



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเยา
อำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเมนชัยเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง จำเป็นต้องมีการวางแผนการใช้ทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับการดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่องตามภารกิจขององค์กรที่เพิ่มมากขึ้น ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดบุรีรัมย์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้และการพัฒนากำลังคนในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถคาดคะเนการกำหนดตำแหน่ง จัดอัตรากำลังระบบโครงสร้างที่เหมาะสม ดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องตลอดระยะเวลา ๓ ปี โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายในการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมค่าใช้จ่ายไม่ให้เกินร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี

บัดนี้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดบุรีรัมย์ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘- ๒๕๖๐) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๑/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๗ องค์การบริหารส่วนตำบลพะเมนชัย จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘- ๒๕๖๐)

องค์การบริหารส่วนตำบลพะเมนชัย

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒ วัตถุประสงค์.....	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๔
๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	๖
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง.....	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๑๕
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน.....	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๒๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๓๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น.....	๓๔

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อบจ.,เทศบาล , อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล หรือ อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตราค่าจ้าง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จ.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จ.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยสามารถวางแผนอัตราค่าจ้าง ในการบรรจุ แต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย มีการกำหนดตำแหน่งอัตราค่าจ้างของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของตำบลทะเลเมนชัย

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลทะเลเมนชัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยมีนโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง ดังนี้

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลพะเยามีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลพะเยาสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลพะเยาได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไร ความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคม ปัญหาถนน
- ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ปัญหาเกี่ยวกับไฟฟ้า ไฟฟ้าสาธารณะ
- น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

๒. ด้านสาธารณสุขและการอนามัย

- ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๓. ด้านสังคม – การศึกษา

- ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ปัญหาทางด้านการศึกษา ไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน
- กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ปัญหาน้ำเสียจากฟาร์มสัตว์และโรงสีข้าว หรือน้ำในคลองชลประทาน/คลองธรรมชาติมีน้ำเค็มเข้าถึงในบางฤดูกาล เป็นเหตุให้ไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการอุปโภค – บริโภค หรือใช้ในการประกอบอาชีพ
- คลองต้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

๕. ด้านภัยธรรมชาติ

- ภัยแล้ง การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค – บริโภค
- วาตภัย
- อัคคีภัย

๖. ด้านการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ
- ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- จัดหาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค - บริโภค

๒. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก
- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา
- ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- ดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ

๓. ความต้องการด้านสังคม - การศึกษา

- ตั้งจุดตรวจ จัดตั้งศูนย์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนน
- ตั้งศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร ให้ความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน ฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- สงเคราะห์คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาสในสังคม

๔. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
- ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขุดลอกคลองที่ตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

๕. ความต้องการด้านการป้องกันและบรรเทาภัยธรรมชาติ

- จัดหาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภค - บริโภค ให้เพียงพอ
- ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากเหตุวาตภัย อย่างทันทั่วทั้งที่
- ป้องกัน ให้ความช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากเหตุอัคคีภัย อย่างทันทั่วทั้งที่

๖. ความต้องการด้านการบริหารและจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่นๆ
- จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดตั้งเศรษฐกิจพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นๆ องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

วิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ (vision) เพื่อเป็นสภาพการณ์ในอุดมคติ ซึ่งเป็นจุดหมาย และปรารถนาคาดหวังที่จะให้เกิดขึ้นเพื่อบรรลุผลในอนาคตข้างหน้าองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีประชากรที่อาศัยอยู่แต่ละหมู่บ้านไม่เท่ากัน ซึ่งส่วนใหญ่แยกออกจากบ้านหนองม่วง หมู่ที่ ๔ ซึ่งเป็นบ้านดั้งเดิม ประชากรส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่อย่างสงบสุข ประกอบอาชีพเกษตรเป็นหลัก และปลูกผักสวนครัว เลี้ยงสัตว์ เป็นอาชีพเสริมรายได้ จึงได้กำหนดวิสัยทัศน์ ดังนี้

๔ ทะเม่นชัยเมื่อนำอยู่ เขตชุมชนธรรม ก้าวล้ำการศึกษา พัฒนาท้องถิ่น ๔

พันธกิจ (MISSION)

๑. การสร้างระบบบริหารการจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
๒. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น
๓. ปรับปรุงและพัฒนาาระบบการศึกษาตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
๔. การสร้างความเข้มแข็งด้านการพัฒนาอาชีพทุกด้านเพื่อให้เศรษฐกิจโดยรวมมีความมั่นคง
๕. การพัฒนาศักยภาพของประชาชนในชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้
๖. ปรับปรุงภูมิทัศน์ในบริเวณสาธารณะต่าง ๆ ในพื้นที่เพื่อให้เกิดความสวยงาม
๗. ปรับและส่งเสริมด้านสาธารณสุขมูลฐานของประชาชนให้อย่างทั่วถึง

๘. จัดระบบป้องกันด้านรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตะเมนชัย

จุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนา

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการแสดงถึงความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและตรงตามนโยบายของรัฐบาลในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทำให้ระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการด้านต่าง ๆ เพียงพอต่อผู้บริโภค ประชาชนมีความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตประจำวัน

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง รวมทั้งปลูกฝังให้มีคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงาม

ส่งเสริมประกอบอาชีพทำให้ประชาชนมีการกินดี อยู่ดี บรรลู่วัตถุประสงค์

๔. เพื่อพัฒนาศักยภาพของประชาชนในชุมชนให้เข้มแข็ง

๕. ปรับปรุงภูมิทัศน์ ทำให้เกิดความร่มรื่นสวยงาม และมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยรวมถึงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๖. ส่งเสริมให้ประชาชนในพื้นที่มีสุขภาพที่ดีและแข็งแรง

๗. มีระบบการรักษาความสงบปลอดภัยและรักษาสมบัติของประชาชนโดยทั่วกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลตะเมนชัย ได้วิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาโอกาสการพัฒนาในอนาคต โดยการวิเคราะห์ใช้หลัก SWOT ดังนี้

(๑) จุดแข็ง (S : Strength)

- ประชาชนมีคุณภาพ และมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน และคุณภาพชีวิต
- มีโรงเรียนประถมศึกษา ๔ แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา ๑ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง สามารถรองรับการเรียนของเด็กนักเรียนได้อย่างเพียงพอ
- ผู้นำชุมชนสมานสามัคคีไม่มีปัญหาในด้านการร่วมมือกันในการปกครองและบริหาร

การพัฒนา

- มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีศักยภาพเพียงพอที่จะรองรับการบริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการอื่นในพื้นที่
- มีพื้นที่สาธารณะที่สามารถดำเนินการจัดทำสวนสาธารณะและนันทนาการได้
- มีกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต โรงเย็บจักรอุตสาหกรรม ร้านค้าชุมชน ที่เอื้อประโยชน์ให้กับคนในชุมชน

(๒) จุดอ่อน (W : Weakness)

- เป็นชุมชนดั้งเดิมมีบ้านเรือนของประชาชนปลูกสร้างอยู่อย่างหนาแน่น
- ขาดระบบการวางผังที่ได้มาตรฐาน
- เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมไม่ศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น
- เด็กและเยาวชนบางส่วนมีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการเสพติด
- ปัญหาหนี้สิน และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ประชาชนยังขาดความเอาใจใส่ดูแลสุขภาพของตน

- ชุมชนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ทั่วถึง
- ประชาชนยังมีค่านิยมที่ใช้สารเคมีในการเพิ่มผลผลิตการเกษตร
- การปศุสัตว์ของประชาชนขาดการจัดระบบการจัดการที่ดี

(๓) โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดบุรีรัมย์สามารถสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลทะเมนชัย ที่มีแผนงาน โครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด
- มีเส้นทางคมนาคมสายหลักเชื่อมไปสู่จังหวัดต่างๆ จำนวน ๑ สาย สามารถรองรับการขยายตัวของการลงทุนทางเศรษฐกิจ
- องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถพัฒนาการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้นได้เกินกว่าประมาณการปีงบประมาณที่ผ่านมา
- องค์การบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสมในการลงทุนด้านการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร
- องค์การบริหารส่วนตำบลเหมาะสำหรับเป็นศูนย์กลางแลกเปลี่ยนสินค้าประเภทต่างๆ

(๔) ข้อจำกัด (T : Threat)

- ประชาชนมีความแตกต่างในด้านฐานะทางเศรษฐกิจ
- ประชาชนมีพื้นฐานความรู้และพื้นฐานทางสังคมแตกต่างกัน
- ประชาชนขาดแหล่งเงินทุนที่ใช้ในการลงทุนในอัตราดอกเบี้ยต่ำ
- ประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ

ทั้งนี้ เมื่อวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๓๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๒) จัดให้มีน้ำเพื่อการบริโภค อุปโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ๓) จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- ๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๕.๒ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- ๒) การคุ้มครอง ดูแล รักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- ๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- ๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- ๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- ๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๕.๓ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ๓) จัดให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- ๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- ๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- ๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- ๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ๒) จัดให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- ๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- ๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- ๖) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- ๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- ๘) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- ๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖ ด้านการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- ๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- ๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- ๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- ๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมรมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- ๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- ๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัยได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๑) ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒) ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๔) ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖) ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๗) ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๑) การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- ๒) การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓) การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔) ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

หมายเหตุ มาตรา ๖๗ และ ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม
มาตรา ๑๖, ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลหมื่นชัยได้กำหนดมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลัง ดังนี้
มาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังปกติ เน้นการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

แนวคิด

ส่วนราชการมีอัตรากำลังเพียงพอต่อการปฏิบัติราชการและการบริการประชาชน รวมทั้งเป็นการส่งเสริมให้ส่วนราชการใช้กำลังคนที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า อันจะส่งผลให้ขนาดกำลังคนขององค์กรและค่าใช้จ่ายด้านบุคคลมีความเหมาะสมกับบทบาทภารกิจ

มาตรการบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์ เน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและพัฒนากำลังคนอย่างเป็นระบบแบบองค์รวม

หลักการ

การบริหารกำลังคนขององค์กร (ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ) สอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติการกิจในปัจจุบัน และเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคต มีความยืดหยุ่นและช่วยให้ส่วนราชการใช้กำลังคนอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าหมาย

ส่วนราชการมีกำลังคนที่มีขีดความสามารถเหมาะสมสำหรับการขับเคลื่อนภารกิจในปัจจุบันและอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแรงจูงใจและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

ขอบเขต

ครอบคลุมกำลังคนในองค์กร ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างที่ใช้งบประมาณ (งบบุคลากร) จากงบประมาณรายจ่ายขององค์กร

ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนากำลังคนขององค์กร

๑. การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เป้าประสงค์

๑.๑ ส่วนราชการสามารถจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการ

๑.๒ ส่วนราชการมีแนวทางในการติดตามตรวจสอบและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้กำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒. การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

เป้าประสงค์

๒.๑ กำลังคนในองค์กรได้รับการพัฒนาให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง

๒.๒ ส่วนราชการมีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงในภาครัฐ

๒.๓ ส่วนราชการมีความพร้อมรับการสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุ เพื่อสร้างความต่อเนื่อง

๒.๔ ผู้บริหารและบุคลากรของส่วนราชการมีสมรรถนะในการเป็นหุ้นส่วนเชิงกลยุทธ์

๓. การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ
เป้าประสงค์

๓.๑ ส่วนราชการสามารถดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในระบบราชการ

๓.๒ กำลังคนภาครัฐมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการสร้างและพัฒนาผลงาน

๑. การวางแผนบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๑) การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจของส่วนราชการ (WORKFORCE PLANNING)

๒) วางแผนและบริหารกำลังคนกลุ่มที่มีความสำคัญต่อยุทธศาสตร์การบริหารราชการ (STRATEGIC WORKFORCE)

๓) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารกำลังคนภาครัฐ (WORKFORCE PRODUCTIVITY)

๔) ติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลการใช้กำลังคนในองค์กร (WORKFORCE AUDIT)

๕) พัฒนาระบบข้อมูลกำลังคนให้สมบูรณ์

๒. การพัฒนากำลังคนและสร้างความพร้อมเชิงกลยุทธ์

๑) พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง (STRATEGIC COMPETENCIES)

๒) เตรียมกำลังคนเพื่อรองรับการสูญเสียจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุ และความหลากหลาย (INTERGENERATION AND DIVERSITY MANAGEMENT)

๓) การพัฒนากำลังคนคุณภาพเพื่อให้เพียงพอสำหรับการเปลี่ยนแปลง (TALENT MANAGEMENT)

๔) การพัฒนาทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (CAREER PLANNING & DEVELOPMENT)

๕) พัฒนาความเป็นมืออาชีพในการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR PROFESSIONALISM)

๓. การดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพในภาครัฐ

๑) การปรับปรุงระบบการสรรหาและคัดเลือก (RECRUITMENT, SELECTION & ACQUISITION)

๒) การปรับปรุงค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (TOTAL REMUNERATION & BENEFITS)

๓) การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์ภาคองค์กร (QUALITY OF WORK LIFE)

๔) การสร้างแรงจูงใจและพัฒนากระบวนการบริหารผลงาน

จากมาตรการบริหารจัดการอัตรากำลังดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลหมื่นชัย จึงได้มีการพิจารณาปรับโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์กรใหม่ โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑) สำนักงานปลัด

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕) ส่วนสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นจำนวนทั้งสิ้น ๒๐ อัตรา ลูกจ้างประจำจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน ๔ อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน ๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๓ อัตรา เนื่องจากบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และเป็นการลดภาระค่าใช้จ่าย องค์การบริหารส่วนตำบลตะเมนชัยได้พิจารณาปรับลดจำนวนบุคลากร ในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน ๓ อัตรา ได้แก่ พนักงานส่วนท้องถิ่น ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่งคนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

ตารางเปรียบเทียบจำนวนงบประมาณและบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ใกล้เคียง

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘	พนักงานส่วนตำบล (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	โคกสะอาด	๗	๓๒,๐๐๐,๐๐๐	๓๒	๑๒	
๒	ผไทเรินทร์	๗	๓๔,๓๓๗,๗๖๒	๓๘	๑๗	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค	
๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน	
๕. ส่วนสวัสดิการสังคม	๕. ส่วนสวัสดิการสังคม ๕.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๕.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๕.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๗ ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลหมื่นชัย มีพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๖ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๓ อัตรา และมีตำแหน่งว่าง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)	๘	๓๐,๑๐๐	ว่าง
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.)	๖	๒๒,๐๔๐	
<u>สำนักงานปลัด (๐๑)</u>				
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๒๒,๐๔๐	
๔	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	๑๘,๗๙๐	
๕	นิติกร	๔	๑๕,๔๔๐	
๖	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕	-	
๗	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕	๑๕,๒๙๐	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>				
๘	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	๑๐,๕๔๐	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๙	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๕,๐๐๐	ว่าง
๑๐	ผู้ช่วยบุคลากร	-	๑๕,๐๐๐	
๑๑	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๙,๔๐๐	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๑๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๙,๐๐๐	
๑๓	ภารโรง	-	๙,๐๐๐	
๑๔	คนงานทั่วไป	-	-	
<u>กองคลัง (๐๔)</u>				
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๗	๒๖,๐๔๐	
๑๖	นักวิชาการคลัง	๕	๑๘,๙๕๐	
๑๗	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๕	๑๗,๒๐๐	
๑๘	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑-๓/๔	-	ว่าง
๑๙	เจ้าหน้าที่พัสดุ	๑-๓/๔	-	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>				
๒๐	คนงานทั่วไป	-	๙,๐๐๐	ว่าง
<u>กองช่าง (๐๕)</u>				
๒๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๒๔,๐๑๐	
๒๒	นายช่างโยธา	๔	๑๔,๘๕๐	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>				
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓,๐๘๐	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๐,๘๔๐	

ที่	ตำแหน่ง	ระดับ	อัตราเงินเดือน	หมายเหตุ
	ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)			
๒๕	หัวหน้าส่วนการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๖	-	ว่าง
๒๖	นักวิชาการศึกษา	๕	๑๕,๒๙๐	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดอัมพวันหนองม่วง			
๒๗	ครู	คศ.๑	-	ไม่คิดภาระค่าใช้จ่าย
๒๘	ครู	คศ.๑	-	ไม่คิดภาระค่าใช้จ่าย
๒๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	ไม่คิดภาระค่าใช้จ่าย
	พนักงานจ้างตามภารกิจ			
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ไม่คิดภาระค่าใช้จ่าย
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ไม่คิดภาระค่าใช้จ่าย
	ส่วนสวัสดิการสังคม (๑๑)			
๓๒	หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๖	๑๙,๕๘๐	
๓๓	นักพัฒนาชุมชน	๕	๑๘,๙๕๐	
รวม			๓๗๙,๔๓๐	

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน ทราบว่าในอนาคตระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจำเป็นต้องมีบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด มีรายละเอียดการวิเคราะห์ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและได้ทำการปรับเกลี่ยงานให้เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่เพื่อกำหนดตำแหน่ง โดยได้ยุบเลิกตำแหน่งที่ยังไม่มีความจำเป็นในขณะนี้ จำนวน ๓ ตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๘)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ๖)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยบุคลากร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓-๕/๖ว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าหน้าที่พัสดุ ๑-๓/๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ๗)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
หัวหน้าส่วนการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารการศึกษา ๖)								
นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ส่วนสวัสดิการสังคม (๑๑)								
หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖)								
นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๐	๓๑	๓๑	๓๑	-	-	-	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

๑) สำนักงานปลัด

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
๑	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๘	๑	๔๑,๓๐๐	๔๑,๓๐๐	๑๔,๒๘๐	๑๔,๖๔๐	๑๕,๑๒๐
๒	นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ๖	๑	๒๕,๕๔๐	๓๐๖,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐
	สำนักงานปลัด (๐๑)						
๓.	นักบริหารงานทั่วไป ๖	๑	๒๕,๕๔๐	๓๐๖,๔๘๐	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐
๔.	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๓-๕/๖ว	๑	๑๘,๗๙๐	๒๒๕,๔๘๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๕	นิติกร ๓-๕/๖ว	๑	๑๕,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๒-๔/๕	๑	๑๕,๒๙๐	๑๘๓,๔๘๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
	ลูกจ้างประจำ						
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	๑	๑๒,๐๔๐	๑๔๔,๔๘๐	๒,๙๔๐	๐	๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๙	ผู้ช่วยบุคลากร	๑	๑๕,๐๐๐	๑๘๐,๐๐๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐
๑๒	ภารโรง	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๒) กองคลัง

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
	กองคลัง (๐๔)						
๑	นักบริหารงานการคลัง ๗	๑	๒๘,๔๗๐	๓๔๑,๖๔๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๒	นักวิชาการคลัง ๓-๕/๖ว	๑	๑๘,๙๕๐	๒๒๗,๔๐๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐
๓	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓-๕/๖ว	๑	๑๗,๒๐๐	๒๐๖,๔๐๐	๘,๒๘๐	๘,๔๐๐	๘,๕๒๐
๔	เจ้าหน้าที่พัสดุ ๑-๓/๔	๑	๑๓,๘๑๕	๑๖๕,๗๘๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐
	พนักงานจ้างทั่วไป						
๕	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๐

๓) กองช่าง

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
	กองช่าง (๐๕)						
๑	นักบริหารงานช่าง ๗	๑	๒๗,๕๑๐	๓๓๐,๑๒๐	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐
๒	นายช่างโยธา ๒-๔/๕	๑	๑๔,๘๕๐	๑๗๘,๒๐๐	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๓,๐๘๐	๑๕๖,๙๖๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๐,๘๔๐	๑๓๐,๐๘๐	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐

๔) ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
	ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)						
๑	นักบริหารการศึกษา ๖	๑	๒๖,๗๓๕	๓๒๐,๘๒๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐
๒	นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว	๑	๑๕,๒๙๐	๑๘๓,๔๘๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐
๓	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	-	-	-	-	-
๔	ครู	๑	-	-	-	-	-
๕	ครู	๑	-	-	-	-	-
๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
	พนักงานจ้างตามภารกิจ						
๗	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-
๘	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-	-	-	-	-

๕) ส่วนสวัสดิการสังคม

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	รวม	ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี		
					๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐
	ส่วนสวัสดิการสังคม (๑๑)						
๑	นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ๖	๑	๑๓,๐๘๐	๒๗๖,๙๖๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐
๒	นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว	๑	๑๘,๙๕๐	๒๒๗,๔๐๐	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐

๖) ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐
๑	๑๙,๔๒๔,๐๔๘ บาท	๒๐,๓๙๕,๒๕๐ บาท	๒๑,๔๑๕,๐๑๒ บาท

หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕%

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

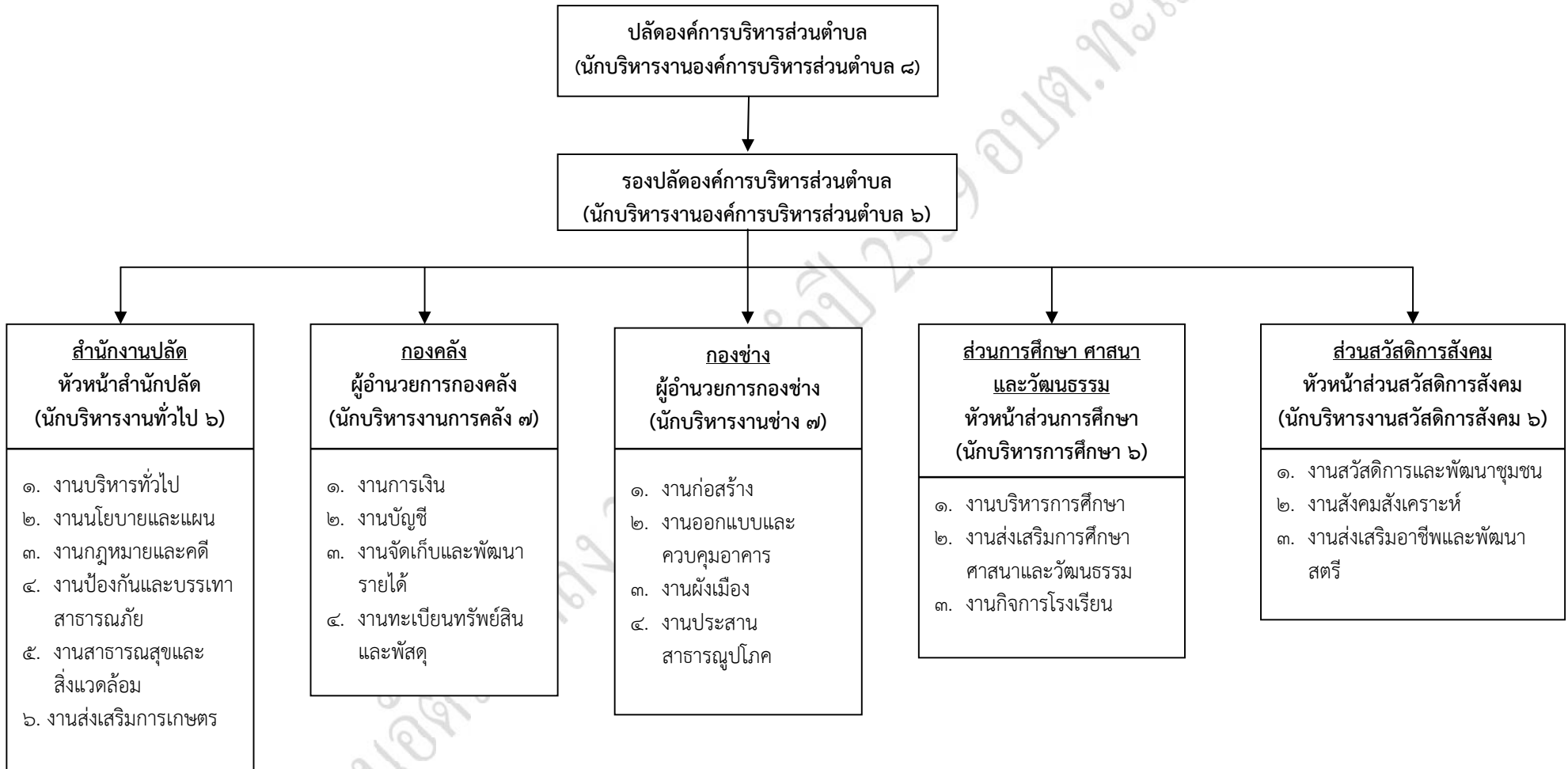
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล)	๘	๑	๑	๔๙๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๒๘๐	๑๔,๖๔๐	๑๕,๑๒๐	๕๐๙,๘๘๐	๕๒๔,๕๒๐	๕๓๙,๖๔๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล)	๖	๑	๑	๓๐๖,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๓๑๗,๐๔๐	๓๒๗,๘๔๐	๓๓๘,๗๖๐	
	สำนักงานปลัด (๐๑)																	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๑	๑	๓๐๖,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๕๖๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๓๑๗,๐๔๐	๓๒๗,๘๔๐	๓๓๘,๗๖๐	
๔	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	๑	๑	๒๒๕,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๘,๒๘๐	
๕	นิติกร	๔	๑	๑	๑๘๕,๒๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๑๙๒,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	๒๐๗,๒๔๐	
๖	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕	๑	๑	๑๘๓,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๙๑,๐๔๐	๑๙๘,๖๐๐	๒๐๖,๔๐๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	-	๑	๑	๑๔๔,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๙๔๐	๐	๐	๑๔๗,๔๒๐	๑๔๗,๔๒๐	๑๔๗,๔๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๘	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๙	ผู้ช่วยบุคลากร	-	๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	๒๐๒,๕๖๐	
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๐๔)																	
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๗	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	
๑๔	นักวิชาการคลัง	๕	๑	๑	๒๒๗,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๓๕,๙๒๐	๒๔๔,๘๐๐	๒๕๓,๖๘๐	
๑๕	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๕	๑	๑	๒๐๖,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๔๐๐	๘,๕๒๐	๒๑๔,๖๘๐	๒๒๓,๐๘๐	๒๓๑,๖๐๐	
๑๖	เจ้าหน้าที่พัสดุ	๑-๓/๔	๑	-	๑๖๕,๗๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๑๗๑,๔๒๐	๑๗๗,๐๖๐	๑๘๒,๗๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองช่าง (๐๕)																	
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๑	๑	๓๓๐,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๓๔๑,๖๔๐	๓๔๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	
๑๙	นายช่างโยธา	๔	๑	๑	๑๗๘,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๘๕,๒๘๐	๑๘๖,๓๖๐	๑๙๙,๘๐๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๑๖๓,๓๒๐	๑๖๙,๙๖๐	๑๗๖,๗๖๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๐,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๕๒๐	๕,๖๔๐	๑๓๕,๓๖๐	๑๔๐,๘๘๐	๑๔๖,๕๒๐	
	ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)																	
๒๒	หัวหน้าส่วนการศึกษา(นักบริหารการศึกษา)	๖	๑	-	๓๒๐,๘๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐	๓๓๑,๕๖๐	๓๔๒,๓๐๐	๓๕๓,๐๔๐	
๒๓	นักวิชาการศึกษา	๕	๑	๑	๑๘๓,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๑๙๑,๐๔๐	๑๙๘,๖๐๐	๒๐๖,๔๐๐	
	ศูนย์พัฒนเด็กเล็กวัดอัมพวันหนองม่วง																	
๒๔	หัวหน้าศูนย์พัฒนเด็กเล็ก	-	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๒๕	ครู	-	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
๒๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	งบบุคลากร
	ส่วนสวัสดิการสังคม (๑๑)																	
๒๘	หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๖	๑	๑	๒๗๖,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๘๖,๓๒๐	๒๙๖,๒๘๐	๓๐๖,๔๘๐	
๒๙	นักพัฒนาชุมชน	๕	๑	๑	๒๒๗,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	๒๓๕,๙๒๐	๒๔๔,๘๐๐	๒๕๓,๖๘๐	
(๔)	รวม		๓๐	๒๘	๕,๓๘๙,๓๒๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	๑๘๐,๒๔๐	๑๘๒,๑๐๐	๑๘๕,๘๒๐	๕,๕๖๙,๕๖๐	๕,๗๕๑,๖๖๐	๕,๙๓๗,๔๘๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๑,๑๑๓,๙๑๒	๑,๑๕๐,๓๓๒	๑,๑๘๗,๔๙๖	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๖,๖๘๓,๗๗๒	๖,๙๐๑,๙๙๒	๗,๑๒๔,๙๗๖	
(๗)	คิดร้อยละ ๔๐ ของประมาณรายจ่ายประจำปี														๓๔,๔๐	๓๓.๘๔	๓๓.๒๗	

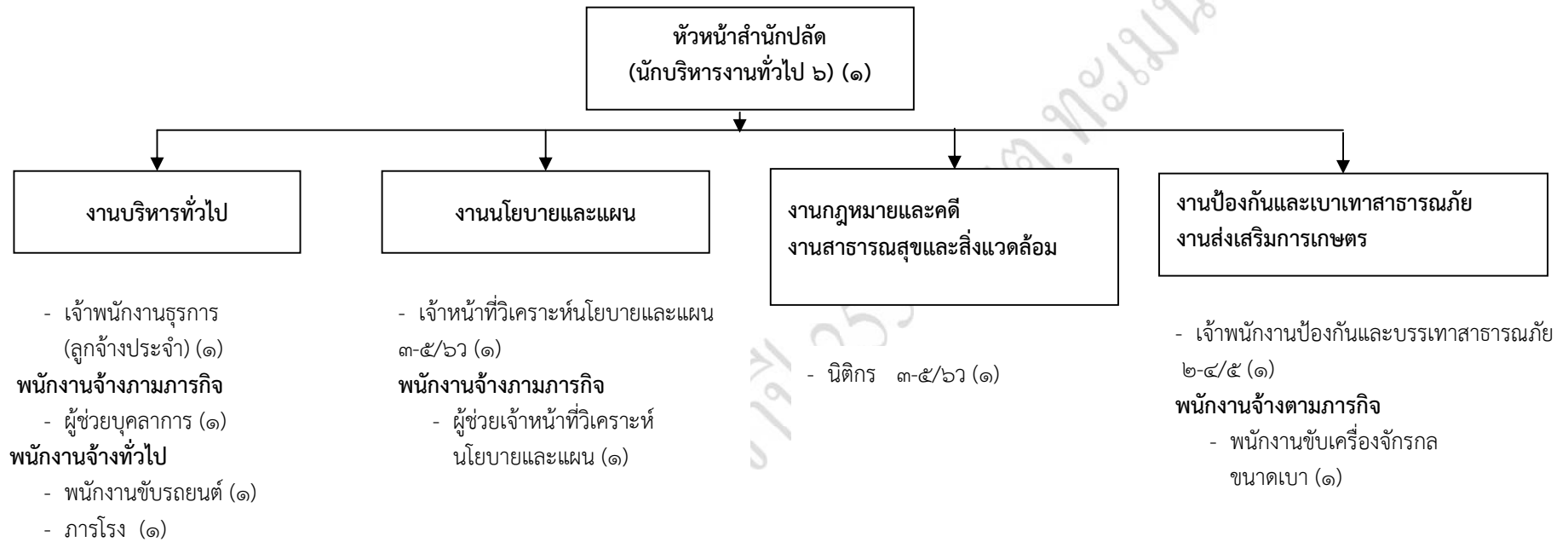
หมายเหตุ : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ เป็นเงิน
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ เป็นเงิน
: งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ เป็นเงิน

๑๙,๔๒๔,๐๔๘ บาท ตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ๒๕๕๘
๒๐,๓๙๕,๒๕๐ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๘ (๑๙,๔๒๔,๐๔๘ × ๕% + ๑๙,๔๒๔,๐๔๘ = ๒๐,๓๙๕,๒๕๐)
๒๑,๔๑๕,๐๑๒ บาท ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๕๙ (๒๐,๓๙๕,๒๕๐ × ๕% + ๒๐,๓๙๕,๒๕๐ = ๒๑,๔๑๕,๐๑๒)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

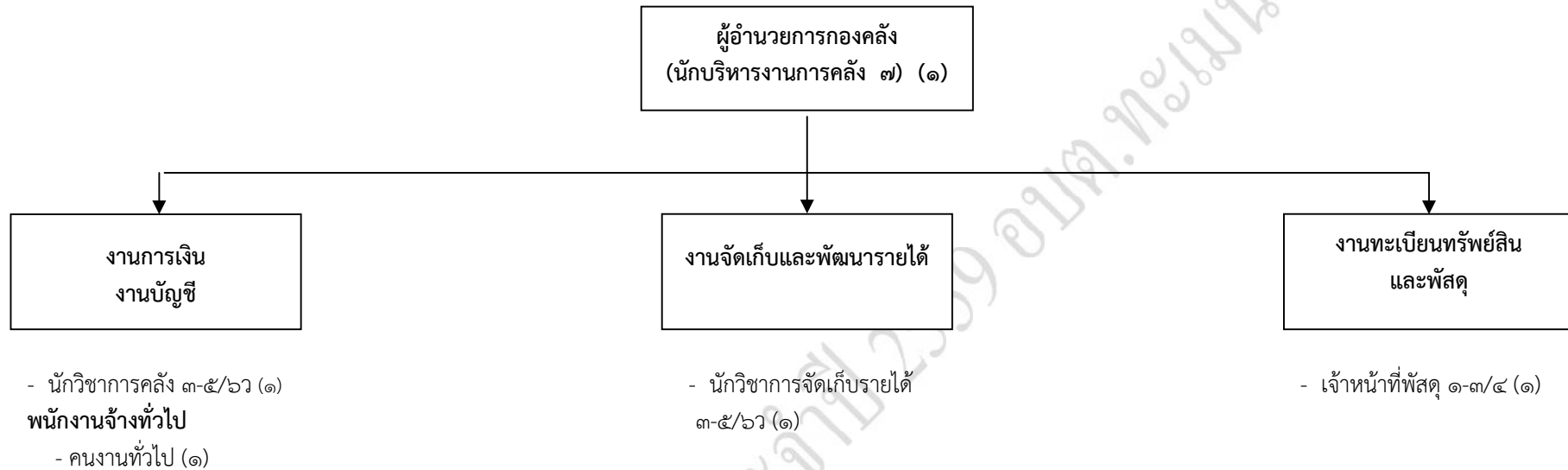


โครงสร้างของสำนักงานปลัด



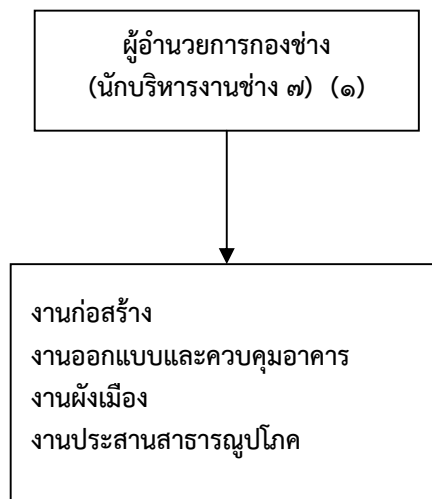
ระดับ	๘	๗	๖	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้าง		
									ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	๑	๓	๒

โครงสร้างของกองคลัง



ระดับ	๘	๗	๖	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้าง		
									ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	๒	-	๑	-	-	๑

โครงสร้างของกองช่าง



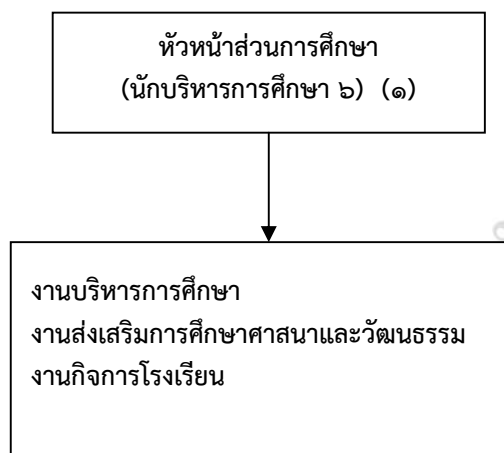
- นายช่างโยธา ๒-๔/๕ (๑)

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)

ระดับ	๘	๗	๖	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้าง		
									ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-	๒	-

โครงสร้างของส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



- นักวิชาการศึกษา ๓-๕/๖ว (๑)
- หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (๑)
- ครู (๒)
- ครูผู้ดูแลเด็ก (๑)

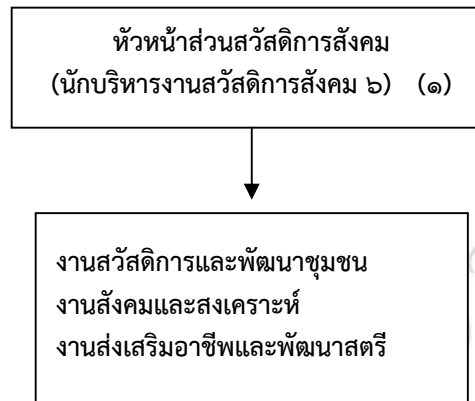
พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก (๒)

ระดับ	๘	๗	๖	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้าง		
									ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-

ตำแหน่ง	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ครู	ครูผู้ดูแลเด็ก
จำนวน	๑	๒	๑

โครงสร้างของส่วนสวัสดิการสังคม



- นักพัฒนาชุมชน ๓-๕/๖ว (๑)

ระดับ	๘	๗	๖	๕	๔	๓	๒	๑	ลูกจ้าง		
									ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเมนชัย

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	นางสาวขดากา สุดสายเนตร	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานอำนวยการส่วนตำบล)	๘	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานอำนวยการส่วนตำบล)	๘	๓๖๑,๒๐๐ (๓๐,๑๐๐×๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐×๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐×๑๒)	๔๙๕,๖๐๐
๒	นางสุนิรัตน์ ใจดี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานอำนวยการส่วนตำบล)	๖	๐๐-๐๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานอำนวยการส่วนตำบล)	๖	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๓๐๖,๔๘๐

สำนักงานปลัด (๐๑)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓	นางสาวศุภรสมิ์ พัฒนธณภษศิริ	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๐๑-๐๑๐๒-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	๖	๒๖๔,๔๘๐ (๒๒,๐๔๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	ยุบเลิก
๔	นางสาวจิรวรรณ บรรดิษรัมย์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	๐๑-๐๒๐๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔	๒๒๕,๔๘๐ (๑๘,๗๙๐×๑๒)	-	-	
๕	นางสาวนันธิยา สะเทิงรัมย์	นิติศาสตรบัณฑิต	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๔	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	นิติกร	๔	๑๘๕,๒๘๐ (๑๕,๔๔๐×๑๒)	-	-	
๖	-	-	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	๒-๔/๕	-	-	-	-	-	-	
๗	นายประภาส พลเยี่ยม	ศาสตรบัณฑิต	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕	๐๑-๐๒๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๕	๑๘๓,๔๘๐ (๑๕,๒๙๐×๑๒)	-	-	
๘	ลูกจ้างประจำ นางจุฑามาศ คำน้อย	ครุศาสตรบัณฑิต	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๖,๔๘๐ (๑๐,๕๔๐×๑๒)	-	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐×๑๒)	๑๔๔,๔๘๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางนงนภัส ทราบรัมย์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐×๑๒)	-	-	
๑๐	นางสาวทัศนีย์ อุบัติ	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยบุคลากร	-	-	ผู้ช่วยบุคลากร	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐×๑๒)	-	-	
๑๑	นายรัชกฤต แสนรัมย์	อนุปริญญา	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเล็ก	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป นายศิริวัฒน์ โกศลย์วัฒน์	ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	
๑๓	นายจรินทร์ หอมหวาน	มัธยมต้น	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	
๑๔	-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	-	-	-	-	-	

กองคลัง (๐๔)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๕	นางสาวอุรารักษ์ เขียวจรัสวงศ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๗	๐๔-๐๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	๗	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๓๔๑,๖๔๐
๑๖	นางโณมยง ปัดตาละคะ	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๔-๐๓๐๔-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	๕	๐๔-๐๓๐๔-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	๕	๒๒๗,๔๐๐ (๑๘,๙๕๐×๑๒)	-	-	ยุบเลิก
๑๗	นางสาวพรหมพร แก่นจันทร์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๔-๐๓๑๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๕	๐๔-๐๓๑๐-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๕	๒๐๖,๔๐๐ (๑๗,๒๐๐×๑๒)	-	-	
๑๘	-	-	๐๔-๐๓๐๕-๐๐๑	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๑-๓/๔	-	-	-	-	-	-	
๑๙	ว่าง	-	๐๔-๐๓๑๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	๑-๓/๔	๐๔-๐๓๑๒-๐๐๑	เจ้าหน้าที่พัสดุ	๑-๓/๔	๑๖๕,๗๘๐ (๑๓,๘๑๕×๑๒)	-	-	
๒๐	พนักงานจ้างทั่วไป นางสาวจิรัฐติกานต์ เตียงงา	ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐×๑๒)	-	-	

กองช่าง (๐๕)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๑	นายเจษฎา เหล็กดี	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๐๕-๐๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	๗	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐×๑๒)	-	๓๓๐,๑๒๐
๒๒	นายเอกลักษณ์ ปลงรัมย์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๔	๐๕-๐๕๐๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	๔	๑๗๘,๒๐๐ (๑๔,๘๕๐×๑๒)	-	-	
๒๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายมนตรี สำราญรัมย์	วิทยาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๖,๙๖๐ (๑๓,๐๘๐×๑๒)	-	-	
๒๔	นางสาวสุวรรณี ด้วงไผ่	อนุปริญญา	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๐,๐๘๐ (๑๐,๘๔๐×๑๒)	-	-	

ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
ยุบส่วนราชการ												

ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๕	ว่าง	-	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	หัวหน้าส่วนการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๖	๐๘-๐๑๐๘-๐๐๑	หัวหน้าส่วนการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	๖	๒๗๘,๘๒๐ (๒๓,๒๓๕×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓๕๐๐×๑๒)	-	
๒๖	นางอิสระภักดิ์ เสนานอก	ครุศาสตรบัณฑิต	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๕	๐๘-๐๘๐๕-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	๕	๑๘๓,๔๘๐ (๑๕,๒๙๐×๑๒)	-	-	
๒๗	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดมณีวันทองม่วง ว่าง	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	หัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	อุดหนุน
๒๘	นายวุฒิกรณ์ ทองสุทธิ	ครุศาสตรบัณฑิต	๓๑-๒-๐๒๕๓	ครู	คศ. ๑	๓๑-๒-๐๒๕๓	ครู	คศ. ๑	-	-	-	อุดหนุน
๒๙	นายประเทือง โขรัมย์	ครุศาสตรบัณฑิต	๓๑-๒-๐๕๕๒	ครู	คศ. ๑	๓๑-๒-๐๕๕๒	ครู	คศ. ๑	-	-	-	อุดหนุน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๓๓	นางสาวพิมพ์นารา พิมพ์พานรัฐ	ศิลปศาสตร บัณฑิต	๑๑-๐๑๐๖-๐๐๑	หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๖	๑๑-๐๑๐๖-๐๐๑	หัวหน้าส่วนสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม)	๖	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๘๐×๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐×๑๒)	-	๒๗๖,๙๖๐
๓๔	นายอุดมศักดิ์ รัตนเมธาโกศล	วิศวกรรมศาสตร บัณฑิต	๑๑-๐๗๐๔-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	๕	๑๑-๐๗๐๔-๐๐๒	นักพัฒนาชุมชน	๕	๒๒๗,๔๐๐ (๑๘,๙๕๐×๑๒)	-	-	

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
ยุบส่วนราชการ												

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัย จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความรอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของราชการและให้บริการประชาชนอย่างเสมอภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยจะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบลโดยการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่นต่อไป

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวัง รักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยจะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลทะเลเม่นชัยจะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ