



แผนอัตรากำลัง 3 ปี  
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566)

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสก  
อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี  
[www.khaosok.go.th](http://www.khaosok.go.th)



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชก  
เรื่อง ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

อาศัยอำนาจตามข้อ ๑๘ ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชก จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ และประกาศใช้แผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่ง และพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาชก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายสมพงษ์ ชลวิริยะกุล)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชก

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสก

.....

๑. แผนผังแสดงที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสก



๒. สร

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสก ตั้งอยู่เลขที่ ๔๕ หมู่ ๒ ตำบลเขาสก อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี อยู่ห่างจากอำเภอหนองใหญ่ประมาณ ๑๕ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดชลบุรีประมาณ ๖๕ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

|             |           |                                          |
|-------------|-----------|------------------------------------------|
| ทิศเหนือ    | ติดต่อกับ | ตำบลหนองใหญ่ อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี |
| ทิศใต้      | ติดต่อกับ | ตำบลป่ายุบใน อำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง |
| ทิศตะวันออก | ติดต่อกับ | ตำบลคลองพลู อำเภอหนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี  |
| ทิศตะวันตก  | ติดต่อกับ | อำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง                |

เขตการปกครอง มีพื้นที่ครอบคลุมตำบลเขาสกทั้งตำบล ประกอบด้วย หมู่บ้าน ๔ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ ๑ บ้านคลองพลู หมู่ ๒ บ้านเขาสก หมู่ ๓ บ้านบึงสามงาม และหมู่ ๔ บ้านขาคนา รวมพื้นที่ทั้งสิ้นประมาณ ๑๐๑ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๖๓,๑๒๕ ไร่

**๒.๒.๒ จำนวนประชากร**

มีประชากรรวมทั้งสิ้น ๓,๖๒๘ คน แบ่งเป็นชาย ๑,๘๓๓ คน เป็นหญิง ๑,๗๙๕ คน ความหนาแน่นเฉลี่ย ๓๕.๙๒ คน/ ตารางกิโลเมตร จำนวนครัวเรือน ๑,๘๘๙ ครัวเรือน

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

### ๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสก มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสก มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๓.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

๓.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ ณ วันที่ ๒๑ สิงหาคม ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต.จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ตามมาตรฐานทั่วไปตามข้อ ๑.๑๔ และตามประกาศกำหนดตำแหน่งตามข้อ ๑.๒ ซึ่งคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้ให้ความเห็นชอบแล้วในการประชุมคณะกรรมการ ก.อบต. ครั้งที่ ๔/๒๕๔๕ เมื่อวันที่ ๑๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ และผู้ว่าราชการจังหวัดชลบุรี ในฐานะประธานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดชลบุรี ได้ลงนามเมื่อวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๕

๓.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสก จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสก มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาสก มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสก

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสก ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาสก เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาสก ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลเขาสก เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็น การพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลเขาสกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงาน ใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไปมุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณาการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมไปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชกได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

## ๔.๑ สภาพปัญหา

### ๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) เส้นทางคมนาคมภายในตำบลและหมู่บ้าน ยังไม่อยู่ในมาตรฐาน
- (๒) ไฟฟ้าสาธารณะยังมีปริมาณไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- (๓) การโทรคมนาคมมีน้อยไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- (๔) ไม่มีการจัดระบบผังเมือง
- (๕) มีงบประมาณจำกัดไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทุกเรื่อง
- (๖) รายได้ที่จัดเก็บเองยังมีจำนวนน้อย งบประมาณที่นำมาใช้ในการพัฒนาส่วนใหญ่มาจากภาษีจัดสรรและเงินที่รัฐอุดหนุนให้

### ๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ด้านการส่งเสริมอาชีพ
- (๒) ด้านการเกษตรกรรม
- (๓) ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

### ๔.๑.๓ ด้านสังคม

- (๑) ปัญหาการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๒) ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓) ปัญหาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๔) ปัญหาด้านการสังคมสงเคราะห์

### ๔.๑.๔ ด้านสาธารณสุข

- (๑) ปัญหาการควบคุมและเฝ้าระวังการเกิดโรคติดต่อ
- (๒) ปัญหาในเรื่องมลพิษ
- (๓) ปัญหาด้านส่งเสริมการดูแลสุขภาพ การกีฬา

### ๔.๑.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) ปัญหาด้านการป้องกัน ดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและการขยายตัวของชุมชน
- (๓) ปัญหาด้านมลภาวะเป็นพิษจากการเพิ่มขึ้นของโรงงานอุตสาหกรรม รวมทั้งการเปลี่ยนแปลงจากสังคมชนบทไปสู่สังคมเมือง เกิดมลพิษเรื่อง ขยะมูลฝอย น้ำเสีย ฝุ่นละออง เสียงดัง เป็นต้น

### ๔.๑.๖ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) เด็ก เยาวชนและประชาชนขาดโอกาสทางการศึกษา
- (๒) ปัญหาด้านสถานศึกษาในสังกัด
- (๓) ปัญหาการอนุรักษ์ประเพณีและภูมิปัญญาชาวบ้าน

### ๔.๑.๗ ด้านการเมือง การบริหาร

- (๑) การมีส่วนร่วมของประชาชน

### ๔.๑.๘ ด้านอื่น ๆ

- (๑) ด้านข้อมูลข่าวสาร
- (๒) ด้านการจัดผังเมือง

## ๔.๒ ความต้องการของประชาชน

### ๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- (๑) จัดทาระบบสาธารณูปโภค เช่น ประปา ไฟฟ้า ถนน ท่อระบายน้ำ ให้เพียงพอและได้มาตรฐาน
- (๔) ดูแลรักษาส่งสารธารณประโยชน์ในตำบลให้อยู่ในสภาพที่สมบูรณ์เพื่อให้ประชาชนได้ใช้งานร่วมกัน
- (๓) ปรับปรุง ดูแลรักษาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ

### ๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- (๑) ส่งเสริมอาชีพให้เหมาะสมกับพื้นที่เพื่อให้มีรายได้เสริมโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการประกอบอาชีพและการดำเนินอาชีพ
- (๒) ส่งเสริมความรู้และการสนับสนุนในการทำการเกษตรตามแนวทางเกษตรทฤษฎีใหม่
- (๓) พัฒนาและนำศักยภาพมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่ ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว/ภูมิทัศน์ให้เป็นที่ยึดดูความสนใจ

### ๔.๒.๓ ความต้องการด้านสาธารณสุข

- (๑) ส่งเสริมการดูแลสุขภาพรวมทั้งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนให้พร้อมที่จะดำเนินชีวิตด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีความสุข
- (๒) ควบคุมและเฝ้าระวังการเกิดโรคต่าง ๆ ทั้งโรคที่ติดต่อและไม่ติดต่อ
- (๓) ส่งเสริมการกีฬาเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

### ๔.๒.๔ ความต้องการด้านสังคม

- (๑) สร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม โดยใช้ครอบครัวเป็นฐานในการป้องกันปัญหา
- (๒) มีมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหที่เหมาะสม

### ๔.๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (๑) สร้างจิตสำนึกและร่วมกันป้องกันดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ๔.๒.๖ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- (๑) การเพิ่มโอกาสทางการศึกษาในทุกด้านให้แก่ประชาชนทุกเพศทุกวัย ตามศักยภาพ
- (๒) การพัฒนาหลักสูตรการศึกษา และปรับปรุงสถานศึกษาให้ได้มาตรฐาน
- (๓) การส่งเสริมและอนุรักษ์ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
- (๔) การส่งเสริมประเพณีชาวบ้านในท้องถิ่น โดยการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

### ๔.๒.๗ ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นในรูปของ“ประชาชน” เพื่อรับฟังปัญหาความต้องการของประชาชนและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีตรวจสอบและร่วมแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ
- (๒) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเข้าใจการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

### ๔.๒.๘ ความต้องการด้านอื่น ๆ

- (๑) การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับรู้ข่าวสารอย่างทั่วถึงผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น เสียงตามสาย เว็บไซต์ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
- (๒) การจัดผังเมืองรวมอย่างเป็นระบบ เพื่อแบ่งโซนพื้นที่สำหรับใช้ประโยชน์ที่เหมาะสมตามภูมิศาสตร์

## **๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

องค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT และรวมกฎหมายอื่น มีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชน โดยกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น ๗ ด้าน ดังนี้

### **๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) จัดให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุข
- (๗) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร

### **๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และการจัดการศึกษา
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๕) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๖) ควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๘) การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

### **๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๓) การผังเมือง
- (๔) การดูแลรักษาสาธารณสถาน
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและการสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๗) การป้องกันและปราบปรามยาเสพติดตามนโยบายรัฐบาล
- (๘) ให้ประชาชนมีความรู้เรื่องกฎหมายและปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อลดอุบัติเหตุ

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๒) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๓) บำรุงและส่งเสริมให้มีการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๕) กิจกรรมเกี่ยวกับพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๖) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๗) การส่งเสริมโครงการหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามนโยบายของรัฐบาล

**๕.๕ ด้านการบริหารการจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๒) คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากรอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๕) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนกิจสถาน

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนาและการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) สนับสนุนส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๓) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ได้อย่างครอบคลุมทุกด้าน ทั้งนี้ จะต้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ นอกจากนั้นแล้ว การดำเนินการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

## **๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก มีภารกิจหลักและการกิจรอง ต้องดำเนินการ ดังนี้

### **ภารกิจหลัก**

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๓. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข การสงเคราะห์ การพัฒนาเด็ก สตรี เยาวชน และผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งสวัสดิการของคนในชุมชน
๕. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๖. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### **การกิจรอง**

๑. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๒. การส่งเสริมการเกษตรและปศุสัตว์
๓. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๔. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๕. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

## **๗. สรุปปัญหาและแนวทางการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง**

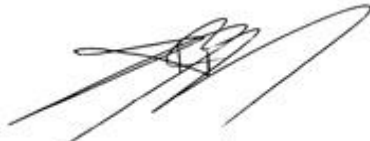
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างออกเป็น ๔ ส่วนราชการ คือ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๗ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาซก มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการสำนักงานปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักงานปลัด ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

ตารางสรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชก อำเภอนองใหญ่ จังหวัดชลบุรี

| ส่วนราชการ<br><br>ของ อบต. | ตามกรอบอัตรากำลัง |      |     |                  |      |     |         |     |     |     |        |     |     |     |     |     | อัตรา<br><br>กำลัง<br><br>ที่มีอยู่เดิม | อัตรากำลังที่ขอเพิ่ม |        |      | ค่าใช้จ่าย |                    |        |            |            |            |  |
|----------------------------|-------------------|------|-----|------------------|------|-----|---------|-----|-----|-----|--------|-----|-----|-----|-----|-----|-----------------------------------------|----------------------|--------|------|------------|--------------------|--------|------------|------------|------------|--|
|                            | บริหารท้องถิ่น    |      |     | อำนวยการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ |     |     |     | ทั่วไป |     |     | ครู | ลป. | พก. |                                         | พท.                  | (+/ -) |      |            | (ไม่เกินร้อยละ ๔๐) |        |            |            |            |  |
|                            | ต้น               | กลาง | สูง | ต้น              | กลาง | สูง | ปก.     | ชก. | ชพ. | ชช. | ปง.    | ชง. | อส. |     |     |     |                                         |                      | ๒๕๖๔   | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖       |                    | ๒๕๖๔   | ๒๕๖๕       | ๒๕๖๖       |            |  |
| นักบริหารงาน อบต.          | ๑                 | ๑    | -   | -                | -    | -   | -       | -   | -   | -   | -      | -   | -   |     |     |     |                                         | พ.                   | ๑๗     | -    | -          | -                  | จ.     | ๘,๕๐๓,๖๒๐  | ๘,๗๖๖,๕๔๐  | ๙,๐๓๑,๕๐๐  |  |
| สำนักงานปลัด อบต.          | -                 | -    | -   | ๑                | -    | -   | ๑       | ๓   | -   | -   | ๑      | -   | -   | -   | -   | ๘   | ๘                                       | ป.                   | -      | -    | -          | -                  | ต.     | ๑,๒๗๕,๕๔๓  | ๑,๓๑๔,๙๘๑  | ๑,๓๕๔,๗๒๕  |  |
| กองคลัง                    | -                 | -    | -   | ๒                | -    | -   | -       | -   | -   | -   | ๑      | -   | -   | -   | -   | ๓   | -                                       | พก.                  | ๑๓     | -    | -          | -                  | รวม    | ๙,๗๗๙,๑๖๓  | ๑๐,๐๘๑,๕๒๑ | ๑๐,๓๘๖,๒๒๕ |  |
| กองช่าง                    | -                 | -    | -   | ๑                | -    | -   | -       | -   | -   | -   | -      | ๑   | -   | -   | -   | ๑   | -                                       | พท.                  | ๘      | -    | -          | -                  | ปจ.    | ๓๔,๖๕๐,๐๐๐ | ๓๖,๓๘๒,๕๐๐ | ๓๘,๒๐๑,๖๒๕ |  |
| กองการศึกษาฯ               | -                 | -    | -   | ๑                | -    | -   | ๑       | -   | -   | -   | -      | -   | -   | ๑   | -   | ๑   | -                                       | รวม                  | ๓๗     | ๓๗   | ๓๗         | ๓๗                 | ร้อยละ | ๒๘.๒๒      | ๒๗.๗๑      | ๒๗.๑๙      |  |
| รวม                        | ๑                 | ๑    | -   | ๕                | -    | -   | ๒       | ๓   | -   | -   | ๒      | ๑   | -   | ๑   | -   | ๑๓  | ๘                                       | หมายเหตุ             |        |      |            |                    |        |            |            |            |  |



(นายเชิดชัย นัยมิตร)  
 ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชก



(นายสมพงษ์ ชลวิริยะกุล)  
 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชก

พ. = พนักงานส่วนท้องถิ่น

ป. = ลูกจ้างประจำ

พก. = พนักงานจ้างตามภารกิจ

พท. = พนักงานจ้างทั่วไป

จ. = ค่าใช้จ่าย+ค่าจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง

ต. = ประโยชน์ตอบแทนอื่น

ปจ. = งบประมาณงบประมาณรายจ่ายประจำปี

| ส่วนราชการ<br>ของ อบต. | ตำแหน่งที่มีคนครอง | ตำแหน่งที่ว่างเดิม | ตำแหน่งที่ยุบเลิก | ตำแหน่งที่กำหนดใหม่ | รวมตำแหน่ง<br>ในแผน ๓ ปี | หมายเหตุ |
|------------------------|--------------------|--------------------|-------------------|---------------------|--------------------------|----------|
| นักบริหารงาน อบต.      | ๑                  | ๑                  |                   | -                   | ๒                        |          |
| สำนักงานปลัด           | ๒๐                 | ๒                  | -                 | -                   | ๒๒                       |          |
| กองคลัง                | ๓                  | ๓                  | -                 | -                   | ๖                        |          |
| กองช่าง                | ๓                  | -                  | -                 | -                   | ๓                        |          |
| การการศึกษาฯ           | ๒                  | ๒                  | -                 | -                   | ๔                        |          |
| รวม                    |                    |                    |                   |                     | ๓๗                       |          |

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
 สำนักงานปลัด

| ที่ | ส่วนราชการ                                                                                           | กรอบ<br>อัตรา<br>เดิม<br><br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ<br>จะต้องใช้ในระยะเวลา<br>๓ ปี ข้างหน้า |      |      | เพิ่ม / ลด |      |      | หมายเหตุ                               |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------|------|------|------------|------|------|----------------------------------------|
|     |                                                                                                      |                                   | ๒๕๖๔                                                            | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔       | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |                                        |
| ๑   | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)                                        | ๑                                 | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |                                        |
| ๒   | รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล<br>(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)                                      | ๑                                 | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -          | -    | -    | กรณีขยายระยะเวลา<br>สรรหาถึง ๓๑ ต.ค.๖๓ |
| ๓   | <b><u>สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u></b><br>หัวหน้าสำนักปลัด<br>(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑                                 | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -          | -    | -    | กรณีขยายระยะเวลา<br>สรรหาถึง ๓๑ ต.ค.๖๓ |
|     | <b><u>งานบริหารทั่วไป</u></b>                                                                        |                                   |                                                                 |      |      |            |      |      |                                        |
| ๔   | นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)                                                                           | ๑                                 | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |                                        |
| ๕   | นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)                                                                              | ๑                                 | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |                                        |
| ๖   | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)                                                       | ๑                                 | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -          | -    | -    | ร้องขอ กสธ.                            |
|     | <b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>                                                                   |                                   |                                                                 |      |      |            |      |      |                                        |
| ๗   | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (คุณวุฒิ)                                                                       | ๑                                 | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |                                        |
| ๘   | พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)                                                                             | ๓                                 | ๓                                                               | ๓    | ๓    | -          | -    | -    |                                        |
| ๙   | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)                                                                   | ๑                                 | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |                                        |
| ๑๐  | คนงานประจำรถขยะ (ทักษะ)                                                                              | ๒                                 | ๒                                                               | ๒    | ๒    | -          | -    | -    |                                        |
|     | <b><u>พนักงานจ้างทั่วไป</u></b>                                                                      |                                   |                                                                 |      |      |            |      |      |                                        |
| ๑๑  | คนงาน (ทั่วไป)                                                                                       | ๓                                 | ๓                                                               | ๓    | ๓    | -          | -    | -    |                                        |
| ๑๒  | คนงานประจำรถขยะ (ทั่วไป)                                                                             | ๔                                 | ๔                                                               | ๔    | ๔    | -          | -    | -    |                                        |
| ๑๓  | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทั่วไป)                                                              | ๑                                 | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |                                        |
|     | <b><u>งานนโยบายและแผน</u></b>                                                                        |                                   |                                                                 |      |      |            |      |      |                                        |
| ๑๔  | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)                                                                   | ๑                                 | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |                                        |
|     | <b><u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u></b>                                                                   |                                   |                                                                 |      |      |            |      |      |                                        |
| ๑๕  | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (คุณวุฒิ)                                                            | ๑                                 | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |                                        |
|     | <b><u>งานกฎหมายและคดี</u></b>                                                                        |                                   |                                                                 |      |      |            |      |      |                                        |
| ๑๖  | นิติกร (ปก./ชก.)                                                                                     | ๑                                 | ๑                                                               | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |                                        |
|     | รวม                                                                                                  | ๒๔                                | ๒๔                                                              | ๒๔   | ๒๔   | -          | -    | -    |                                        |

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
 กองคลัง

| ที่ | ส่วนราชการ                                           | กรอบ<br>อัตรา<br>ค่าจ้าง<br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา<br>๓ ปี ข้างหน้า |          |          | เพิ่ม / ลด |          |          | หมายเหตุ                               |
|-----|------------------------------------------------------|----------------------------------|-----------------------------------------------------------|----------|----------|------------|----------|----------|----------------------------------------|
|     |                                                      |                                  | ๒๕๖๔                                                      | ๒๕๖๕     | ๒๕๖๖     | ๒๕๖๔       | ๒๕๖๕     | ๒๕๖๖     |                                        |
|     | <b>กองคลัง</b>                                       |                                  |                                                           |          |          |            |          |          |                                        |
| ๑๗  | ผู้อำนวยการกองคลัง<br>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑                                | ๑                                                         | ๑        | ๑        | -          | -        | -        | กรณีขยายระยะเวลา<br>สรรหาถึง ๓๑ ต.ค.๖๓ |
|     | <b>ฝ่ายบัญชี</b>                                     |                                  |                                                           |          |          |            |          |          |                                        |
| ๑๘  | หัวหน้าฝ่ายบัญชี<br>(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)   | ๑                                | ๑                                                         | ๑        | ๑        | -          | -        | -        |                                        |
|     | <b>- งานการเงิน</b>                                  |                                  |                                                           |          |          |            |          |          |                                        |
|     | <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>                          |                                  |                                                           |          |          |            |          |          |                                        |
| ๑๙  | ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (คุณวุฒิ)              | ๑                                | ๑                                                         | ๑        | ๑        | -          | -        | -        | ว่างเดิม                               |
|     | <b>- งานบัญชี</b>                                    |                                  |                                                           |          |          |            |          |          |                                        |
|     | <b>- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</b>                    |                                  |                                                           |          |          |            |          |          |                                        |
| ๑๖  | ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)             | ๑                                | ๑                                                         | ๑        | ๑        | -          | -        | -        |                                        |
| ๑๗  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)            | ๑                                | ๑                                                         | ๑        | ๑        | -          | -        | -        |                                        |
|     | <b>- งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</b>                 |                                  |                                                           |          |          |            |          |          |                                        |
| ๑๘  | เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)                           | ๑                                | ๑                                                         | ๑        | ๑        | -          | -        | -        | ร้องขอ กสธ.                            |
|     | <b>รวม</b>                                           | <b>๖</b>                         | <b>๖</b>                                                  | <b>๖</b> | <b>๖</b> | <b>-</b>   | <b>-</b> | <b>-</b> |                                        |

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
 กองช่าง

| ที่ | ส่วนราชการ                                                       | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br><br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา<br>๓ ปี ข้างหน้า |      |      | เพิ่ม / ลด |      |      | หมายเหตุ |
|-----|------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------|------|------------|------|------|----------|
|     |                                                                  |                                    | ๒๕๖๔                                                      | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔       | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |          |
| ๑๙  | <b>กองช่าง</b><br>ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑                                  | ๑                                                         | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |          |
| ๒๐  | <b>งานก่อสร้าง</b><br>นายช่างโยธา (ปง./ชง.)                      | ๑                                  | ๑                                                         | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |          |
| ๒๑  | <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b><br>ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)      | ๑                                  | ๑                                                         | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |          |
|     | <b>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</b>                                   |                                    |                                                           |      |      |            |      |      |          |
|     | <b>งานประสานสาธารณูปโภค</b>                                      |                                    |                                                           |      |      |            |      |      |          |
|     | รวม                                                              | ๓                                  | ๓                                                         | ๓    | ๓    | -          | -    | -    |          |

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖  
 กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

| ที่ | ส่วนราชการ                                                                                                        | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br><br>เดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา<br>๓ ปี ข้างหน้า |      |      | เพิ่ม / ลด |      |      | หมายเหตุ                               |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------|------|------------|------|------|----------------------------------------|
|     |                                                                                                                   |                                    | ๒๕๖๔                                                      | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ | ๒๕๖๔       | ๒๕๖๕ | ๒๕๖๖ |                                        |
| ๒๒  | <b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b><br>ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม<br>(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑                                  | ๑                                                         | ๑    | ๑    | -          | -    | -    | กรณีขยายระยะเวลา<br>สรรหาถึง ๓๑ ต.ค.๖๓ |
| ๒๓  | <b>งานบริหารการศึกษา</b><br>นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)                                                             | ๑                                  | ๑                                                         | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |                                        |
| ๒๔  | ครู                                                                                                               | ๑                                  | ๑                                                         | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |                                        |
| ๒๕  | <b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b><br>ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)                                                                | ๑                                  | ๑                                                         | ๑    | ๑    | -          | -    | -    |                                        |
|     | รวม                                                                                                               | ๔                                  | ๔                                                         | ๔    | ๔    | -          | -    | -    |                                        |
|     | รวมทั้งสิ้น                                                                                                       | ๓๗                                 | ๓๗                                                        | ๓๗   | ๓๗   | -          | -    | -    |                                        |