



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาชาว  
อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง  
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ใน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้ สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว สามารถคาดคะเนได้ ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อีกทั้งเป็นการ กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง มีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ใช้เป็น เครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ประจำปีได้อีกด้วย

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาขาว จะครบกำหนดใช้บังคับใช้วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม สำหรับการจัดทำ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิม จะครบกำหนด และสามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

# สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล.....	๑
๒. วัตถุประสงค์.....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี.....	๓
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว.....	๑๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว.....	๑๙
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง .....	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง.....	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ.....	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น.....	๓๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี .....	๓๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ.....	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง.....	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง.....	๔๗
๑๔. ภาคผนวก .....	๔๘
- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ที่ ๒๐๒ /๒๕๖๓	
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๓	
- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ที่ ๒๑๘/๒๕๖๓	
เรื่อง มอบหมายจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)	
ลงวันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๓	
- สำเนารายงานการประชุม ครั้งที่ ๑	
- สำเนารายงานการประชุมครั้งที่ ๒	

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีหลักการและเหตุผลที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคลโดย ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนเขาขาว เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนเขาขาว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบต่ออย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตรง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนด ระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทสามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น

ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้เป้าหมายโดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมากเช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบการกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้พนักงานในองค์กรทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในสายงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท

วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการจะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง(Work process)จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



## สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

### ประวัติความเป็นมา

ในสมัยก่อนตำบลเขาขาว เคยเป็นที่ตั้งของอำเภอเขาขาว สาเหตุที่เรียกว่าเขาขาว เนื่องจากมีภูเขาหินปูนขนาดย่อมตั้งอยู่ในพื้นที่ เมื่อมีหมอกลงจัดก็มองเห็นภูเขาเป็นสีขาวชาวบ้านเรียกสถานที่ตั้งอำเภอนี้ว่า “เขาขาว” ต่อมาเมื่ออำเภอได้ย้ายมาตั้งอยู่ที่ปัจจุบันอำเภอเขาขาว ก็ลดฐานะเป็นตำบลเขาขาว

กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศตั้งในราชกิจจานุเบกษา แต่งตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว โดยได้รับการจัดตั้งขึ้นเมื่อ วันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙



ตราสัญลักษณ์ประจำองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อบต.เขาขาว ประกอบด้วยภูเขา หมายถึง ภูเขาขนาดย่อมที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ ซึ่งบนยอดมีหน้าผาเป็นสีขาว **พื้นที่นา** หมายถึง ความอุดมสมบูรณ์ของธรรมชาติต่างๆ รวมทั้งอาหารที่จำเป็นในการดำรงชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชนด้วยความพอเพียง

**สรุปได้ว่า** พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวประกอบไปด้วย ภูเขาขนาดย่อม มีความอุดมสมบูรณ์ของธรรมชาติต่างๆ รวมทั้งอาหารที่จำเป็นในการดำรงชีวิตและมีพื้นที่นาล้อมรอบ

**บ้านหนองยุง** เมื่อก่อนมีหนองน้ำอยู่กลางทุ่งนาและมีนกยูงจำนวนมาก เมื่อมีการแยกหมู่บ้าน จึงเรียกชื่อบ้านว่า บ้านหนองยุง หมู่ที่ ๑ ตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอห้วยยอด ประมาณ ๕ กิโลเมตร เป็นที่ราบลุ่มราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวนยางพารา มีพื้นที่ ๑,๒๕๕ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อ ทิศเหนือ ติดต่อกับ หมู่ที่ ๖ ตำบลเขาขาว ทิศใต้ ติดต่อกับ หมู่ที่ ๗ ตำบลเขาขาว ทิศตะวันตก ติดต่อกับ หมู่ที่ ๓ ตำบลห้วยยอด ทิศตะวันออก ติดต่อกับ หมู่ที่ ๖ ตำบลเขากอบ

**บ้านโคกแค** เป็นหมู่บ้านหมู่ที่ ๒ ของตำบลเขาขาว เดิมเป็นพื้นที่ว่างเปล่าประมาณ ๑๐ กว่าไร่ และมีที่ดินเป็นโคก อยู่ ๑ โคก และมีต้นแคหลายต้น ซึ่งไม่มีน้ำท่วมที่โคกนี้ เมื่อมีการแยกหมู่บ้าน จึงได้ตั้งชื่อว่า บ้านโคกแค หมู่ที่ ๒ ตั้งห่างจากที่ว่าการอำเภอห้วยยอด ๒ กิโลเมตร เป็นที่ราบ ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำสวนยางพารา และเียบจาก มีพื้นที่ทั้งหมด ๑,๖๐๐ ไร่ มีอาณาเขต ทิศเหนือ ติดต่อกับ หมู่ที่ ๓ ตำบลเขาขาว ทิศใต้ ติดต่อกับ เทศบาลตำบลห้วยยอด ทิศตะวันตก ติดต่อกับ หมู่ที่ ๒ ตำบลเขาปูน ทิศตะวันออก ติดต่อกับ หมู่ที่ ๖ ตำบลเขาขาว

**บ้านหนองปราง** อยู่ในท้องที่หมู่ที่ ๓ ของตำบลเขาขาว เดิมมีหนองน้ำใหญ่อยู่หนองน้ำหนึ่ง มีดินมะปรางคือต้นลูกปราง ในภาษาชาวบ้าน มีชาวบ้าน ตั้งบ้านเรือนเป็นที่อยู่อาศัยในบริเวณหนองน้ำที่มีดินมะปราง เมื่อมีการแยกหมู่บ้าน จึงใช้เรียกหมู่บ้านว่า บ้านหนองปราง ในสมัยก่อน มีนายจำลอง บริพันธ์ เป็นกำนันตำบลเขาขาว มีพื้นที่ ๑,๐๑๙ ไร่ มีระยะห่างจากอำเภอห้วยยอด ประมาณ ๕ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อ ทิศเหนือ ติดต่อกับ หมู่ที่ ๒ ตำบลเขาปูน ทิศใต้ ติดต่อกับ หมู่ที่ ๔ ตำบลเขาขาว ทิศตะวันตก ติดต่อกับ หมู่ที่ ๓ ตำบลเขาปูน ทิศตะวันออก ติดต่อกับ หมู่ที่ ๒ ตำบลเขาขาว ลักษณะบ้านหนองปรางเป็นพื้นที่ราบ จึงเหมาะแก่การเพาะปลูกและเลี้ยง(๘)สัตว์ โดยมีความอุดมสมบูรณ์ และชุ่มชื้น ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพยางพารา สภาพแวดล้อมมีภูเขา มีห้วย มีสระน้ำ มีถ้ำเก็บน้ำ มีถนนรอบหมู่บ้าน ทำให้หมู่บ้านนี้มีความน่าอยู่

**บ้านคลองน้ย** ตั้งอยู่ในพื้นที่ หมู่ที่ ๔ ตำบลเขาขาว ห่างจากที่ว่าการอำเภอห้วยยอด ประมาณ ๕ กิโลเมตร

**บ้านห้วยหลุด** อยู่ท้องที่หมู่ที่ ๕ ตำบลเขาขาว เดิมหมู่ที่ ๕ ตำบลเขาขาว แยกมาจาก หมู่ที่ ๑ ตำบลเขาขาว สาเหตุที่เรียกว่า บ้านห้วยหลุด เนื่องจากถนนหนทางสัญจรไปมาไม่สะดวก ถนนมีโคลนตมชาวบ้านเรียกว่าหลุด ไม่มีถนนเชื่อมติดต่อกัน ได้มีสายห้วยขาดบางตอน ชาวบ้านจึงเรียกขานที่ขาดบางตอนว่าหลุด ดังนั้นเมื่อมีการแยกหมู่บ้าน ออกมาแล้ว จึงตั้งชื่อหมู่บ้านว่า “บ้านห้วยหลุด” มีอาณาเขต ทิศเหนือ ติดต่อกับ หมู่ที่ ๗ ตำบลเขาขาว ทิศใต้ ติดต่อกับ หมู่ที่ ๔ ตำบลเขาขาว ทิศตะวันตก ติดต่อกับ หมู่ที่ ๒ ตำบลเขาขาว ทิศตะวันออก ติดต่อกับ หมู่ที่ ๓ ตำบลเขาขาว

**บ้านหว่างคลอง** อยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๖ ตำบลเขาขาว เดิมหมู่บ้านดังกล่าวมีคลองยวนกับคลองน้ย ชาวบ้านได้ตั้งบ้านเรือนอยู่ระหว่างคลองยวนกับคลองน้ย เมื่อมีการแยกหมู่บ้าน จึงเรียกว่า บ้านหว่างคลอง มีอาณาเขต ทิศเหนือติดต่อกับ ต.หนองช้างแล่น หมู่ที่ ๘ ทิศใต้ยังมีอีกหมู่บ้านเรียกบ้านกลาง ซึ่งมีประวัติความเป็นมาในอดีต เจ้านายสมัยก่อนนำนักโทษมาอยู่ทำนาเรียกชื่อว่าบ้านตารางเรียกเพี้ยนเป็นบ้านกลาง มีอาณาเขตติดต่อกับ หมู่ที่ ๑ ตำบลเขาขาว ทิศตะวันตก ติดต่อกับ หมู่ที่ ๓ ตำบลเขาขาว ทิศตะวันออก ติดต่อกับ หมู่ที่ ๒ ตำบลเขาขาว

**บ้านควนทัง** อยู่ในเขตหมู่ที่ ๗ ตำบลเขาขาว เดิมบ้านควนทัง ได้แยกมาจากหมู่ที่ ๑ บ้านหนองยุง ต.เขาขาว เหตุผลที่ได้ชื่อว่าบ้าน ควนทัง เพราะมีต้นไม้ทังมาก เมื่อแยกหมู่บ้านจึงตั้งชื่อหมู่บ้านว่าตาม ชาวบ้านเรียกว่า “บ้านควนทัง” ซึ่งอยู่ห่างจากอำเภอห้วยยอด ประมาณ ๓ กิโลเมตร มีลักษณะพื้นที่เป็นที่นา และสวนยางพารา ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ทำสวน และรับจ้าง

“องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว” ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๓๙ และใช้เป็นศูนย์กลางการพัฒนาในเขตตำบลเขาขาว

เว็บไซต์ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว : [www.khaokoa.go.th](http://www.khaokoa.go.th)

โทร/โทรสาร ๐-๗๕๒๗-๑๖๓๒

## สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐาน

### ๑.ที่ตั้ง

ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อยู่ทางทิศตะวันตกของที่ว่าการอำเภอห้วยยอด ตั้งอยู่ ณ ๑๔๗ หมู่ที่ ๖ ตำบลเขาขาว อำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง มีระยะทางไปตามถนนเพชรเกษมประมาณ ๒ กิโลเมตร จากถนนเพชรเกษมเข้าไปทางถนนรอบเขาช้างชุมประมาณ ๗๐๐ เมตร

### ๒.เนื้อที่

ตำบลเขาขาวมีเนื้อที่ประมาณ ๔๖.๐๑ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๘,๘๑๒.๕๐ ไร่

### ๓.ภูมิประเทศ

พื้นที่ทางกายภาพเป็นภูเขาเล็กๆตั้งอยู่กลางพื้นที่ราบลุ่ม มีลำน้ำไหลผ่านหลายสาย

อาณาเขต	ทิศเหนือ	ติดต่อ	ตำบลหนองช้างแล่น,ตำบลท่าจี้
	ทิศใต้	ติดต่อ	ตำบลทุ่งต่อ,ตำบลห้วยยอด
	ทิศตะวันออก	ติดต่อ	ตำบลห้วยยอด,ตำบลเขาปูน
	ทิศตะวันตก	ติดต่อ	ตำบลเขาอกบ,ตำบลหนองช้างแล่น

๔.จำนวนหมู่บ้าน มี ๗ หมู่บ้าน

- หมู่ที่ ๑ บ้านหนองยุง
- หมู่ที่ ๒ บ้านโคกแค
- หมู่ที่ ๓ บ้านหนองปราง
- หมู่ที่ ๔ บ้านคลองน่วย
- หมู่ที่ ๕ บ้านห้วยหลุด
- หมู่ที่ ๖ บ้านหว่างคลอง
- หมู่ที่ ๗ บ้านควนทั่ง

๕.ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๓,๙๗๘ คน แยกเป็นชาย ๑,๙๐๐ คน หญิง ๒,๐๗๘ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๘๖.๔๖ คน/ตารางกิโลเมตร

ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนประชากรของตำบลเขาขาวตามทะเบียนราษฎร์

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ชื่อกำนัน/ผู้ใหญ่บ้าน	ประชากร (คน)			จำนวนครัวเรือน
			ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านหนองยุง	นายเฉลิม ประมวลศิลป์	๔๔๑	๔๘๑	๙๒๒	๓๒๗
๒	บ้านโคกแค	นายสุพล แสงเงิน	๓๖๓	๔๐๕	๗๖๘	๔๒๖
๓	บ้านหนองปราง	นายสุพรรณ บริพันธ์	๒๗๑	๒๙๖	๕๖๗	๑๙๐
๔	บ้านคลองน่วย	นายสาโรจน์ พุทธรอด	๑๙๘	๒๑๗	๔๑๕	๑๔๙
๕	บ้านห้วยหลุด	นายวิรัตน์ วิเชียรชม	๒๓๔	๒๕๐	๔๘๔	๑๓๖
๖	บ้านหว่างคลอง	นายมนตรี เหมนแก้ว	๑๗๗	๒๑๙	๓๙๖	๑๓๐
๗	บ้านควนทั่ง	นายภาคภูมิ มีจิตร	๒๑๖	๒๑๐	๔๒๖	๑๓๗
รวมทั้งสิ้น			๑,๙๐๐	๒,๐๗๘	๓,๙๗๘	๑,๔๙๕

สภาพทางเศรษฐกิจ

๑.อาชีพ

ประชากรในตำบลเขาขาวส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร เช่น ทำสวนยางพาราและรับจ้าง

๒.หน่วยงานธุรกิจ/ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

โรงแรม	๑	แห่ง
ปั้มน้ำมัน	๓	แห่ง
ก๊าซ	๑	แห่ง
โรงงานอุตสาหกรรม	๔	แห่ง
ร้านค้าต่างๆ	๕๖	แห่ง
ร้านอาหาร	๑๕	แห่ง
มินิมาร์ท	๑	แห่ง

## สภาพทางสังคม

### ๑.การศึกษา

-โรงเรียนประถมศึกษา	๑	แห่ง
-วิทยาลัยอาชีวศึกษา	๑	แห่ง
-ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	แห่ง

### ๒.สถาบันและองค์การทางศาสนา

-วัด(ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๒)	๑	แห่ง
-สำนักสงฆ์ (ตั้งอยู่ในหมู่ที่ ๗)	๑	แห่ง

### ๓.การสาธารณสุข

-โรงพยาบาลของรัฐขนาด ๖๐ เตียง	๑	แห่ง
-สถานีอนามัยประจำตำบล	๑	แห่ง
-อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำร้อยละ ๑๐๐		

### ๔.ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

-จุดตรวจประจำตำบล	๑	แห่ง
-------------------	---	------

## การบริการพื้นที่

### ๑.การคมนาคม

-ถนนเพชรเกษม,ถนนเทศบาล เป็นถนนสายหลัก ๒ สาย นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้วยังมีสายย่อยๆในพื้นที่อีก ประมาณ ๔๐ สาย

### ๒.การโทรคมนาคม

-โทรศัพท์สาธารณะ	-	แห่ง
------------------	---	------

### ๓.การไฟฟ้า

จำนวน ๗ หมู่บ้าน ประชากรมีไฟฟ้าใช้ ประมาณ ๙๙%

### ๔.แหล่งน้ำธรรมชาติ

-ฝาย	๓	แห่ง
-หนองหน้าถ้ำ	๑	แห่ง

## ข้อมูลอื่นๆ

### ๑.ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

-เขาช้างชุม,เขาขาว,เขาจอมแหลม,เขาโคค่า

### ๒.มวลชนจัดตั้ง

คณะกรรมการสภาเด็ก	๒๑	คน
คณะกรรมการชมรมผู้สูงอายุ	๑๙	คน
คณะกรรมการพัฒนาสตรีตำบล	๗	คน

### ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

๑.ตำบลเขาขาวมีลักษณะทางกายภาพเป็นภูเขาเล็กๆพื้นที่ราบลุ่ม มีลำห้วยไหลผ่าน ๙ สาย

๒.ประชาชนส่วนใหญ่มีการศึกษาค่อนข้างน้อย

## ๒.๒ ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของท้องถิ่น

### ๒.๒.๑ ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ประกอบด้วยการปกครองท้องที่ ๗ หมู่บ้าน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๓ คน ไม่มีความขัดแย้งในการติดต่อประสานงานระหว่างท้องถิ่นกับท้องที่ ซึ่งประชาชนตำบลเขาขาวให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีและให้ความสำคัญกับประชาชนหมู่บ้าน ประชาคมตำบลและการมีส่วนร่วมของประชาชน

### ฝ่ายสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ประกอบด้วย

- |                        |                                         |
|------------------------|-----------------------------------------|
| ๑. นายอนุสรณ์ คงฤทธิ์  | ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว    |
| ๒. นายพูนลาภ ไชยสงคราม | รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว |
| ๓. นายวิรัตน์ ไชยฤทธิ์ | เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว |

### สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ประกอบด้วย

- |                               |                                             |
|-------------------------------|---------------------------------------------|
| ๑. นายประจวบ วังหิน           | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว หมู่ ๑ |
| ๒. นายอนุสรณ์ คงฤทธิ์         | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว หมู่ ๑ |
| ๓. นายวิสุทธิ์ แก้วเนิน       | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว หมู่ ๒ |
| ๔. นายวิรัตน์ ไชยฤทธิ์        | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว หมู่ ๒ |
| ๕. นายแดง จิตรอักษร           | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว หมู่ ๓ |
| ๖. นายพันธ์ทิพย์ ทองแป้น      | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว หมู่ ๓ |
| ๗. นายสุทัศน์ ยิ้มน้อย        | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว หมู่ ๔ |
| ๘. นายพูนลาภ ไชยสงคราม        | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว หมู่ ๔ |
| ๙. นายวิทยา มณี               | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว หมู่ ๕ |
| ๑๐. -ว่าง-                    | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว หมู่ ๕ |
| ๑๑. นายเจริญศักดิ์ คุณพิพัฒน์ | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว หมู่ ๖ |
| ๑๒. นายฉัตรชัย ชุมทอง         | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว หมู่ ๖ |
| ๑๓. นายจักรี ชูมนาค           | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว หมู่ ๗ |
| ๑๔. นายสุพัฒน์ เพ็ชรฤทธิ์     | สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว หมู่ ๗ |

### จำนวนบุคลากร

พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง และส่วนราชการ จำนวน ๓ ส่วน ดังนี้

### ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- |           |                           |
|-----------|---------------------------|
| ๑. -ว่าง- | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล |
|-----------|---------------------------|

### สำนักปลัด

๒. นางภัทธรณี	ยังช่วย	หัวหน้าสำนักปลัด
๓. นางอลิศรา	อัมพันธ์	นักทรัพยากรบุคคลกรชำนาญการ
๔. นางทริชฎักดิ์	คงพล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๕. นางโสภิตา	ศรีสมโภชน์	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๖. นางยุวลักษณ์	ราชเดิม	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
๖. นางรัชณี	วรรณบวร	เจ้าพนักงานธุรการ
๗. นางสาวสุพรศรี	ชูมนาค	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๘. นายเสรีพร	ดำคง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน
๙. นายสมคิด	สุชาพันธ์	พนักงานขับรถยนต์
๑๐. นายจักรกฤษ์	สุดจิตร	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ
๑๑. นางวราภรณ์	แก้วเนิน	ครู คศ.๒
๑๒. นางนิตยา	สีหมื่น	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๑๓. นางจิตติมา	เกียรติพิมล	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)
๑๔. นายชม	ดวงเพชร	คณงานประจำรถบรรทุกขยะ
๑๕. นายณัฐวุฒิ	ล้อมเมือง	คณงานประจำรถบรรทุกขยะ
๑๖. นายยุท	ปัจฉิมวาทีน	คณงานประจำรถบรรทุกขยะ
๑๗. นายสุทัต	เหมนแก้ว	คณงานทั่วไป
๑๘. นายสมใจ	แก้วประชุม	คณงานทั่วไป
๑๘. นายสรพงษ์	รณแสง	คณงานทั่วไป
๑๙. นางสาวรัชณีย์	มิ่งมิตร	คณงานทั่วไป

### กองคลัง

๑. นางสาวภริวดี	โพธิ์วิจิตร	ผู้อำนวยการกองคลัง
๒. นางสุภา	รักสกุล	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน
๓. นายภาณุภาค	สังข์น้อย	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน
๔. นางวิจิตา	คงโต	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน

### กองช่าง

๑. นายพนันท์	บัวชิม	ผู้อำนวยการกองช่าง
๒.	-ว่าง-	นายช่างโยธา ปง/ขง
๓. นายเอกสิทธิ์	เจริญฤทธิ์	ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๔. นายสมโชค	รักสกุล	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
๕. นายเกษม	เกลี้ยงสุข	พนักงานขับเครื่องจักรกลฯ

## แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ : “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

### ความมั่นคง

- การมีความมั่นคงปลอดภัย จากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอก ประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และมี ความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง
- ประเทศ มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่ เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองที่มั่นคงเป็นกลไกที่ น าไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
- สังคม มีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ ชุมชน มีความ เข้มแข็ง ครอบครัวมีความอบอุ่น
- ประชาชน มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัย และความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
- ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และน้ำ

### ความมั่งคั่ง

- ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง ยกกระดับเข้าสู่กลุ่มประเทศ รายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา อย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น
- เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง สามารถสร้างรายได้ทั้งจากภายในและ ภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยง ในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญ ในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง
- ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุน ทางปัญญาทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ความยั่งยืน

- การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อม จนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์
- การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และสอดคล้องกับกฎระเบียบของ ประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อ ผลประโยชน์ส่วนรวม
- มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุก ภาคส่วน เพื่อการพัฒนาใน ทุกระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน
- ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคมยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” น าไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว

และสร้างความสุขของ คนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ เป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ เศรษฐกิจ “มั่งคั่ง” ความมั่นคง ๑ ๒ ๓ ๔ ๖ ๕ การสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนา และ เสริมสร้างศักยภาพคน การสร้างโอกาส ความเสมอภาคและ เท่าเทียมกันทาง สังคม การสร้าง การเติบโตบน คุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม การปรับสมดุลและ พัฒนาระบบการ บริหารจัดการ ภาครัฐ

### แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำ ในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและ แข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อ การพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ในภาครัฐและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ ระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และ นวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภูมิภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และ ภูมิภาค

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตรัง

#### วิสัยทัศน์

“ตรังเมืองแห่งความสุข”

#### พันธกิจ

๑. มุ่งสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจ (ด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว) ให้มีความมั่งคั่งและยั่งยืน
๒. พัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี
๔. บริหารจัดการภาครัฐตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

#### เป้าประสงค์

๑. เศรษฐกิจของจังหวัดขยายตัวอย่างมั่นคงและยั่งยืน
๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างความเข้มแข็งทางสังคม และส่งเสริมการศึกษา เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
๓. ฐานทรัพยากรธรรมชาติมีความสมบูรณ์และสิ่งแวดล้อมที่ดีตลอดจนมีการบริหารจัดการ แบบบูรณาการ
๔. พัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งเพิ่มขีด ความสามารถขององค์กรและประชาชนในการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน



**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑** การสร้างฐานเศรษฐกิจของจังหวัด (ด้านเกษตรกรรมอุตสาหกรรม และ การท่องเที่ยว) ที่มั่นคงและยั่งยืน

**แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์**

- ๑.๑ การพัฒนาการผลิตและการตลาดสินค้าเกษตรที่สำคัญ
- ๑.๒ การส่งเสริมและพัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตรที่สำคัญ
- ๑.๓ ส่งเสริมธุรกิจขนาดย่อมและ OTOP
- ๑.๔ การพัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้มีคุณภาพ
- ๑.๕ ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวและการตลาดสมัยใหม่
- ๑.๖ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่ง เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขนส่งสินค้าและบริการ

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒** การเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษา เรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ

**แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์**

- ๒.๑ เสริมสร้างครอบครัวอบอุ่นเข้มแข็ง
- ๒.๒ เสริมสร้างหมู่บ้าน / ชุมชนเข้มแข็งปลอดภัย ปลอดภัยเสถียรและ อบายมุข
- ๒.๓ ส่งเสริมการน้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ สู่วิถีชีวิต
- ๒.๔ เสริมสร้างสังคมคุณธรรมจริยธรรมและประเพณีวัฒนธรรม
- ๒.๕ ส่งเสริมอาชีพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่ผู้มีรายได้น้อย
- ๒.๖ ส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบเข้าถึงสิทธิอย่างทั่วถึง
- ๒.๗ พัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนให้ครอบคลุมทั้งจังหวัด
- ๒.๘ ส่งเสริมการมีสุขภาพที่ดีแบบองค์รวม
- ๒.๙ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมลดสุขภาพ
- ๒.๑๐ พัฒนาการศึกษาระดับและแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชนแบบ บูรณาการ
- ๒.๑๑ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน ทุกช่วงวัย
- ๒.๑๒ สนับสนุนให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓** การบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างเหมาะสมกับ ชุมชน/พื้นที่ และ มีความยั่งยืนในอนาคต

**แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์**

- ๓.๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๒ การส่งเสริมการปลูกป่าแบบบูรณาการ
- ๓.๓ สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนในการ จัดการขยะแบบบูรณาการและเป็นระบบ
- ๓.๔ ส่งเสริมการอนุรักษ์แม่น้ำลำคลอง พื้นที่ชายฝั่ง และทะเล โดยการ มีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓.๕ การบริหารจัดการทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งแบบบูรณาการ
- ๓.๖ ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและการใช้พลังงานทางเลือกเพื่อ ลดปัญหาสิ่งแวดล้อม

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔** การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ แบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

**แนวทางการพัฒนาหรือกลยุทธ์**

- ๔.๑ เพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์จังหวัด
- ๔.๒ พัฒนาระบบการเรียนรู้ของจังหวัดเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร และประชาชนในการก้าวสู่ ประชาคมอาเซียน

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดตรัง**  
**วิสัยทัศน์**

“เป็นองค์กรหลักในการประสานพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม  
เชิงคุณภาพ สืบสานภูมิปัญญา ส่งเสริมพัฒนาสังคมเป็นสุขอย่างยั่งยืน”

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานควบคู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์**  
**แนวทางการพัฒนา**

- ๑.๑ก่อสร้างปรับปรุงบำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้าและท่าเทียบเรือ ขยายเขตและติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะ
- ๑.๒พัฒนาระบบจราจร
- ๑.๓พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภคบริโภค
- ๑.๔พัฒนาระบบขนส่ง
- ๑.๕พัฒนางานวางผังเมือง
- ๑.๖ก่อสร้างปรับปรุงระบบคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยว
- ๑.๗เพิ่มศักยภาพการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นมารีน่าแห่งอันดามัน
- ๑.๘การส่งเสริมความรู้ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่ชาวต่างชาติ ที่มีอยู่ในจังหวัดตรัง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม**  
**แนวทางการพัฒนา**

- ๒.๑ส่งเสริมการจัดสวัสดิการและนันทนาการ
- ๒.๒ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๒.๓การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ๒.๔พัฒนาศักยภาพบุคลากร
- ๒.๕ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดเก็บข้อมูล การวิจัย การใช้ข้อมูลประชาสัมพันธ์
- ๒.๖ส่งเสริมการศึกษาของประชาชนทุกระดับ
- ๒.๗เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน ฯลฯ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน**  
**แนวทางการพัฒนา**

- ๓.๑ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๓.๒ส่งเสริมระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๓พัฒนาระบบบริหารจัดการของหน่วยงาน
- ๓.๔สนับสนุนให้มีการประชุมงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนและชุมชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน**

**แนวทางการพัฒนา**

- ๔.๑ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ ฝึกระวังและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๓ บำบัดและฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๔ จัดระบบบำบัดน้ำเสีย
- ๔.๕ บำบัดและจัดการขยะ
- ๔.๖ ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์พลังงาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

**แนวทางการพัฒนา**

- ๕.๑ ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น**

**แนวทางการพัฒนา**

- ๖.๑ สนับสนุนและส่งเสริมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรรายย่อยในภาคการเกษตร โดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๖.๒ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชน

#### ๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว มีความครบถ้วนสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว มีปัญหาความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. สภาพปัญหาของพื้นที่ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น
  - การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
  - ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
๒. สภาพปัญหาของพื้นที่ด้านด้านเศรษฐกิจ เช่น
  - ราคาผลผลิตด้านการเกษตรตกต่ำ
  - พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
  - รายได้และความเป็นอยู่ของประชากรในพื้นที่ไม่เพียงพอกับรายจ่ายปัจจุบัน
๓. สภาพปัญหาของพื้นที่ด้านสังคม การศึกษา เช่น
  - จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่ โดยเฉพาะโรงงานชื้อน้ำยาง
  - ปัญหาด้านการศึกษา เช่นการขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียน การสอนหรือบุคลากร เป็นต้น
  - ปัญหายาเสพติดในชุมชน
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ปัญหากลิ่นเหม็นจากโรงงานน้ำยาง
  - ห้วย หนอง คลอง ตื้นเขิน มีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
๕. สภาพปัญหาของพื้นที่ด้านการเมืองและการบริหาร เช่น
  - ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
  - ขาดการส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
  - ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
  - เครื่องมือ เครื่องใช้ในสำนักงาน มีไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงาน ขาดความคล่องตัวก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ล่าช้า
  - บุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชนและภารกิจที่รับภาระถ่ายโอน

### ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

๑. ความต้องการของประชาชนด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น
  - การก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ พนังกั้นน้ำ ศาลา อาคาร
  - ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มเติมตามแหล่งชุมชนหนาแน่น
๒. ความต้องการของประชาชนด้านเศรษฐกิจ เช่น
  - พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
  - ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมการลดรายจ่าย การเพิ่มรายได้และการออม
  - พัฒนาและส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว
  - พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำที่สะอาดเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
๓. ความต้องการของประชาชนด้านสังคม การศึกษา เช่น
  - ส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของนักเรียนและประชาชนทุกระดับ
  - เพิ่มช่องทางในการรับรู้ข่าวสารให้แก่ประชาชน มีห้องสมุดของชุมชน
  - ส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นทุกระดับ
  - ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล
  - ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเขตติด
๔. ความต้องการของประชาชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ดำเนินการป้องกันและแก้ไขปัญหา กลิ่นเหม็นน้ำเสียจากโรงงาน
  - รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียลงคลอง
  - ฝึกอบรม จัดตั้งกลุ่มเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - ขุดลอกห้วย หนอง คลอง ที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช
๕. ความต้องการของประชาชนด้านการเมืองและการบริหาร เช่น
  - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล
  - จัดหาวัสดุครุภัณฑ์ที่ใช้ในการดำเนินงานตามภารกิจในสำนักงาน
  - จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
  - จัดประชุมประชาคมสร้างสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มอาชีพ กลุ่มสตรี เป็นต้น

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวมทั้งกฎหมายอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น เป็นภารกิจทั้งหมด ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- (๓) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และพิการ
- (๒) การจัดการศึกษา
- (๓) การป้องกันการบำบัด และการจัดตั้ง และการบำรุงรักษาสถานพยาบาล
- (๔) การรักษาความสะอาดบ้านเรือน ถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๖) ให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และเสรีภาพของประชาชน
- (๓) การรักษาความสงบเรียบร้อย และศีลธรรมอันดีของประชาชน
- (๔) คุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์
- (๔) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๒) การจัดการศึกษา
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา
- (๔) การทำนุ บำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ

หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนา ตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว แบบองค์รวม มีดังนี้

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. มีพื้นที่ที่เหมาะสมสำหรับการเกษตร เช่น การปลูกยางพารา ปาล์ม น้ำมันการเลี้ยงปศุสัตว์
๒. มีศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์
๓. มีกลุ่มอาชีพหลากหลาย เช่น ร้านค้าชุมชน กลุ่มเย็บจาก กลุ่มผลิตเฟอร์นิเจอร์ กลุ่มเกษตรกร
๔. มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งไปจังหวัดอื่น ๆ
๕. มีสถาบันศึกษาภาครัฐ ระดับวิชาชีพตั้งอยู่ในเขตพื้นที่
๖. มีความพร้อมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๗. มีการประสานการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้มแข็งอย่างลงตัว
๘. มีสถานปฏิบัติธรรมและแหล่งเรียนรู้ทางศาสนา

#### จุดอ่อน (Weak-W )

๑. พื้นที่การเกษตรขาดน้ำและการปรับปรุงดินด้วยอินทรีย์วัตถุ
๒. ขาดแคลนแรงงานที่มีความรู้และทักษะ ที่มีความพร้อมสู่ภาคอุตสาหกรรม
๓. ภาคการเกษตรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ครบวงจร
๔. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่พอเพียงต่อการพัฒนา
๕. ปัญหาความยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๖. ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. บางพื้นที่ยังขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร และอุปโภคบริโภค
๘. การส่งเสริมอาชีพประชาชนผู้มีรายได้น้อยยังไม่ได้รับการส่งเสริมเท่าที่ควร

### โอกาส (Opportunity – O)

๑. การสร้างมูลค่าเพิ่มและความแตกต่างในสินค้า
๒. การขยายตลาดทางการค้าและการลงทุน ทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตลาด
๔. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็ง
๕. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน / ครอบครั
๖. การส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว

### อุปสรรค (Threat – T)

๑. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๒. วัตถุดิบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน
๓. การเคลื่อนย้ายแรงงานจากภาคการเกษตรสู่ภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่
๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น
๕. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน
๖. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวัว เป็นรายด้าน พบว่า

#### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ พอสมควร
๒. มีแหล่งน้ำที่ใช้ในการเกษตร
๓. มีบ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

##### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ตีพอ ถนนยัง มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควร
๒. ในบางพื้นที่ยังขาดแหล่งน้ำในการอุปโภคบริโภค

##### โอกาส (Opportunity=O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบทให้ การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

##### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

- ๑.การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน



## ๒. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มีดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ
๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนาหมู่บ้าน ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

## ๓. การพัฒนาด้านสังคมและด้านการศึกษา

### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ แห่เทียนเข้าพรรษา ฯลฯ

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจ และมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจากองค์การบริหารส่วนตำบลยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด... โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล โรงพยาบาลห้วยยอด

### ๔. ด้านการเมืองและการบริหาร

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนากุศลกรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเกณฑ์ต่ำ

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

### ๕. การพัฒนาด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิด และกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

## การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในความรับผิดชอบ ดังนี้

วิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

**“มีวินัย ใส่ใจบริการ มาตรฐานคุณธรรม เลิศล้ำเทคโนโลยี สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว”**

- **มีวินัย** คือ การปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ และควบคุมความประพฤติทางกายวาจาใจ

- **ใส่ใจบริการ** คือ การปฏิบัติตามแนวพระราชดำริพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร “ข้าราชการ คือ ผู้ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ” การให้บริการประชาชนด้วยความจริงใจ เพื่อสนองนโยบายรัฐบาล ทั้งนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และตามพระราชบัญญัติอำนาจความสะอาดประกอบด้วย

- **มาตรฐานคุณธรรม** คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว จะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต มีความซื่อสัตย์สุจริต ด้วยความโปร่งใส และเป็นธรรม

- **เลิศล้ำเทคโนโลยี** คือ มีความทันสมัยในการใช้ระบบสารสนเทศ (IT) มีทักษะในการปฏิบัติทางด้านเทคโนโลยีเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามระบบการพัฒนาข้าราชการ และรู้เท่าทันเทคโนโลยี สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม

- **สามัคคีเป็นหนึ่งเดียว** คือ การมีความสามัคคี มีน้ำใจ ร่วมมือประสานงานเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ตามประเด็นยุทธศาสตร์ให้บรรลุได้ตามเป้าหมาย

### **พันธกิจ**

- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวทุกส่วนราชการให้เป็นระบบต่อเนื่องและทั่วถึง

- เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ

- ส่งเสริมให้มีการทำงานแบบบูรณาการ ภายใต้หลักการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างทีมงานและเครือข่าย โดยเน้นการมีสัมพันธภาพที่ดี

- ดำเนินการหรือส่งเสริมพัฒนาการฝึกอบรม โดยการให้ความรู้ความเข้าใจทักษะและทัศนคติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง และให้เกิดแก่บุคลากรในสังกัดทุกส่วนราชการ

### **เป้าหมายเชิงกลยุทธ์**

- กระบวนการเรียนรู้ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีความต่อเนื่อง สามารถสร้างองค์ความรู้และเผยแพร่สาธารณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ระบบสารสนเทศมีความทันสมัย เหมาะสม และเพียงพอ

- ระบบการพัฒนากำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีมาตรฐานสามารถรองรับภารกิจการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพ สอดคล้องกับการพัฒนาระบบราชการ

**การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis)**

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็นสำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง มีการวิเคราะห์องค์การจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้านบุคลากร โดยใช้หลัก SWOT ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"><li>สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม</li><li>อุปกรณ์ในการทำงานมีครบทำให้การทำงานงานสะดวกรวดเร็วขึ้น</li><li>เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถตลอดเวลาพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</li><li>บุคลากรมีโอกาสเข้าถึงระบบสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง มีการติดตั้งระบบอินเทอร์เน็ตตำบลภายในสำนักงาน</li><li>ขอบเขตและภาระงานแต่ละตำแหน่งชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ทันกำหนดเวลา</li><li>มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการยังขาดการเชื่อมโยงทำงานแทนกันไม่ได้</li><li>ขาดการทำงานเป็นทีม ความสามัคคี และมีจิตบริการ</li><li>พนักงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน</li><li>พนักงานบางส่วน ยังไม่รู้จักบทบาทหน้าที่ของตน</li><li>ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li><li>ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร</li></ol>
สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<ol style="list-style-type: none"><li>ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองในการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้</li><li>เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาระเบียบต่างๆ และมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร</li><li>ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและระบบ IT ทันสมัย</li><li>เจ้าหน้าที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานเชิงรุกทันเหตุการณ์</li><li>มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในการศึกษา ค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา</li><li>มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่</li><li>ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี</li><li>กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเท่าที่ควรทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินการได้</li><li>บุคลากรยังขาดความรู้ ความเข้าใจ เรื่องวินัย</li><li>การเปลี่ยนแปลงจากระบบซีเป็นระบบแท่งทำให้มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่</li><li>กฎ ระเบียบ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้าขาดความชัดเจน</li><li>งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต้องใช้อย่างจำกัด</li><li>มีหน่วยงานตรวจสอบทั้ท้วงอยู่ตลอดเวลาขาดอิสระในการดำเนินงานไม่สามารถแก้ปัญหาความต้องการให้กับประชาชนได้ทันทั่วทั้งที่</li><li>มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบกลุ่มญาติพี่น้อง</li></ol>

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการฝึกอบรม
  - ๑.แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)
  - ๒.แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)
  - ๑.แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์และการพัฒนากำลังคน
  - ๒.แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน
  - ๑.แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร
  - ๒.แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร
  - ๓.แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม ทักษะศึกษาดูงาน

**๖. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

**ภารกิจหลัก**

- ๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๔. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๕. การจัดระเบียบชุมชนและสังคม

**ภารกิจรอง**

- ๑. การส่งเสริมการเกษตร
- ๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๓. สนับสนุน และส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๔. การพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

**๗. สรุปปัญหาและแนวทาง ในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่

- ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒. กองคลัง
- ๓. กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๒ อัตรา ครู ๑ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๘ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๓๒ อัตรา ปัจจุบันการกำหนดโครงสร้างและกำหนดตำแหน่ง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีข้อจำกัดในเรื่องของการขาดบุคลากร ตามตำแหน่งที่ได้กำหนด (บุคลากรไม่เพียงพอ) และบางตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้ มีภาระงานน้อยไม่เหมาะสมที่จะเอาคนมาลง และได้มีการถ่ายโอนภารกิจให้ด้านต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบสถานการณ์ในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมาก ทำให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีความต้องการบริการด้านต่าง ๆ

ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อรองรับการถ่ายโอน และสามารถแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความเหมาะสม จึงได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ดังนี้

ที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑.	อบต.เขาขาว	๓	๒๗,๒๕๐,๐๐๐.-	๑๑	๑	๑๖	๒๘
๒.	อบต.เขาปูน	๓	๒๘,๒๔๔,๕๐๐.-	๑๓	๒	๑๐	๒๕
๓.	อบต.ห้วยยอด	๓	๒๑,๑๗๐,๐๐๐.-	๑๑	-	๑๐	๒๑

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้กำหนดภารกิจหลัก ภารกิจรอง ดังกล่าวข้างต้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล ให้ตรงกับภารกิจ ดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น จะกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในฝ่าย หรือ กำหนดเป็นฝ่ายและในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว พิจารณาแล้วเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่อาจพิจารณาตั้งเป็นกองต่อไป

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. <b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b></p> <p>๑.๑ <b>งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง</li><li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li><li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li><li>- งานกิจกรรมต่าง ๆ</li><li>- อื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนราชการใด รับผิดชอบ</li></ul> <p>๑.๒ <b>งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดทำนโยบายและแผน</li><li>- งานวิจัยประสานแผน</li><li>- งานติดตามประเมินผล</li><li>- งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย</li></ul> <p>๑.๓ <b>งานบริหารงานบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานบรรจุและแต่งตั้ง</li><li>- งานวินัย</li><li>- งานสิทธิและสวัสดิการ</li></ul> <p>๑.๔ <b>งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสวัสดิการสังคม</li><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li></ul>	<p>๑. <b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b></p> <p>๑.๑ <b>งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานธุรการ สารบรรณ จัดทำคำสั่ง</li><li>- งานรักษาความสงบเรียบร้อย</li><li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li><li>- งานกิจกรรมต่าง ๆ</li><li>- อื่น ๆ ที่ไม่มีส่วนราชการใด รับผิดชอบ</li><li>- งานรัฐพิธี</li></ul> <p>๑.๒ <b>งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดทำนโยบายและแผน</li><li>- งานวิจัยประสานแผน</li><li>- งานติดตามประเมินผล</li><li>- งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย</li><li>- งานวิจัยจราจร</li></ul> <p>๑.๓ <b>งานบริหารงานบุคคล</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเจ้าหน้าที่</li><li>- งานบรรจุและแต่งตั้ง</li><li>- งานวินัย</li><li>- งานสิทธิและสวัสดิการ</li></ul> <p>๑.๔ <b>งานสวัสดิการสังคมสงเคราะห์</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสวัสดิการสังคม</li><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li></ul>	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารงานการศึกษา</li><li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li><li>- งานกิจการโรงเรียน</li><li>- งานบริการสาธารณสุข</li></ul> <p><b>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li><li>- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ</li></ul> <p><b>๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <p><b>๑.๘ งานกฎหมาย</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานเกี่ยวกับการตราบัญญัติ</li><li>- งานนิติกรรม</li><li>- งานคดี</li></ul> <p><b>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li><li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li></ul>	<p><b>๑.๕ งานการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบริหารงานการศึกษา</li><li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</li><li>- งานกิจการโรงเรียน</li><li>- งานบริการสาธารณสุข</li></ul> <p><b>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li><li>- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ</li></ul> <p><b>๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <p><b>๑.๘ งานกฎหมาย</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานเกี่ยวกับการตราบัญญัติ</li><li>- งานนิติกรรม</li><li>- งานคดี</li></ul> <p><b>๑.๙ งานส่งเสริมการเกษตร</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li><li>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเงิน</li><li>- งานบัญชีและงบประมาณ</li><li>- งานเร่งรัดและติดตามหนี้สิน</li><li>- งานพัสดุ</li><li>- งานตรวจสอบ</li></ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบัญชี</li><li>- งานบัญชีเงินฝาก</li><li>- ทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน</li><li>- งบการเงินและงบทดลอง</li><li>- งบแสดงฐานะทางการเงิน</li></ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และค่าเช่า</li><li>- งานจัดเก็บขยะมูลฝอย</li><li>- งานควบคุมการค้าและค่าปรับ</li><li>- งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้</li></ul> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li><li>- งานพัสดุ</li><li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li></ul>	<p><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการเงิน</li><li>- งานบัญชีและงบประมาณ</li><li>- งานเร่งรัดและติดตามหนี้สิน</li><li>- งานพัสดุ</li><li>- งานตรวจสอบ</li></ul> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานบัญชี</li><li>- งานบัญชีเงินฝาก</li><li>- ทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน</li><li>- งบการเงินและงบทดลอง</li><li>- งบแสดงฐานะทางการเงิน</li></ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li><li>- งานจัดเก็บขยะมูลฝอย</li><li>- งานควบคุมการค้าและค่าปรับ</li><li>- งานทะเบียนคุมและเร่งรัดรายได้</li><li>- งานการจัดทำแผนที่ภาษี/ภาษีที่ดิน และสิ่งปลูกสร้าง สํารวจประเมินภาษี</li></ul> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li><li>- งานพัสดุ</li><li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๓. กองช่าง (๐๕)</b>  ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานโยธา - งานก่อสร้าง - งานผังเมือง  ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานออกแบบ - งานควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค  ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค  ๓.๔ งานผังเมือง	<b>๓. กองช่าง (๐๕)</b>  ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานโยธา - งานก่อสร้าง - งานผังเมือง  ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานออกแบบ - งานควบคุมอาคาร - งานประสานสาธารณูปโภค  ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค  ๓.๔ งานผังเมือง	

#### ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการที่ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำโครงสร้างกำหนดส่วนราชการใหม่ดังกล่าวข้างต้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวได้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการกรอบอัตรากำลังว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะต้องให้พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณ เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้สามารถประมาณงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์มากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรากำลัง (เต็ม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)</b>									
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไประดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>									
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๘.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐.	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑.	พนักงานขับรถบรรทุกทุกขย (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๑๒.	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓.	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔.	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕.	คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖.	คนงานประจำรถบรรทุกทุกขย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗.	คนงานประจำรถบรรทุกทุกขย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘.	คนงานประจำรถบรรทุกทุกขย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>									
๑๙.	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๒๐.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๑.	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	งบท้องถิ่น
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๒๒.	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ที่	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง (เดิม)	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>									
๒๓.	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔.	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕.	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๒๗.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>กองช่าง (๐๕)</b>									
๒๘.	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่างระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙.	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>									
๓๐.	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๒.	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)(ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	

๙ .การกระจายค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ		
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐		ว่าง	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๑๑)																				
๒	หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๕,๖๔๐		(๓๑,๘๘๐)	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐		(๓๒,๔๕๐)	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐		(๒๙,๑๑๐)	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐		(๒๗,๔๘๐)	
๖	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐		(๑๘,๘๔๐)	
	ลูกจ้างประจำ																				
๗	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๒๑,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๑๑,๒๘๐	๘,๗๖๐	๒๒๙,๒๐๐	๒๔๐,๔๘๐	๒๔๙,๒๔๐		(๑๘,๔๘๐)	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๑๖๐,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๗,๒๘๐	๑๗๔,๐๐๐	๑๘๐,๙๖๐		(๑๓,๔๐๐)	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๑๘๗,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๒,๔๔๐	๒๑๐,๖๐๐		(๑๕,๕๙๐)	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๖๓,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๐,๔๐๐	๑๗๗,๒๔๐	๑๘๔,๔๔๐		(๑๓,๖๕๐)	
๑๑	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๕๔,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๔๔๐	๑๖๖,๙๒๐	๑๗๓,๖๔๐		(๑๒,๘๕๐)	
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
๑๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)	
๑๓	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)	
๑๔	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)	
๑๕	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)	
๑๖	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)	
๑๗	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)	
๑๘	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		(๙,๐๐๐)	

๙.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก																			
๑๙	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๑	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐		งบท้องถิ่น
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		๑	-	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		ว่างเต็ม
	กองคลัง (๐๔)																			
๒๓	ผอ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐		(๓๖,๑๓๐)
๒๔	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๔,๒๘๐	๒๖๔,๔๘๐		(๑๙,๕๘๐)
๒๕	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๘๕,๘๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐		(๒๒,๙๒๐)
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐		(๑๑,๕๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	-	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐		ว่างเต็ม
	กองช่าง (๐๕)																			
๒๘	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐		(๓๖,๓๑๐)
๒๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐		ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๑๖๒,๓๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๙๖๐	๑๗๕,๘๐๐	๑๘๒,๘๘๐		(๑๓,๕๓๐)
๓๑	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐		(๙,๔๐๐)
๓๒	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา(รถกระเช้าไฟฟ้า)(ผู้มีทักษะ)		๑	๑	๑๕๑,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๒๐๐	๑๖๓,๕๖๐	๑๗๐,๑๖๐		(๑๒,๙๕๐)
(๕)	รวม		๓๒	๒๘	-	-	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	๑๙๘,๒๔๐	๒๑๑,๘๐๐	๒๑๑,๓๒๐	๖,๙๖๓,๕๔๐	๗,๑๗๕,๔๔๐	๗,๓๘๖,๖๖๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๐๔๔,๕๓๑	๑,๐๗๖,๓๑๖	๑,๑๐๗,๙๙๙		
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๐๐๘,๐๗๑	๘,๒๕๑,๗๕๖	๘,๔๙๔,๖๕๙		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๗,๙๙	๒๗,๔๘	๒๖,๙๓		

**หมายเหตุ**

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ประเมินการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๓ (๒๗,๒๕๐,๐๐๐บาท)

- งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ จำนวนเงิน ๒๘,๖๑๒,๕๐๐ บาท

ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๕ ประเมินการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔

- งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ จำนวนเงิน ๓๐,๐๔๓,๑๒๕ บาท

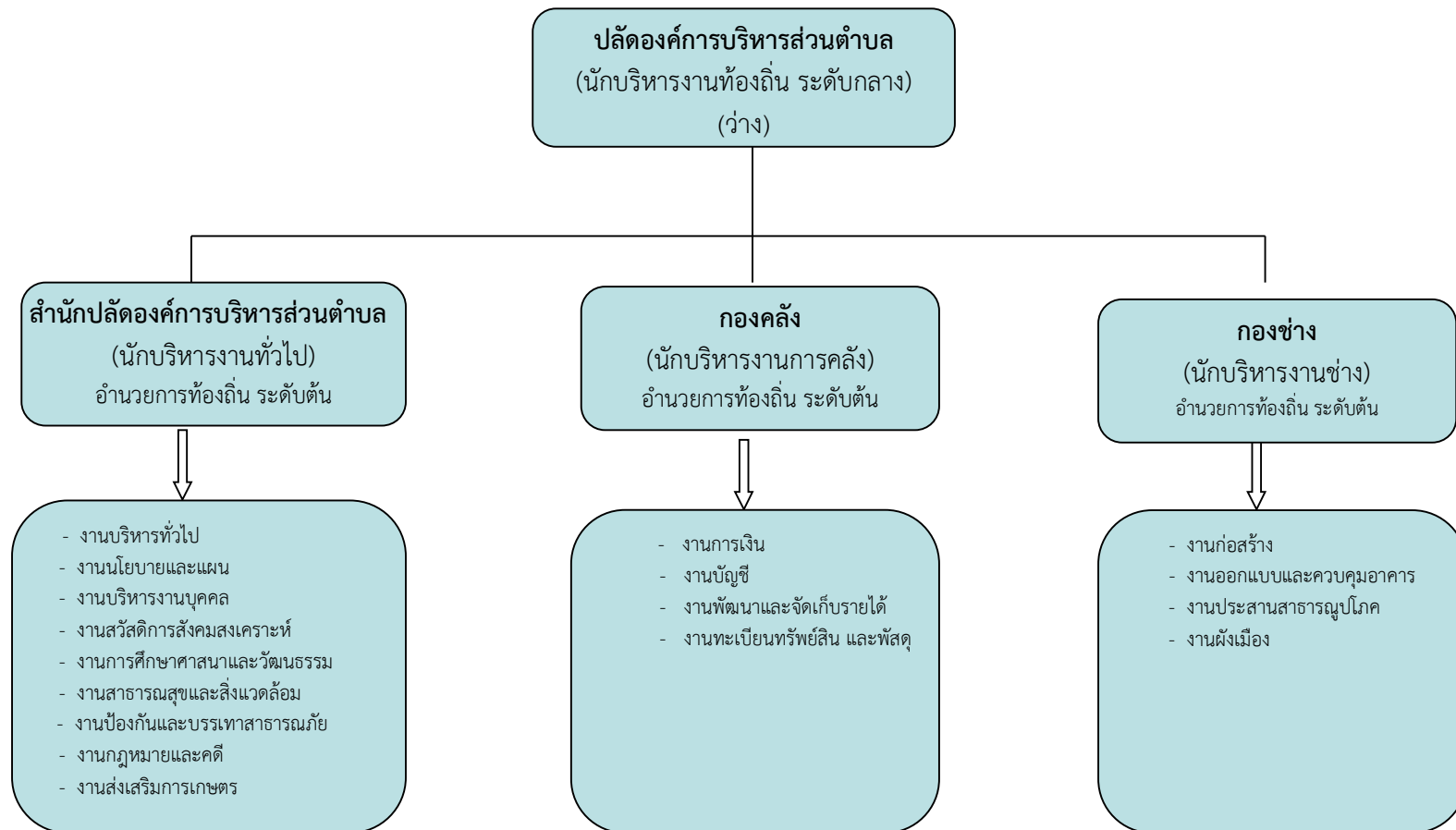
ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ประเมินการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕% ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕

- งบประมาณการงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ จำนวนเงิน ๓๑,๕๔๕,๒๘๑ บาท

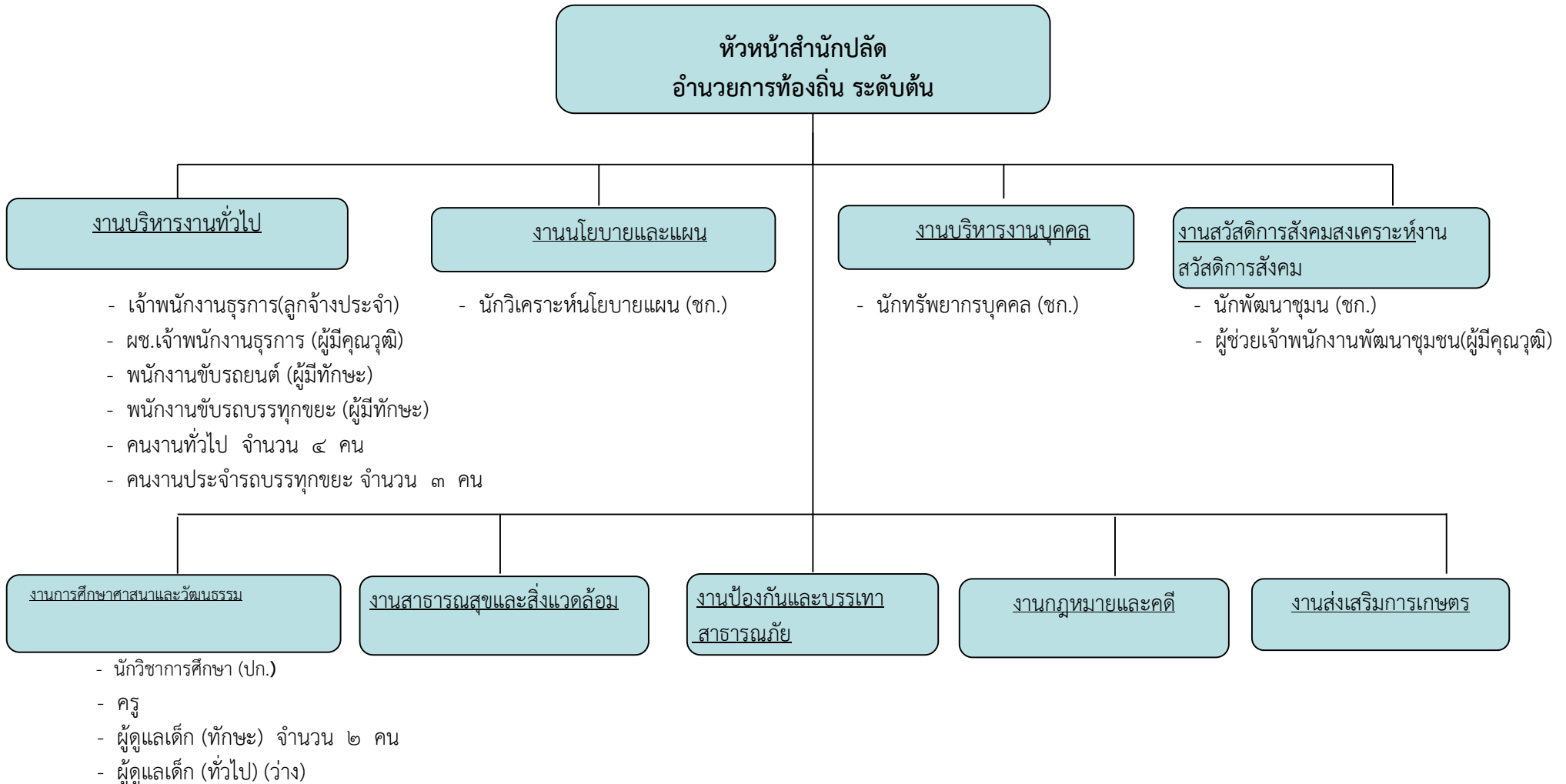


๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว  
(ประเภทสามัญ)



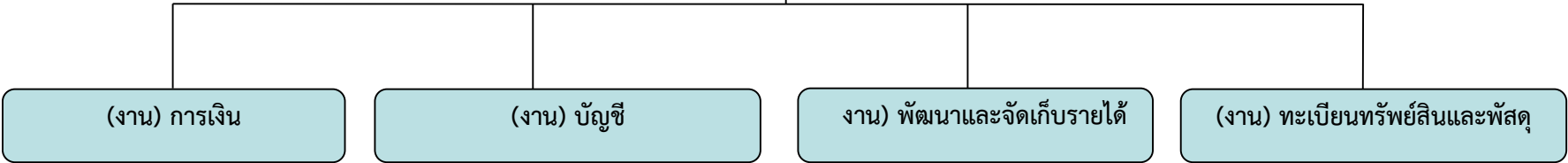
## โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ อาวุโส		
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	๑	๓	-	-	-	-	-	๑	๑๓

### โครงสร้างกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)  
อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น



- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)

- จพง.จัดเก็บรายได้ (ปง.)  
- ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ว่าง) (ผู้มีคุณวุฒิ)

- เจ้าพนักงานพัสดุ (ชง.)

ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ อาวุโส		
จำนวน		-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๒	-	-	



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน เงินเพิ่มอื่น	
๑	ปลัด อบต. (ว่าง)	-	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	(ว่าง) อยู่ระหว่าง ก.อบต.สรรหา
	สำนักปลัด อบต.											
๒	นางภัทธรณี ยิ่งช่วย	บธ.บ.	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๒๔,๕๖๐
๓	นางอลิศรา อัมพันธ์	รม.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๔	นางวิไลลักษณ์ คงพล	รม.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๔๙,๓๒๐	-	-	๓๔๙,๓๒๐
๕	นางโสภิตา ศรีสมโภชน์	รม.	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๒๙,๗๖๐	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๖	นางยุวลักษณ์ ศิริพลบุญ	วศม.	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๒๖,๐๘๐	-	-	๒๒๖,๐๘๐
	ลูกจ้างประจำ											
๗	นางรัชณี วรรณบวร	ปวส. (การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๒๑,๗๖๐	-	-	๒๒๑,๗๖๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๘	นางสาวสุพรรณศรี ชูมณฑ	บธ.บ.(คอมฯ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๖๐,๘๐๐	-	-	๑๖๐,๘๐๐
๙	นายเสรีพร คำคง	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๘๗,๐๘๐	-	-	๑๘๗,๐๘๐
๑๐	นายสมคิด สุขาพันธ์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๖๓,๐๐๐	-	-	๑๖๓,๘๐๐
๑๑	นายจักรกรฤกษ์ สุดจิตร	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕๔,๒๐๐	-	-	๑๕๔,๒๐๐

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่น	
	<b>สำนักงานปลัด อบต.</b>											
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๑๒	นายสุหัต เหมนแก้ว	ป.๔	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	นายสมใจ แก้วประชุม	ป.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายสรพงษ์ รุณแสง	บธ.ป	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นางสาวรัชนิยา มิ่งมิตร	บธ.ป	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นายชม ดวงเพชร	ป.๖	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	นายณัฐวุฒิ ล้อมเมือง	ป.๖	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นายยงยุทธ ปัจฉิมวาทีน	ป.๖	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	-	คนงานประจำรถบรรทุกขยะ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</b>											
๑๙	นางวารากรณ์ แก้วเนิน	ศษ.ม	๑๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๗๒	ครู	คศ.๑	๑๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๒๗๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	-
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>											
๒๐	นางนิตยา สีหมื่น	ศศ.บ.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	-	-	-
๒๑	นางจิตติมา เกียรติพิมล	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>											
๒๒	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
	<b>กองคลัง</b>											
๒๓	นางสาวกิริวดี โพธิ์วิจิตร	บธ.ม.	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๗,๗๒๐
๒๔	นางสุภา รักษกุล	บธ.บ การบัญชี	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง	๒๓๔,๙๖๐	-	-	๒๓๔,๙๖๐
๒๕	นายภาณุภาค สังข์น้อย	ปวส. (การบัญชี)	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง	๒๗๕,๐๔๐	-	-	๒๗๕,๐๔๐
๒๖	นางวิจิตตา คงโต	ปวส.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๓๘,๑๒๐	-	-	๑๓๘,๑๒๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๗	-ว่าง-	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)		-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ผู้มีคุณวุฒิ)		๑๓๘,๐๐๐	-	-	ว่างเดิม
	<b>กองช่าง</b>											
๒๘	นายพนันท์ บัวขิม	วท.บ	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑๖,๔๔๐	๔๗๗,๗๒๐
๒๙	-ว่าง-	ปวส. (ช่างก่อสร้าง)	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๐	นายเอกสิทธิ์ เจริญฤทธิ์	วท.บ.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๖๒,๓๖๐	-	-	๑๖๒,๓๖๐
๓๑	นายสมโชค รักษกุล	ปวช.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (ผู้มีคุณวุฒิ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๓๒	นายเกษม เกลี้ยงสุข	ป.๔	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) (ผู้มีทักษะ)	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถกระเช้าไฟฟ้า) (ผู้มีทักษะ)	-	๑๕๑,๐๘๐	-	-	๑๕๑,๐๘๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่าง มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดย จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผน อัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของ งานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนา บุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามา ตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามี ส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่าย มากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเองให้มี เอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเอง เสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของ ประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถ เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการ ของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียล มีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับ โลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับ สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็น สำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับ บทบาทของตน

๔. กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากร ภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Self- Assessment) โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ใช้เป็น แนวทางในการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนรัฐบาลดิจิทัล ตามมติ คณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เอกสารตำรา และอื่น ๆ ตามความเหมาะสมและโอกาส เป็นต้น



ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว จึงได้มีการพัฒนาโดย

๑. จัดทำโครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่

๒. ส่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆหรือ  
ที่จัดอบรมเอง อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ดังนี้

- ๑ หลักสูตรปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)
- ๒ หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๓. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๔ หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๕ หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๖ หลักสูตรนักวิชาการศึกษา /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๗ หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๘ หลักสูตรเกี่ยวกับครู/ หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๙ หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๐ หลักสูตรเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๑ หลักสูตรเจ้าพนักงานพัสดุ /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๒ หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๓ หลักสูตรนักบริหารงานช่าง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๔ หลักสูตรนายช่างโยธา /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
- ๑๕ หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๘. หลักสูตรเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่น
- ๑๙ หลักสูตรเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.)
๒๐. หลักสูตรเกี่ยวกับระบบ e- Laas และระบบ e- Plan
๒๑. โครงการ อบรมคุณธรรมและจริยธรรม
๒๒. ประชุมพนักงานประจำเดือน

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการ หรือ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
  ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
  ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน  
และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
  ๔. การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
  ๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
  ๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
  ๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
  ๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
  ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
- ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*

ภาคผนวก