**ร่าง**

****

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว**

**อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐**

**สารบัญ**

**เรื่อง หน้า**

1. หลักการและเหตุผล ๑
2. วัตถุประสงค์ ๒
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๓
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาขาว ๔
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ๗
6. ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวจะดำเนินการ ๑๐
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ๑๑
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ๑๒
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๗
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ๒1
11. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 31
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๓๗
13. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๔1

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช**

**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐**

1. **หลักการและเหตุผล**

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภากิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังที่กล่าวมา องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขึ้น

1. **วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

1. **ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีหัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามความในมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

1. **สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวมีพื้นที่รับผิดชอบประมาณ 87.91ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ ๑๒ หมู่บ้าน จำนวนครัวเรือน 4,165 ครัวเรือน และมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 13,449 คน เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว มีความครบถ้วนสมบูรณ์ และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบล เขาขาวจึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวบรวมประเด็นปัญหาความต้องการจากการประชุมประชาคมทุกหมู่บ้านมาจัดทำแผนพัฒนาสามปี และจาการพิจารณาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว และใช้ข้อมูลความจำเป็นพื้นฐานเป็นเครื่องมือประกอบการพิจารณาสามารถสรุปปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว แบ่งเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

๔.๑ **ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

1. การคมนาคมไม่สะดวก เส้นทางคมนาคมไม่ได้มาตรฐาน ถนนส่วนใหญ่เป็นถนนหินคลุก ลูกรังและดินเดิม จะเกิดความชำรุดเสียหายหนักในช่วงฤดูฝน เนื่องจากร้อยละ ๔๐ ของพื้นที่ตำบลเขาขาวมีสภาพเป็นพื้นที่สูงลาดเชิงเขา ทำให้เกิดปัญหาในการสัญจรและการขนส่งผลิตผลทางการเกษตรของประชาชน และในฤดูแล้งเกิดปัญหามลพิษเนื่องจากฝุ่นละออง
2. การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน แหล่งน้ำธรรมชาติที่ใช้ในการผลิตน้ำประปามีสภาพตื้นเขิน และรกร้าง ขาดการพัฒนาและบำรุงรักษาเนื่องจากความจำกัดด้านงบประมาณ และระบบประปาที่มีอยู่ในปัจจุบันจำนวน ๙๕ แห่งเกิดความชำรุดเนื่องจากอายุการใช้งาน ตลอดจนกำลังผลิตและกำลังส่งไม่เพียงพอแก่ความต้องการของประชาชน จำเป็นต้องได้รับการซ่อมแซมบำรุงรักษาอย่างต่อเนื่อง และเพิ่มจำนวนระบบประปาและขยายเขตเพิ่มกำลังส่งระบบจ่ายน้ำเพื่อให้เพียงพอต่อจำนวนครัวเรือนและประชากรที่เพิ่มขึ้น
3. ไม่มีการวางผังระบบสาธารณูปโภคอย่างเป็นระบบซึ่งจะส่งผลให้พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวจะประสบปัญหาการระบายน้ำ มีภาวะน้ำท่วมขังและส่งกลิ่นในบริเวณชุมชนต่างๆในอนาคต
4. ไฟฟ้าสาธารณะภายในพื้นที่ไม่เพียงพอและขาดการบำรุงรักษาซ่อมแซม
5. การขาดแคลนระบบโทรคมนาคม โทรศัพท์สาธารณะที่มีอยู่ไม่เพียงพอและขาดการบำรุงรักษาซ่อมแซมให้ใช้งานได้จากหน่วยบริการ

๔.๒ **ปัญหาด้านเศรษฐกิจ**

1. เศรษฐกิจภาคครัวเรือนอ่อนแอ ประชาชนส่วนใหญ่มีพื้นที่ทำกินไม่เพียงพอ
2. ไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
3. แหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพมีน้อย ทำให้เกิดปัญหาหนี้สินนอกระบบ
4. ปัญหาการว่างงานแฝง คือประชาชนส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวประกอบอาชีพสวนยาง และปาล์มน้ำมัน ทำให้เกิดการว่างงานแฝงนอกฤดูผลิตหรือหลังเวลาการผลิตในช่วงบ่ายของแต่ละวัน

๔.๓ **ปัญหาด้านสังคม**

1. ปัญหาด้านคุณภาพชีวิตได้แก่ลักษณะความเป็นอยู่ไม่ถูกสุขลักษณะ เช่นสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยและการบริโภคไม่ถูกสุขอนามัย
2. ขาดการสร้างเสริมและหลักการประกันสุขภาพที่ดี ประชาชนส่วนใหญ่ขาดการออกกำลังกายที่ถูกต้อง การตรวจสุขภาพและเฝ้าระวังป้องกันโรคติดต่อไม่มีความต่อเนื่อง
3. ปัญหาด้านการศึกษา ประชาชนขาดนิสัยใฝ่เรียนรู้ ทำให้ไม่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงไม่สามารถปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองในด้านต่างๆได้อย่างเท่าทันและเหมาะสม
4. ครอบครัวขาดความอบอุ่น พ่อแม่ผู้ปกครองขาดการเอาใจใส่ต่อบุตรธิดา
5. ขาดแคลนแบบพิมพ์ทางสังคมที่ดี ผู้ใหญ่ที่มีบทบาททางสังคมมีพฤติกรรมที่ไม่สามารถเป็นแบบอย่างในการหล่อหลอมคุณธรรมจริยธรรมแก่เยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรรุ่นใหม่ได้
6. ปัญหาการมั่วสุมเล่นการพนัน
7. ปัญหาการแพร่ระบาดอย่างรวดเร็วของยาเสพติดในชุมชน

๔.๔ **ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร**

1. ปัญหาข้อจำกัดของงบประมาณ เนื่องจากงบประมาณมีน้อยไม่เพียงพอต่อสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชน ไม่สามารถแก้ไขปัญหาระยะยาวให้แก่ประชาชนได้
2. ขาดการพัฒนาแบบมีส่วนร่วม ประชาชนมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบต่อสังคมน้อย และมีพฤติกรรมที่เน้นการพึ่งพิงการพัฒนาจากภาครัฐอยู่เป็นหลัก
3. บุคลากรภายในองค์กรหลายตำแหน่งมีการโอนย้ายบ่อยทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน
4. อัตราบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับภารกิจหน้าที่ของแต่ละส่วนราชการ จำเป็นต้องมอบหมายภารกิจให้แก่บุคลากรที่มีอยู่ในหลายๆด้าน ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้าส่งผลเสียต่อการให้บริการประชาชน

๔.๕ **ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

1. ป่าไม้ถูกบุกรุกและทำลายซึ่งเป็นปัญหาที่สำคัญของตำบลเขาขาว เนื่องจากพื้นที่ป่าเขาขาว เป็นพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ ซึ่งแหล่งเป็นทรัพยากรป่าไม้สำคัญของตำบล ปัจจุบันมีการบุกรุกและแผ้วถางไปเป็นจำนวนมาก
2. การขาดจิตสำนึกในการดูแลรักษา และให้ความสำคัญของคุณค่าทรัพยากรป่าไม้ในชุมชน
3. ปัญหาการเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะ และระบบระบายน้ำ เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรและบ้านเรือน
4. **ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้วิเคราะห์ภารกิจ และอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เข้ามาช่วยในการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนโดยวิเคราะห์แข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวได้ ๗ ด้าน ดังนี้

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗(๑))
2. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ( มาตรา ๖๘(๑) )
3. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ( มาตรา ๖๘(๒) )
4. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา๑๖(๒))
5. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา๑๖(๓))
6. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ(มาตรา๑๖(๔))
7. การสาธารณูปการ (มาตรา๑๖(๕))
8. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร (มาตรา๑๖(๒๖))
9. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

**๕.๒** **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต**

มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
3. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
4. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา๑๖(๑๐))
5. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา๑๖(๑๒))
6. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา๑๖(๑๓))
7. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา๑๖(๑๙))
8. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (มาตรา๑๖(๒๐))
9. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา๑๖(๒๑))
10. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา๑๖(๒๒))
11. การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา๑๖(๒๗))

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย**

มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. การผังเมือง (มาตรา๑๖(๕))
2. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา๑๖(๑๒))
3. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา๑๖(๑๕))
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา๑๖(๑๖))
5. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ (มาตรา๑๖(๒๓))
6. การควบคุมอาคาร (มาตรา๑๖(๒๘))
7. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา๑๖(๓๐))

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว**

มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา๑๖(๑))
2. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา๑๖(๖))
3. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา๑๖(๗))
4. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา๑๖(๘))

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
2. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))
3. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ( มาตรา ๖๗(๔) , มาตรา๑๖(๒๙) )
4. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ (มาตรา๑๖(๑๓))
5. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา๑๖(๑๗))
6. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา๑๖(๑๘))
7. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา๑๖(๒๔))
8. การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา๑๖(๒๗))

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
2. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ( มาตรา ๖๗(๘) , มาตรา๑๖(๑๑) )
3. การส่งเสริมกีฬา (มาตรา๑๖(๑๔))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจและอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา ๔๕ (๓))
2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
4. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบกับการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗ , ๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗

 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒

 มาตรา ๑๖ , ๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่

 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

1. **ภารกิจหลัก ภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

จากภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว จึงสามารถกำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวจะต้องดำเนินการ ดังนี้

**ภารกิจหลัก**

1. การก่อสร้าง ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
5. การส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
6. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
7. การป้องกันและบรรเทาสาธารณะภัย

**ภารกิจรอง**

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
2. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
3. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มอาชีพ
4. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
5. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
6. **สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้ประกาศยกฐานะจากองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗ โดยมติเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๖๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและปริมาณที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักงานปลัด กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นส่วนราชการที่ตั้งขึ้นใหม่ ทำให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ประกอบกับบางภารกิจจำเป็นจะต้องใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และเป็นการสร้างความมั่นคงและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจ ให้แก่บุคลกรที่มีอยู่ จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า ประหยัด และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักงานปลัด กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวต่อไป

1. **โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

 จากสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาวมีภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

๘.๑ **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| 1. **สำนักงานปลัด อบต.**

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป* งานบริหารงานทั่วไป
* งานการเจ้าหน้าที่
* งานนโยบายและแผน
* งานกฎหมายและคดี
* งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
* งานกิจการสภา

๑.๒ ฝ่ายสวัสดิการสังคม* งานสวัสดิการสังคม
* งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
* งานส่งเสริมการเกษตร
 | 1. **สำนักงานปลัด อบต.**

๑.๑ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป* งานบริหารงานทั่วไป
* งานการเจ้าหน้าที่
* งานนโยบายและแผน
* งานกฎหมายและคดี
* งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
* งานกิจการสภา

๑.๒ ฝ่ายสวัสดิการสังคม* งานสวัสดิการสังคม
* งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
* งานส่งเสริมการเกษตร
 |  |
| 1. **กองคลัง**

๒.๑ ฝ่ายการเงิน* งานการเงินและบัญชี
* งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
* งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
 | 1. **กองคลัง**

๒.๑ ฝ่ายการเงิน* งานการเงินและบัญชี
* งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
* งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
 |  |
| 1. **กองช่าง**

๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง* งานก่อสร้าง
* งานออกแบบและควบคุมอาคาร
* งานประสานสาธารณูปโภค
* งานผังเมือง
 | 1. **กองช่าง**

๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง* งานก่อสร้าง
* งานออกแบบและควบคุมอาคาร
* งานประสานสาธารณูปโภค
* งานผังเมือง
 |  |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| 1. **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม* งานบริหารงานการศึกษา
* งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
* งานกีฬาและนันทนาการ
 | 1. **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

๔.๑ ฝ่ายส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม* งานบริหารงานการศึกษา
* งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
* งานกีฬาและนันทนาการ
 |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  **๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี 2558 - 2560** |
|  |  |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบ** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่า** | **อัตรากำลังคน** | **หมายเหตุ** |
| **อัตรา** | **จะต้องใช้ในช่วง** | **เพิ่ม / ลด** |
| **กำลัง** | **ระยะ ๓ ปีข้างหน้า** |   |   |   |
| **เดิม** | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| นักบริหารงานท้องถิ่น ต้น | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| **สำนักงานปลัด** (๐๑) |   |   |   |   |   |   |   |   |
| นักบริหารงานทั่วไป | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| (หัวหน้าสำนักปลัด) |   |   |   |   |   |   |   |   |
| นักบริหารงานทั่วไป | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| (หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป) |   |   |   |   |   |   |   |   |
| นักบริหารงานทั่วไป | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| (หัวหน้าฝ่ายสวัสดิการสังคม) |   |   |   |   |   |   |   |   |
| นักจัดการงานทั่วไป ปก/ชก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| นักทรัพยาการบุคคล ปก/ชก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| นิติกร ปก/ชก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| นักวิชาการเกษตร ปก/ชก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| นักวิชาการสาธารณสุข ปก/ชก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง/ชง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ** |   |   |   |   |   |   |   |   |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ | 2 | 4 | 4 | 4 | +2 | - | - |   |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |   |   |   |   |   |   |   |   |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| ภารโรง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| ยาม | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| คนงานทั่วไป | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - |   |
| **กองคลัง** (04) |   |   |   |   |   |   |   |   |
| นักบริหารงานคลัง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| (ผู้อำนวยการกองคลัง) |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบ** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่า** | **อัตรากำลังคน** | **หมายเหตุ** |
| **อัตรา** | **จะต้องใช้ในช่วง** | **เพิ่ม / ลด** |
| **กำลัง** | **ระยะ ๓ ปีข้างหน้า** |   |   |   |
| **เดิม** | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| นักบริหารงานคลัง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| (หัวหน้าฝ่ายการเงิน) |   |   |   |   |   |   |   |   |
| นักวิชาการการเงินและบัญชี ปก/ชก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| นักวิชาการพัสดุ ปก/ชก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง/ชง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| เจ้าพนักงานพัสดุ ปง/ชง | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - |   |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ** |   |   |   |   |   |   |   |   |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ | 2 | 2 | 3 | 3 | - | +1 | - |   |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัสดุ | 1 | 1 | 2 | 2 | - | +1 | - |   |
| **กองช่าง** (0๕) |   |   |   |   |   |   |   |   |
| นักบริหารงานช่าง  | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| (ผู้อำนวยการกองช่าง) |   |   |   |   |   |   |   |   |
| นักบริหารงานช่าง  | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| (หัวหน้าฝ่ายก่อสร้าง) |   |   |   |   |   |   |   |   |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| นายช่างโยธา ปง/ชง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| นายช่างไฟฟ้า ปง/ชง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| **ลูกจ้างประจำ** |   |   |   |   |   |   |   |   |
| นายช่างโยธา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ** |   |   |   |   |   |   |   |   |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - |   |
| ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า | 1 | 3 | 3 | 3 | +2 | - | - |   |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ** |   |   |   |   |   |   |   |   |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)** |   |   |   |   |   |   |   |   |
| นักบริหารงานการศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) |   |   |   |   |   |   |   |   |
| นักบริหารงานการศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| (หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมการศึกษา) |   |   |   |   |   |   |   |   |
| **ส่วนราชการ** | **กรอบ** | **อัตราตำแหน่งที่คาดว่า** | **อัตรากำลังคน** | **หมายเหตุ** |
| **อัตรา** | **จะต้องใช้ในช่วง** | **เพิ่ม / ลด** |
| **กำลัง** | **ระยะ ๓ ปีข้างหน้า** |   |   |   |
| **เดิม** | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ | ๒๕๕๘ | ๒๕๕๙ | ๒๕๖๐ |
| นักวิชาการศึกษา ปก/ชก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| เจ้าพนักงานธุรการ ปง/ชง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| ครูผู้ดูแลด็ก | 2 | 3 | 4 | 4 | +1 | +1 | - | เงินอุดหนุน |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจประเภทคุณวุฒิ** |   |   |   |   |   |   |   |   |
| ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - |   |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจประเภททักษะ** |   |   |   |   |   |   |   |   |
| ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | 10 | 10 | 9 | 9 | - | -1 | - | เงินอุดหนุน |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |   |   |   |   |   |   |   |   |
| ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก | 1 | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | เงินอุดหนุน |
| ปฏิบัติหน้าที่ผู้ดูแลเด็ก | 4 | 3 | 3 | 3 | -1 | - | - | ยุบเลิก |
| ภารโรง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| ยาม | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |   |
| **รวม** | **67** | **74** | **76** | **76** | **+7** | **+2** | **-** |  |

**๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**กรอบโครงสร้างส่วนราชการ อบต.ขนาดใหญ่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว**

**โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.ขนาดใหญ่**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | เชี่ยวชาญ | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | 3 | - | - | 1 | 5 | - | - | 1 | - | ๗ | ๖ |

**โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.ขนาดใหญ่ (พนักงานจ้าง)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภท | พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ | พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) | พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | - | ๗ | - | ๖ |

**โครงสร้างกองคลัง อบต.ขนาดใหญ่**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | เชี่ยวชาญ | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | 2 | - | - | 1 | - | - | - | - | - | ๗ | - |

**โครงสร้างกองคลัง อบต.ขนาดใหญ่ (พนักงานจ้าง)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภท | พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ | พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) | พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | - | 7 | - | - |

**โครงสร้างกองช่าง อบต.ขนาดใหญ่**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | เชี่ยวชาญ | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | 2 | - | - | - | - | - | - | 1 | 1 | 6 | - |

**โครงสร้างกองช่าง อบต.ขนาดใหญ่ (พนักงานจ้าง)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภท | พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ | พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) | พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | - | ๕ | ๑ | - |

**โครงสร้างกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.ขนาดใหญ่**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ระดับ | อำนวยการต้น | เชี่ยวชาญ | ชำนาญการพิเศษ | ชำนาญการ | ปฏิบัติการ | อาวุโส | ชำนาญงาน | ปฏิบัติงาน | คศ.1 | ครูผู้ช่วย | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | - | - | - | - | 1 | - | - | 1 | 2 | 2 | - | 11 | 6 |

**โครงสร้างกองศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม อบต.ขนาดใหญ่ (พนักงานจ้าง)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ประเภท | พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ | พนักงานจ้างตามภารกิจ(คุณวุฒิ) | พนักงานจ้างตามภารกิจ(ทักษะ) | พนักงานจ้างทั่วไป |
| จำนวน | - | ๑ | ๑๐ | 6 |

1. **แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ตามยุทธศาสตร์การพัฒนาการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๗ – ๒๕๖๐ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น สำนักงานปลัด กระทรวงมหาดไทย โดยกำหนด เป็น ๔ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑** : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

* กลยุทธ์ที่ 1.1 ยกย่องข้าราชการ / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม มีแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ดังนี้
1. กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่ข้าราชการที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาลและสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม
2. จัดการความรู้และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินการเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ข้าราชการอื่นๆ
* กลยุทธ์ที่ 1.2 สร้างองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)
1. กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์การสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่างๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่างและเผยแพร่ให้ส่วนราชการอื่น ๆนำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่าง ๆ**

* กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ปลูกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท
1. การพัฒนาข้าราชการให้มีคุณธรรม จริยธรรมโดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจพระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาทที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว
2. การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียงให้เป็นหลักสูตรสำหรับการอบรมข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกระดับ
* กลยุทธ์ที่ ๒.๒ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่ข้าราชการทุกระดับ
1. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นในทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนารูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นการทำระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน(Coaching) ฯลฯ
2. ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับโดยเฉพาะเรื่อง

• กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน

• ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมสามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม

• การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์

• การสร้างความพึงพอใจให้ประชาชน

1. พัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาข้าราชการรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งสร้างคนเก่งพัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมป้อนสู่ระบบราชการยุคใหม่
* กลยุทธ์ที่ ๒.๓ สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษาแนะนำและข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล
1. พัฒนาระบบการให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่ข้าราชการส่วนท้องถิ่นทั้งระบบ ตั้งแต่การพัฒนา แนะนำด้านจริยธรรม (Ethics Counselor) รวมทั้งเปิดให้บริการสายด่วนจริยธรรม (EthicsHotline) เพื่อให้คำปรึกษา รับความคิดเห็นและตอบปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม การจัดซื้อจัดจ้าง และกฎหมายอื่น ๆที่เกี่ยวข้อง
2. ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
3. ศึกษา วิจัย และพัฒนากฎหมาย เช่นกฎหมายคุ้มครองผู้ให้ข้อมูลที่เป็นจริง และมีประโยชน์ต่อทางราชการ(Whistleblower)ให้ปลอด / ปราศจากการข่มขู่ หรือกลั่นแกล้งของผู้มีอำนาจหรือผู้มีอิทธิพลหรือกฎระเบียบที่ป้องกันมิให้ข้าราชการในหน่วยงานใช้อำนาจของรัฐเอื้อประโยชน์แก่ส่วนตนและพวกพ้อง หรือการจัดตั้งคณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรม (ก.พ.ค.) หรือการปรับปรุงโครงสร้างกลุ่มงานส่งเสริมจริยธรรม หรือเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน(Corporate Social Responsibility : CSR) เป็นต้น
4. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อโทรทัศน์และวิทยุภายใต้โครงการ “คุณธรรม จริยธรรมนำท้องถิ่น” พร้อมจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการทางการเมืองและส่วนท้องถิ่นตระหนักและรับรู้ถึงการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อนำไปสู่การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล
* กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการอย่างเข้มข้น
1. พัฒนาและปฐมนิเทศข้าราชการ โดยเฉพาะเรื่อง

• ปลูกฝังปรัชญาการเป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นที่ดี

• ระบบราชการ และการบริหารภาครัฐแนวใหม่

• ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ

• เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

* กลยุทธ์ที่ ๒.๕ กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล
1. กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน
2. ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากลและสู่มาตรฐานสากล

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล**

* กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
	1. การนำเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารในทุกระดับของหน่วยงานโดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ และมีเครื่องมือที่วัดผลได้เป็นรูปธรรม
* กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ขับเคลื่อนจรรยาบรรณข้าราชการไปสู่การปฏิบัติ
1. จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับจรรยาและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล**

* กลยุทธ์ที่ ๔.๑ เปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
1. กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้ข้าราชการเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เช่น การประเมินผลแบบ ๓๖๐องศา หรือ การเลือกคณะทำงานเพื่อกำหนดนโยบาย ฯลฯ
2. ปรับปรุงระบบการรับฟังข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน
3. ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ(Audit) ให้ข้าราชการ ทั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และในส่วนภูมิภาคเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
* กลยุทธ์ที่ ๔.๒ เปิดให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตามสถานการณ์การทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
1. สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวดิ่งและแนวราบรวมถึงการสร้างพลังมวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง
2. **ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**
3. ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลัก ธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้
4. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
5. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
6. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ
7. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
8. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
9. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
10. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
11. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
12. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร
13. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดี ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน
14. ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
15. ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ทุกประการ
16. ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดีเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด
17. ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
18. ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน
19. ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน
20. ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย
21. ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น
22. ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ
23. ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี
24. ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาขาว ต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน