

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑

(การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า)



องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า
อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดทำอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็น แนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๒
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๑๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔

ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า
- รายงานการประชุมการปรับปรุงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า
- วิเคราะห์ค่างานอบต.ขามเฒ่า รายสำนัก/กอง
- มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ๕/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑
(การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า)

๑. หลักการและเหตุผล

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ในการประชุม ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ ธันวาคม ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือ ส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ซึ่งประธานกรรมการพนักงานส่วน ตำบลจังหวัดนครราชสีมา ได้ลงนามประกาศเมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔ ไปแล้วนั้น

ตามหนังสือจังหวัดนครราชสีมา ที่ นม ๐๐๒๓.๒/ว ๕๕๐ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง ปรับปรุงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่ง ส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด นครราชสีมา เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการ อัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) และ พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพ ของงานตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)กำหนด

๑.๒ ประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวข้องการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง กำหนดกอง สำนักหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า จึงได้จัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๑ (การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการปรับปรุงโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า ได้แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกอง้องการบริหารส่วนตำบลเปนประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดนครราชสีมา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในประเภทสายงานต่างๆ ระดับตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็น

ข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจำได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นการเพิ่มหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ องค์กรบริหารส่วนตำบลขามเฒ่ามีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์เห็นสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการจะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการงานจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรัญยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่ามีความครบถ้วนเหมาะสม องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่าสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น ด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปัญหาการคมนาคม เส้นทางคมนาคมที่ประชาชนใช้เป็นเส้นทางสัญจรไม่สะดวก เนื่องจากถนนส่วนใหญ่ในตำบลขามเฒ่า เป็นถนนดิน,ถนนลูกรัง และไม่ได้มาตรฐานโดยเฉพาะในช่วงฤดูฝนถนน จะลื่น เป็นหลุม เป็นบ่อ และมีน้ำท่วมขัง

๑.๒ ปัญหาการมีน้ำประปาใช้ไม่ครบทุกครัวเรือน

๑.๓ ปัญหาการใช้ไฟฟ้า เนื่องจากความเจริญอย่างรวดเร็วของชุมชน และการก่อสร้างบ้านเรือนขึ้นใหม่ ทำให้การขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง และปัญหาหารขาดไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่างริมทางประชาชนได้รับความยากลำบาก ในการสัญจรในเวลากลางคืน และไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๔ ปัญหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรมีไม่เพียงพอ เนื่องจากขาดแหล่งน้ำ ขาดระบบชลประทาน และฝนทิ้งช่วง

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ปัญหาด้านผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้ ด้านการเกษตรแผนใหม่ การปรับปรุงคุณภาพของดินให้ดีขึ้น

๒.๒ ปัญหารายได้ต่ำ เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ของตำบลประกอบอาชีพด้านการเกษตรอย่างเดียว ไม่มีการประกอบอาชีพอื่นเป็นอาชีพเสริม

๒.๓ ปัญหาการขาดเงินทุน เนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน และการมีหนี้สิน โดยเฉพาะหนี้สินนอกระบบ

๓. ด้านสังคม

๓.๑ ปัญหาการว่างงานในภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ

๓.๒ ปัญหายาเสพติด เนื่องจากเด็กและเยาวชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจ และโทษภัยของยาเสพติด รวมทั้งขาดการเอาใจใส่ของครอบครัว และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ซึ่งส่วนใหญ่เข้าไปเกี่ยวข้องในฐานะผู้เสพ

๓.๓ ปัญหาไม่มีที่ดินทำกินเพียงพอ เนื่องจากการเพิ่มของประชากรประสบกับปัญหาด้านหนี้สิน

๓.๔ ปัญหาโจรขโมย เนื่องจากยังขาดการระมัดระวังและมาตรการในการระวังป้องกันความปลอดภัยยังไม่ทั่วถึง

๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมในทางการเมืองของประชาชน เนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจทางการเมือง และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔.๒ ปัญหาการบริหารงานและการให้บริการด้านต่างๆ ขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรขาดประสบการณ์ในการทำงาน ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงาน บุคลากรไม่เพียงพอ และงบประมาณมีไม่เพียงพอ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรป่าไม้ เนื่องจากการบุกรุกทำลายป่า

๕.๒ ปัญหาการขาดความรู้ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เนื่องจากประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ และเล็งเห็นความสำคัญ ตลอดจนการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์การใช้และการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอยที่ไม่ถูกสุขลักษณะ

๕.๔ ปัญหาไม่มีสวนสาธารณะเพื่อพักผ่อนหย่อนใจ เนื่องจากไม่มีที่สาธารณะที่จะดำเนินการ

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชน จำนวน ๑ แห่ง บุคลากร ๖ คน มีคนไข้เฉลี่ย ๒๐๐ คน/เดือน

๖.๑ ปัญหาการให้บริการด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง

๖.๒ ปัญหาเกิดจากเหตุรบกวณ หรือเหตุรำคาญ

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๗.๑ ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชนยังไม่ทั่วถึง

๗.๒ ปัญหาด้านการศึกษาต่อเนื่องของประชาชนทั้งในและนอกระบบ

๗.๓ ปัญหาเรื่องการขาดการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามของไทย

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ต้องการถนนที่ใช้สัญจรไป-มา สะดวกและได้มาตรฐาน

๑.๒ ต้องการให้มีการขยายระบบประปาหมู่บ้านทั่วถึงทุกครัวเรือน

๑.๓ ต้องการให้มีการขยายเขตโทรศัพท์สาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ต้องการให้มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ และไฟฟ้าสาธารณะริมถนนเพิ่มขึ้นเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในการเดินทางเวลากลางคืน

๑.๕ ต้องการให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ ขุดสระ หรือแหล่งน้ำขึ้นใหม่ เพื่อให้เพียงพอต่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ต้องการให้มีการให้ความรู้ด้านการเกษตรแผนใหม่ การปรับปรุงคุณภาพดิน พันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ ให้มีคุณภาพ

๒.๒ ต้องการให้มีการส่งเสริม สนับสนุนกลุ่มอาชีพ และกลุ่มออมทรัพย์

๒.๓ ต้องการให้มีการจัดหาตลาด และส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่ม เพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรองด้านราคากับพ่อค้าคนกลาง

๓. ความต้องการด้านสังคม

๓.๑ ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอาชีพ ส่งเสริมอุตสาหกรรม และหัตถกรรมในครัวเรือน เพื่อเป็นอาชีพเสริมเพิ่มรายได้

๓.๒ ต้องการให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษภัยของยาเสพติด การเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง ส่งเสริมการเล่นกีฬาและสถานที่ออกกำลังกาย

๓.๓ ต้องการให้มีแหล่งเงินทุน หรือจัดตั้งกองทุนกู้ยืม สำหรับการประกอบอาชีพ

๓.๔ ต้องการให้มีการจัดตั้งกลุ่มพลังมวลชน เช่น อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ประจำตำบล เป็นต้น

๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ จัดให้มีการประชุมประชาคมหมู่บ้าน ตำบล เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายการปกครองท้องถิ่น

๔.๒ ให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น และการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

๔.๓ ให้ความรู้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นการปรับปรุงประสิทธิภาพในการบริหารงาน

๔.๔ เพิ่มการให้บริการแก่ประชาชนอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว NON STOP SERVICE

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๒ การตรวจสอบและควบคุม มิให้ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะ และตัดไม้ทำลายป่า

๕.๓ ส่งเสริมการปลูกป่าชุมชนและปลูกต้นไม้สาธารณะ

๕.๔ จัดสร้างสวนสาธารณะเพื่อเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน และปลูกไม้ดอกไม้ประดับ สร้างความร่มรื่นแก่ประชาชน

๕.๕ จัดหาที่ทิ้งขยะเพื่อนำไปกำจัดอย่างถูกสุขลักษณะ

๖. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๖.๑ บำรุง ส่งเสริม และรักษาศิลปะ จารีตประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖.๒ ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ประจำท้องถิ่น (๑ ผลิตภัณฑ์ ๑ ตำบล)

๗. ความต้องการด้านสาธารณสุข

๗.๑ ให้ความรู้ในการป้องกันโรคติดต่อ

๗.๒ ออกข้อบังคับตำบลเพื่อป้องกันโรคติดต่อ

๗.๓ ประชาสัมพันธ์และให้ความรู้เกี่ยวกับบัตรสุขภาพ ทุกประเภท

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนา

เป็นการประเมินโดยการวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นการประเมินสถานการณ์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในปัจจุบันให้ทราบว่าสถานการณ์การพัฒนาอยู่ ณ จุดไหน สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการ กำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า

แนวทาง การพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านโครงสร้าง พื้นฐาน	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีโครงข่ายการคมนาคมที่สามารถติดต่อได้ตลอดทั้งท้องถิ่น อำเภอและจังหวัด <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - พ.ร.บ.การกระจายอำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ.ศ.๒๕๔๒ ได้ทำให้อบต.มีรายได้เพิ่มขึ้นในการนำไปพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรวมทั้งด้านอื่น ๆ 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปอย่างล่าช้า เพราะมีงบประมาณจำกัดในการนำไปพัฒนา - ขาดแคลนแหล่งน้ำขนาดใหญ่สำหรับนำไปผลิตน้ำประปา <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพภูมิประเทศ ความเปลี่ยนแปลงจากสภาวะโลกร้อน การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อระบบโครงสร้างพื้นฐาน ทำให้ถนนชำรุดเสื่อมโทรมเร็วกว่าปกติ
ด้านพัฒนาคนและ สังคม	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - มีองค์กรชุมชน เช่น กรรมการหมู่บ้าน กลุ่มสตรี อสม./กองทุนหมู่บ้าน/ อปพร. ฯลฯ - มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีศักยภาพสามารถให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชนได้ดีในระดับหนึ่ง - มีหน่วยปฏิบัติการกู้ชีพกู้ภัยของ อบต.ที่มีศักยภาพในการให้บริการประชาชน - มีวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น - มีศาสนาเป็นศูนย์รวมจิตใจ ประชาชนมีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน - ปัญหาการพนัน - กลุ่มองค์กรต่างๆ ไม่เข้มแข็ง - การแพร่ระบาดของยาเสพติดในหมู่บ้าน - ประชาชนบางกลุ่มไม่ใส่ใจสุขภาพอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม - ค่านิยมยึดติดกับวัตถุสิ่งของและบริโภคฟุ่มเฟือยแพร่กระจายเพิ่มมากขึ้น

แนวทาง การพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
	<ul style="list-style-type: none">- มีสถานศึกษาในระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในตำบลที่มีความพร้อมมีศักยภาพในการจัดการศึกษา- มีวัดเป็นสถานที่ที่สามารถพัฒนาและเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งวัฒนธรรม- มีประชาชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นจำนวนมากที่มีศักยภาพในการพัฒนา <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none">- พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ได้ให้อำนาจหน้าที่ อบต. ในการจัดบริการสาธารณะทางด้านสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชนกว้างขวางมากขึ้น- นโยบายรัฐบาลในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างจริงจัง ซึ่งถือเป็นวาระแห่งชาติ- ประชาชนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในโรงพยาบาลได้ง่ายเนื่องจากเป็นพื้นที่ไม่ห่างไกล- พ.ร.บ.การศึกษาแห่งชาติจะทำให้ภายในจังหวัดมีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นต่างๆในเขตจังหวัด- รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เผยแพร่ถ่ายทอด วัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น- ภายในจังหวัดมีการศึกษาทุกระดับ	<p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none">- สื่อต่างๆ เช่น โทรศัพท์ อินเทอร์เน็ต เข้ามีอิทธิพลต่อเด็กและเยาวชน ทำให้กระแสนิยมและวัฒนธรรมรุนแรงมากขึ้น ทำลายวิถีชีวิตดั้งเดิมของประชาชน- พ.ร.บ.กระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ อบต. มีอำนาจหน้าที่จัดการศึกษา แต่ยังไม่มีการถ่ายโอนสถานศึกษา (โรงเรียน) ให้แก่ อบต. ทำให้ไม่สามารถดำเนินการด้านการจัดการศึกษาได้

แนวทาง การพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
ด้านเศรษฐกิจ	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - การเกษตรที่เป็นฐานหลักที่สามารถรองรับวิกฤตเศรษฐกิจได้ เป็นแหล่งผลิตอาหารที่สำคัญ - มีภูมิประเทศและภูมิอากาศรวมทั้งสภาวะแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำเกษตร - มีโครงสร้างการคมนาคมขนส่งสามารถติดต่อได้ตลอดพื้นที่ทั้งจังหวัด มีถนนสายหลักตัดผ่าน <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนการปลูกพืชทดแทนพลังงาน - ภาวะวิกฤตด้านอาหารโลกทำให้รัฐบาลให้ความสนใจและสนับสนุนส่งเสริมการปลูกพืชที่เป็นอาหารเพิ่มมากขึ้น 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดการจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติ - ขาดการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งเพื่อร่วมกันเป็นกลุ่มผู้ผลิต - ปัญหาหนี้สินของเกษตรกร <p>อุปสรรค</p> <p>สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ภูมิภาคส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น</p>
ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - สภาพแวดล้อมยังมีสภาพที่ดีเนื่องจากยังไม่มีอุตสาหกรรมและชุมชนยังไม่หนาแน่น <p>โอกาส</p> <ul style="list-style-type: none"> - รัฐบาลมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการป้องกัน และแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - การใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า ฟุ่มเฟือย - การบุกรุกที่สาธารณะเพื่อปลูกพืชเศรษฐกิจ <p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขาดงบประมาณในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จากรัฐบาล ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
ด้านพัฒนา การเมืองและการ บริหาร	<p>จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนมีความตื่นตัวและมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น มีการรวมกลุ่มในชุมชน - ประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมือง - มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้องและเป็นธรรม 	<p>จุดอ่อน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประชาชนยังขาดความรู้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประชาชน - ขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถในบางสาขาของงาน

แนวทางการพัฒนา	จุดแข็ง / โอกาส	จุดอ่อน/อุปสรรค
	<ul style="list-style-type: none">- ผู้นำมีความรู้ความสามารถ มีภาวะความเป็นผู้นำ มีศักยภาพในการบริหารงาน- ประชาชนมีความจริงจังในการทำงาน มีความเป็นตัวของตัวเองสูง <p>โอกาส</p> <p>รัฐบาลเน้นการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน</p>	<p>อุปสรรค</p> <ul style="list-style-type: none">- ขาดการดูแลช่วยเหลือสนับสนุนจากรัฐบาลอย่างจริงจังในด้านการให้สิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ส่งเสริมการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของประชาชน

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่านั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลขามเฒ่า คือ **“สังคมใฝ่คุณธรรม ก้าวนำด้านการศึกษา พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สร้างการบริหารจัดการที่ดี ครอบครัวอยู่ดีมีสุข”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลสุขภาพปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลขามเฒ่าเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลขามเฒ่า ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าหมาย

เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนจากการอำนวยความสะดวกด้านโครงสร้างพื้นฐาน ได้แก่ การปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำ การก่อสร้าง การซ่อมบำรุงรักษาถนนหนทาง การพัฒนาระบบไฟฟ้า หมู่บ้านและระบบไฟฟ้าสาธารณะ ตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความสะดวกและมาตรฐาน เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ด้านอื่นๆ

แนวทางการพัฒนา

ก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะให้ความสะดวกและรวดเร็วขึ้น โดยเน้นการมีมาตรฐานและเกิดความยุติธรรมดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงถนน ทางระบายน้ำและสะพาน
๒. การปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำ
๓. ขยายเขตไฟฟ้าหมู่บ้านและไฟฟ้าสาธารณะ
๔. ก่อสร้างปรับปรุงระบบประปาและขยายเขตการบริการประปาหมู่บ้าน

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนการก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางระบายน้ำ
๒. จำนวนการปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำ
๓. จำนวนปริมาณการขยายเขตไฟฟ้าและไฟฟ้าสาธารณะให้ครบทุกครัวเรือน
๔. จำนวนปริมาณการขยายเขตประปาให้ครบทุกครัวเรือน

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน ให้เกิดทักษะในการพัฒนาฝีมือในการผลิตเพิ่มมูลค่าของสินค้าและสามารถขยายการตลาดไปสู่ตลาดกลาง ซึ่งเป็นไปตามยุทธศาสตร์สร้างความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและแก้ไขปัญหาความยากจน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมศักยภาพและขีดความสามารถในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
๒. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชนในชุมชน
๓. ส่งเสริมให้เกษตรกรพัฒนาการเกษตรตามแนวทางของทฤษฎีใหม่

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนบุคลากรที่มีทักษะในการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
๒. จำนวนครัวเรือนและกลุ่มอาชีพที่มีทักษะในการประกอบอาชีพ
๓. จำนวนครัวเรือนที่พัฒนาการเกษตรตามแนวทางของทฤษฎีใหม่

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนา คุณภาพชีวิตและสังคม

เป้าหมาย

เพื่อเสริมสร้างและปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมของคนภายในชุมชนทางด้านจิตใจด้าน การศึกษาด้านสุขภาพอนามัย ด้านสวัสดิการและสังคม ด้านกีฬา ให้มีคุณภาพและพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นไปตามแนวทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙)

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๒. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย
๓. การพัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการชุมชน
๔. การพัฒนาและส่งเสริมด้านกีฬาและการนันทนาการ

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนชุมชนที่อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข
๒. จำนวนประชาชนผู้มีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตดี
๓. จำนวนประชาชนที่ได้รับสวัสดิการด้านชุมชน
๔. จำนวนชุมชนที่ได้รับการส่งเสริมทางด้านกีฬาและการนันทนาการ

๔) ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ค้ำครองดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้ชุมชนรู้จักวิธีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกต้องร่วมกัน ไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไป ตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ส่งเสริมงานทางด้านการบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอยในชุมชน
๓. ค้ำครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๒. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ได้บริหารจัดการกำจัดขยะในชุมชน
๓. จำนวนแหล่งของทรัพยากรธรรมชาติที่ได้รับการคุ้มครองดูแล

๕) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ และประชาชนได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกันตามกฎหมาย เพื่อบรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัดนครราชสีมา ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม

๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา

๓. ส่งเสริมการพัฒนากระบวนการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)

๔. ส่งเสริมการพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม

๒. จำนวนบุคลากรและองค์กรที่มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น

๓. ส่งเสริมการจัดการบริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล(PSO)

๔. สสำรวจความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ

๖) ยุทธศาสตร์พัฒนาการศึกษาและเทคโนโลยีสารสนเทศ

เป้าหมาย

เพื่อส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษาแบบบูรณาการ การขยายศูนย์ข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนของประชาชนในชุมชน ตลอดจนพัฒนาระบบสารสนเทศและการกระจายข้อมูลข่าวสาร ตามแนวทางนโยบายของรัฐบาล

แนวทางการพัฒนา

๑. การถ่ายโอนงานกิจการจัดการศึกษา

๒. พัฒนาระบบสารสนเทศและการกระจายข้อมูลข่าวสาร

๓. พัฒนาระบบการศึกษา

ตัวชี้วัด

จำนวนภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนงานบริการกิจการการศึกษา

จำนวนแหล่งข้อมูลข่าวสารที่ได้รับการพัฒนาระบบ

จำนวนโรงเรียนที่ได้รับการพัฒนาระบบการศึกษา

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ใน

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและ
ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข ปลูกและก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))

- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจกรรมเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่าได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๔. การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. การพัฒนาส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือนและเศรษฐกิจชุมชน
๗. การส่งเสริมและป้องกันยาเสพติด

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมเกษตรกร
๓. การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองและการบริหาร
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาและสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่ากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๖ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ,กองคลัง,กองช่าง,กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม,,กองสวัสดิการสังคม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๒๕ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่ามีการกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่าให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analys มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๑.๓ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๑.๔ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า (ระดับองค์กร)

<p><u>จุดแข็ง</u> S</p> <ol style="list-style-type: none">บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายการเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทนมีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกันส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p><u>จุดอ่อน</u> W</p> <ol style="list-style-type: none">ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพพื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีอาคารสำนักงานคับแคบ
<p><u>โอกาส</u> O</p> <ol style="list-style-type: none">ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดีมีความคุ้นเคยกันทุกคนบุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดีบุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้นผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	<p><u>ข้อจำกัด</u> T</p> <ol style="list-style-type: none">มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้องขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต.งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรก การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร- งานควบคุมภายใน- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว- งานกิจการสภา- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของ <p>ส่วนใด</p> <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์- งานงบประมาณ <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและนิติกรรม- งานการดำเนินการทางคดีและศาล <p>ปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานระเบียบการคลัง- งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยความสะดวก- งานป้องกัน- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	<p>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสารบรรณ- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร- งานควบคุมภายใน- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว- งานกิจการสภา- งานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของ <p>ส่วนใด</p> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none">- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม <p>๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานนโยบายและแผน- งานวิชาการ- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์- งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์- งานงบประมาณ <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none">- งานกฎหมายและนิติกรรม- งานการดำเนินการทางคดีและศาล <p>ปกครอง</p> <ul style="list-style-type: none">- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์- งานระเบียบการคลัง- งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none">- งานอำนวยความสะดวก- งานป้องกัน- งานช่วยเหลือฟื้นฟู	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน การเพาะปลูก การขยายพันธุ์พืช งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย - งานส่งเสริมปศุสัตว์ 	<p>๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข <p>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมทางการเกษตร พืชไร่ พืชสวน การเพาะปลูก การขยายพันธุ์พืช งานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย - งานส่งเสริมปศุสัตว์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ - เบิกจ่าย - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และ <p>ยานพาหนะ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล 	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงินและงานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับ-เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>และยานพาหนะ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่าย <li style="padding-left: 20px;">ทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก <p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการพัฒนาสังคม - งานจัดการสวัสดิการสังคม <p>๕.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน <p>๕.๓. งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส 	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารวิชาการ - งานนิเทศการศึกษา - งานลูกเสือและยุวกาชาด <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานห้องสมุด พิพิธภัณฑ์และเครือข่าย <li style="padding-left: 20px;">ทางการศึกษา - งานกิจการศาสนา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและนันทนาการ <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานจัดการศึกษา - งานพลศึกษา - งานทดสอบประเมินผลและตรวจวัดโรงเรียน - งานบริการและบำรุงสถานศึกษา - งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก <p>๕.กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๕.๑. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนการพัฒนาสังคม - งานจัดการสวัสดิการสังคม <p>๕.๒ งานพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานแผนชุมชน - งานจัดระเบียบชุมชน <p>๕.๓. งานสังคมสงเคราะห์</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชรา และคนพิการ และผู้ด้อยโอกาส 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๕.๔. งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน 	<p>๕.๔. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานพัฒนาสตรี - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี คนชรา และผู้ประสบปัญหาความยากจน 	
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานในด้านงบประมาณ - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ - งานตรวจสอบการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่าย ซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทดรองราชการ - งานตรวนสอบงบประมาณรายได้ รายจ่าย และเงินนอกงบประมาณทุกประเภท - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานในด้านบัญชี - งานตรวจสอบยอดเงินทดรองราชการ - งานตรวจสอบเอกสารหลักฐานทางบัญชี การทำสัญญา การเบิกจ่ายการลงบัญชี - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานในด้านพัสดุ - งานตรวจสอบการจัดซื้อพัสดุ - งานตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ - งานตรวจสอบการจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ 	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานในด้านงบประมาณ - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานด้านงบประมาณ - งานตรวจสอบการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่าย ซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทดรองราชการ - งานตรวนสอบงบประมาณรายได้ รายจ่าย และเงินนอกงบประมาณทุกประเภท - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานในด้านบัญชี - งานตรวจสอบยอดเงินทดรองราชการ - งานตรวจสอบเอกสารหลักฐานทางบัญชี การทำสัญญา การเบิกจ่ายการลงบัญชี - งานตรวจสอบการปฏิบัติงานในด้านพัสดุ - งานตรวจสอบการจัดซื้อพัสดุ - งานตรวจสอบการใช้และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ - งานตรวจสอบการจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง/ ประเภท/สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง ที่ต้องการ	ผลการวิเคราะห์	หมายเหตุ
อบต. ขามเฒ่า	นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) - ระดับกลาง - บริหารท้องถิ่น - ผู้บริหาร	๑	ตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ สายงานผู้บริหารตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มากพอ และยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป	มีนครองตำแหน่ง
สำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) - ระดับ ต้น - อำนวยการท้องถิ่น - ผู้บริหาร	๑	ตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารมีความจำเป็นตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มากพอ และยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป	มีนครองตำแหน่ง
- งานบริหาร ทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป - ระดับชำนาญการ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๑๐๐,๑๔๐ = ๑,๒๑	มีนครองตำแหน่ง
	เจ้าพนักงานธุรการ - ระดับชำนาญงาน - ทั่วไป - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๑๒๓,๒๐๕ = ๑,๔๙	มีนครองตำแหน่ง

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง/ ประเภท/สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง ที่ต้องการ	ผลการวิเคราะห์	หมายเหตุ
	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และ งานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบ สำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๙๑,๒๐๐ = ๑.๑๐	มีนครอง ตำแหน่ง
งานบริหาร งานการ เจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล - ระดับชำนาญการ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และ งานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบ สำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๑๖๗,๔๖๐ = ๒.๐๒	มีนครอง ตำแหน่ง
งาน ยุทธศาสตร์ และ งบประมาณ	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน - ระดับชำนาญการ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และ งานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบ สำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๑๕๕,๓๘๐ = ๑.๘๘	มีนครอง ตำแหน่ง
งานนิติการ	นิติกร - ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญ การ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และ งานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบ สำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๑๓๒,๐๐๐ = ๑.๕๙	ว่าง
งานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	นักป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย - ระดับปฏิบัติการ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และ งานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบ สำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๓๒๖,๖๙๐ = ๓.๙๕	มีนครอง ตำแหน่ง
งาน บริหารงาน สาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข - ระดับชำนาญการ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และ งานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบ สำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๑๘๘,๒๘๐ = ๒.๒๗	มีนครอง ตำแหน่ง
งานส่งเสริม การเกษตร	นักวิชาการเกษตร - ระดับปฏิบัติการ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และ งานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบ สำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๑๐๗,๔๒๐ = ๑.๓๐	มีนครอง ตำแหน่ง

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง/ ประเภท/สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง ที่ต้องการ	ผลการวิเคราะห์	หมายเหตุ
กองคลัง	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) - ระดับ ต้น - อำนาจการท้องถิ่น - ผู้บริหาร	๑	ตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารมีความจำเป็นตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มากพอ และยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป	มีนครอง ตำแหน่ง
งานการเงิน และบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี - ระดับชำนาญการ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๒๔๑,๙๘๐ = ๒.๙๒	มีนครอง ตำแหน่ง
งานพัฒนา รายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ระดับชำนาญงาน - ทัวไป - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๒๑๗,๓๘๕ = ๒.๖๓	มีนครอง ตำแหน่ง
งานพัสดุ และทรัพย์สิน	เจ้าพนักงานพัสดุ - ระดับชำนาญงาน - ทัวไป - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๑๖๖,๗๐๐ = ๒.๐๑	มีนครอง ตำแหน่ง
กองช่าง	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) - ระดับ ต้น - อำนาจการท้องถิ่น - ผู้บริหาร	๑	ตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารมีความจำเป็นตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มากพอ และยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป	มีนครอง ตำแหน่ง

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง/ ประเภท/สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง ที่ต้องการ	ผลการวิเคราะห์	หมายเหตุ
-งานแบบแผน และก่อสร้าง -งานควบคุม อาคาร -งาน สาธารณูปโภค -งานผังเมือง	นายช่างโยธา - ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญ งาน - ทั่วไป - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และ งานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบ สำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๑๖๒,๓๙๐ = ๑.๙๖	ว่าง
-งานก่อสร้าง -งานออกแบบ และควบคุม อาคาร -งานประสาน สาธารณูปโภค -งานผังเมือง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานจ้างทั่วไป	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และ งานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบ สำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๑๖๒,๓๙๐ = ๑.๙๖	มีนครอง ตำแหน่ง
กอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) - ระดับ ต้น - อำนวยการท้องถิ่น - ผู้บริหาร	๑	ตามโครงสร้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งเป็นสาย งานผู้บริหารมีความจำเป็นตาม ปริมาณงาน และภาระหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มากพอ และยังคงกำหนดตำแหน่งในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป	ว่าง ขอให้ กสถ. สอบแข่งขัน
- งานบริหาร การศึกษา - งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา - ระดับชำนาญการ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และ งานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบ สำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๑๖๙,๓๒๐ = ๒.๐๔	ว่าง ขอให้ กสถ. สอบแข่งขัน
-งานกิจการ โรงเรียน	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และ งานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบ สำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๑๕๔,๕๖๐ = ๑.๘๗	มีนครอง ตำแหน่ง

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง/ ประเภท/สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง ที่ต้องการ	ผลการวิเคราะห์	หมายเหตุ
กอง สวัสดิการ สังคม	นักบริหารงานสวัสดิการ สังคม (ผู้อำนวยการกอง สวัสดิการสังคม) - ระดับ ต้น - อำนาจการท้องถิ่น - ผู้บริหาร	๑	ตามโครงสร้างขององค์การบริหาร ส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งเป็นสาย งานผู้บริหารมีความจำเป็นตาม ปริมาณงาน และภาระหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลที่มากพอ และยังคงกำหนดตำแหน่งในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป	มีนครอง ตำแหน่ง
- งานส่งเสริม สวัสดิการสังคม - งานพัฒนา ชุมชน - งานสังคม สงเคราะห์ - งานส่งเสริม อาชีพและ พัฒนาสตรี	นักพัฒนาชุมชน - ระดับชำนาญการ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และ งานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบ สำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๑๓๒,๓๐๐ = ๑.๖๐	มีนครอง ตำแหน่ง
- งานส่งเสริม สวัสดิการสังคม - งานพัฒนา ชุมชน - งานสังคม สงเคราะห์ - งานส่งเสริม และพัฒนา อาชีพ	เจ้าพัฒนาพัฒนาชุมชน - ระดับทั่วไป - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และ งานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบ สำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๑๓๒,๓๐๐ = ๑.๖๐	มีนครอง ตำแหน่ง
หน่วย ตรวจสอบ ภายใน	นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน - ระดับชำนาญการ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และ งานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบ สำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๑๓๓,๒๐๐ = ๑.๖๑	ว่าง

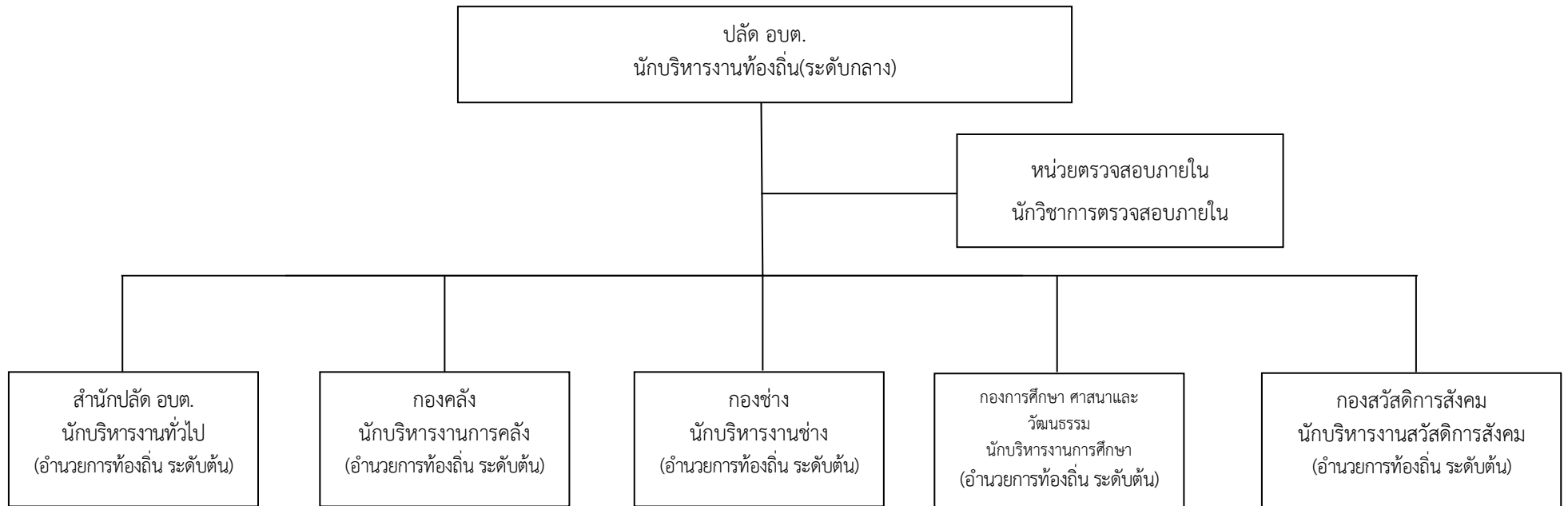
จากการสำรวจข้อมูลสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการโดยแยกตามลักษณะงานจะเห็นได้ว่า ปริมาณงานที่จัดเก็บได้อยู่ในระดับที่อัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันเพียงพอแล้ว และมีความเหมาะสมกับปริมาณงานจึงไม่จำเป็นต้องเพิ่มหรือลดอัตรากำลังที่มีอยู่เดิม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

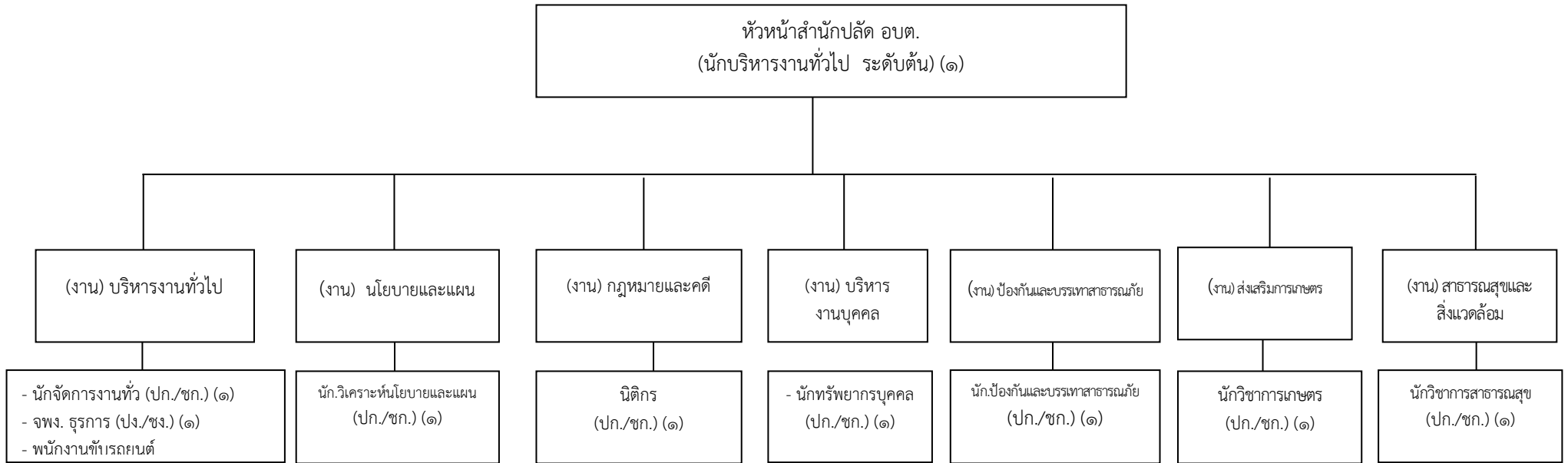
ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดอบต.(๐๐) ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.) นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ นักวิชาการเกษตรปฏิบัติการ นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน พนักงานจ้าง(ทั่วไป) พนักงานขับรถยนต์ พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	- - - - - - - - - - - +๑	- - - - - - - - - - - -	- - - - - - - - - - - -	ว่าง
รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	+๑	-	-	
กองคลัง (๐๔) นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(ผอ.กองคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑	- - - -	- - - -	- - - -	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองช่าง(๐๕) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น(ผอ.กองช่าง) นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ) ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑	- - -	- - -	- - -	ว่าง
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม(๑๑)								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น(ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวมทั้งสิ้น	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	+๑	-	-	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

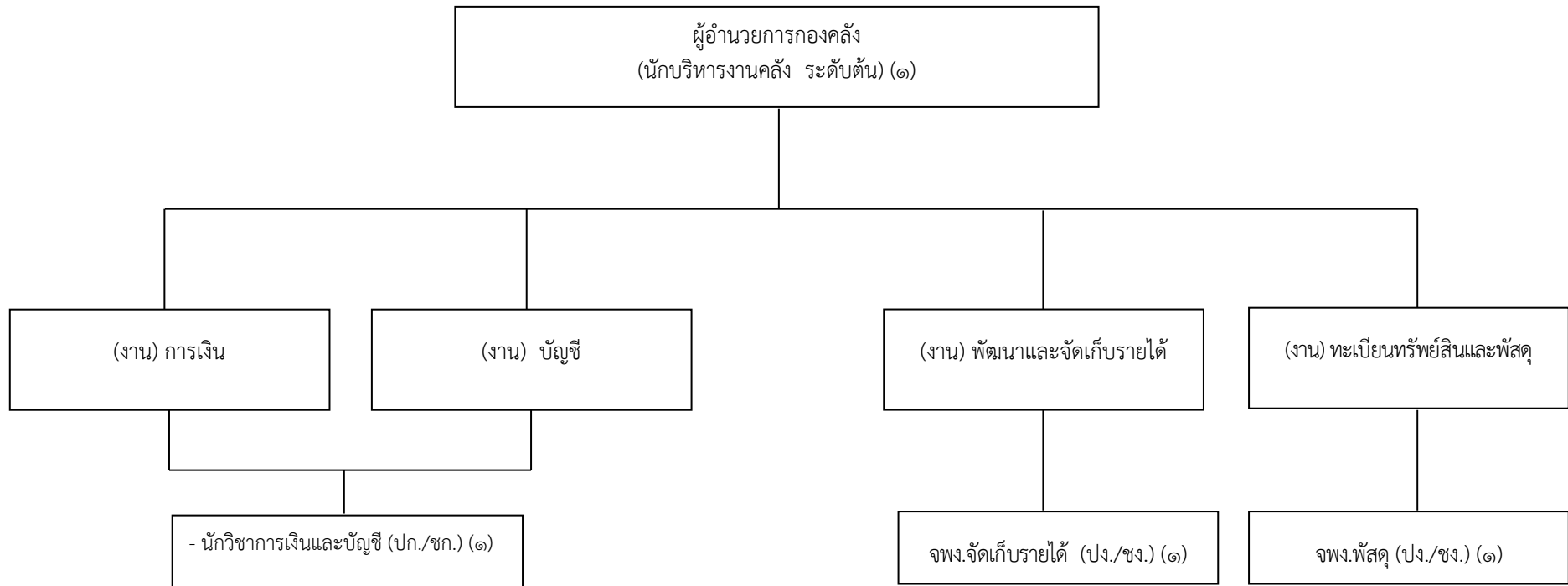


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



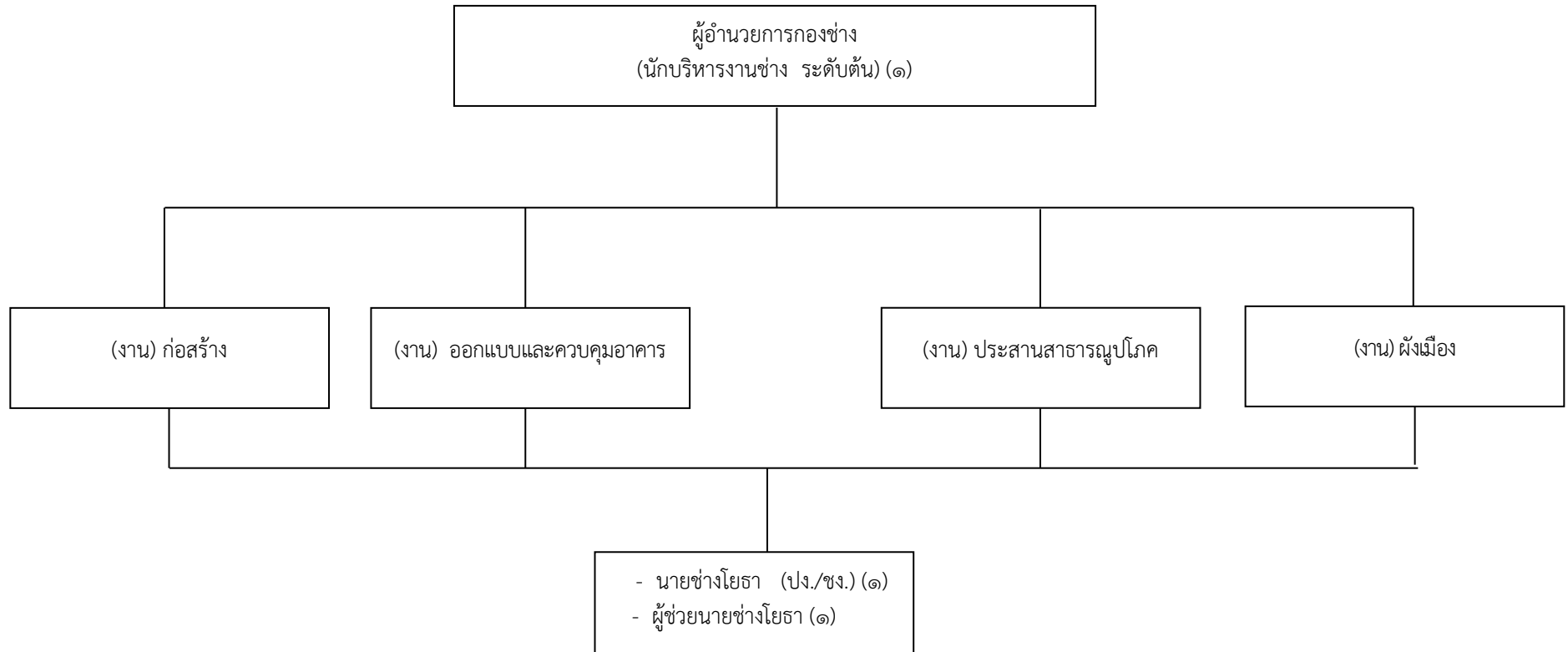
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๗	๑	-	๑

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๑	๒	-	-

โครงสร้างกองช่าง



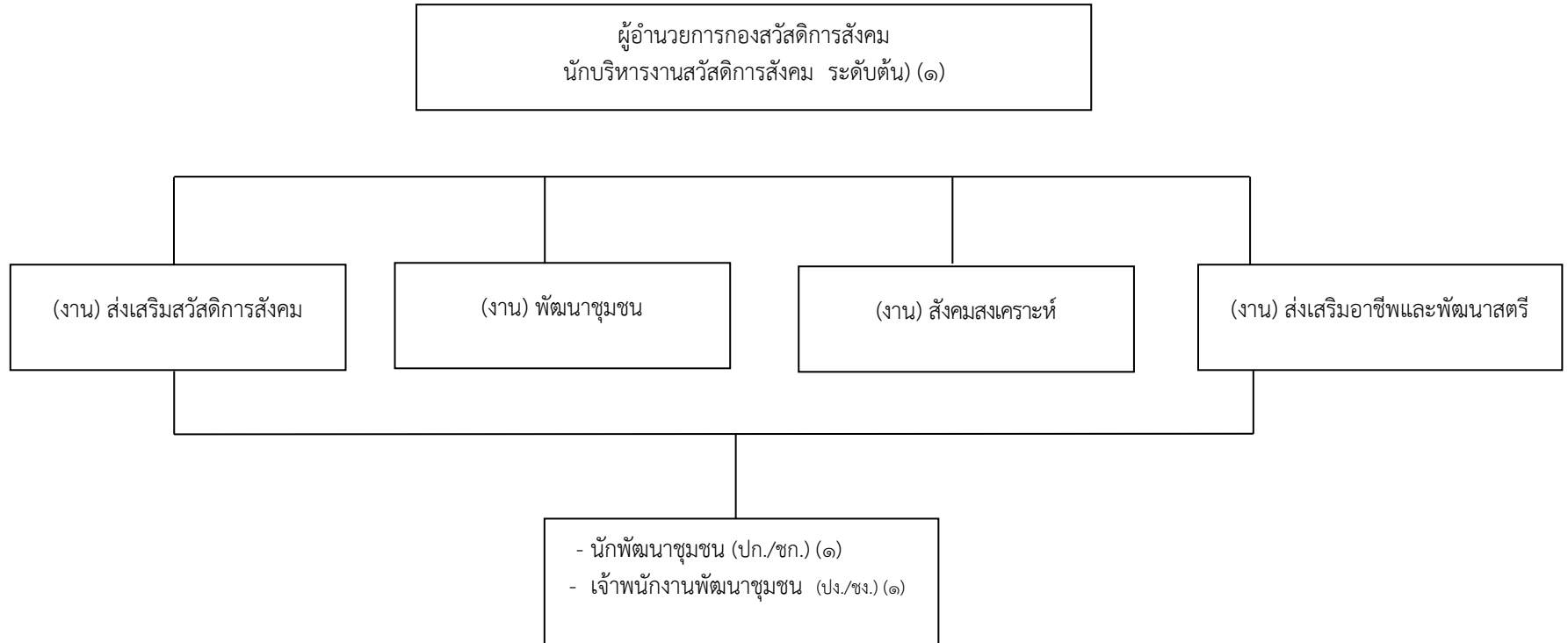
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	-	๑	-	๑

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



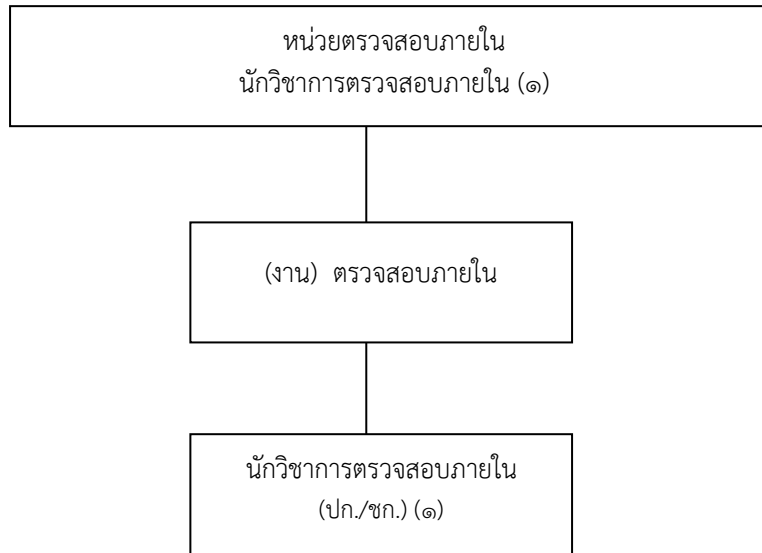
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๑	-	-	๑

โครงสร้างกองสวัสดิการสังคม



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๑	๑	-	-

หน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	-	๑	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่งให้มีโอกาสพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลโดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลต้องตระหนักถึงการพัฒนิตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วน ท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลัก ธรรมภิบาล เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถ เข้าตรวจการท งานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้ เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบใน ลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายใน ภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและ ส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งมีการอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้ บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วย ตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ ในการ ตอบโต้กลับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการ ตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่ สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

โดยวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๓. การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจ และเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะส่งเสริมสนับสนุน ให้ศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพราชการ

๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

๗. การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

.....