



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา  
อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

## สารบัญ

### เรื่อง

### หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๖
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๒
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๔

### ภาคผนวก

๑. สำเนาประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓)
๒. สำเนาประกาศ เรื่อง การกำหนดโครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา
๓. แบบสรุปบัญชี เพิ่ม - ลด ตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่
๔. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
๕. บันทึกข้อความเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
๖. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
๗. ปริมาณงานในการกำหนดตำแหน่งใหม่และยุบเลิกตำแหน่ง
๘. การเก็บสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนงาน

\*\*\*\*\*

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอลำปาง จังหวัดกระบี่  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้พนักงานส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา โดยกำหนดระยะเวลาดำเนินการแล้วเสร็จภายใน วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกระบี่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดระยะเวลาดำเนินการแล้วเสร็จภายใน วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยกำหนดระยะเวลาดำเนินการแล้วเสร็จภายใน วันที่ ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย โดยกำหนดระยะเวลาดำเนินการแล้วเสร็จภายใน วันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๖๐

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และนำข้อมูลในแบบประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการ/พนักงานส่วนท้องถิ่น ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาการปฏิบัติราชการรายบุคคลมาประกอบการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานส่วนตำบลในส่วนที่ต้องมีการพัฒนาให้ดีขึ้น อย่างเช่น

#### การพัฒนาตนเอง

- ใช้สื่อต่างๆ
- กิจกรรมวิชาการ
- ศึกษาต่อ

#### พัฒนาในงาน

- สอนงาน
- พี่เลี้ยง
- มอบหมายงาน

#### พัฒนานอกงาน

- ผูกอบรวม
- ดูกาน
- ศึกษาต่อ

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

- ปัญหาด้านการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ประชาชนต้องการให้ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และซ่อมแซมปรับปรุงถนนเดิมให้มีสภาพการใช้งานได้ดีอยู่เสมอ
- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมีใช้ไม่เพียงพอ ประชาชนต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะพร้อมทั้งซ่อมแซมให้แก่หมู่บ้านที่มีพื้นที่เสี่ยงภัย
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร ไม่เพียงพอเพื่อใช้ตลอดปี เนื่องจากเหตุการณ์ดินโคลนถล่มทำให้ระบบประปาภูเขาถูกทำลาย ประชาชนต้องการให้มีน้ำใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรตลอดปี
- ปัญหาที่ยังไม่มีการจัดทำผังเมืองในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนต้องการให้มีการจัดทำผังเมืองในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

- ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้และเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ ธุรกิจร้านค้าชุมชน ประชาชนต้องการให้มีการสนับสนุนการรวมกลุ่ม ธุรกิจร้านค้าชุมชน
- ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่คงที่ ประชาชนต้องการให้มีการปรับปรุงคุณภาพของผลผลิตเพื่อเพิ่มราคาผลผลิตทางการเกษตรเป็นที่ต้องการของตลาด

### ๓. ด้านสังคม เช่น

- ปัญหาการดำเนินชีวิตของประชาชนตามกระแสบริโภคนิยม ประชาชนต้องการให้การส่งเสริมการดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
- ปัญหาชุมชนมีสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ การกีฬาและนันทนาการไม่เพียงพอ ประชาชนต้องการให้มีการก่อสร้างสวนสาธารณะสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจเพิ่มขึ้น

### ๔. ด้านการเมืองการบริหาร เช่น

- ปัญหากิจกรรมการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นไปได้ยาก ประชาชนต้องการให้ดำเนินการกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ การจัดเวทีประชาคม การจัดประชุม สัมมนา
- ปัญหาความแตกแยกของประชาชนในสังคมเพิ่มขึ้น ประชาชนต้องการให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปรองดองสมานฉันท์ขึ้นภายในตำบล พร้อมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ปัญหาการขาดความพร้อมในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประชาชนต้องการให้เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

/ปัญหารายได้...

- ปัญหารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเองได้น้อย ประชาชนต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ในการจัดเก็บภาษีภายในตำบล เสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานเจ้าหน้าที่ เช่น การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน
- ปัญหาการขาดการส่งเสริม พัฒนาความรู้ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ต้องการให้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน

**๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น**

- ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนต้องการให้มีการสร้างจิตสำนึกและให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งรณรงค์การปลูกป่าทดแทน พื้นที่ป่าที่ถูกทำลาย
- ปัญหาการขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ประชาชนต้องการให้จัดหางบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา สำหรับด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจแบบชุมชนพึ่งตนเอง โดยประชาชนในพื้นที่ตำบลสามารถประกอบอาชีพแบบเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ( มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ( มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น ( มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ ( มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ ( มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข ( มาตรา ๑๖(๕))

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ( มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ( มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ ( มาตรา ๖๘ (๔))

- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ( มาตรา ๑๖ (๑๐) )
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน ( มาตรา ๑๖ (๑๕) )
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙)

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

#### ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- (๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

#### ๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

#### ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

/การจัดการ...

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๒) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ดังนี้

#### สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

##### จุดแข็ง(Strength)

๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น

๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

๔. มีการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเสร็จทันเวลาที่กำหนดซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลได้ตามแผนพัฒนา

๕. สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาสามารถออกข้อบัญญัติภายใต้กรอบกฎหมาย

๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจและกำลังงบประมาณ

๗. ส่วนราชการให้ความร่วมมือสำหรับการพัฒนาตำบลได้เป็นอย่างดี

๘. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกการให้บริการ

##### จุดอ่อน(Weak)

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขายังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน - ย้าย บ่อย และบรรจุใหม่ ทำให้เกิดการ ทำงานไม่มีความต่อเนื่องและประสบการณ์ในการทำงานน้อย

๓. ขาดอุปกรณ์ วัสดุในการปฏิบัติงานบริการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

๔. มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ไม่สามารถแก้ปัญหาภายในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆจำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์

๖. การจัดเก็บรายได้เป็นของตัวเองได้น้อย

โอกาส(Opportunity)

๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจ
๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. กฎหมายกระจายอำนาจเอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ภัยคุกคาม(Threat)

๑. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
๒. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มี ความชัดเจน

**สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร**จุดแข็ง(Strength)

๑. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
๒. ชุมชนไวต่อการปรับตัว และการเปลี่ยนแปลง
๓. เป็นเมืองเกษตรกรรม ราษฎรส่วนใหญ่มีรายได้มาจากเกษตรกรรม
๔. พื้นที่เหมาะสมกับการเพาะปลูก สภาพพื้นดิน และภูมิอากาศอำนวย
๕. ประชาชนดำรงตนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

จุดอ่อน(Weak)

๑. ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูร้อน
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. เป็นพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดภัยพิบัติ
๔. ขาดระบบบริหารสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบและยั่งยืน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนและความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
๖. การดำเนินงานขององค์กรในชุมชนไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
๗. ปัญหาภัยธรรมชาติที่เป็นความเสี่ยงในการพัฒนา

โอกาส(Opportunity)

๑. มีวัด มีสียิต ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบล
๒. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึงมัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้
๓. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างเพียงพอ
๔. มีโครงสร้างทางสังคมที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรชุมชน
๕. มีการปฏิรูประบบราชการ มีการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น

## ภัยคุกคาม(Threat)

เองได้

๑. ราคาพืชผลทางการเกษตรขึ้นอยู่กับภาวะทางการตลาดเกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคา
๒. ความผันผวนของราคาผลผลิต (ปาล์ม น้ำมัน, ยางพารา) ส่งผลกระทบต่อรายได้ประชากร
๓. นโยบายของรัฐบาลและส่วนราชการระดับจังหวัดที่ขัดต่อเจตนารมณ์และความต้องการตลอดจนศักยภาพของประชาชนในพื้นที่
๔. การใช้แรงงานต่างด้าว นำมาซึ่งปัญหาของโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก ไข้มาเลเรีย เนื่องจากนายจ้างไม่มีระบบควบคุมที่ดีพอ
๕. การไม่กระตือรือร้นเรื่องการศึกษาและการฝึกอาชีพ
๖. ประชาชนขาดทักษะการพัฒนาอาชีพ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เมื่อนำภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาตามที่ได้วิเคราะห์ข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองและเมื่อได้วิเคราะห์แล้วเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาจะต้องดำเนินการ ดังนี้

### ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพ
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลางและได้กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๒๖ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๒๕ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๑ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขามีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการต่างๆ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา จะเพิ่มประสิทธิภาพด้านงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดเก็บขยะ เนื่องจากปัจจุบันนี้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขามีจำนวนถึงขยะที่ต้องบริการประชาชนในการจัดเก็บขยะจำนวน ๗๕๐ ถึง จากจำนวนหมู่บ้านที่รับบริการการจัดการขยะทั้งหมด ๗ หมู่บ้าน และมีพนักงานจ้างตำแหน่ง คนงานประจำรถบรรทุกขยะเพียง ๓ อัตราเท่านั้น ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขามีปริมาณขยะที่เกิดขึ้น ๖ ตันต่อวัน ซึ่งมีปริมาณที่มาก สำนักงานปลัดจึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานประจำรถบรรทุกขยะ จำนวน ๑ อัตรา และในส่วนของงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ก็มีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนเพิ่ม จำนวน ๑ อัตรา เนื่องจากปัจจุบันงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขามีปริมาณงานเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก นอกเหนือจากงานที่ต้องรับผิดชอบหน้าที่ภายในสำนักงาน ก็ต้องเป็นผู้ประสานงานกับหน่วยงานนอกมากมาย เช่น ศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมอาชีพผู้สูงอายุ ศูนย์คุ้มครองเด็กและเยาวชน บ้านพักเด็กและครอบครัวจังหวัดกระบี่ ศูนย์วิจัยเจริญพันธ์ สภาดูแลและเยาวชน ตำบลหน้าเขา ฯลฯ และอีกปัจจัยหนึ่ง คือการกำหนดให้มีตำแหน่งพนักงานจ้าง เพื่อช่วยรองรับการปฏิบัติงานให้ได้ต่อเนื่อง เนื่องจากข้าราชการมีการโอน(ย้าย) กันบ่อย ทำให้งานขาดประสิทธิภาพประสิทธิผล แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นสำนักงานปลัด ก็ยังต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่อาจจะเพิ่มขึ้นจากการกำหนดตำแหน่งใหม่ จึงขอยุบเลิกตำแหน่ง นักวิชาการเกษตร และขอยุบเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไปซึ่งตำแหน่งดังกล่าว มีพนักงานส่วนตำบลที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อยู่

๒. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา จะเพิ่มประสิทธิภาพด้านการเงินและบัญชี เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา มีพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบ จำนวน ๘ หมู่บ้าน มีประชากรจำนวน ๙,๓๙๑ คน ในปีงบประมาณ ๒๕๕๙ มีรายรับตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย จำนวน ๓๕,๕๒๐,๘๐๗.๓๓ บาท มีรายรับจากเงินอุดหนุนระบุวัตถุประสงค์ จำนวน ๑๒,๓๐๑,๙๓๗.๕๐ บาท รายจ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย จำนวน ๒๕,๖๙๕,๗๗๒.๗๑ บาท และมีรายจ่ายจากเงินอุดหนุนระบุวัตถุประสงค์ จำนวน ๑๑,๙๕๑,๑๑๒.๕๐ บาท ซึ่งปีที่ผ่านมาปริมาณด้านการเงินและบัญชีเพิ่มมากขึ้น ทั้งการจัดทำฎีกา ตรวจสอบการตั้งฎีกาเบิกจ่ายในหมวดต่างๆ ตรวจสอบความถูกต้องของบัญชีเงินสด บัญชีเงินธนาคาร บัญชีแยกประเภท จัดทำรายงานเงินรายจ่ายตามงบประมาณประจำเดือน จัดทำประกาศรายได้รายจ่ายประจำปี การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณ การประเมินผลและติดตามผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณรายจ่าย จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามแผน รวมทั้งงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีมีความถูกต้อง ช่วยลดความเสี่ยงในการเกิดความเสียหายด้านการเงินและบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงขอกำหนดตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา

/กองช่าง...

๓. กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา จะเพิ่มประสิทธิภาพในงานสำรวจ เนื่องจากปัจจุบันกองช่างมีจำนวนปริมาณงานเพิ่มมากขึ้นและเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้านทางช่าง ประกอบกับมีจำนวนโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นจำนวนมากที่ต้องแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เพื่อความรวดเร็วต่อการขอของประชาชนและถูกต้องตามระเบียบงานราชการ จึงขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา สำหรับกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การปฏิบัติงานภายในสำนักงานนั้นมีศักยภาพเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้แต่สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้น ปัจจุบันจำนวนเด็กและจำนวนผู้ดูแลเด็กไม่เป็นไปตามอัตราส่วนที่กำหนดตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้ง ๓ ศูนย์ ได้รับเด็กเล็กอายุ ๒ ขวบ ขึ้นไป โดยเด็กเล็กต้องได้รับการดูแลอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพเพียงพอแต่อัตราผู้ดูแลเด็กเดิมไม่เพียงพอต่อจำนวนเด็ก กองศึกษาฯ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๒ อัตรา

ทั้งนี้ เมื่อเราทราบปัญหาของแต่ละส่วนแล้วก็พบว่าจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้ ซึ่งหากเปรียบเทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน (ตารางที่ ๑.๑) จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตราตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขายังไม่เหมาะสม

ลำดับ ที่	อปท.	กำหนด จำนวน ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๐	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	พนักงาน จ้าง (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.หน้าเขา	๔	๔๕,๐๑๗,๐๐๐	๒๖	๒๕	
๒	อบต.เขาดิน	๔	๔๗,๔๖๒,๔๓๒	๓๓	๒๘	
๓	อบต.พรุเตี๋ย	๕	๔๔,๐๑๘,๙๐๐	๒๖	๒๖	

ตารางที่ ๑.๑ ตารางเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังในพื้นที่ข้างเคียง

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

**๘.๑ โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ไม่มีการกำหนดงานเพิ่มขึ้นในโครงสร้างส่วนราชการแต่เป็นการกำหนดกรอบอัตรากำลังเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นใน สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เท่านั้น ดังนั้นจึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง (เดิม)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ใหม่)	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด</b> ๑.๑ งานบริหารงานบุคคล ๑.๒ งานบริหารทั่วไป ๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานกิจการสภาท้องถิ่น ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานการเกษตรและปศุสัตว์ <b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขภิบาล ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานวิศวกรรมและโยธา <b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	<b>๑. สำนักงานปลัด</b> ๑.๑ งานบริหารงานบุคคล ๑.๒ งานบริหารทั่วไป ๑.๓ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการและการพาณิชย์ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานกิจการสภาท้องถิ่น ๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๙ งานการเกษตรและปศุสัตว์ <b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ <b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขภิบาล ๓.๔ งานผังเมือง ๓.๕ งานวิศวกรรมและโยธา <b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน ๔.๔ งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาได้ทำการวิเคราะห์ที่มีภารกิจและปริมาณและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาและ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักงานปลัด อบต.(๐๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	<u>งานบริหารงานบุคคล</u> นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	<u>งานบริหารทั่วไป</u> นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.) <u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผช.นักจัดการงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
๗	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๘	พจน.ขับเคลื่อนจักรกลขนาดเบา <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๐	<u>งานแผนงานและงบประมาณ</u> นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	<u>งานนิติการและการพาณิชย์</u> นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	<u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u> -								
๑๒	<u>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</u> นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน <u>งานกิจการสภาท้องถิ่น</u>	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
	-								

/กรอบอัตรากำลัง...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๔	<u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก/ชก) พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๕	คนงานประจำรถขยะ <u>งานการเกษตรและปศุสัตว์</u>	๓	๔	๔	๔	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๑๖	นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
	รวม	๑๙	๑๙	๑๙	๑๙	-	-	-	

/กรอบอัตรากำลัง...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	กองคลัง(๐๔) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนด เพิ่ม ว่างเดิม
๒	<u>งานการเงินและบัญชี</u> นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	คนงานทั่วไป <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๙</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>๑๐</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	กองช่าง(๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) <u>งานก่อสร้าง</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ <u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผช.นายช่างสำรวจ <u>งานประสานสาธารณูปโภค</u> - <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
๖	ผช.เจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผช.นายช่างไฟฟ้า <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานผลิตน้ำประปา <u>งานผังเมือง</u> - <u>งานวิศวกรรมและโยธา</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	วิศวกรโยธา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๘</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>๙</b>	<b>+๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

/กรอบอัตรากำลัง...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตร กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) <u>งานบริหารการศึกษา</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ <u>งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> - <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ <u>งานกิจการโรงเรียน</u> - <u>งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
๖	ครูผู้ดูแลเด็ก <u>พนักงานจ้างภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผู้ดูแลเด็ก <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	
	<b>รวม</b>	<b>๑๔</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>๑๖</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

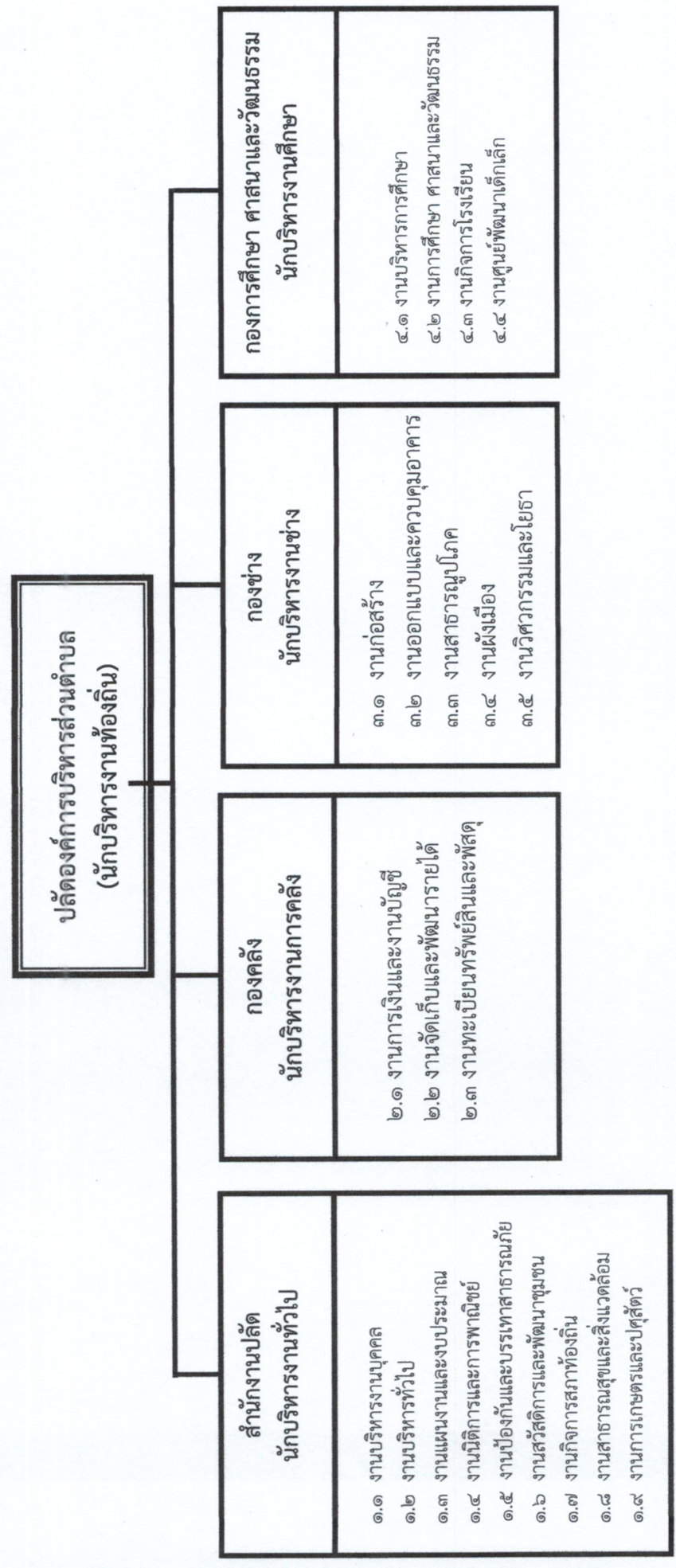
ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับต้น	๑	๑	๓๗๗,๓๒๐	๑	๑	-	๑	๓๗๗,๓๒๐	๑	๓๗๗,๓๒๐	๑	๓๗๗,๓๒๐	๑	๓๗๗,๓๒๐	๑	๓๗๗,๓๒๐	
๒	<b>สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)</b> ทน.ส.ป.(นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยความสะดวกระดับต้น	๑	๑	๒๕๑,๔๕๐	๑	๑	-	๑	๒๕๑,๔๕๐	๑	๒๕๑,๔๕๐	๑	๒๕๑,๔๕๐	๑	๒๕๑,๔๕๐	๑	๒๕๑,๔๕๐	
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๑	-	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๓๑๑,๖๔๐	๑	๓๑๑,๖๔๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๙๕,๖๔๐	๑	๑	-	๑	๒๙๕,๖๔๐	๑	๒๙๕,๖๔๐	๑	๒๙๕,๖๔๐	๑	๒๙๕,๖๔๐	๑	๒๙๕,๖๔๐	
๕	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๕๕,๘๘๐	๑	๑	-	๑	๒๕๕,๘๘๐	๑	๒๕๕,๘๘๐	๑	๒๕๕,๘๘๐	๑	๒๕๕,๘๘๐	๑	๒๕๕,๘๘๐	
๖	นิติกร	ป.ก./ช.ก.	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๗	นักวิชาการสุขาภิบาล	ป.ก./ช.ก.	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	-	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๓๕๕,๓๒๐	๑	๓๕๕,๓๒๐	ว่างเต็ม
๘	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก.	๑	๑	๒๒๖,๐๘๐	๑	๑	-	๑	๒๒๖,๐๘๐	๑	๒๒๖,๐๘๐	๑	๒๒๖,๐๘๐	๑	๒๒๖,๐๘๐	๑	๒๒๖,๐๘๐	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๐๓,๐๕๐	๑	๑	-	๑	๒๐๓,๐๕๐	๑	๒๐๓,๐๕๐	๑	๒๐๓,๐๕๐	๑	๒๐๓,๐๕๐	๑	๒๐๓,๐๕๐	
๑๐	<b>พนักงานจ้าง</b>	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	-	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑๑๒,๘๐๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑	-	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑๑๗,๙๖๐	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๕๖,๕๖๐	๑	๑	-	๑	๑๕๖,๕๖๐	๑	๑๕๖,๕๖๐	๑	๑๕๖,๕๖๐	๑	๑๕๖,๕๖๐	๑	๑๕๖,๕๖๐	
๑๓	พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา(ภารกิจ)	-	๑	๑	๐	๑	๑	+	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๕	นักการ/ภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	
๑๘	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	
๑๙	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	
๒๐	คนงานประจำรถขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	
๒๑	<b>กองคลัง(๑๔)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๒๒	ผ.กองคลัง(นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยความสะดวกระดับต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๒๐	๑	๑	-	๑	๓๗๘,๓๒๐	๑	๓๗๘,๓๒๐	๑	๓๗๘,๓๒๐	๑	๓๗๘,๓๒๐	๑	๓๗๘,๓๒๐	
๒๓	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๑	-	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๒๘๘,๑๒๐	๑	๒๘๘,๑๒๐	
๒๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	-	-	๐	๑	๑	+	๑	๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	ว่างเต็ม	
๒๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๑	๑	๑๘๐,๖๐๐	๑	๑	-	๑	๑๘๐,๖๐๐	๑	๑๘๐,๖๐๐	๑	๑๘๐,๖๐๐	๑	๑๘๐,๖๐๐	๑	๑๘๐,๖๐๐	
๒๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	-	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเต็ม
๒๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	-	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๒๙๗,๙๐๐	๑	๒๙๗,๙๐๐	ว่างเต็ม
๒๘	<b>พนักงานจ้าง</b>	-	๑	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑	-	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑๑๗,๙๖๐	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑	-	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑๑๖,๗๖๐	๑	๑๑๖,๗๖๐	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ(ภารกิจ)	-	๑	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑	-	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑๑๗,๙๖๐	๑	๑๑๗,๙๖๐	
๓๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	-	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑๐๘,๐๐๐	
๓๒	<b>กองช่าง(๑๕)</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
๓๓	ผ.กองช่าง(นักบริหารงานช่าง)	อำนวยความสะดวกระดับต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	-	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๓๗๑,๗๖๐	
๓๔	วิศวกรโยธา	ชก.	๑	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๑	-	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๒๖๐,๕๒๐	๑	๒๖๐,๕๒๐	



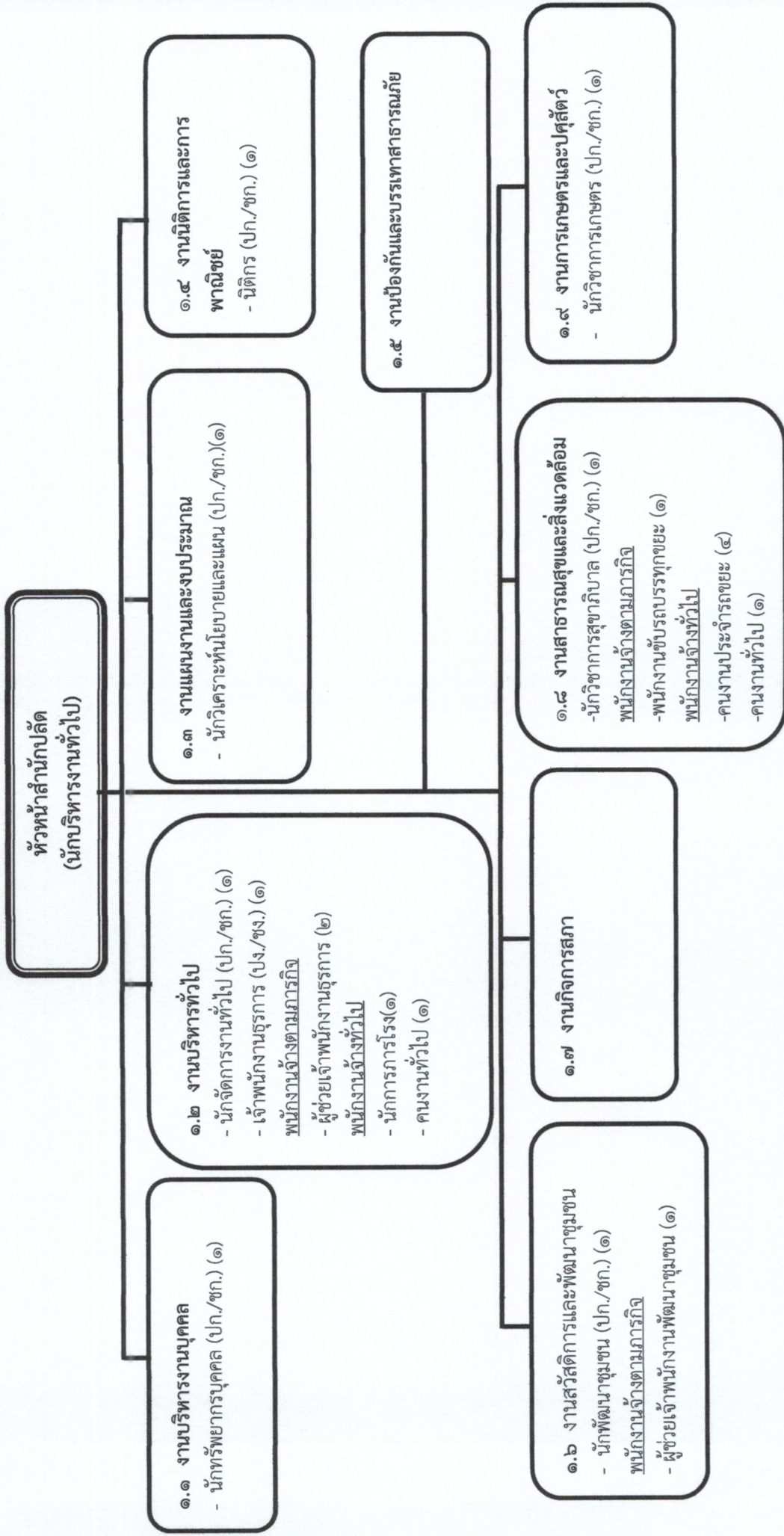
**หมายเหตุ** : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ เป็นเงิน = ๔๗,๒๖๗,๘๕๐ บาท ตามข้อบัญญัติ/เทศบัญญัติ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐  
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ เป็นเงิน = ๔๙,๖๓๑,๒๓๓ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณงานจ่ายประจำปี ๒๕๖๑  
 : งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ เป็นเงิน = ๕๒,๑๑๒,๘๐๕ บาท งบประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณงานจ่ายประจำปี ๒๕๖๒  
 : ข้าราชการเกษียณ ลูกจ้างประจำเกษียณ รวมถึงครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับงบประมาณที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง  
 แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

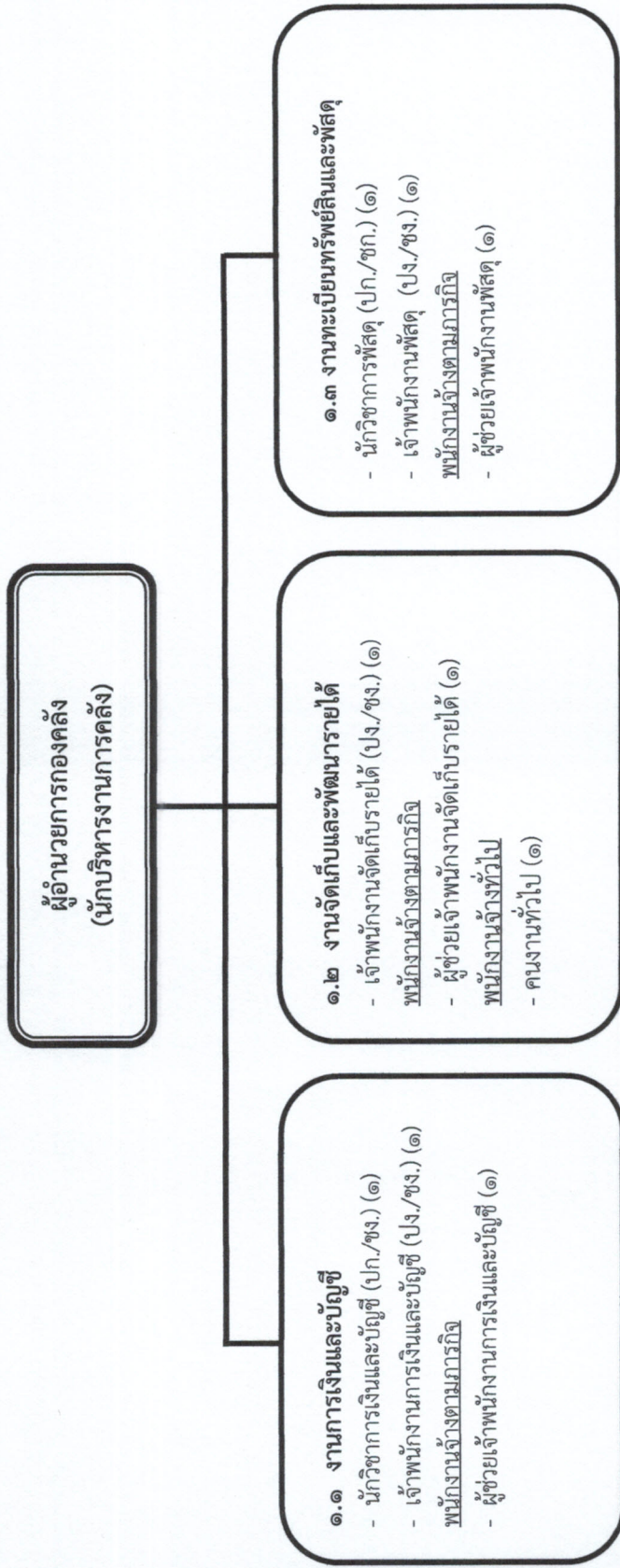


โครงสร้างการบริหารงานสำนักงนปลัด



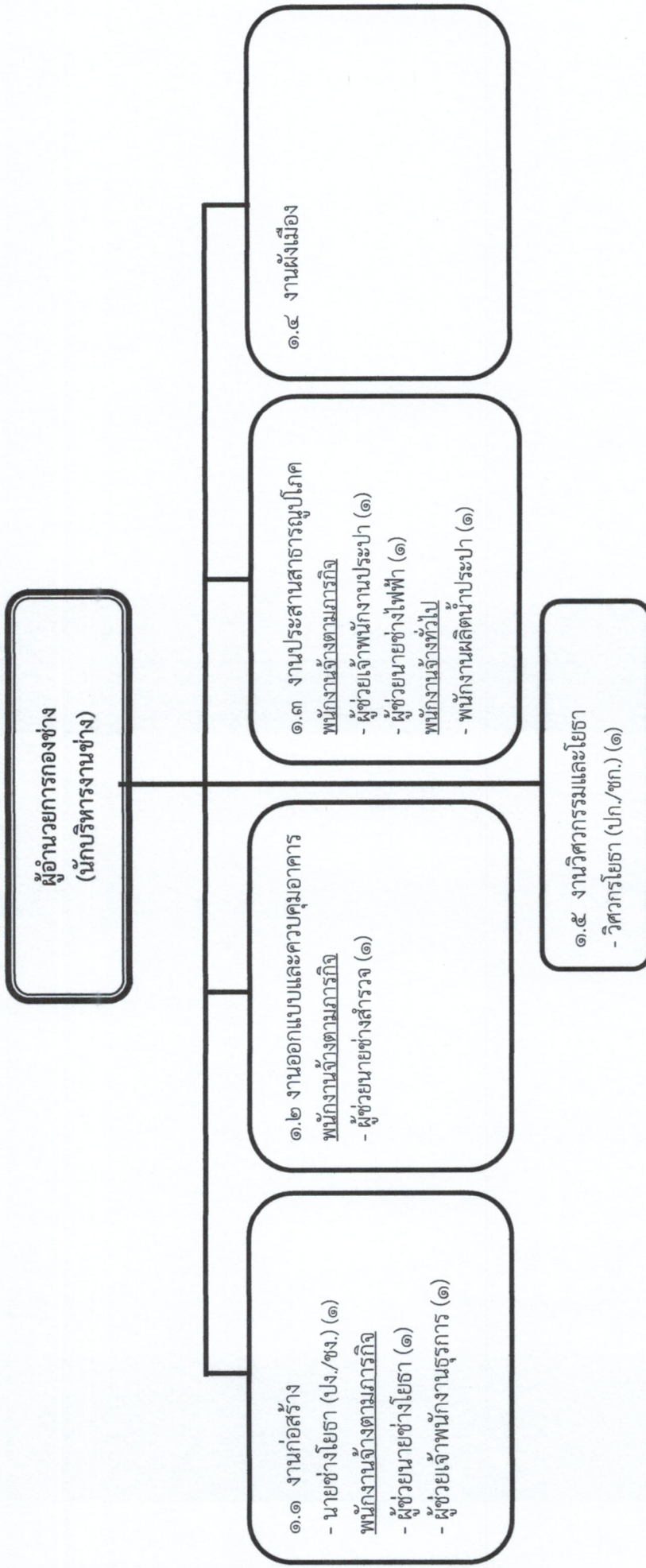
ประเภท	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง				
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชง.		อาวุโส			
ระดับ														
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	๓	-	-	๑	-	-	๙

โครงสร้างการบริหารงานกองคลัง



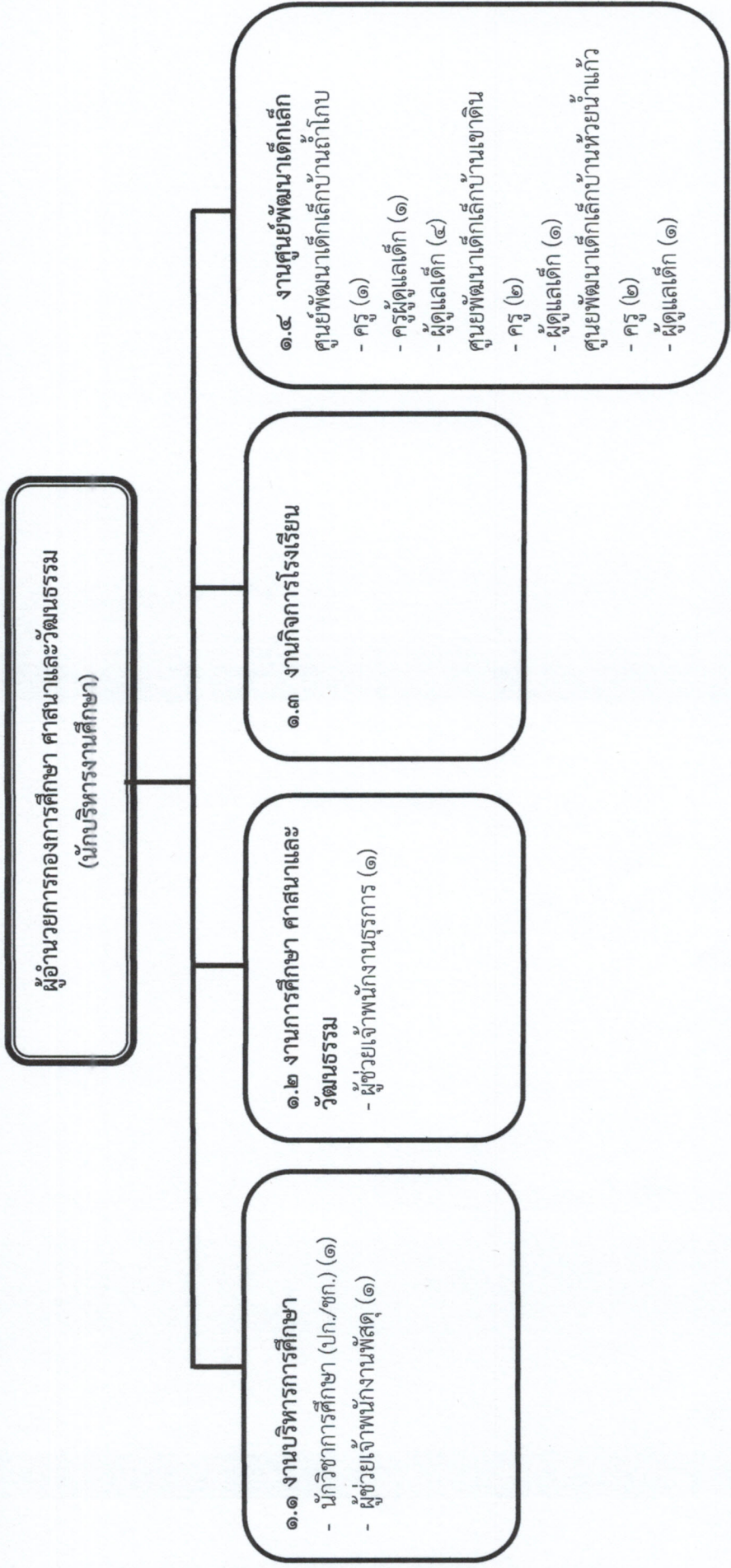
ประเภท	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชช.	ชง.	
ระดับ	-	-	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชช.	ชง.	อาวุโส
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	-	๑	-

โครงสร้างการบริหารงานกองช่าง



ประเภท	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชข.	ชง.		อาวุโส
ระดับ											
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	๕

โครงสร้างการบริหารงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง
	ต้น	กลาง	ต้น	กลาง	สูง	ชก.	ชช.	ชง.	
ระดับ	ต้น	กลาง	สูง	สูง	สูง	ชก.	ชช.	ชง.	อาวุโส
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและผลการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ  
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินพิเศษ/เงินตอบแทน	
๑.	นายนิยมชัย รอดชู	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)		๐๑-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๘,๐๐๐	-	๓๙๗,๓๒๐
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b>												
๒.	นายอภิสิทธิ์ แสงแก้ว	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.ส.ป.อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๐๑-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.ส.ป.อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๔๙,๔๘๐	๔๒,๐๐๐	-	๒๙๑,๔๘๐
๓.	นางอัญญา หลานไทย	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๑๑,๖๔๐	-	-	๓๑๑,๖๔๐
๔.	นางสาวเพ็ญพิศตร์ หลุยงิ้ว	ศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์การปกครอง	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๙๙,๖๔๐	-	-	๒๙๙,๖๔๐
๕.	นางสาวนิตยา ขุนวิช่วย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๕๔,๘๘๐	-	-	๒๕๔,๘๘๐
๖.	นางจินตนา เกกينة	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๐๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๐๑-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๒๖,๐๘๐	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๗.	-	-	๐๑-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๖๐๖-๐๐๑	นักวิชาการสุขาภิบาล	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๘.	-	-	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
๙.	นางวรลักษณ์ เกลี้ยงสะอาด	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๐๑-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๐๓,๐๔๐	-	-	๒๐๓,๐๔๐
๑๐.	-	-	๐๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๐๑-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	-	-	-	ยุบเลิก
๑๑.	-	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานทั่วไป	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๒.	นางสาวสุจิตรา ผอมบุตร	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๓.	นางสาวพิชญานันท์ พุ่มเพิ่ม	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๔.	-	-	-	-	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๕.	นายภาณุพงศ์ คงน้อย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับบรรทุกขยะ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน	
๑๖.	นายศิวปัทวี สุวรรณน้อย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-				
๑๗.	นายจารึก กระบี่น้อย	ประถมศึกษาตอนต้น	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-				
๑๘.	นายศุภชัย ทองสาม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-				
๑๙.	นายพยง เพชรสำแดง	ประถมศึกษาตอนปลาย	-	คนงานประจำรถขยะ	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-				
๒๐.	-	-	-	-	-	-	คนงานประจำรถขยะ	-				กำหนดเพิ่ม
๒๑.	นายสมพงษ์ เศษสม	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-				
๒๒.	นายภุชงค์ ชาติาธิคุณ	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-				

## กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ เงินค่าตอบแทน			
๒๓.	นางกรอบแก้ว เหมทานนท์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๐๑-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒๐๐๐	-	๓๓๘,๓๖๐		
๒๔.	-	-	-	-	-	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	-	-	-	กำหนดเพิ่ม		
๒๕	นางสาวศิรินทร หลานไทย	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๐๑-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ช.ก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐		
๒๖	-	-	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	ว่างเดิม		
๒๗	นางสาวปราณีย์ ชันพระแสง	ป.ส.การบัญชี	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ช.ง.	๑๘๐,๖๐๐	-	-	๑๘๐,๖๐๐		
๒๘	-	-	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	๐๑-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ป.ง./ช.ง.	-	-	-	ว่างเดิม		
๒๙	นางมาลี ศรีชยา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-	-		
๓๐	นางสาววรรณิกา จุลวัฒน์	ป.ว.ส.การบัญชี	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	-	-	-		
๓๑	นางสาวศิริณญา ชูประพันธ์	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	-	-	-		
๓๒	นายวิจิต หนูเกิด	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	-	-	-		

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	ตำแหน่ง	เงินเดือน	
๓๓.	นายชะโอสถ สัจจรอด	วิทยาศาสตรบัณฑิต เทคโนโลยีอุตสาหกรรม ก่อสร้าง	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๐๑-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๓๑,๗๖๐
๓๔.	นายประสงค์ คำทอง	อุตสาหกรรมศาสตรบัณฑิต	๐๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๐๑-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๒๖๐,๕๒๐	-	-	๒๖๐,๕๒๐
๓๕.	-	-	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๐๑-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	-	-	-	ว่างเดิม
๓๖.	นายรักดี สัจจรอด	ปวส.การไฟฟ้า	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	-	-	-	-
๓๗.	นางสาวจันทิพย์ ชื่นพระแสง	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	-
๓๘.	นายยุทธชัย ชูศรี	ปวส.การก่อสร้าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	-	-
๓๙.	นายสิทธิชัย ผอมบุตร	ปวส.ไฟฟ้ากำลัง	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	-	-	-
๔๐.	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างสำรวจ	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๔๑.	นายจรัส คงเครือ	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	-	-	-	-

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	
๔๒	-	-	๐๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	๐๑-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา)	ต้น	-	-	ว่างเดิม
๔๓	น.ส.สุชาติพิทย์ เกื้อกุลบุตร	-	๐๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๐๑-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ช.ก.	๒๙๙,๖๔๐	-	๒๙๙,๖๔๐
๔๔	นางสาวทิพวิมล ช่วยรอด	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-
๔๕	นางสาวจุฑาทิพย์ ศรีชัย	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	-	-
๔๖	นางจิราภรณ์ ศรีจันทร์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๘๑-๒-๐๑๓๙	ครู	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๑๓๙	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-
๔๗	นางสาววิชุดา สังข์รอด	ครุศาสตรบัณฑิต	๘๑-๒-๐๐๒๕	ครู	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๐๒๕	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-
๔๘	นางพเยาว์ ภักดี	ครุศาสตรบัณฑิต	๘๑-๒-๐๑๔๐	ครู	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๑๔๐	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-
๔๙	นางสุปัญญา สุวรรณ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๘๑-๒-๐๑๔๑	ครู	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๑๔๑	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-
๕๐	นางสาวปรดี ศิลป์รัตน์	ครุศาสตรบัณฑิต	๘๑-๒-๐๐๒๔	ครู	ค.ศ.๑	๘๑-๒-๐๐๒๔	ครู	ค.ศ.๑	-	-	-
๕๑	นางสาวจิราพร รัตนพันธ์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๘๑-๒-๐๓๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	๘๑-๒-๐๓๐๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	-	-	-
๕๒	นางจิรารรณ ลิงหู่	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-
๕๓	นางวัชรีย์ สังข์รอด	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-
๕๔	นางเกษณี พวงเจริญ	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-
๕๕	นางสามมาลีมี เจ๊ะหมามัด	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	-	-	-	-
๕๖	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕๗	-	-	-	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขากำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนา ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การ พัฒนานอกจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการ บริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการ พัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาจึงจำเป็นต้อง พัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดย ยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

**๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดย บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามา ตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วน ร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดย การจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตาม สายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอด รับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

**๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับ ความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีความเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการ ต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตาม ความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็ป ไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

**๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลก แห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น ในความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตนกับ บทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การประชุมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้แก่บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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