(ร่าง)

**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. 2558 - 2560)**

**(แก้ไขปรับปรุง ฉบับที่ 3)**



**ของ**

**องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว**

**อำเภอละงู จังหวัดสตูล**

สารบัญ

เรื่อง หน้า

1. หลักการและเหตุผล 1

2. วัตถุประสงค์ 2

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 3

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว 4

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ 9

7. สรุปปัญหาและแนวทางในทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 10

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 10

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 13

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 17

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 18

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 22

13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง 23

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

**1. หลักการและเหตุผล**

* 1. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง

มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพ ของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล , อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

* 1. คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ

ประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

 1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2558-2560 ขึ้น เพื่อใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบรรลุ และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

-2-

1. วัตถุประสงค์

 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีวัตถุประสงค์ที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

 2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่

เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

* 1. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง

โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

* 1. เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนด

ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

* 1. เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวให้เหมาะสม

* 1. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง

ข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

* 1. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการ

บริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

1. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มี

ขอบเขตการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

-3-

 3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และชแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.

2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

 3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ

ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลเขาขาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

 3.3 กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับ

ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของ

กลุ่มงานต่าง ๆ

 3.4 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อย

ละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

 3.5 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

1. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน
2. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
3. การคมนาคมไม่สะดวก เนื่องจากในช่วงหน้าฝนถนนภายในหมู่บ้านซึ่งส่วนใหญ่ เป็น

หลุมเป็นบ่อมีสภาพชำรุดทำให้ประชาชนที่สัญจรไปมาไม่มีความสะดวกและปลอดภัยและในพื้นที่การเกษตรยังมีบางส่วนที่ถนนยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ทำการขนย้ายผลผลิตทางการเกษตรทำได้เพียงบางส่วน ประชาชนยังต้องการให้ซ่อมแซมถนน ปรับปรุงถนนเพื่อให้มีความสะดวกในการสัญจรและการขนย้ายผลผลิตทางการเกษตร

1. ไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านมีไม่เพียงพอเนื่องจากการติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามถนน

หนทางยังไม่ทั่วถึงอีกทั้งยังมีสภาพชำรุดหมดอายุการใช้งาน ทำให้แสงสว่างไม่มีและบางครัวเรือนไม่มีไฟฟ้าใช้ประชาชนต้องการให้ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะที่มีสภาพชำรุด ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะและขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

1. น้ำท่วมบ้านเรือนและพื้นที่การเกษตรเนื่องจากในหมู่บ้านยังไม่มีการสร้างระบบ

ระบายน้ำคู่ไปกับถนน และก่อสร้างพนังกั้นน้ำในหมู่บ้านที่อยู่ริมฝั่งแม่น้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วมบ้านเรือนและพื้นที่การเกษตรประชาชนต้องการให้ก่อสร้างรางระบายน้ำคู่ไปกับถนน และก่อสร้างพนังกั้นน้ำในหมู่บ้านที่อยู่ริมฝั่งแม่น้ำเพื่อป้องกันน้ำท่วมบ้านเรือนและพื้นที่การเกษตร

-4-

1. ปัญหาด้านสังคม
2. การแพร่ระบาดของยาเสพติดในกลุ่มเยาวชนและประชาชน โดยเฉพาะยาบ้า ซึ่งได้

พยายามรณรงค์ป้องกันและปราบปรามอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังมีการแพร่ระบาดอยู่ ประชาชนต้องการให้อบรมความรู้เกี่ยวกับยาเสพติดแก่เยาวชนและประชาชน ให้การสงเคราะห์ผู้ติดยาเสพติดและครอบครัว สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้กับกลุ่มเยาวชนในหมู่บ้านและจัดการแข่งขันกีฬาหมู่บ้านและกีฬาตำบลต้านยาเสพติด เพื่อเป็นการป้องกันและแก้ไขการแพร่ระบาดของยาเสพติด

1. ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เนื่องจากมีการลักเล็กขโมยน้อยในหมู่บ้าน

และประชาชนที่สัญจรไปมาตามถนนหนทางที่มีแสงสว่างไม่เพียงพอ ไม่มีความปลอดภัยประชาชนต้องการให้มีเวรยามในหมู่บ้าน และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะตามถนนหนทางให้ทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1. ผู้สูงอายุ คนพิการ เด็ก และคนยากจน มีฐานะความเป็นอยู่ที่ยากจน เนื่องจาก

ครอบครัวมีฐานะยากจนไม่มีรายได้ และไม่มีผู้อุปการะเลี้ยงดู ประชาชนต้องการให้จัดสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ให้กับบุคคลเหล่านี้ ได้แก่ สงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ สงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้กับคนพิการสงเคราะห์เด็กในครอบครัวยากจน สงเคราะห์เด็กนักเรียนขาดแคลน เพื่อให้ฐานะความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

1. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
2. ราคาผลผลิตการเกษตรตกต่ำเนื่องจากต้นทุนการผลิตมีราคาสูง คุณภาพของ

ผลผลิตไม่ได้คุณภาพ ขาดตลาดกลางผลิตผลการเกษตร และการแปรรูปถนอมอาหารเพื่อเพิ่มผลิตภัณฑ์ในการจำหน่าย ประชาชนต้องการให้ก่อสร้างสานตากผลผลิตทางการเกษตร จัดตั้งตลาดกลางผลิตผลการเกษตร การแทรกแซงราคาพืชผล และอบรมให้ความรู้เรื่องการแปรรูปการถนอมอาหาร

1. การประกอบอาชีพเสริมไม่เพียงพอ เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มักประกอบอาชีพ

เดียว ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอที่จะใช้จ่ายในครอบครัว ประชาชนต้องการให้ฝึกอบรมอาชีพเสริมเพื่อเพิ่มรายได้ให้กับประชาชน

1. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ
2. น้ำที่ใช้ในการเกษตรไม่เพียงพอ เนื่องจากแหล่งน้ำสาธารณประโยชน์ตื้นเขินขาดการ

บำรุงรักษา ทำให้ไม่มีแหล่งน้ำสำหรับกักเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง ประชาชนต้องการให้ขุดลอกแหล่งน้ำ เพื่อการเกษตร ได้แก่ หนอง บึง คลองส่งน้ำ และคูส่งน้ำ เพื่อให้มีน้ำใช้ในการเกษตรได้ตลอดทั้งปี

1. น้ำที่ใช้ในการอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอเนื่องจากการบริการน้ำประปาไม่ทั่วถึง

รวมทั้งยังขาดแคลนภาชนะบรรจุน้ำฝนไว้ให้เพียงพอตลอดปี โดยเฉพาะในช่วงฤดูแล้ง ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนพฤษภาคม ประชาชนต้องการให้ก่อสร้างระบบประปา

1. ปัญหาด้านสาธารณสุข

 ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการรักษาสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค

-5-

โดยเฉพาะประชาชนกลุ่มที่มีรายได้น้อย ประชาชนต้องการให้อบรมให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคต่าง ๆ การประกันสุขภาพ การจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลให้กับประชาชน

1. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
2. เด็กนักเรียนขาดแคลนอาหารกลางวัน อุปกรณ์การเรียนและเงินทุนการศึกษา

เนื่องจากครอบครัวมีฐานะยากจน ประชาชนต้องการให้สนับสนุนอาหารกลางวันอุปกรณ์การเรียนและเงินทุนการศึกษาให้กับเด็กนักเรียนยากจน

1. ประชาชนขาดความสนใจในการสืบสานอนุรักษ์ธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่นทำให้

ประเพณีวัฒนธรรมเริ่มสูญหายไปจากท้องถิ่น ประชาชนต้องการให้ส่งเสริมประเพณีอันดีงามและกิจกรรมทางศาสนาให้คงอยู่ตลอดไป

 จ. ปัญหาด้านสาธารณสุข

 ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการรักษาสุขภาพอนามัยและการป้องกันโรค โดยเฉพาะประชาชนที่มีรายได้น้อย ประชาชนต้องการให้อบรมให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคต่าง ๆ การประกันสุขภาพ การจัดสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลให้กับประชาชน

 ช. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 1. ภาชนะรองรับขยะและมูลฝอยภายในตำบลมีไม่เพียงพอทำให้มีการทิ้งขยะไม่เป็นที่เป็นทาง ประชาชนต้องการให้เพิ่มภาชนะรองรับขยะและมูลฝอยให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

 2. การบุกรุกที่สาธารณประโยชน์และการตัดไม้ทำลายป่า เนื่องจากประชาชนในหมู่บ้านไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเอง จึงบุกรุกที่สาธารณประโยชน์ ตัดไม้ทำลายป่าทำให้พื้นที่ป่าหมดไป ประชาชนต้องการให้ปลูกต้นไม้ทดแทน เพื่อเพิ่มป่าในพื้นที่

 ซ. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

 1. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง เนื่องจากหอกระจายข่าวและเสียงตามสายบางแห่งชำรุด ขาดการบำรุงรักษา บางหมู่บ้านไม่มีหอกระจายข่าวและการติดตั้งเสียงตามสาย ทำให้ประชาชนไมได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ ประชาชนต้องการให้ซ่อมแซมหอกระจายข่าวและเสียงตามสาย และติดตั้งหอกระจายข่าวและเสียงตามสายให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

 2. สถานที่ร่วมทำกิจกรรมของหมู่บ้านไม่เพียงพอ เนื่องจากมีบางหมู่บ้านสถานที่ร่วมทำ กิจกรรมมีขนาดเล็กไม่เพียงพอต่อจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมทำกิจกรรมและบางหมู่บ้านไม่มีสถานที่ร่วมทำกิจกรรมของประชาชนในหมู่บ้าน ประชาชนต้องการให้ปรับปรุงศาลาเอนกประสงค์ให้มีขนาดใหญ่ขึ้น และก่อสร้างศาลาเอนกประสงค์ให้ทั่งถึงทุกหมู่บ้าน การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก

-6-

ด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนัก ร่วมแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

 การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนร่วมการวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่า

ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

**5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น**

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
2. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
3. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
4. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
5. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))

-7-

1. การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5))

**5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น**

1. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67 (6))
2. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
3. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(มาตรา 68(4))

1. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))

1. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(มาตรา 16(5))

1. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา

16(19))

**5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
2. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

 (มาตรา 68(8))

1. การรณรงค์ป้องกันปราบปรามยาเสพติด
2. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

 (มาตรา 16(17))

1. การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

**5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
3. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
4. ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
5. การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
6. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))

-8-

**5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
3. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

**5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่**

**เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
3. การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
4. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

**5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและ**

**องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(มาตรา 45(3))

1. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ

บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))

1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
2. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กร

 ปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))

1. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กร

 ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะ

แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล

พ.ศ.2543 มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจ

 ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

-9-

6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวจะดำเนินการ

ตามที่ได้วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวมีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

 **ภารกิจหลัก**

1. การบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

 2. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

1. 3. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. 4. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
3. 5. การส่งเสริมการกีฬา
4. 6. การบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง
5. 7. การจัดให้มีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร
6. 8. การส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
7. 9. การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงาม
8. ของท้องถิ่น
9. 10. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
10. 11. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
11. 12. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
12. 13. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
13. 14. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
14. 15. การผังเมือง
15. **ภารกิจรอง**
16. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
17. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
18. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

-10-

**7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

 ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 1 สำนัก 5 กอง และ 1 ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา กองส่งเสริมการเกษตร และกองสวัสดิการสังคม กำหนดกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (แก้ไขปรับปรุง ฉบับที่ 2) ทั้งสิ้น 22 อัตรา แต่เนื่องจากทางสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ 12/2558 เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2558 ได้มีมติเกี่ยวกับแนวทางการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามระบบจำแนกตำแหน่งใหม่ ดังนั้นเพื่อมิให้เกิดผลกระทบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ในเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และระดับตามความหมวด 2 การกำหนดประเภท จำนวนและอัตราตำแหน่ง แห่งประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2558-2560) ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 3 ปี และภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

 **8. โค**ร**งสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 3 ปี**

 จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน

และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

 8.1 โครงสร้าง

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| 1. สำนักงานปลัด อบต. | 1. สำนักปลัด อบต. |  |
|  |  1.1 งานบริหารทั่วไป |  |
|  |  - งานธุรการ สารบรรณ |  |
|  |  - งานกิจการสภา |  |
|  |  - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล |  |
|  |  1.2 งานนโยบายและแผน |  |
|  |  - งานแผนพัฒนาตำบลและแผนงานต่าง ๆ  |  |
|  |  - งานวิชาการและระเบียบต่าง ๆ |  |
|  |  - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ |  |
|  |  - งานงบประมาณ |  |
|  |  1.3 งานบริหารงานบุคคล |  |
|  |  - งานบรรจุและแต่งตั้ง |  |
|  |  - งานโอน (ย้าย) |  |
|  |  - งานเลื่อนระดับ เลื่อนขั้นเงินเดือน |  |
|  |  - งานวินัย |  |
|  |  - งานสิทธิสวัสดิการ |  |

-11-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|  |  1.3 งานกฎหมายและคดี |  |
|  |  - งานกฎหมาย นิติกรรมและการดำเนินการ  |  |
|  |  ทางคดีของ อบต. |  |
|  |  - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ |  |
|  |  - งานข้อมูลข่าวสารของทางราชการ |  |
|  |  - งานตราข้อบัญญัติที่มิใช่งบประมาณประจำปี |  |
|  |  - งานตรวจสอบภายใน |  |
|  |  - งานทะเบียนพาณิชย์ |  |
|  |  1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |  |
|  |  - งานอำนวยการ |  |
|  |  - งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย |  |
|  |  - งานป้องกันและฟื้นฟู |  |
|  |  - งานอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |  |
|  |  - งานรักษาความสงบเรียบร้อย |  |
|  |  1.5 งานสาธารณสุข |  |
|  |  - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข |  |
|  |  - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม |  |
|  |  - งานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับ |  |
|  |  ตำบล |  |
|  |  - งานกู้ชีพกู้ภัย |  |
|  |  - งานรักษาความสะอาด |  |
|  |  - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ |  |
|  |  - งานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด |  |
| 2. กองคลัง | 2. กองคลัง |  |
|  |  2.1 งานการเงินและบัญชี |  |
|  |  - งานการเงิน  |  |
|  |  - งานรับเงิน เบิกจ่ายเงิน |  |
|  |  - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน |  |
|  |  - งานเก็บรักษาเงิน |  |
|  |  - งานทะเบียนการคุมการเบิกจ่ายเงิน |  |
|  |  - งานงบการเงินและงบทดลอง |  |
|  |  - งานแสดงฐานะทางการเงิน |  |
|  |  2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ |  |
|  |  - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า |  |
|  |  - งานพัฒนารายได้ |  |
|  |  - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ |  |
|  |  - งานแผนที่ภาษี |  |
|  |  2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ |  |
|  |  - งานทะเบียนทรัพย์สิน |  |
|  |  - งานพัสดุ |  |

-12-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
|  |  - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ/ครุภัณฑ์และยานพาหนะ |  |
| 3. กองช่าง | 3. กองช่าง |  |
|  |  3.1 งานก่อสร้าง |  |
|  |  - งานก่อสร้างและบูรณะถนน  |  |
|  |  - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ |  |
|  |  - งานข้อมูลก่อสร้าง |  |
|  |  3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร |  |
|  |  - งานประมาณราคา |  |
|  |  - งานควบคุมการก่อสร้าง |  |
|  |  - งานตรวจสอบอาคาร |  |
|  |  - งานออกแบบและบริการข้อมูล |  |
|  |  3.3 งานประสานสาธารณูปโภค |  |
|  |  - งานประสานกิจการประปา |  |
|  |  - งานไฟฟ้าสาธารณะ |  |
| 4. กองสวัสดิการสังคม | 4. กองสวัสดิการสังคม |  |
|  |  4.1 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน |  |
|  |  - งานจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ |  |
|  |  - งานแก้ไขปัญหาความยากจน |  |
|  |  - งานจัดเก็บข้อมูล จปฐ.และอื่น ๆ |  |
|  |  - งานสังคมสงเคราะห์ผู้สูงอายุ เด็ก สตรี ผู้พิการ |  |
|  |  ผู้มีรายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม |  |
|  |  - งานศูนย์เยาวชน |  |
|  |  4.2 งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี |  |
|  |  - งานฝึกอบรมอาชีพ |  |
|  |  - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม |  |
|  |  - งานเศรษฐกิจชุมชน |  |
| 5. ส่วนส่งเสริมการเกษตร | 5. กองส่งเสริมการเกษตร |  |
|  |  5.1 งานส่งเสริมการเกษตร |  |
|  |  - งานวิชาการเกษตร |  |
|  |  - งานส่งเสริมปศุสัตว์ |  |
|  |  - งานควบคุมและป้องกันโรคระบาดในพืชและสัตว์ |  |
|  |  5.2 งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ |  |
|  |  - งานอนุรักษ์แหล่งน้ำและป่าไม้ |  |
| 6. กองการศึกษา  | 6. กองการศึกษา  |  |
|  |  6.1 งานบริหารการศึกษา |  |
|  |  - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน |  |
|  |  - งานแผนงานและวิชาการ |  |
|  |  - งานการศึกษาปฐมวัย |  |
|  |  - งานนิเทศและประกันคุณภาพ |  |
|  |  - งานการศึกษาตามอัธยาศัย |  |

-13-

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|  |  6.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม |  |
|  |  - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน |  |
|  |  - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน |  |
|  |  - งานประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรม |  |
|  |  - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ |  |

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

จากข้อ 8.1 เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และ

ได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ลูกประจำและพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา 3 ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งของภารกิจที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว และสามารถนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2558 – 2560) ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี พ.ศ.2558 – 2560 (แก้ไขปรับปรุง ฉบับที่ 3)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | เพิ่ม/ลด | หมายเหตุ |
| 2558 | 2559 | 2560 | 2558 | 2559 | 2560 |
| นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| สำนักงานปลัดหัวหน้าสำนักปลัด (ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นิติกร (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ (ปก./ชก.) | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | ว่าง |
| เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยบุคลากร | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานจ้างทั่วไปคนงานประจำรถขยะ | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - |  |

-14-

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า | เพิ่ม/ลด | หมายเหตุ |
| 2558 | 2559 | 2560 | 2558 | 2559 | 2560 |
| กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (ระดับ ต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) | - | 1 | 1 | 1 | - | +1 | - | ว่าง |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | เดิมตำแหน่งจนท.การเงินและบัญชี |
| พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| กองช่างผู้อำนวยการกองช่าง (ระดับ ต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นายช่างสำรวจ (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นายช่างเขียนแบบ (ปง./ชง.) | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | ว่าง |
| พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ช่วยช่างไฟฟ้า | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| กองการศึกษาผู้อำนวยการกองศึกษา (ระดับ ต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ครู (คศ.1) | 4 | 4 | 4 | 4 |  |  |  |  |
| ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย) | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | 4 | 4 | 4 | 4 | - | - | - |  |
| กองสวัสดิการและสังคมผู้อำนวยการกองสวัสดิการ (ระดับ ต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| นักพัฒนาชุมชน (ปก/ชก) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานจ้างทั่วไปคนงานทั่วไป | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| กองส่งเสริมการเกษตรผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร( ระดับต้น) | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | ว่าง |
| นักวิชาการเกษตร (ปก/ชก) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| รวม | 39 | 43 | 43 | 43 | +3 | +1 | - |  |

-15-

**9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน**เพิ่ม/ลด | **ภาระค่าใช้จ่าย****ที่เพิ่มขึ้น (2)** | **ค่าใช้จ่ายรวม (3)** | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน****(คน)** | **เงินเดือน (1)** | 2558 | 2559 | 2560 | 2558 | 2559 | 2560 | 2558 | 2559 | 2560 | 2558 | 2559 | 2560 |
| 1. | นักบริหารงานท้องถิ่น | กลาง | 1 | 1 | 495,600 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 14,280 | 14,640 | 15,120 | 509,880 | 536,700 | 585,120 |  |
| 2. | สำนักงานปลัดนักบริหารงานทั่วไป | ต้น | 1 | 1 | 291,360 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 10,080 | 10,440 | 14,880 | 301,440 | 338,760 | 356,580 |  |
| 3. | นิติกร | (ปก/ชก) | 1 | 1 | 259,440 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 10,440 | 10,560 | 10,800 | 269,880 | 296,760 | 314,580 |  |
| 4. | นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ | (ปก/ชก) | 1 | - | 0 | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | 242,700 | 8,580 | 8,580 | 242,700 | 251,280 | 259,860 | **ว่าง** |
| 5. | เจ้าพนักงานธุรการ | (ปง/ชง) | 1 | 1 | 183,480 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,560 | 7,800 | 8,280 | 191,040 | 214,500 | 228,060 |  |
| 6. | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | (ปง/ชง) | 1 | 1 | 130,560 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 198,960 | 3,960 | 3,960 | 165,840 | 168,780 | 176,520 |  |
| 7. | พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน | - | 1 | 1 | 183,240 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,286 | 7,577 | 7,880 | 190,526 | 203,280 | 211,440 |  |
| 8. | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล | - | 1 | 1 | 138,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 149,280 | 155,280 |  |
| 9. | ผู้ช่วยบุคลากร | - | 1 | 1 | 180,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,200 | 7,560 | 7,800 | 187,200 | 194,760 | 202,560 |  |
| 10. | พนักงานจ้างทั่วไปคนงานประจำรถขยะ | - | 3 | 3 | 324,000 | 3 | 3 | 3 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 324,000 | 324,000 | 324,000 |  |

-16-

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน**เพิ่ม/ลด | **ภาระค่าใช้จ่าย****ที่เพิ่มขึ้น (2)** | **ค่าใช้จ่ายรวม (3)** | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน****(คน)** | **เงินเดือน (1)** | 2558 | 2559 | 2560 | 2558 | 2559 | 2560 | 2558 | 2559 | 2560 | 2558 | 2559 | 2560 |
| 11. | กองคลัง(ผู้อำนวยการกองคลัง | ต้น | 1 | 1 | 318,720 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,160 | 11,520 | 12,000 | 329,880 | 356,580 | 375,060 |  |
| 12. | นักวิชาการพัสดุ | (ปก/ชก) | 1 | 1 | 216,720 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 9,000 | 9,240 | 9,360 | 225,720 | 257,700 | 274,200 |  |
| 13. | นักวิชาการเงินและบัญชี | (ปก/ชก) | 1 | 1 | 206,400 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 8,280 | 8,400 | 8,520 | 214,680 | 246,900 | 263,280 |  |
| 14. | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | (ปก/ชก) | 1 | - | 244,320 | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | 9,000 | 9,000 | 9,000 | 253,320 | 262,320 | 271,320 | **ว่าง** |
| 15. | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี |  - | 1 | 1 | 171,720 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 6,600 | 6,480 | 7,080 | 178,320 | 201,660 | 212,700 | **ลูกจ้าง****ประจำ** |
| 16. | พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | 1 | 1 | 138,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 159,520 | 159,420 | 159,420 |  |
| 17. | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | 1 | 1 | 138,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 159,520 | 159,420 | 159,420 |  |
| 18. | กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง | ต้น | 1 | 1 | 313,440 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 11,160 | 11,280 | 11,760 | 324,600 | 350,640 | 368,760 |  |
| 19. | นายช่างโยธา | (ปง/ชง) | 1 | 1 | 183,480 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,560 | 7,800 | 8,280 | 191,040 | 214,500 | 228,060 |  |
| 20. | นายช่างสำรวจ | (ปง/ชง) | 1 | 1 | 176,160 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,320 | 7,560 | 7,560 | 183,480 | 183,720 | 183,720 |  |
| 21. | นายช่างเขียนแบบ | (ปง/ชง) | 1 | - | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | 190,080 | 5,280 | 5,520 | 190,800 | 205,380 | 219,000 | **ว่าง** |
| 22. | พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ช่วยช่างไฟฟ้า | 1 | 1 | 1 | 138,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 2,160 | 2,160 | 2,280 | 115,440 | 115,440 | 115,560 |  |

-17-

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน**เพิ่ม/ลด | **ภาระค่าใช้จ่าย****ที่เพิ่มขึ้น (2)** | **ค่าใช้จ่ายรวม (3)** | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน****(คน)** | **เงินเดือน (1)** | 2558 | 2559 | 2560 | 2558 | 2559 | 2560 | 2558 | 2559 | 2560 | 2558 | 2559 | 2560 |
| 23. | กองการศึกษาผู้อำนวยการกองการศึกษา | ต้น | 1 | 1 | 269,880 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 10,560 | 10,800 | 11,040 | 270,936 | 362,640 | 381,540 |  |
| 24. | ครู  | คศ.1 | 4 | 4 | - | 4 | 4 | 4 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |  |
| 25. | ครูผู้ดูแลเด็ก  | ครูผู้ช่วย | 2 | 2 | - | 2 | 2 | 2 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |  |
| 26. | พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ | - | 1 | 1 | 113,280 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 2,160 | 2,160 | 2,280 | 115,440 | 115,440 | 115,560 |  |
| 27. | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล | - | 1 | 1 | 138,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 2,160 | 2,160 | 2,280 | 115,440 | 115,440 | 115,560 |  |
| 28. | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | 4 | 4 | - | 4 | 4 | 4 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |  |
| 29. | กองสวัสดิการสังคมผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | ต้น | 1 | 1 | 291,360 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 10,080 | 10,440 | 10,560 | 301,440 | 311,880 | 322,440 |  |
| 30. | นักพัฒนาชุมชน | (ปก/ชก) | 1 | 1 | 194,880 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,680 | 8,040 | 8,160 | 202,560 | 216,540 | 228,000 |  |
| 31. | พนักงานจ้างทั่วไปคนงานทั่วไป | - | 1 | 1 | 108,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 108,000 | 108,000 | 108,000 |  |
| 32. | กองส่งเสริมการเกษตรผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร | ต้น | 1 | - | 278,820 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 10,740 | 10,470 | 10,470 | 289,560 | 300,300 | 311,040 | **ว่าง** |
| 33. | นักวิชาการเกษตร | (ปก/ชก) | 1 | 1 | 190,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 7,320 | 7,560 | 7,800 | 197,320 | 223,920 | 235,680 |  |
| 34. | พนักงานจ้างตามภารกิจผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ | - | 1 | 1 | 138,000 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | 5,520 | 5,760 | 6,000 | 143,520 | 149,280 | 155,280 |  |

-18-

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที** | **ชื่อสายงาน** | **ระดับตำแหน่ง** | **จำนวนทั้งหมด** | **จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า** | **อัตรากำลังคน**เพิ่ม/ลด | **ภาระค่าใช้จ่าย****ที่เพิ่มขึ้น (2)** | **ค่าใช้จ่ายรวม (3)** | **หมายเหตุ** |
| **จำนวน****(คน)** | **เงินเดือน (1)** | 2558 | 2559 | 2560 | 2558 | 2559 | 2560 | 2558 | 2559 | 2560 | 2558 | 2559 | 2560 |
| (4) | รวม |  | 43 | 39 | 6,014,860 | 42 | 42 | 42 | 3 | - | - | 643,526 | 224,507 | 235,250 | 6,796,562 | 7,295,220 | 7,617,600 |  |
| (5) | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น 20% |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 1,359,312 | 1,459,044 | 1,523,520 |  |
| (6) | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 8,155,874 | 8,754,264 | 9,141,120 |  |
| (7) | คิดเป็นร้อยละ 40 ของงบประมาณประจำปี |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  | 31.4 | 37 | 37 |  |

หมายเหตุ (1) จ่ายจริง

 (2) คิดจาก (เงินเดือนขั้นต่ำ + ขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่เพิ่มขึ้นหารด้วย 2 คูณด้วย 12 ) + ขั้นเงินเดือนคนเดิมที่เพิ่มขึ้น

 (3) ภาระค่าใช้จ่ายปีที่ผ่านมา + (2)

 (4) รวมค่าใช้จ่ายทั้งหมด

 (5) คิดจาก ค่าจ้างพนักงานจ้างตามแผนอัตรากำลัง 4 ปี

 (6) คิดจาก (4) คูณด้วย 20% (7) คิดจาก (4) + (5) + (6) หารด้วยจำนวนงบประมาณรายจ่ายประจำปีคูณด้วย 100

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**

**(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)**

**กองส่งเสริมการเกษตร**

**ผู้อำนวยการกองส่งเสริมการเกษตร**

**(นักบริหารงานการเกษตร**

**ระดับต้น)**

1. งานส่งเสริมการเกษตร

 - นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.

 - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

 (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

2. งานอนุรักษ์และแหล่งน้ำและป่าไม้

**กองการศึกษาฯ**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา**

**(นักบริหารงานการศึกษา**

**ระดับต้น)**

1. งานบริหารการศึกษา

 - ครู คศ.1

 - ครู คศ.1

 - ครู คศ.1

 - ครู คศ.1

 - ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)

 - ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)

 - ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างตามภารกิจ) 4 อัตรา

2. งานส่งเสริมการศึกษา ฯ

 - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ

 (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

 - ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

 (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

**กองสวัสดิการสังคม**

**ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม**

**(นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)**

1. งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

 - นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.

- คนงานทั่วไป (พนักงานจ้างทั่วไป)

2. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

**กองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

**(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)**

1. งานประสานสาธารณูปโภค

 - ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

2. งานออกแบบและควบคุมอาคาร

- นายช่างสำรวจ ปง./ชง.

- นายช่างเขียนแบบ ปง./ชง.

3. งานก่อสร้าง

- นายช่างโยธา ปง./ชง.

**กองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

**(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)**

1. งานการเงินและบัญชี

 - นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ลูกจ้างประจำ)

2. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(พนักงานจ้างตามภารกิจ)

3. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

**สำนักงานปลัด อบต.**

**หัวหน้าสำนักปลัด**

**(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)**

1. งานบริหารงานทั่วไป

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล

 (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

- ผู้ช่วยบุคลากร (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

2. งานนโยบายและแผน

- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ฯ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)

3. งานกฎหมายและคดี

- นิติกร ปก/ชก

4. งานป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัย

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง

5. งานสาธารณสุข

- นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ ปก./ชก.

- คนงานประจำรถขยะ 3 อัตรา

(พนักงานจ้างทั่วไป)

-20

 **11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | เงินเดือน | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น ๆเงินค่าตอบแทน |
| 1. | นายบุญเรือน มูลจันทร์ | รปม.(รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต) | 01-0101-001 | นักงานบริหารงานอบต. | 8 | 58-3-00-1101-001 | นักงานบริหารงานท้องถิ่น | กลาง | 393,360.- | 79,800.- | 79,800.- | 488,760.- |
| สำนักปลัด |
| 2. | นางสาวฉันทนา ตุกังงัน | ศศบ. (ภาษามลายู) | 01-0102-001 | นักบริหารงานทั่วไป | 7 | 58-3-01-2101-001 | นักบริหารงานทั่วไป | ต้น | 296,760.- | 42,000.- | - | 388,760.- |
| 3. | นายราเหม หลีนุ่ม | ศศบ.(นิติศาสตร์) | 01-0202-001 | นิติกร | 6ว | 58-3-01-3105-001 | นิติกร | ชก. | 296,760.- |  | - | 296,760.- |
| 4. | นางสาวสายฝน จันทร | ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ | 01-0212-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | 6 | 58-3-01-4101-001 | เจ้าพนักงานธุรการ | ชง’ | 214,500.- | - | - | 214,500.- |
| 5. | นายนิกร กูลหลัง | วท.บ.(สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม) | 01-0221-001 | เจ้าพนักงานป้องกันฯ | 3 | 58-3-01-4805-001 | เจ้าพนักงานป้องกันฯ | ชง. | 145,080.- | - | - | 145,080.- |
| 6. | - | - | 01-0409-001 | - | - | 58-3-01-3601-001 | นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ | ชก. | 168,780.- | - | - | 168,780.- |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ |
| 7. | นายสิทธิพงศ์ ชำนาญเพาะ | ศศบ.(รัฐศาสตร์) | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ฯ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่วิเคราะห์ ฯ | - | 180,000.- | - | - | 180,000.- |
| 8. | นายสุนทร ชำนาญคราด | ปวส.(คอมพิวเตอร์) | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล | - | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล | - | 112,800.- | - | - | 112,800.- |
| 9. | นางสาวบุณยวีร์ สาแล่หมัน | ศศบ.(รัฐศาสตร์) | - | ผู้ช่วยบุคลากร | - | - | ผู้ช่วยบุคลากร | - | 180,720.- | - | - | 180,720.- |

-21-

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | เงินเดือน | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น ๆเงินค่าตอบแทน |
| พนักงานจ้างทั่วไป |
| 10. | นายวีรยุทธ ยูนุ้ย | ประถมศึกษาปีที่ 6 | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | 108,000.- | - | - | 108,000.- |
| 11. | นายสุชาติ สมจริง | มัธยมศึกษาตอนต้น | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | 108,000.- | - | - | 108,000.- |
| 12. | นายยอดยศ น้ำกลั่น | ปวช. | - | คนงานประจำรถขยะ | - | - | คนงานประจำรถขยะ | - | 108,000.- | - | - | 108,000.- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13. | นางสาววิศณี เล่าเทียนวงศ์ | บริหารธุรกิจ (สาขาการบัญชี) | 04-0103-001 | ผู้อำนวยการกองคลัง | 7 | 58-3-01-4805-001 | ผู้อำนวยการกองคลัง | ต้น | 271,440.- | 42,000.- | - | 313,440.- |
| 14. | นายวีรศักดิ์ แก้วหนูนวล | ศศบ.(สาขาการจัดการ) | 04-0311-001 | นักวิชาการพัสดุ | 7ว | 58-3-04-3204-001 | นักวิชาการพัสดุ | ปก/ชก | 212,280.- | - | - | 212,280.- |
| 15. | นางสาวปาริยา บุญรอด | บริหารธุรกิจบัณฑิต(สาขาการบัญชี) | 04-0307-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | 6ว | 58-3-04-3201-001 | นักวิชาการเงินและบัญชี | ปก/ชก | 202,560.- | - | - | 202,560.- |
| 16. | - | - | 04-0309-001 | - | - | 58-3-04-3203-001 | นักวิชาการจัดเก็บรายได้ | 5 | 191,040.- | - | - | 191,040.- |
| 17. | นางจรุงกลิ่น ปาละสัน | ปวช.(การบัญชี) | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี | - | - | เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี | - | 165,120.- | - | - | 165,120.- |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ |
| 18. | นางสาวจามจุรี ปาละสัน | ปวส.(สาขาการบัญชี) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | - | 138,000.- | - | - | 138,000.- |
| 19. | นางสาวอุรีฟา แสงหยัง | ปวส.(คอมพิวเตอร์) | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | 138,000.- | - | - | 138,000.- |
| กองช่าง |
| 20. | นายพิเชต ประกอบการ | วศบ.(วิศวกรรมโยธา) | 05-0104-001 | ผู้อำนวยการกองช่าง | 7 | 58-3-05-2103-001 | ผู้อำนวยการกองช่าง | ต้น | 266,040.- | 42,000.- | - | 308,040.- |
| 21. | นายทิวา พูลภักดี | วท.บ.(สาขาเทคโนโลยีอุตสาหกรรมการก่อสร้าง) | 05-0503-001 | นายช่างโยธา | 6ว | 58-3-05-4701-001 | นายช่างโยธา | ชง. | 176,160.- | - | - | 176,160.- |

-22-

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | เงินเดือน | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น ๆเงินค่าตอบแทน |
| 22. | นายสุวิก แก้วจุลพันธ์ | เทคโนโลยีบัณฑิต(สาขาการจัดการงานช่างและผังเมือง) | 05-0518-001 | นายช่างสำรวจ | 6ว | 58-3-05-4703-001 | นายช่างสำรวจ | ชง. | 172,560.- | - | - | 172,560.- |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ |
| 23. | นายอิสมาแอล จิ้วจวบ | ปวส.(ไฟฟ้ากำลัง) | - | ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า | - | - | ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า | - | 112,800.- | - | 18,000.- | 130,800.- |
| กองการศึกษา |
| 24. | นายเสนีย์ เหมนะ | ครุศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาบริหารการศึกษา) | 08-0108-001 | ผู้อำนวยการกองศึกษา | 7 | 58-3-08-2107-001 | ผู้อำนวยการกองศึกษา | ต้น | 264,480.- | 42,000.- | - | 306,480.- |
| 25. | นางฝาตีม๊ะ สลีมีน | คบ.(สาขาการศึกษาปฐมวัย) | 91-2-0075 | ครู | คศ.1 | 91-2-0075 | ครู | คศ.1 | 212,280.- | - | - | 212,280.- |
| 26. | นางวันเพ็ญ หมีดนุ | คบ.(สาขาการศึกษาปฐมวัย) | 91-2-0076 | ครู | คศ.1 | 91-2-0076 | ครู | คศ.1 | 212,280.- | - | - | 212,280.- |
| 27. | นางเสาวลักษณ์ สายัณห์ | ศศบ.(สาขาการศึกษาปฐมวัย) | 91-2-0170 | ครู | คศ.1 | 91-2-0170 | ครู | คศ.1 | 198,840.- | - | - | 198,840.- |
| 28. | นางพรพนา ดินเตบ | ศศบ.(สาขาการศึกษาปฐมวัย) | 91-2-0162 | ครู | คศ.1 | 91-2-0162 | ครู | คศ.1 | 203,040.- | - | - | 203,040.- |
| 35. | นางสาวนูรวาฮีด๊ะฮ์ โสยดี | วท.บ.(สัตวศาสตร์) | 91-2-0215 | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครูผู้ช่วย | 91-2-0215 | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครูผู้ช่วย | 198,840.- | - | - | 198,840.- |
| 36. | นางรอซีต้า สาแลหมัน | คบ.(สาขาการศึกษาปฐมวัย) | 91-2-0216 | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครูผู้ช่วย | 91-2-0216 | ครูผู้ดูแลเด็ก | ครูผู้ช่วย | 198,840.- | - | - | 198,840.- |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ |
| 29. | นางสาวสิรภัทร โสยดี | วท.บ.เทคโนโลยีสารสนเทศ | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ | - | 112,800.- | - | - | 112,800.- |
| 30. | นายอุดมศักดิ์ สำเร | ปวส.(สาขาบริหารธุรกิจ) | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล | - | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล | - | 112,800.- | - | - | 112,800.- |
| 31. | นางสาวเจ๊ะน๊ะ ยูนุ้ย | ศศบ.(สาขาการศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | 120,360.- | - | 18,000.- | 138,360.- |

-23-

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังใหม่ | เงินเดือน | หมายเหตุ |
| เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่น ๆเงินค่าตอบแทน |
| 32. | นางสาวรอมีละ โสยดี | อนุปริญญา (การศึกษาปฐมวัย) | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | 120,360.- | - | 18,000.- | 138,360.- |
| 33. | นางสาวกัญญ์วริศดา แก้วแกม | วท.บ.(ชีววิทยาประยุกต์) | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | 119,640.- | - | 18,000.- | 138,360.- |
| 34. | นางวาสนา หลังปูเต๊ะ | ศศบ.(รัฐศาสตร์) | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | - | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | - | 119,640.- | - | 18,000.- | 138,360.- |
| กองสวัสดิการสังคม |
| 37. | นายอนิรุทธิ์ ราเหม | วท.บ.(สาขาการวิจัยดำเนินงาน) | 11-0106-001 | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | 7 | 58-3-11-2105-001 | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม | ต้น | 244,320.- | 4,200.- | - | 286,320.- |
| 38. | นายดารัต สำเร | บริหารธุรกิจบัณฑิต(สาขาบริหารธุรกิจ) | 04-0310-110 | นักพัฒนาชุมชน | 5 | 58-3-11-3801-001 | นักพัฒนาชุมชน | ชก. | 191,040.- | - | - | 191,040.- |
| พนักงานจ้างทั่วไป |
| 39. | นายยูโสบ กรมเมือง | ม.ปลาย | - | คนงานทั่วไป | - | - | คนงานทั่วไป | - | 108,000.- | - | - | 108,000.- |
| กองส่งเสริมการเกษตร |
| 40. | นางสาวสุภาพร ม้องพร้า | วท.บ.(เกษตรศาสตร์) | 11-0704-001 | นักบริหารงานการเกษตร | 4 | 58-3-14-3401-001 | นักบริหารงานส่งเสริมการเกษตร  | ชก. | 186,480.- | - | - | 186,480.- |
| 42. | นางสาวรอตสนี จิ้วจวบ | วท.บ.(สาขาพืชศาสตร์) | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ | - | - | ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ | - | 112,800.- | - | - | 112,800.- |

-24-

 12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

 การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินงานในรูปแบบใด รูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ที่ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร จึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการเนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้องเพื่อช่วยให้งานของราชการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้างก็จะประสบความสำเร็จ ในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ และความพร้อมที่ก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวจึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานและลูกจ้างของ อบต.ทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2558-2560) โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ พัฒนาพนักงานและลูกจ้างของที่ได้รับการบรรจุใหม่และข้าราชการผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมอันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้าง อบต. อบต.บรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการ

บรรจุเข้ารับราชการ

 1.1 หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

 1.2 วิธีการพัฒนาลูกจ้างโดยวิธีการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำ โดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแลช่วยเหลือของผู้บังคับบัญชาหัวหน้างานหรือพี่เลี้ยงในหน่วยงานที่มีความชำนาญงานสูงสุด

 1.3 การประเมินและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติของผู้รับการพัฒนาและติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

 2. การพัฒนาพนักงานและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

 2.1 หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาลูกจ้างใน 5 ด้าน ได้แก่

 (1) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่โครงสร้างของงาน นโยบายต่าง ๆ

 (2) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

 (3) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

 (4) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

 (5) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

-25-

 2.2 วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวมีหลักการในการพัฒนาบุคคล คือ หลักการเรียนรู้ โดยสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรม การดูงานและส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

 (2.2.1) การฝึกอบรมนอกสถานที่การทำงาน โดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของคน เพื่อเข้ารับการอบรมในสถานที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว หรือส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งวิธีการฝึกอบรมในห้องโดยการบรรยาย การสัมมนาหรือประชุมเชิงปฏิบัติการ

 (2.2.2) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ความเข้าใจเทคนิคสภาพปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเองและยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยน ความรู้และประสบการณ์ และข้อคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานตนได้ รวมทั้งอาจก่อให้เกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

 (2.2.3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

 - ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

 - ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงานในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างถูกต้อง

 - ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

 - การสมัครเข้าศึกษาหรือรับการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วย ค่าใช้จ่ายตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

 2.3 วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

 - การทดสอบ

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยง

ธรรม

1. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างลูกจะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความ

อุตสาหะเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

1. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างจะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ

เรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างจะพึงต้อนรับให้ความสะดวกให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนมาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมื่นเหยียดหยาม กดขี่ขมเหง ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ 2558 – 2560)

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

 ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล (ก.อบต.จังหวัดสตูล) ในการประชุมครั้งที่ 9/2557 เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2557 ได้มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ 2558 – 2560 ) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อำเภอละงู จังหวัดสตูล เป็นที่เรียบร้อยแล้ว นั้น

 ฉะนั้นอาศัยอำนาจตามความในข้อ 18 ของประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสตูล เรื่อง หลักเกณฑ์และการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ 2558 – 2560) โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2557 เป็นต้นไป

 จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

 ประกาศ ณ วันที่ 17 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557

 (นายนพดล นงเกษม)

 นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว