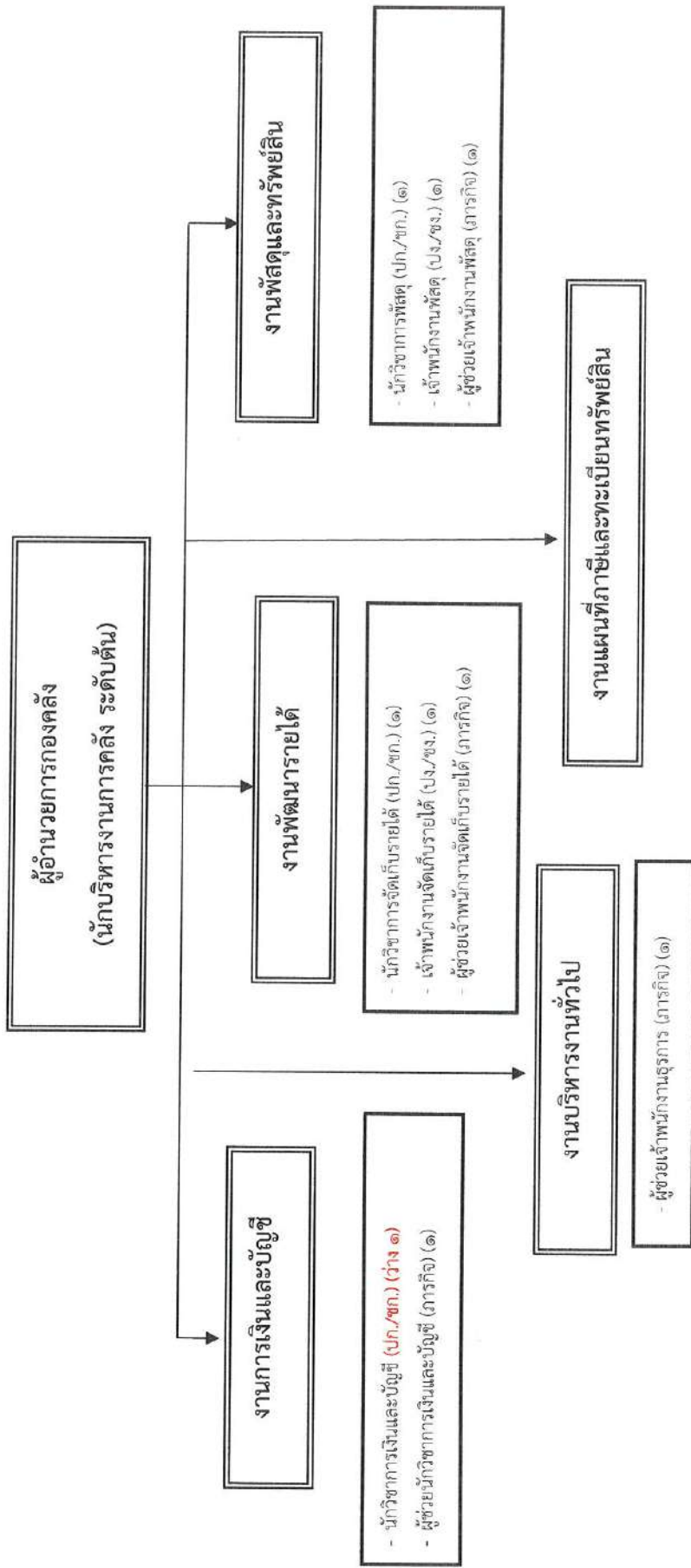
กองช่าง (๐๕)																				
๔๗	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ด	-	๓๔๓,๒๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๒๔,๗๖๐	๒๔,๗๖๐	๒๔,๗๖๐	๔๕๕,๗๖๐	ว่าง
๔๘	วิศวกรโยธา	ด	-	๑๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๑,๒๘๐	๒๔,๗๖๐	๔๐๐,๕๖๐	๔๐๕,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
๔๙	นายช่างโยธา	ด	-	๒๔๗,๗๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๘,๔๔๐	๒๐,๗๖๐	๓๒๖,๓๘๐	๓๔๖,๓๘๐	ว่าง
๕๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ด	-	๒๔๗,๗๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๘,๔๔๐	๒๐,๗๖๐	๓๒๖,๓๘๐	๓๔๖,๓๘๐	ว่าง
พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๕๑	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	ด	๑	๒๓๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๔,๖๐๐	๑๐,๐๘๐	๒๔๕,๑๒๐	๒๔๙,๗๒๐	๑๙,๗๖๐
๕๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	ด	๑	๑๗๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๘๑,๒๘๐	๑๘๕,๗๒๐	๑๙,๗๖๐
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ด	๑	๑๗๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๘๒,๐๘๐	๑๘๖,๘๔๐	๑๑,๓๘๐
๕๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ด	๑	๑๕๒,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๕,๐๐๐	๑๖๑,๐๘๐	๑๑,๓๘๐
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ด	-	๑๗๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๕๗,๘๔๐	๑๖๒,๖๐๐	ว่าง
๕๖	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเล็ก	ด	๑	๑๕๒,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๕,๓๖๐	๑๖๑,๘๔๐	๑๑,๓๖๐
พนักงานจ้างทั่วไป																				
๕๗	คนงาน	ด	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔,๐๐๐
๕๘	คนงาน	ด	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔,๐๐๐
๕๙	คนงาน	ด	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔,๐๐๐
หน่วยตรวจสอบภายใน																				
๖๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ด	๐	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๒๑,๒๘๐	๒๔,๗๖๐	๓๒๗,๒๘๐	๓๒๙,๗๒๐	ว่าง
(๔)	รวม	๖๔	๔๗	๑๓,๔๕๐,๐๒๐	๒๑๖,๐๐๐	๖๔	๖๔	๖๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๖๖๑,๔๔๐	๖๗๓,๘๐๐	๑๕,๓๒๐,๕๖๐	๑๕,๓๒๐,๕๖๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																			
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

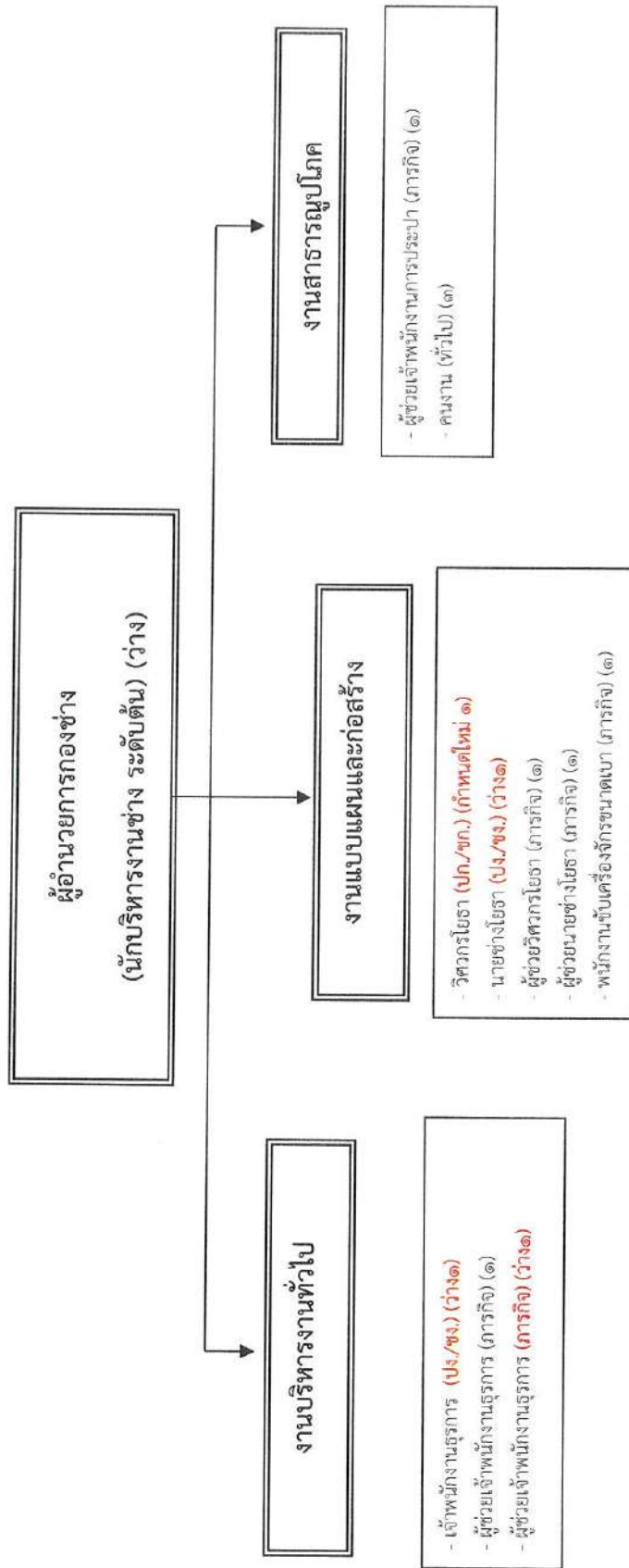


โครงสร้างกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย



ระดับ	บริหารท้องถิ่น				อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ว่าง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน		อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	สอนศูนย์ฯ	ครู		ครูผู้ช่วย
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	-	๒	-	-	-	-	-	-	๙	

โครงสร้างกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย



ระดับ	บริหารท้องถิ่น				อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ว่าง	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			การกิจ	ทั่วไป	หอศูนย์ฯ	ครู	ครูผู้ช่วย	
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๕	๓	-	-	-	-	๒

๑๑. ปัญหาที่แสดงถึงคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

[illegible]

ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ปีงบประมาณ	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๙๙	นางสาวขวัญเรือน สิงขุม	๑๑๓-๓-๐๑-๒๒๐๔-๒๓๒๕	ครู	คศ.๒	๑๑๓-๓-๐๑-๒๒๐๔-๒๓๒๕	ครู	คศ.๒	๒๒,๕๕๐	๒๕๖๐-๐๑	๐	๒๐๙,๕๖๐
๒๐๐	นางสาวสุภาพร จานพัฒน์	๑๑๓-๓-๐๑-๒๒๐๔-๒๓๒๕	ครู	คศ.๒	๑๑๓-๓-๐๑-๒๒๐๔-๒๓๒๕	ครู	คศ.๒	๒๒,๕๕๐	๒๕๖๐-๐๑	๐	๒๐๙,๕๖๐
พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๐๑	นางสาวปิยะนาถ อินทร์แก้ว		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	การกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๒,๕๕๐	๐	๐	๑๒๕,๕๖๐
๒๐๒	นางสาวขวัญฤดี พรทวี		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	การกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๒,๕๕๐	๐	๐	๑๒๕,๕๖๐
๒๐๓	นางสาววิรัชยา สมบัติพิบูลย์		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	การกิจ	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๒,๕๕๐	๐	๐	๑๒๕,๕๖๐
๒๐๔	นางสาว...		ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	การกิจ	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	๒๒,๕๕๐	๐	๐	๒๐๙,๕๖๐
๒๐๕	นายอภินันท์ จันทนเศรษฐ		ผู้ช่วยนักบริหารงานบุคคล	-	การกิจ	ผู้ช่วยนักบริหารงานบุคคล	-	๒๒,๕๕๐	๐	๐	๒๐๙,๕๖๐
๒๐๖	นางสาววรรณรัตน์ บวทโสง		ผู้ช่วยนักบริหาร	-	การกิจ	ผู้ช่วยนักบริหาร	-	๒๒,๕๕๐	๐	๐	๒๐๙,๕๖๐
๒๐๗	นายธีรศักดิ์ ทองอ่อน		ผู้ช่วยนักป้องกัน	-	การกิจ	ผู้ช่วยนักป้องกัน	-	๒๒,๕๕๐	๐	๐	๒๐๙,๕๖๐
๒๐๘	นางสาววรรณษา แก้วมิล		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	การกิจ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๒,๕๕๐	๐	๐	๒๐๙,๕๖๐
๒๐๙	นายศักดิ์ศิลป์ กลิ่นนัย		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	การกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๒,๕๕๐	๐	๐	๒๐๙,๕๖๐
๒๑๐	นางสาวณัฏฐา กิตติประทุม		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	การกิจ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๒,๕๕๐	๐	๐	๒๐๙,๕๖๐
๒๑๑	นางสาว...		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	การกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๒,๕๕๐	๐	๐	๒๐๙,๕๖๐
๒๑๒	นางสาวพินัญญา หุสดี		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	การกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๒,๕๕๐	๐	๐	๒๐๙,๕๖๐
๒๑๓	นางสาวกัญชรัตน์ เฟื่องพิศ		ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	การกิจ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๒,๕๕๐	๐	๐	๒๐๙,๕๖๐
๒๑๔	นางสาวพนัญชรัตน์ แก้ววิจิตร		ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	การกิจ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๒๒,๕๕๐	๐	๐	๒๐๙,๕๖๐
๒๑๕	นายบุญฤทธิ์ เทียงตัน		พนักงานขับรถยนต์	-	การกิจ	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒,๕๕๐	๐	๐	๑๒๕,๕๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		ระดับ	เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๗	พณิภาณังค์ ห้วยไป	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	ห้วยไป	ภารโรง	-	ห้วยไป	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๘	ว่าง	-	ห้วยไป	พนักงานขับรถยนต์	-	ห้วยไป	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๓๙	ว่าง	-	ห้วยไป	คนงาน	-	ห้วยไป	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	นางสาวดารุณยา แก้วนาง	ปริญญาตรี	ห้วยไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	ห้วยไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๑	นางกรรณิกร ห้วยไป	ปริญญาตรี	ห้วยไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	ห้วยไป	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๔๒	นางสาวสุพรรณพร สวัสดิ์	ปริญญาโท	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๐	๖๐,๖๐๐
๔๓	นางณัฐวิภา ระชนกทอง	ปริญญาตรี	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก.	๒๕,๕๐๐	๐	๐	๒๕,๕๐๐
๔๔	นางสาวณัฏฐา เทพเลื่อน	ปริญญาตรี	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๒๕,๕๐๐	๐	๐	๒๕,๕๐๐
๔๕	ว่าง	-	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๕๐๐	๐	๐	๓๕,๕๐๐
๔๖	นางสาวสุพัตรา ห้วยไป	ปวส.	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	ป.ก.	๑๐,๖๐๐	๐	๐	๑๐,๖๐๐
๔๗	นางสาววิภากร ศรีบุญ	ปวส.	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ก.	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานพัสดุ	ป.ก.	๑๐,๖๐๐	๐	๐	๑๐,๖๐๐
๔๘	พณิภาณังค์ ห้วยไป	ปริญญาตรี	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๕,๕๐๐	๐	๐	๒๕,๕๐๐
๔๙	นายจักรพงษ์ เสริมศิริ	ปวช.	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๒๕,๕๐๐	๐	๐	๒๕,๕๐๐
๕๐	นางสาวอริยาพร ห้วยไป	ปวช.	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๐,๖๐๐	๐	๐	๑๐,๖๐๐
๕๑	นางสาวจิตต์นุ บุญหวาน	ปวช.	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๐,๖๐๐	๐	๐	๑๐,๖๐๐
๕๒	นางสาว (๐๕)	-	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานคลัง	ต้น	๕๕,๐๐๐	๕๕,๐๐๐	๐	๖๐,๖๐๐
๕๓	กัญญา	-	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๑๑๓-๓-๐๕-๒๖๐๓-๐๐๑	นักวิชาการ	ป.ก./ช.ก.	๓๕,๕๐๐	๐	๐	๓๕,๕๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม		ระดับ	กรอบอัตรากำลังใหม่		เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง		เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๔๔	ว่าง- ๑ เม.ย. ๖๑	-	๑๑-๓-๐๕-๔๖๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ขง.	๑๑-๓-๐๕-๔๖๑๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ง./ขง.	๒๔๗,๕๐๐	๐	๒๔๗,๕๐๐
๔๕	ว่าง-๑๐ ต.ค. ๖๗	-	๑๑-๓-๐๕-๔๖๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ขง.	๑๑-๓-๐๕-๔๖๑๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ขง.	๒๔๗,๕๐๐	๐	๒๔๗,๕๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ										
๔๖	นางสาวศุติดา สิริมัย	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	-	๒๓๘,๕๐๐	๐	๒๓๘,๕๐๐
๔๗	นายมาพล หัตถ์ทอง	ปวช.	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา	-	๑๙๗,๗๖๐	๐	๑๙๗,๗๖๐
๔๘	นายธีระชัย ชูเรือง	ปวส.	ภารกิจ	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยช่างโยธา	-	๑๓๖,๕๐๐	๐	๑๓๖,๕๐๐
๔๙	ว่าง-	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๖,๕๐๐	๐	๑๓๖,๕๐๐
๕๐	นางสาววิภาพร วัฒนะ	ปริญญาตรี	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	ภารกิจ	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๒,๘๘๐	๐	๑๕๒,๘๘๐
๕๑	นายจักรกฤษณ์ บุญพันธ์	ม.๓	ภารกิจ	พนักงานขับรถเครื่องจักรเทศบาล	-	ภารกิจ	พนักงานขับรถเครื่องจักรเทศบาล	-	๑๕๓,๑๒๐	๐	๑๕๓,๑๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป										
๕๒	นายแมนณรงค์ บุญพันธ์	-	ทั่วไป	คนงาน	-	ทั่วไป	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๕๓	นายชนนวีร์ ลีนกัน	-	ทั่วไป	คนงาน	-	ทั่วไป	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
๕๔	นายทนงศักดิ์ มั่นทะลา	-	ทั่วไป	คนงาน	-	ทั่วไป	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑๐๘,๐๐๐
	หน่วยงานตรวจสอบภายใน										
	พนักงานจ้างตำบล										
๕๕	ว่าง-	-	๑๑-๓-๐๒-๔๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ขก.	๑๑-๓-๐๒-๔๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ขก.	๓๕๕,๓๒๐	๐	๓๕๕,๓๒๐

(ค่าจ้างเงินเดือน)

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 เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำความผิดจริยธรรม 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 อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม 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 ทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

.....

บรรณานุกรม

๑. หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๕๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๙
เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ภาคผนวกลำดับขั้นตอน การดำเนินการจัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

ที่ ๑๕๖ / ๒๕๖๙

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙ และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย มีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการบุคลากร ต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจในการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชุมพร เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

- | | | |
|-----|------------------------------|---------------------|
| ๑.๑ | นายกองค์การบริหารส่วนตำบล | ประธานกรรมการ |
| ๑.๒ | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กรรมการ |
| ๑.๓ | ผู้อำนวยการกองคลัง | กรรมการ |
| ๑.๔ | ผู้อำนวยการกองช่าง | กรรมการ |
| ๑.๕ | หัวหน้าสำนักปลัด | กรรมการและเลขานุการ |
| ๑.๖ | นักทรัพยากรบุคคล | ผู้ช่วยเลขานุการ |

๒. คณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๙

(นายชัยวัฒน์ ผิวงาม)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

ระเบียบวาระการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙
วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ที่ ๑๕๖ / ๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๑.๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๓	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๑.๔	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๑.๕	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๖	นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๐-กรกฎาคม ๒๕๖๙ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของ งาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การ บริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาด อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

พิจารณาแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

รายงานการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๙

วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๙ เวลา ๐๙.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

เริ่มประชุมเวลา ๐๙.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

๑.๑ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ที่ ๑๕๖/๒๕๖๙ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๙
เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ ดังนี้

๑.๑.๑ นายองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๑.๑.๒ รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๑.๑.๔ ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๑.๑.๕ หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๑.๑.๖ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

๑.๒ คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ โดยให้สอดคล้องและคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๑.๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตำบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๑.๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ

กำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๑.๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๑.๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีประมาณ ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒

ระเบียบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา - ไม่มี -

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

- การพิจารณากำหนดตำแหน่งเพิ่มและยุบเลิก ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปี ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒ กระบวนการที่มาในการกำหนดตำแหน่ง มีวิธีและการดำเนินการในการคัดเลือก ตำแหน่งที่ควรยุบและเพิ่มโดยเริ่มจากส่วนราชการไหน ที่ไปที่มาในการพิจารณา ยุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งนั้น ให้เลขาชี้แจงให้คณะกรรมการทราบด้วย

เลขาฯ

- การกำหนดตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ นั้นได้มีหนังสือให้หัวหน้าส่วนราชการพิจารณาจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในรอบระยะเวลา ๓ ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่มซึ่ง เราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน ๓ ปีที่ผ่านมา ในการเสนอ ยุบเลิกหรือเพิ่ม ตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จากส่วนราชการต่างๆ ตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อที่ประชุม ค่ะ

ส่วนค่างานที่ประธานให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ เลขานุการนั้น เลขานุการได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมายังเลขาก่อนวันประชุม ทุกส่วนราชการ ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่ม ลด หรือปรับเกลีย้อัตรา ดังรายละเอียด แนบท้าย

ประธาน - ครับ สำหรับแนวทางการวิเคราะห์ค่าจ้าง และการกำหนดตำแหน่งเพิ่มหรือยุบเลิกนั้น เลขาได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบแล้ว โดยการนำเสนอให้เริ่มตั้งแต่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง เป็นลำดับสุดท้ายและให้คณะกรรมการพิจารณาแต่ละส่วนราชการไปพร้อมเลย เมื่อหัวหน้าส่วนราชการได้นำเสนอเรียบร้อยแล้ว เป็นรายส่วนราชการ โดยพิจารณาดูภาระหน้าที่ ปัญหา อุปสรรค และค่าใช้จ่ายในงบบุคลากร เป็นหลัก ให้เลขาสรุปให้ คณะกรรมการฟังครับ

กรรมการ สำนักปลัด - ไม่มีการยุบเลิกตำแหน่ง หรือกำหนดตำแหน่งใหม่
 กองคลัง - ไม่มีการยุบเลิกตำแหน่ง หรือกำหนดตำแหน่งใหม่
 กองช่าง - กำหนดตำแหน่งใหม่จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา เพื่อให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหาร และปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และ กิจการอันเกี่ยวกับการบริหารบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบกับการปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้นจึงกำหนดตำแหน่งใหม่ขึ้นมา

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / การปฏิบัติงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<u>สำนักปลัด</u> มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกรงานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการ	สำนักปลัด เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ส่วนราชการสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหา ในปัจจุบันมีผู้สอบแข่งขันได้มา ตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน

ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี		
กองคลัง มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบดุลลงประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับกลาง ประกอบด้วย ฝ่ายการเงินและบัญชี ซึ่งตำแหน่ง ปัจจุบันเป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง มีภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้างไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหา ในปัจจุบันมีผู้สอบแข่งขันได้มาดำรงตำแหน่ง ในระยะเวลา 3 ปี มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี	กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๓ งาน อัตรากำลัง ที่ว่าง สายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไขปัญหาในปัจจุบันและขอใช้บัญชี สอบแข่งขัน ใน และ เนื่องจากภารกิจงานที่เพิ่มมากขึ้นจึงมีการกำหนดตำแหน่งใหม่ คือ - วิศวกรโยธา เพื่อให้เป็นไปตามโครงสร้างตามประกาศ ก.อบต.
หน่วยตรวจสอบภายใน อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้ เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลัก อัตรากำลังที่มีนักวิชาการ ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน	- มีพนักงานส่วนตำบลมาดำรงตำแหน่ง ระยะเวลา ๓ ปี

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างเดิม อบต.เขาค่าย	โครงสร้างใหม่ อบต.เขาค่าย	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ แผนงานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๘ งานส่งเสริมการศึกษา และวัฒนธรรม	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ แผนงานสวัสดิการสังคม ๑.๗ งานบริหารงานสาธารณสุข ๑.๘ งานส่งเสริมการศึกษา และวัฒนธรรม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานสาธารณูปโภค	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย อำเภอสวี จังหวัดชุมพร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	สำนักปลัด อบต. (๐๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) (๒๓ มี.ค. ๖๘)
๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปจ./ขง.) พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง)
๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	(ว่าง ๑ อัตรา)
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานจ้างทั่วไป การโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) (ว่าง)
๑๒	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ขก.) พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน งานนิติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	นิติกร (ปก./ขก.) พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๑๕	ผู้ช่วยนิติกร งานสวัสดิการและสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ขก.) พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) (๓ ก.ค. ๒๕๖๙)
๑๗	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน งานการเจ้าหน้าที่	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ขก.) พนักงานจ้างภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

๒๐	<u>งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒๑	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๒๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ครู อันดับ คศ.๓	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๒๔	ครู อันดับ คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ครู อันดับ คศ.๑								
๒๕	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ผู้ดูแลเด็ก								
๒๘	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	ผู้ดูแลเด็ก								
๒๙	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)								
๓๑	<u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ผู้ช่วยนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย								
	<u>งานบริหารงานสาธารณสุข</u>								
รวม		๔๑	๔๑	๔๑	๔๑	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย อำเภอศรี จังหวัดชุมพร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
	กองคลัง (๐๔)								
๑	นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
๒	งานการเงินและบัญชี นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	งานพัฒนารายได้ นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	งานพัสดุและทรัพย์สิน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	งานพัสดุ นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	งานบริหารงานทั่วไป ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. พ.ศ. ๒๕๗๐ - ๒๕๗๒
องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย อำเภอศรี จังหวัดชุมพร

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	๒๕๗๐	๒๕๗๑	๒๕๗๒	
๑	กองช่าง (๐๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) งานบริหารงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) (๑ ม.ค. ๕๙)
๒	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) (๑๐ ก.ย. ๖๗)
๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
๔	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดใหม่
๕	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	(ว่าง) (๑ เม.ย. ๖๑)
๖	ผู้ช่วยวิศวกรโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา งานสาธารณูปโภค พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการประปา พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	คนงาน	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๑	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม		๑๓	๑๔	๑๔	๑๔	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น		๖๔	๖๕	๖๕	๖๕	๑	-	-	

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประมาณการ (ก่อนเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๕๙,๘๕๐,๐๐๐	๑๓,๙๕๐,๑๘๐	๒๖.๘๐
๒๕๗๑	๖๒,๘๔๒,๕๐๐	๑๔,๖๐๐,๗๖๐	๒๖.๗๒
๒๕๗๒	๖๕,๙๘๔,๖๒๕	๑๕,๓๐๙,๕๕๐	๒๖.๖๘

ภาระค่าใช้จ่าย ระยะเวลา ๓ ปี ประเมินการ (หลังเพิ่ม ลดตำแหน่ง)

ปีงบประมาณ	งบประมาณรายจ่าย	งบด้านบุคลากร	คิดเป็นร้อยละ
๒๕๗๐	๕๙,๘๕๐,๐๐๐	๑๔,๓๒๗,๔๖๐	๒๗.๕๓
๒๕๗๑	๖๒,๘๔๒,๕๐๐	๑๕,๐๐๑,๒๖๐	๒๗.๔๕
๒๕๗๒	๖๕,๙๘๔,๖๒๕	๑๕,๗๓๔,๘๒๐	๒๗.๔๒

ประธาน - สำหรับตำแหน่งของบุคลากรแต่ละส่วนราชการ เมื่อวิเคราะห์เทียบกับปริมาณของแต่ละส่วนราชการแล้ว มีท่านใดจะเสนอเพิ่มเติมหรือไม่ ถ้าไม่มีขอมติ ครับ

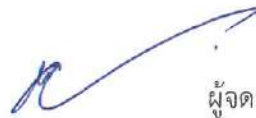
มติที่ประชุม เห็นชอบ กำหนดตำแหน่งเพิ่มดังนี้

ลำดับ	ส่วนราชการ	ประเภท	ตำแหน่งที่ขอกำหนดเพิ่ม	จำนวน (อัตรา)
๑	กองช่าง	พนักงานส่วนตำบล	วิศวกรโยธา ปก/ชก	๑

ระเบียบวาระที่ ๕ เรื่องอื่น ๆ

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดเสนอเรื่องอะไรบ้างครับถ้าไม่มีผมขอปิดการประชุม
เลิกประชุม เวลา ๑๒.๐๐ น.

(ลงชื่อ)



ผู้จัดรายงานการประชุม

นางสาวยุพดี ศิริรัชโกสิน

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)



ผู้รับทราบรายงานการประชุม

นายชัยวัฒน์ ผิวงาม

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาค่าย

ประธานกรรมการ