

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒



องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า  
อำเภอโนนสูง จังหวัดนครราชสีมา

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดทำอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วน ตำบลขามเฒ่าให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิด ประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
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	๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕

### ภาคผนวก

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- รายงานการประชุมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖
- วิเคราะห์ค่างานอบต.ขามเฒ่า รายสำนัก/กอง
- มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา ครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖  
องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า  
ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒

\*\*\*\*\*

**๑. หลักการและเหตุผล**

ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา (ก.อบต.จ.นม.) ได้มีมติในคราวประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า กำหนดตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก และพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดสรรอัตรากำลังให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า นั้น

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ 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 และวิธีการ ที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง)กำหนด

๑.๒ ประกาศกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และ กิจการอันเกี่ยวข้องการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๖๔

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

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า จึงได้จัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๒ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครราชสีมา สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลด ภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็น อย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๓. กรอบแนวคิดในการปรับปรุงโครงสร้างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า ได้แต่งตั้งคณะทำงานปรับปรุงโครงสร้างองค์การบริหารส่วน ตำบล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเปนประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่ รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับ มอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุม ในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า ตามกฎหมาย จัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า

บรรลุตตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง 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) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจจำได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

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 หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมากอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย 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 เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์เห็นสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการจะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการงานจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ

กระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (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 และปัญหาหารขาดไฟฟ้าสาธารณะให้แสงสว่างริมทาง ประชาชนได้รับความยากลำบาก 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 ซึ่งส่วนใหญ่เข้าไปเกี่ยวข้องกับฐานะผู้เสพ

๓.๓ ปัญหาไม่มีที่ดินทำกินเพียงพอ เนื่องจากการเพิ่มของประชากรประสบกับปัญหาด้านหนี้สิน



๓.๔ ปัญหาโจรสลัด เนื่องจากยังขาดการระมัดระวังและมาตรการในการระวังป้องกันความปลอดภัยยังไม่ทั่วถึง

#### ๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ปัญหาการมีส่วนร่วมในทางการเมืองของประชาชน เนื่องจากประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจทางการเมือง และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔.๒ ปัญหาการบริหารงานและการให้บริการด้านต่างๆ ขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรขาดประสบการณ์ในการทำงาน ขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงาน บุคลากรไม่เพียงพอ และงบประมาณมีไม่เพียงพอ

#### ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ทรัพยากรป่าไม้ เนื่องจากมีการบุกรุกทำลายป่า

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 ปัญหาเกิดจากเหตุรบกวาน 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 เพื่อเพิ่มอำนาจในการต่อรอง ด้านราคากับพ่อค้าคนกลาง

## ๓. ความต้องการด้านสังคม

๓.๑ ต้องการให้มีการฝึกอบรมด้านอาชีพ ส่งเสริมอุตสาหกรรม และหัตถกรรมในครัวเรือน เพื่อเป็นอาชีพเสริมเพิ่มรายได้

๓.๒ ต้องการให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับโทษภัยของยาเสพติด การเสริมสร้างชุมชน ให้เข้มแข็ง ส่งเสริมการเล่นกีฬาและสถานที่ออกกำลังกาย

๓.๓ ต้องการให้มีแหล่งเงินทุน หรือจัดตั้งกองทุนกู้ยืม สำหรับการประกอบอาชีพ

๓.๔ ต้องการให้มีการจัดตั้งกลุ่มพลังมวลชน เช่น อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ประจำตำบล เป็นต้น

## ๔. ความต้องการด้านการเมืองการบริหาร

๔.๑ จัดให้มีการประชุมประชาคมหมู่บ้าน ตำบล เพื่อให้มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ และกฎหมายการปกครองท้องถิ่น

๔.๒ ให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น และการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ของประชาชน

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 สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

#### วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสและอุปสรรคในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า

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

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

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

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

## ๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่านั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๑-๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลขามเฒ่า คือ **“สังคมใฝ่คุณธรรม ก้าวนำด้านการศึกษา พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สร้างการบริหารจัดการที่ดี ครอบครัวอยู่ดีมีสุข”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี 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 ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

แนวทางการพัฒนา

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

ตัวชี้วัด

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

**๔) ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

เป้าหมาย

เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม คุ่มครองดูแล บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้ชุมชนรู้จักวิถีการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างถูกต้องร่วมกัน ไม่ให้มีปัญหาภายในชุมชนซึ่งเป็นไป ตามแนวทางยุทธศาสตร์พัฒนาจังหวัด

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ส่งเสริมงานทางด้านการบริหารจัดการและรณรงค์กำจัดขยะมูลฝอยในชุมชน
๓. คุ่มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด

๑. จำนวนของการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๒. จำนวนปริมาณขยะมูลฝอยที่ได้บริหารจัดการกำจัดขยะในชุมชน
๓. จำนวนแหล่งของทรัพยากรธรรมชาติที่ได้รับการคุ้มครองดูแล



## ๕) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

### เป้าหมาย

เพื่อสนับสนุนประชาชนทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาและตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ และประชาชนได้รับการปฏิบัติเท่าเทียมกันตามกฎหมาย เพื่อบรรลุแนวทางการดำเนินงานของจังหวัด นครราชสีมา ตามยุทธศาสตร์การบริหารราชการให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์กรทุกภาคส่วนในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม

๒. ส่งเสริมการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรและองค์กรให้มีขีดความสามารถในการพัฒนา

๓. ส่งเสริมการพัฒนาระบบการบริการประชาชนตามมาตรฐานสากล (PSO)

๔. ส่งเสริมการพัฒนาและจัดระเบียบของชุมชนและสังคม

### ตัวชี้วัด

๑. จำนวนผู้มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางการเมืองและสังคม

๒. จำนวนบุคลากรและองค์กรที่มีศักยภาพในการบริการประชาชนเพิ่มขึ้น

๓. ส่งเสริมการจัดการบริการประชาชนสู่มาตรฐานสากล(PSO)

๔. สำรวจความพึงพอใจของประชาชนผู้ใช้บริการ

## 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 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน 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 การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศรี 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 มีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง 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 มีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง 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 กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (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 การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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 การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

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

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

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

### ภารกิจรอง

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 เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่ามีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในสำนักปลัด และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่าให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (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 ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม 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 องค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.</li><li>๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน</li><li>๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li><li>๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li><li>๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li></ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li><li>๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li><li>๓. มีภาระหนี้สิน</li></ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li><li>๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li><li>๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li></ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"><li>๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ</li><li>๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน</li><li>๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li><li>๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li></ol>

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลขามเฒ่า (ระดับองค์กร)

<p><u>จุดแข็ง</u> S</p> <ol style="list-style-type: none"><li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li><li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li><li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li><li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li><li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li><li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li></ol>	<p><u>จุดอ่อน</u> W</p> <ol style="list-style-type: none"><li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li><li>พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li><li>อาคารสำนักงานคับแคบ</li></ol>
<p><u>โอกาส</u> O</p> <ol style="list-style-type: none"><li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี</li><li>มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li><li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li><li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li><li>ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li></ol>	<p><u>ข้อจำกัด</u> T</p> <ol style="list-style-type: none"><li>มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li><li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจของ อบต.</li><li>งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li></ol>

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑ โครงสร้าง

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

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

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



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและงานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับ-เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p>และยานพาหนะ</p>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและงานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับ-เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li> </ul> <p>และยานพาหนะ</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและ</li> </ul> <p>โครงการพิเศษ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง</li> </ul> <p>คมนาคม</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul> <p>๓.๓ งานสาธารณสุขปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณสุขปโภคและ</li> </ul> <p>กิจการประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและ</li> </ul> <p>โครงการพิเศษ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทาง</li> </ul> <p>คมนาคม</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> </ul> <p>๓.๓ งานสาธารณสุขปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณสุขปโภคและ</li> </ul> <p>กิจการประปา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> </ul> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	

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

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

## 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 สายงานผู้บริหาร ตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มากพอ และยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป	มีนครอง ตำแหน่ง
สำนักปลัด อบต.	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักปลัด) - ระดับ ต้น - อำนวยการท้องถิ่น - ผู้บริหาร	๑	ตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหารมีความจำเป็นตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มากพอ และยังคงกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป	มีนครอง ตำแหน่ง
- งานบริหาร ทั่วไป	นักจัดการงานทั่วไป - ระดับชำนาญการ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๑๐๐,๑๔๐ = ๑.๒๑	มีนครอง ตำแหน่ง
	เจ้าพนักงานธุรการ - ระดับชำนาญงาน - ทั่วไป - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๑๒๓,๒๐๕ = ๑.๔๙	มีนครอง ตำแหน่ง

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง/ ประเภท/สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง ที่ต้องการ	ผลการวิเคราะห์	หมายเหตุ
	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูล ปริมาณงาน = ๙๑,๒๐๐ = ๑.๑๐	มีคนครอง ตำแหน่ง
	พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูล ปริมาณงาน = ๑๖๑,๒๖๐ = ๑.๙๕	ว่าง
งานบริหาร งานการ เจ้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล - ระดับชำนาญการ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูล ปริมาณงาน = ๑๖๗,๕๖๐ = ๒.๐๒	มีคนครอง ตำแหน่ง
งาน ยุทธศาสตร์ และ งบประมาณ	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน - ระดับชำนาญการ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูล ปริมาณงาน = ๑๕๕,๓๘๐ = ๑.๘๘	มีคนครอง ตำแหน่ง
งานนิติการ	นิติกร - ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญ การ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูล ปริมาณงาน = ๑๓๒,๐๐๐ = ๑.๕๙	ว่าง
งานป้องกัน และบรรเทา สาธารณภัย	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย - ระดับปฏิบัติการ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูล ปริมาณงาน = ๓๒๖,๖๙๐ = ๓.๙๕	มีคนครอง ตำแหน่ง
งาน บริหารงาน สาธารณสุข	นักวิชาการสาธารณสุข - ระดับชำนาญการ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูล ปริมาณงาน = ๑๘๘,๒๘๐ = ๒.๒๗	มีคนครอง ตำแหน่ง

ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง/ ประเภท/สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง ที่ต้องการ	ผลการวิเคราะห์	หมายเหตุ
งานส่งเสริม การเกษตร	นักวิชาการเกษตร - ระดับปฏิบัติการ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูล ปริมาณงาน = ๑๐๗,๔๒๐ = ๑.๓๐	มีนครอง ตำแหน่ง
<b>กองคลัง</b>	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) - ระดับ ต้น - อำนวยการท้องถิ่น - ผู้บริหาร	๑	ตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหาร มีความจำเป็นตามปริมาณงาน และ ภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มากพอ และยังคงกำหนดตำแหน่งใน แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ต่อไป	มีนครอง ตำแหน่ง
งานการเงิน และบัญชี	นักวิชาการเงินและบัญชี - ระดับชำนาญการ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูล ปริมาณงาน = ๒๔๑,๙๘๐ = ๒.๙๒	มีนครอง ตำแหน่ง
งานพัฒนา รายได้	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ - ระดับชำนาญงาน - ทัวไป - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูล ปริมาณงาน = ๒๑๗,๓๘๕ = ๒.๖๓	มีนครอง ตำแหน่ง
งานพัสดุ และทรัพย์สิน	เจ้าพนักงานพัสดุ - ระดับชำนาญงาน - ทัวไป - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูล ปริมาณงาน = ๑๖๖,๗๐๐ = ๒.๐๑	มีนครอง ตำแหน่ง
<b>กองช่าง</b>	นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) - ระดับ ต้น - อำนวยการท้องถิ่น - ผู้บริหาร	๑	ตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงานผู้บริหาร มีความจำเป็นตามปริมาณงาน และ ภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มากพอ และยังคงกำหนดตำแหน่งใน แผนอัตรากำลัง 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	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูล ปริมาณงาน = ๑๖๒,๓๙๐ = ๑.๙๖	ว่าง
-งานก่อสร้าง -งานออกแบบ และควบคุม อาคาร -งานประสาน สาธารณูปโภค -งานผังเมือง	ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานจ้างทั่วไป	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูล ปริมาณงาน = ๑๖๒,๓๙๐ = ๑.๙๖	มีนครอง ตำแหน่ง
<b>กอง การศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม</b>	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา) - ระดับ ต้น - อำนวยการท้องถิ่น - ผู้บริหาร	๑	ตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วน ตำบลขนาดกลาง ซึ่งเป็นสายงาน ผู้บริหารมีความจำเป็นตามปริมาณงาน และภาระหน้าที่ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลที่มากพอ และยังคงกำหนด ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔- ๒๕๖๖ ต่อไป	ว่าง ขอให้ กสธ. สอบแข่งขัน
- งานบริหาร การศึกษา - งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม	นักวิชาการศึกษา - ระดับชำนาญการ - วิชาการ - ผู้ปฏิบัติ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูล ปริมาณงาน = ๑๖๙,๓๒๐ = ๒.๐๔	ว่าง ขอให้ กสธ. สอบแข่งขัน
-งานกิจการ โรงเรียน	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูล ปริมาณงาน = ๒๖๙,๗๐๐ = ๓.๒๕	ว่าง
-งานกิจการ โรงเรียน	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และงานที่ ได้รับมอบหมาย ตามแบบสำรวจข้อมูล ปริมาณงาน = ๒๔๕,๒๘๐ = ๒.๙๖	ว่าง



ส่วนราชการ	ตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง/ ประเภท/สายงาน	กรอบ อัตรากำลัง ที่ต้องการ	ผลการวิเคราะห์	หมายเหตุ
-งานกิจการ โรงเรียน	ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป	๑	ปริมาณงานตามภาระหน้าที่และ งานที่ได้รับมอบหมาย ตามแบบ สำรวจข้อมูลปริมาณงาน = ๑๓๙,๖๘๐ = ๑.๖๙	ว่าง
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 และพัฒนา อาชีพ	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

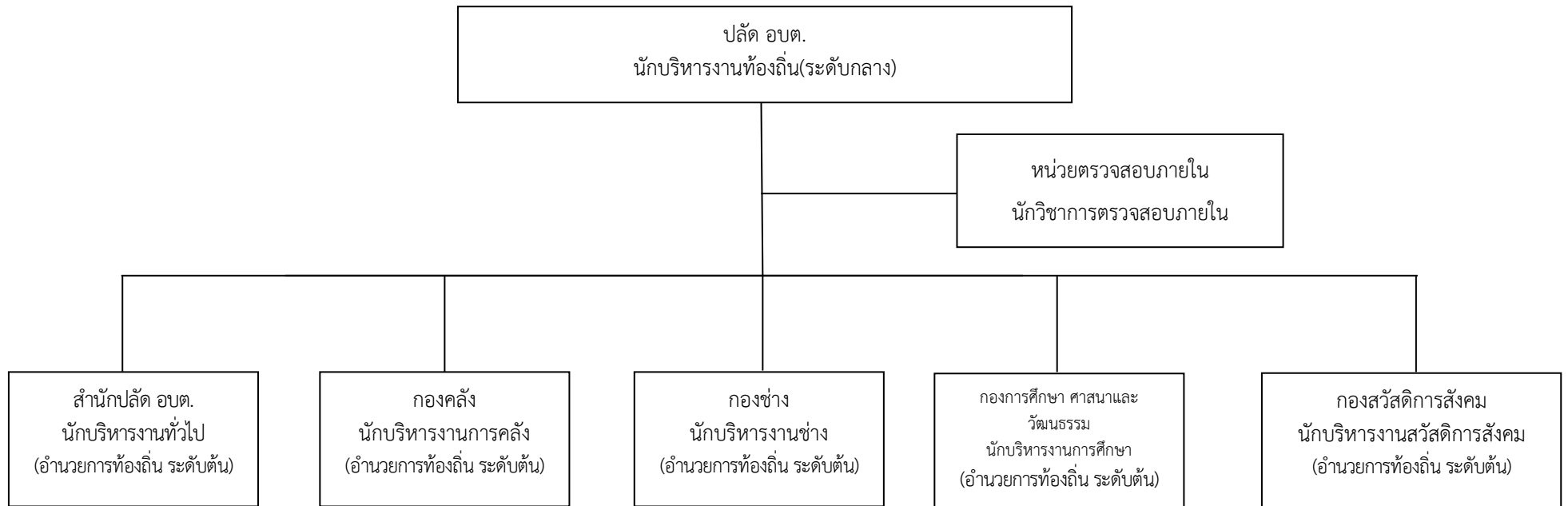
จากการสำรวจข้อมูลสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการโดยแยกตามลักษณะงานจะเห็นได้ว่างาน  
กิจการโรงเรียน กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยิงขาดตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก และตำแหน่งผู้ดูแลเด็ก  
จึงจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งพนักงานเพิ่ม

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

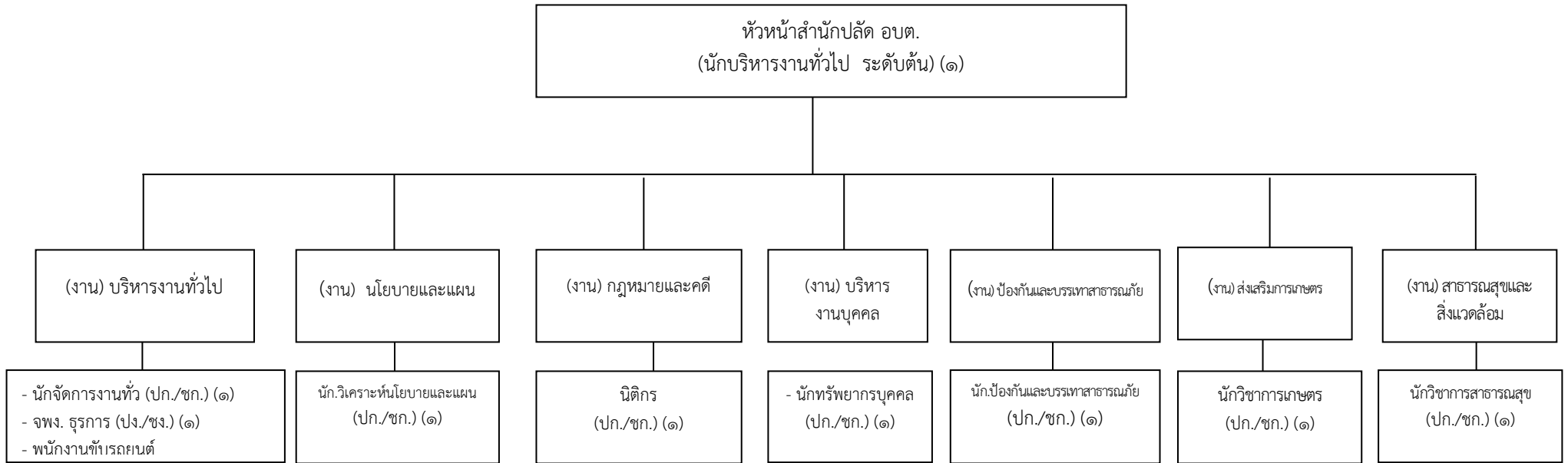
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดอบต.(๐๐)								
ปลัดอบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัด อบต. (๐๑)								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกรปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเกษตรชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง(ทั่วไป)								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ	๑	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
รวม	๑๑	๑๑	๑๑	๑๑	+๑	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(ผอ.กองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
กองช่าง(๐๕)								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น(ผอ.กองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังใหม่			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๘)</b>								
นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษานำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้าง(ตามภารกิจ)</b>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>กองสวัสดิการสังคม(๑๑)</b>								
นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น(ผอ.กองสวัสดิการสังคม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชนชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>รวม</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๒๖</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๘</b>	<b>+๓</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

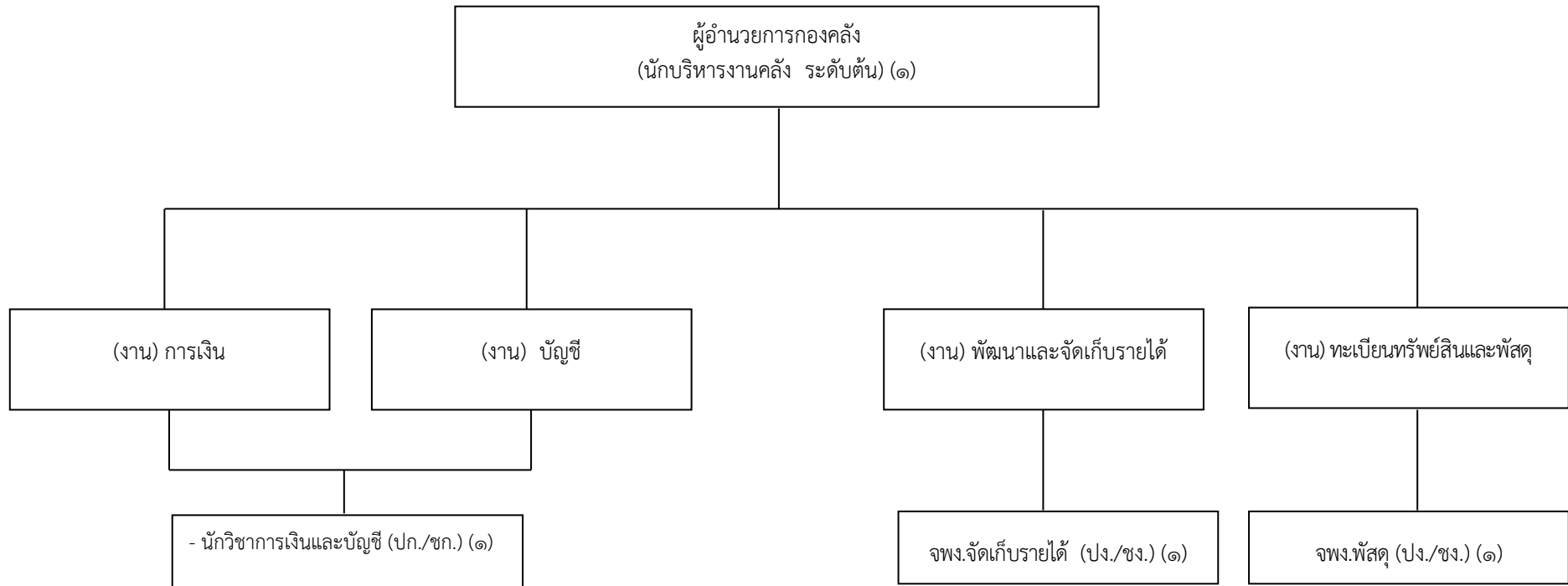


### โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



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

### โครงสร้างกองคลัง

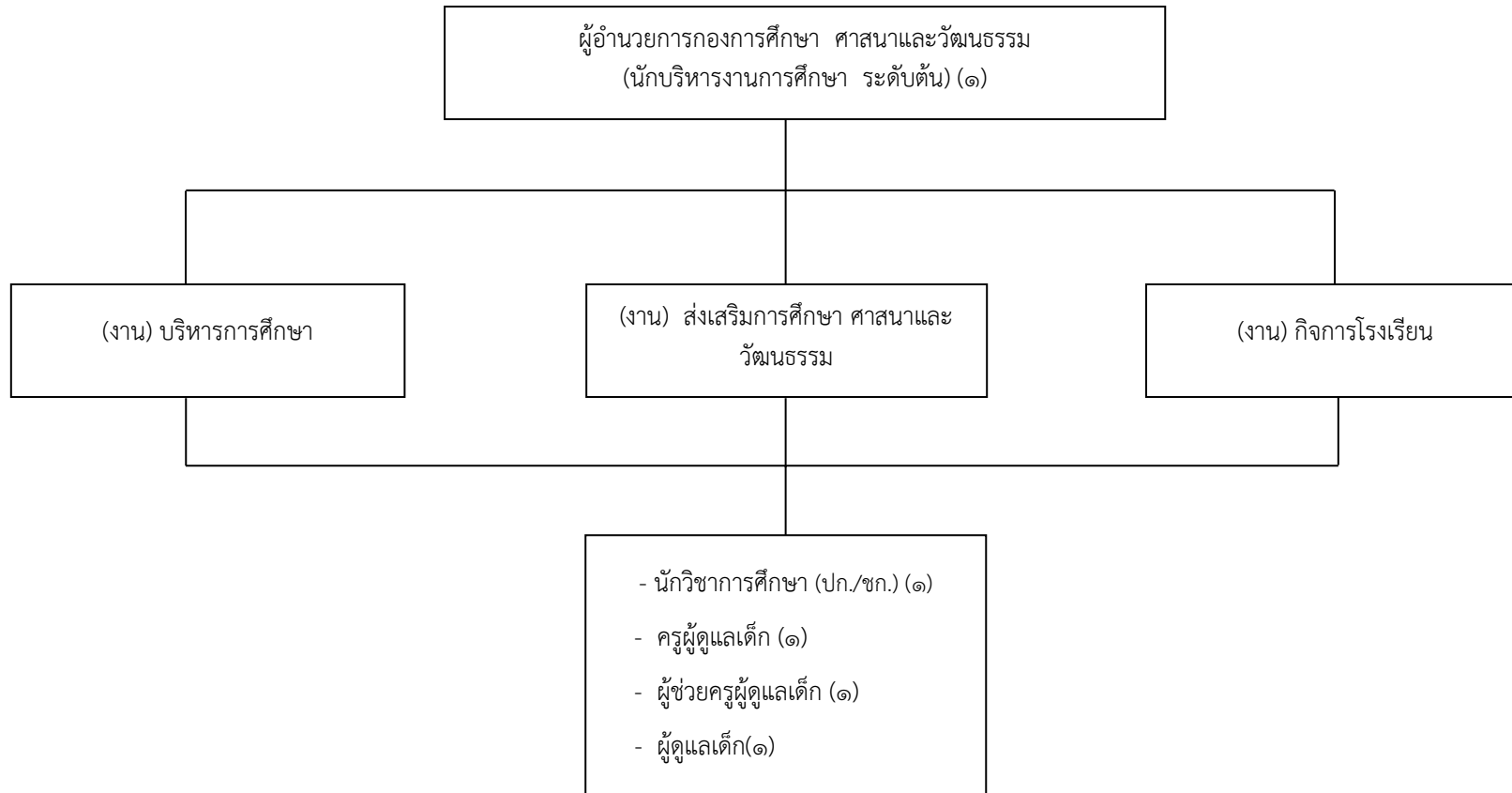


ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๑	๒	-	-



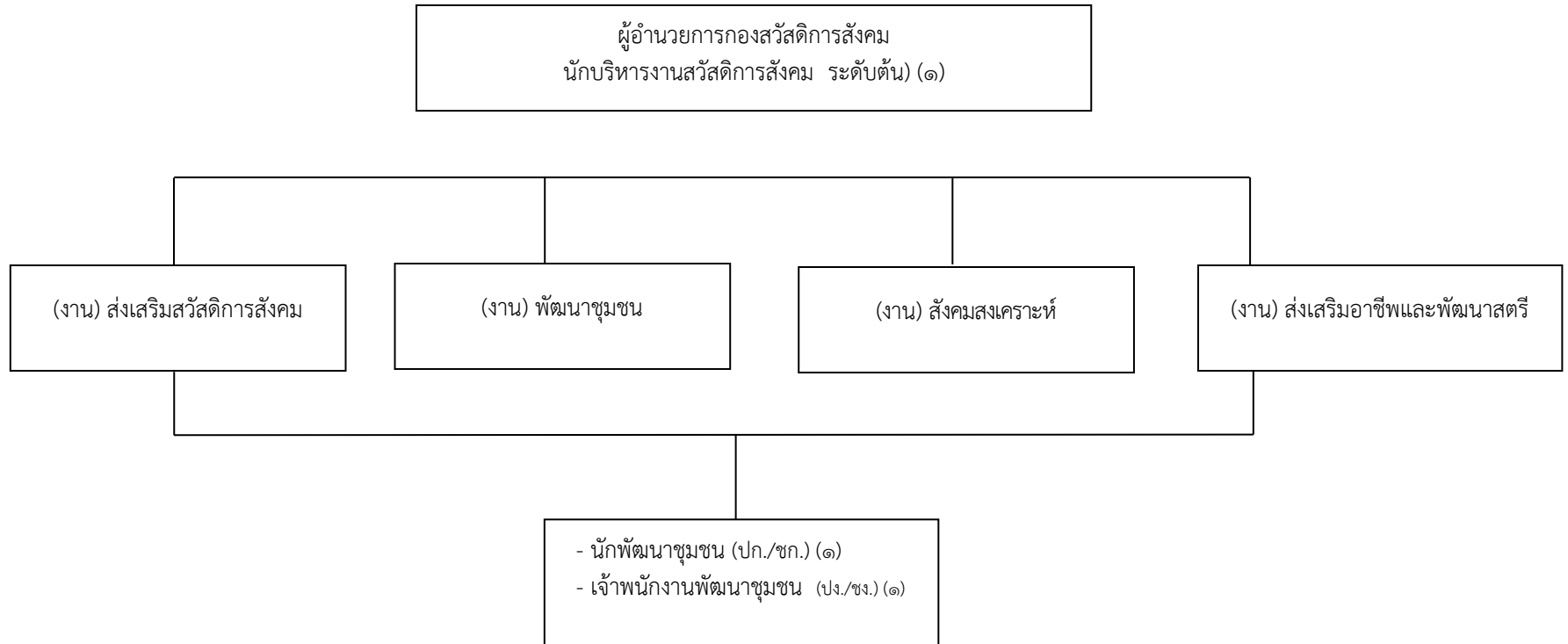


### โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



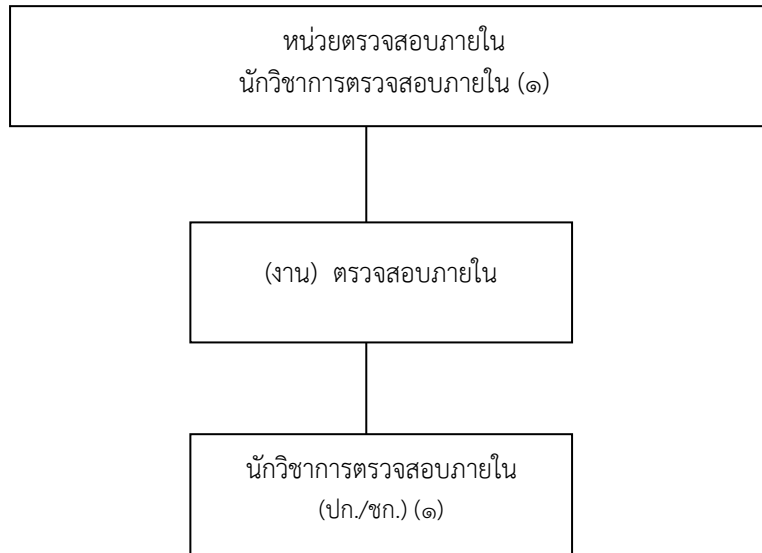
ระดับ	อำนาจการ ท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	ครูผู้ช่วย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง
จำนวน	๑	๑	๑	-	๒

### 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 างานได้ตลอด จนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้ เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบใน ลักษณะเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการท างานภายใน 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 อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง 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

.....

ภาคผนวก