



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ปรับปรุงครั้งที่ ๑)



องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว
อำเภอปราณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
งานบริหารงานบุคคล
โทร.๐๙๘-๘๖๕๕๐๑๐
www.khaojao.go.th

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และที่แก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้เหมาะสม

ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒-๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓-๘
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๙-๑๑
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว	๑๑-๑๕
๖. ภารกิจ และภารกิจรองที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวจะดำเนินการ	๑๖-๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๐-๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๒-๒๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๔-๒๗
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๒๘-๒๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๐-๓๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๓๒
ภาคผนวก	
ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล,อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ และตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๔) ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๕๘

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว

๒.๒ ประโยชน์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว มีอัตรากำลังที่เหมาะสมเพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารสร้างขวัญกำลังใจและเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๖ เพื่อให้ห้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้ห้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวที่มีความจำเป็นเร่งด่วนและสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้น ในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทาง

สำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตราากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้น เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบัน และอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ ทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังต่อไปนี้

๑. วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๒. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน: Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กรในการกำหนดอัตราค่าจ้างข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ การคำนวณเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจะต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุต่อไป

๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๘. ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาจำวามีแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่เพิ่ม/ลดลง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล

การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เขาจ้าว

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว เช่น กฎระเบียบ
การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว และส่ง
คณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว
ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
มิถุนายน - กรกฎาคม ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ และพิจารณา ปริมาณงานที่เกิดขึ้น เหตุผลความสำคัญของ การกำหนดตำแหน่งเพิ่ม
สิงหาคม ๒๕๖๓	ส่งร่างแผนอัตรากำลัง ขอความเห็นชอบ ก.อบต.จังหวัดและ ก.อบต.ประชุมพิจารณา	เสนอ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
กันยายน ๒๕๖๓	ก.อบต.จังหวัด แจ้งมติให้ อปท.ทราบ	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง มีผล ๑ ต.ค.๖๓
๑ ตุลาคม ๒๕๖๓	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลบังคับใช้	อบต.เขาจ้าว ใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหาของตำบล

- การคมนาคมไม่สะดวก
- ระบบสาธารณสุขไม่เพียงพอ
- ไม่มีกรรมสิทธิ์ในที่ดิน

ความต้องการของประชาชน

- ปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐานและก่อสร้างถนนลาดยางสายหลักและถนนคอนกรีตทางซอยทุกซอย
- ก่อสร้างสะพานที่ได้มาตรฐานและก่อสร้างฝายแบบถาวรทุกพื้นที่ที่มีแม่น้ำและลำห้วย
- เดินท่อประปาเข้าถึงทุกครัวเรือน
- ก่อสร้างถังกักเก็บน้ำประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้านและจัดหาถังเก็บน้ำไฟเบอร์กลาส ประจำบ้านที่ประปายังไม่ถึง
- ขุดสระเพื่อกักเก็บน้ำไว้ใช้ในการเกษตรนอกฤดูฝนทุกหมู่บ้าน
- ให้มีไฟฟ้าใช้ทุกครัวเรือน
- มีเอกสารสิทธิ์ในที่อยู่อาศัยและที่ดินทำกิน

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหาของตำบล

- ประชาชนขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ
- ขาดแคลนอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ขาดงบประมาณในการตั้งกองทุนทำการเกษตร
- ผลผลิตตกต่ำ

ความต้องการของประชาชน

- จัดฝึกอบรมให้ความรู้ในด้านต่าง ๆ ในการประกอบอาชีพกับผู้ขาดความรู้ทุกคน
- จัดหาอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพให้กับกลุ่มแม่บ้านทั้งตำบล
- สนับสนุนงบประมาณในการจัดตั้งกองทุนในการทำการเกษตรทั้งตำบล
- ส่งเสริมการทำปุ๋ยหมักและยากำจัดวัชพืชจากธรรมชาติทั้งตำบล
- จัดให้มีตลาดกลางในการขนส่งผลผลิตไปขายโดยไม่ผ่านพ่อค้าคนกลาง

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหาของตำบล

- ไม่มีสนามกีฬาในการออกกำลังกายและสนามกีฬาที่มีอยู่ไม่ได้มาตรฐาน
- ไม่มีงบประมาณในการจัดการแข่งขันกีฬาประจำหมู่บ้าน
- นักเรียนไม่มีที่ศึกษาต่อในระดับมัธยม
- เด็กยากจนไม่ได้รับการศึกษาเพราะไม่มีบิดามารดา
- ผู้สูงอายุขาดแคลนยารักษาโรคขั้นพื้นฐานและเครื่องนุ่งห่ม
- ไม่มีงบประมาณในการจัดกิจกรรมให้กับกลุ่มต่าง ๆ

ความต้องการของประชาชน

- ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน ๕ หมู่บ้าน และก่อสร้างสนามกีฬา ๑ หมู่บ้าน
- สนับสนุนงบประมาณในการจัดการแข่งขันกีฬา
- ให้โรงเรียนในพื้นที่ขยายการศึกษาถึงระดับมัธยม
- สนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับเด็กยากจนที่ไม่มีบิดามารดา
- ให้มีสถานีอนามัยประจำหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน
- ให้จัดหาการรักษาโรคและเครื่องนุ่งห่มให้กับผู้สูงอายุทุกคน
- สนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมของกลุ่มสตรีในตำบล

๔. ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหาของตำบล

- การกระจายข่าวไม่ทั่วถึง
- ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการของประชาชน

- ย้ายหอกระจายข่าวมาใช้ในเขตชุมชน
- จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหาของตำบล

- ปัญหาการบุกรุกป่าสงวนและเขตอนุรักษ์
- ปัญหาขาดจิตสำนึกในการดูแลทรัพยากรธรรมชาติ
- ปัญหาจากการทิ้งขยะและจำกัดขยะมูลฝอย
- ปัญหาขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะและนันทนาการ

ความต้องการของประชาชน

- รณรงค์ให้ความรู้การรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดตั้งกลุ่มเครือข่ายเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- รณรงค์การให้ความรู้ในการกำจัดขยะในครัวเรือน
- ปรับปรุงที่สาธารณะประโยชน์ให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหาของตำบล

- ปัญหาการบริการด้านสาธารณสุขและอนามัยไม่ทั่วถึง
- ปัญหาจากเหตุนกหวัดหรือเหตุรำคาญ
- ปัญหาด้านความร่วมมือในการแก้ไขโรคติดต่อ

ความต้องการของประชาชน

- ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการ อนามัยแม่และเด็ก และด้านสาธารณสุข
- ให้มาตรการระงับการป้องกันเหตุรำคาญ
- รณรงค์ ควบคุม ป้องกันโรคที่เกิดจากยุงลาย สุนัขและแมลงวัน

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหาของตำบล

- ปัญหาการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของประชาชน
- ปัญหาด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ

ความต้องการของประชาชน

- จัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารทางการศึกษาที่มีมาตรฐาน
- สนับสนุนงบประมาณทางการศึกษาเพิ่มขึ้น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังจึงผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT

เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength-S) จุดอ่อน (Weak-W) และปัจจัยภายนอกได้แก่โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือ

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จในด้านต่าง ๆ

จุดแข็ง (Strengths : S)

☞ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีการแบ่งส่วนราชการที่น้อย ทำให้การประสานงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและกำกับดูแลได้อย่างทั่วถึง

☞ ได้รับการประสานงาน การอำนวยความสะดวกและความร่วมมือจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดีและสม่ำเสมอ

☞ พื้นที่ของตำบลเขาจ้าวมีทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญ ได้แก่ ป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ มีน้ำตกแพรกตะคือเป็นแหล่งต้นน้ำที่ไหลผ่านพื้นที่ตำบลลงสู่เขื่อนปราณบุรี ดินมีความอุดมสมบูรณ์ ลักษณะภูมิประเทศเหมาะสมแก่การทำเกษตรเป็นอย่างยิ่ง เป็นแหล่งผลิตพืชเศรษฐกิจหลักของจังหวัดและมีการทำสวนผลไม้จำพวก ทุเรียน เงาะ มังคุด ที่มีรสชาติดีเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ เป็นที่ต้องการของผู้บริโภค

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อม ในด้านต่างๆ

จุดอ่อน (Weaknesses : W)

☞ พื้นที่ตำบลเขาจ้าวมีปัญหาด้านการคมนาคมถนนสายหลักของตำบล ระยะทางประมาณ ๕๐ กิโลเมตร ยังเป็นถนนลูกรังและชำรุดจากสภาพดิน ฟ้า อากาศ อยู่เป็นประจำ ซึ่งเป็นเส้นทางที่ประชาชนในตำบลทุกคนต้องใช้สัญจรติดต่อกับตัวอำเภอ เด็กและเยาวชนลงมาเรียนหนังสือ รวมทั้งใช้เป็นเส้นทางในการขนส่งพืชผลทางการเกษตรต่าง ๆ ออกสู่โรงงานและตลาด

☞ ภายในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว สภาพสังคมเป็นสังคมชนบท ไม่มีไฟฟ้าใช้ ขาดการพัฒนาด้านระบบสาธารณสุขปโภค เช่น ไฟฟ้า และน้ำประปาที่เพียงพอ

☞ ขาดการสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่

☞ มีงบประมาณน้อย จึงมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอต่อความต้องการการวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกว่ามีสภาพเป็นเช่นไร เหตุการณ์สถานการณ์ของโลก ของประเทศ ของจังหวัดและของอำเภอที่เกิดขึ้น จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์หรือเป็นโอกาสอันดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

โอกาส (Opportunities : O)

☞ ภายในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ประเทศไทยจะเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะส่งผลทั้งในเรื่องการนำเข้า การส่งออก การลงทุนโดยเน้นการเปิดเสรีทางการค้า ในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวก็ได้มีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านการพัฒนาคนให้มีความพร้อม ไม่ว่าจะด้านภาษาอังกฤษ ภาษาและวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียน สำหรับด้านเศรษฐกิจนั้นก็มีการส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรที่เป็นพืชเศรษฐกิจในพื้นที่ ได้แก่ สับปะรด ยางพารา ปาล์มน้ำมัน และทุเรียน อันอาจส่งผลดีไปถึงช่องทางการลงทุนของประเทศสมาชิกอาเซียนในอนาคต นอกจากนั้นในตำบลเขาจ้าวยังมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติที่ยังคงความอุดมสมบูรณ์ ได้แก่ น้ำตกแพรงตะคร้อ ถ้ำเขาจ้าว ค้างแว่น ที่สามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ เปิดตลาดด้านการท่องเที่ยวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

☞ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขปโภคและสาธารณสุขการ เป็นต้น

☞ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณสุขเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียหรือเป็นข้อจำกัดต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats : T)

☞ พื้นที่ตำบลเขาจ้าวอยู่ห่างจากตัวอำเภอมาก ทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของการคมนาคมที่ห่างไกลความเจริญ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารทางโทรคมนาคมไม่สะดวก เนื่องจากมีปัญหาในเรื่องของสัญญาณโทรศัพท์และไม่มีเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างท้องถิ่นอื่นเนื่องจากไม่มีไฟฟ้าใช้

☞ สภาพดิน ฟ้า อากาศ ที่ส่งผลให้การพัฒนากนสายหลักของตำบลมีอายุการใช้งานในสภาพที่ดีและมีมาตรฐานได้เพียงระยะสั้น ต้องมีการปรับปรุงซ่อมแซมเป็นประจำทุกปี

☞ มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพียงแห่งเดียว ไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ทำให้การสาธารณสุขของประชาชนไม่ดีพอ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง : Strengths/ จุดอ่อน : Weaknesses)
ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

จุดแข็ง (Strengths)

- มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
- สายการบังคับบัญชามีความชัดเจน
- มีการกระจายอำนาจการบริหารงาน ทำให้การบริหารจัดการมีความยืดหยุ่น คล่องตัว
- บุคลากรมีความรักและผูกพันกันในองค์กร และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ยังไม่มีกระบวนการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับการบริหารงาน

ด้านต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

- ขาดระบบการติดตามผลการพัฒนาตนเอง
- ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่สอดคล้องกับภาระงาน
- สิ่งแวดล้อมทางกายภาพไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต
- กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีข้อจำกัด ทำให้การดำเนินการมีขั้นตอนที่ต้องใช้ระยะเวลา
- อุปกรณ์ที่ทันสมัยและสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน
- ยังไม่มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล
- บุคลากรมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น
- ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
- ขาดตำแหน่งข้าราชการในสายงานผู้บริหารที่สำคัญ ทำให้กระทบกับบริหารงานภายใน

องค์กร

- การแบ่งงาน มอบหมายงานไม่กระจายอย่างทั่วถึง
- บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- ขาดระบบการบริหารจัดการที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
- ขาดรูปแบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ทันสมัย ยังคงยึดติดกับความรับผิดชอบและงาน

ประจำตำแหน่ง

- ด้วยงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นสูงขึ้น ซึ่งส่งผลให้ภาระค่าใช้จ่ายเกินอัตราที่ระเบียบกำหนดคือ ๓๕ เปอร์เซ็นต์ของงบประมาณ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมนอกองค์กร (โอกาส : Opportunities / ข้อจำกัด หรือ อุปสรรค : Threats)

โอกาส (Opportunities)

- มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
- มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
- ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

ข้อจำกัดหรืออุปสรรค (Threats)

- ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ
- ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
- พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
- มีความก้าวหน้าในวงแคบ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๔) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
- (๖) การสาธารณสุขการ

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๔) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๕) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๖) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๗) การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ
- (๘) การจัดการศึกษา
- (๙) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๑๐) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๓) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๔) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

(๕) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ค้ำครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๓) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๔) การส่งเสริมกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงานของท้องถิ่น

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (๓) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๔) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ

กำหนด

จากการดำเนินการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT และวิเคราะห์ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ดังกล่าวข้างต้น จะสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ได้ครอบคลุมทุกด้านภายใต้กรอบกฎหมายที่ได้กำหนดให้อำนาจและหน้าที่ไว้ ทั้งนี้ จะต้องคำนึงถึงงบประมาณและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยพิจารณาดำเนินการตามความต้องการของประชาชนและสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของกระทรวงมหาดไทย และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่างๆ แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ได้แก่

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๖. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๗. คุ่มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๙. การสาธารณสุข โภค สาธารณูปการและการก่อสร้างอื่น ๆ
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

ภารกิจรอง

๑. ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๒. ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
๓. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๖. การรักษาความปลอดภัย ความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับและให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))</p> <p>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))</p> <p>๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))</p>	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง การการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง</p>
<p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๔))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ งาน คือ งานสาธารณสุขและงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานปลัด</p>
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่างและสำนักงานปลัดในงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความ เป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้มีการประสาน การปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลังและสำนักงานปลัดในงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้คือ กองช่างและสำนักงานปลัด ในงานสาธารณสุข</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักงานปลัด ในงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว (สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง)</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ภารกิจหลัก...

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจำ้ว จะดำเนินการ มีดังนี้

ภารกิจหลัก ภารกิจรอง	การกำหนดส่วนราชการรองรับกับภารกิจ
<p style="text-align: center;">ภารกิจหลัก</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ๒. การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๕. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ๖. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ๗. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๘. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๙. การสาธารณสุขโรค สาธารณูปการและการก่อสร้างอื่น ๆ ๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กองช่าง ๒. สำนักงานปลัด ๓. สำนักงานปลัด และกองช่าง ๔. สำนักงานปลัด ๕. สำนักงานปลัด ๖. สำนักงานปลัด ๗. สำนักงานปลัด และกองช่าง ๘. สำนักงานปลัด ทุกส่วนราชการ ๙. สำนักงานปลัด ๑๐. กองช่าง ๑๑. สำนักงานปลัด
<p>ภารกิจรอง</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร ๒. ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ ๓. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ ๔. การส่งเสริมการท่องเที่ยวและกีฬา ๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ๖. การรักษาความปลอดภัย ความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๗. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. กองช่าง ๒. สำนักงานปลัด ๓. สำนักงานปลัด ๔. สำนักงานปลัด ๕. สำนักงานปลัด ๖. สำนักงานปลัด ๗. กองช่าง

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด
กองคลัง กองช่าง และกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๒๖ อัตรာ ประกอบด้วย ข้าราชการ ๑๓ อัตรာ
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๘ อัตรာ พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรာ ในอนาคตถ้ามีภารกิจและปริมาณงานเพิ่ม
มากขึ้นในแต่ละส่วนราชการ และฝ่ายต่าง ๆ ถึงขั้นจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นใหม่หรือกำหนดโครงสร้าง
เพิ่มเติม เพื่อให้มีบุคลากรมารองรับงานในด้านต่าง ๆ ที่จะแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ
และประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งยังไม่กระทบกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้
อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไข
เพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.
๒๕๕๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน
รวมทั้งสภาพปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว จึงได้นำผลการวิเคราะห์มาจัดทำ
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. ๑.๗ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๘ งานบริหารการศึกษา ๑.๙ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานกิจการสภา อบต. ๑.๗ งานสวัสดิการและสังคม ๑.๘ งานบริหารการศึกษา ๑.๙ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๑๐ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๑๑ งานส่งเสริมการเกษตร	
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี ๒.๒ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานควบคุมการก่อสร้าง ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค	
ไม่มี	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาจ้าว โดยทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการต่าง ๆ ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว และให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล จากการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าวข้างต้นนี้ สามารถนำผลการวิเคราะห์ ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ได้ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)								
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวธิดิภาญจน์ คำสอน
เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณัฐภัทร สิ้นสมบัติ
นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายเศรษฐ์พิชญ์ เพชรพลอย
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสุคนธ์ เกิดศรี
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวปรีชญา ไสจุล
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวปัทมา บัวเกิด
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายมานพ แก้วไทรทองวน
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสายสุณี หิรัญ
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายไพฑูร พูลน้อย
ยาม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมนึก แยมสวัสดิ์
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาจ้าว								
ครู ค.ศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางเกษร เอกนุ่น
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวสายชล คงเหมาะ
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวกรรณิการ์ หับทิมแดง
กองคลัง (๑๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางพรพรรณ เกิดมี
นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางนลินี ปิติวุฒิ
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวหนึ่งฤทัย เกิดฤทธิ
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวยุวดี พันหนู
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวชุติมา ชีขาว
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นางสาวอรพิน สุโชชน์
กองช่าง (๑๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายสมหมาย ทองคำ
นายช่างโยธา (ปง/ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม/ร้องขอให้กรมเปิดสอบ
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	นายณัฐวุฒิ ทองคำ
รวม	๒๖	๒๗	๒๗	๒๗	๑	-	-	

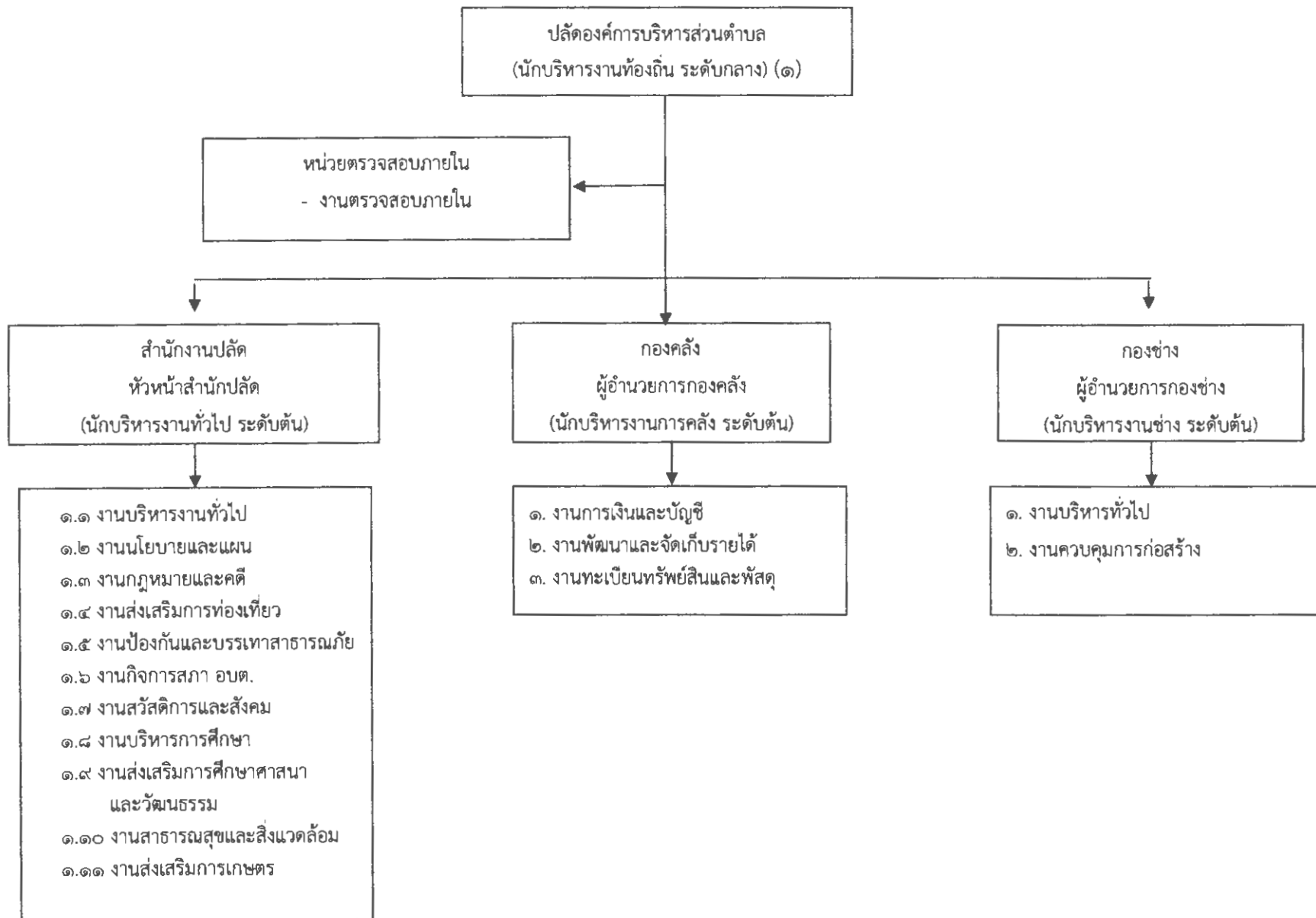
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน			อัตราส่วนที่คาดว่าจะได้รับ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
					เงินเดือน (1 ม.ย.63)	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
					(ม.ย.63)	(1 ม.ย.63)	ตำแหน่ง (2)	(ม.ย.)/1	(ม.ย.)/1	(ม.ย.)/1	(ม.ย.)/1	(ม.ย.)/1	(ม.ย.)/1	(ม.ย.)/1	(ม.ย.)/1	(ม.ย.)/1	(ม.ย.)/1	(ม.ย.)/1	(ม.ย.)/1	
1	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	-	-	548,040	168,000	1	1	1	-	-	-	19,680	19,680	19,680	735,720	755,400	775,080	ว่างเต็ม
2	นักวิชาการตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัด	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-	1	1	1	+1	-	-	355,320	12,000	12,000	355,320	367,320	379,320	กำหนดเพิ่ม
3	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	-	-	393,600	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเต็ม
4	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	1	25,470	305,640	-	1	1	1	-	-	-	11,880	12,240	12,960	317,520	329,760	342,720	น.ส.จิตติกาญจน์ คำสอน
5	เจ้าพนักงานธุรการ	ชำนาญงาน	1	1	18,810	225,720	-	1	1	1	-	-	-	9,240	9,360	9,960	234,960	244,320	254,280	นายณัฐภัทร ถิ่นสมบัติ
6	นักจัดการงานทั่วไป	ปฏิบัติการ	1	1	16,220	194,640	-	1	1	1	-	-	-	8,640	7,560	7,560	203,280	210,840	218,400	น.ส.อรุณศรี สำโรงเย็น
7	นักพัฒนาชุมชน พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปฏิบัติการ	1	1	17,880	214,560	-	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	222,240	229,920	237,600	นายเศรษฐ์พิชญ์ เพชรพลอย
8	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	13,410	160,920	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,400	174,120	181,200	น.ส.สุคนธ์ เกิดศรี
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	11,500	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	น.ส.ปรีญาภา ไสจุล
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		1	1	11,500	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	น.ส.ปัทมา บัวเกิด
11	พนักงานขับรถยนต์ พนักงานจ้างทั่วไป		1	1	12,910	154,920	-	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	161,160	167,640	174,360	นายมานพ แก้วไทรหวง
12	นักการภารโรง		1	1	9,000	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.สายสุณี ทิรัญ
13	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายไพฑูรย์ ชุมน้อย
14	ยาม		1	1	9,000	108,000	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายสมนึก แยมสวัสดิ์
15	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ครู	คศ.1	1	1	19,680	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	นางกมล เอกนุ่ม /เงินอุดหนุน
16	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		1	1	11,430	137,160	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	34,680	40,440	46,440	น.ส.อภิญญา สมณะ /เงินอุดหนุน(คนด้อย)
17	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) กองคลัง		1	1	9,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	น.ส.การฉัตร สัมพันธ์ /เงินอุดหนุน
18	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	35,220	422,640	42,000	1	1	1	-	-	-	13,080	13,200	13,320	477,720	490,920	504,240	นางพรพรรณ เกิดมี
19	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชำนาญงาน	1	1	16,190	194,280	-	1	1	1	-	-	-	8,760	9,240	9,000	203,040	212,280	221,280	น.ส.ยุวดี หันหนู
20	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	1	1	19,480	233,760	-	1	1	1	-	-	-	7,680	7,800	8,760	241,440	249,240	258,000	นางนลินี ปิติวุฒิ
21	เจ้าพนักงานพัสดุ พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปฏิบัติงาน	1	1	11,510	138,120	-	1	1	1	-	-	-	5,400	6,120	6,000	143,520	149,640	155,640	น.ส.หนึ่งฤทัย เกิดฤทธิ์
22	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		1	1	13,410	160,920	-	1	1	1	-	-	-	6,480	6,720	7,080	167,400	174,120	181,200	น.ส.สุจิตมา ชีขาว

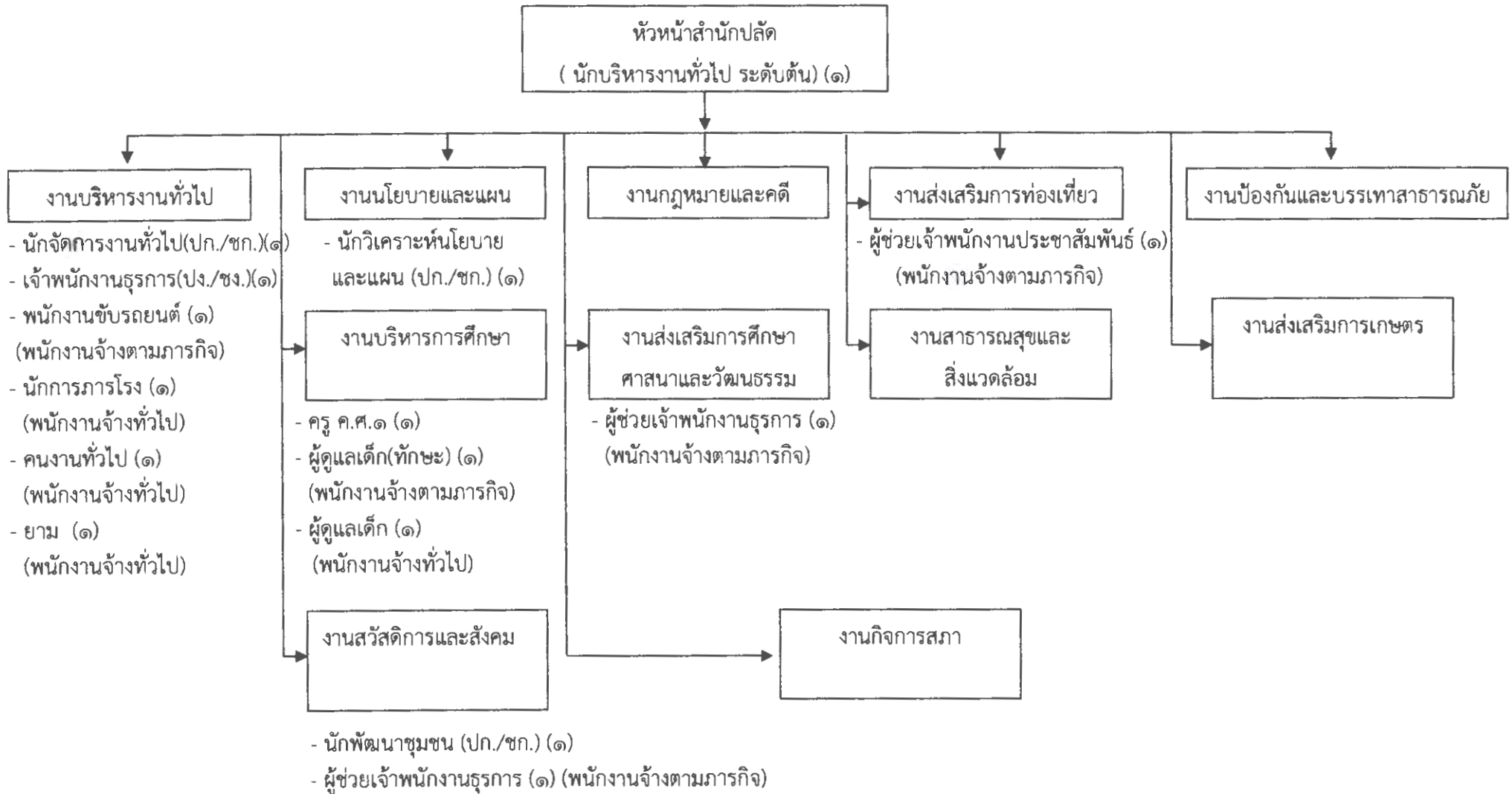
23	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ กองช่าง		1	1	11,500	138,000	-	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	น.ศ.อรพิน สุโยธนัง
24	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	34,110	409,320	42,000	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	นายสมหมาย ทองคำ
25	นายช่างโยธา พนักงานช่างควบคุมภารกิจ	ปฏิบัติงานชำนาญงาน	1	-	-	297,900	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	วังเดิมร้องขอให้เปิดสอบ
26	ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานช่างทั่วไป		1	-	11,500	138,000	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	วังเดิม
27	คนงาน		1	1	9,000	108,000	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายวุฒิวุฒิ ทองคำ
(4)	รวม		27	22		4,084,200	126,000	27	27	27	0	0	0	525,300	189,780	194,100	5,887,440	6,077,220	6,271,320	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15 %									เพิ่ม	0	0	0				883,116	911,583	940,698	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น									สด	0	0	0				6,770,556	6,988,803	7,212,018	
(7)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																21,200,000	22,260,000	23,373,000	
(8)	คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี																31.94	31.40	30.86	

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการของ อบต.

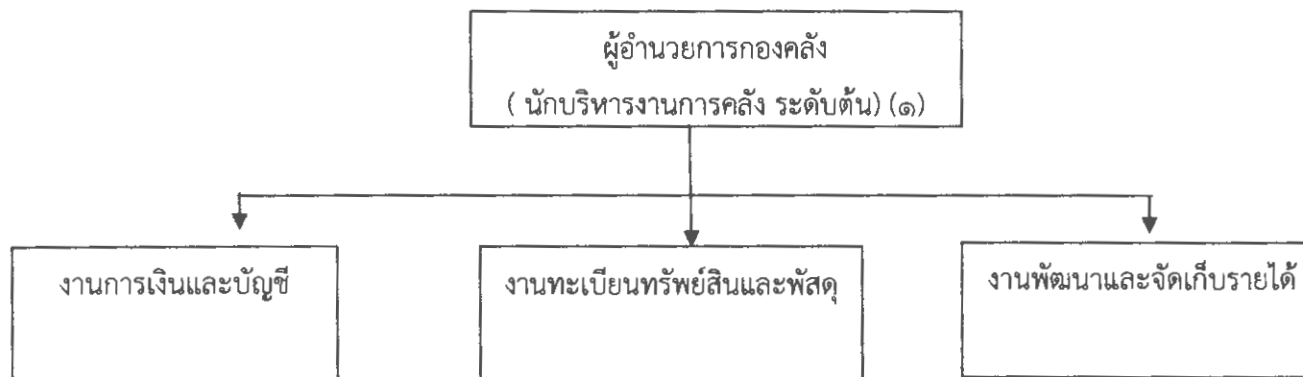


กรอบโครงสร้างสำนักงานปลัด อบค.



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานครู			พนักงานจ้าง		
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส	ครูผู้ดูแลเด็ก	คศ.๑	คศ.๒	คศ.๓	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๒	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๕	๔

กรอบโครงสร้างกองคลัง



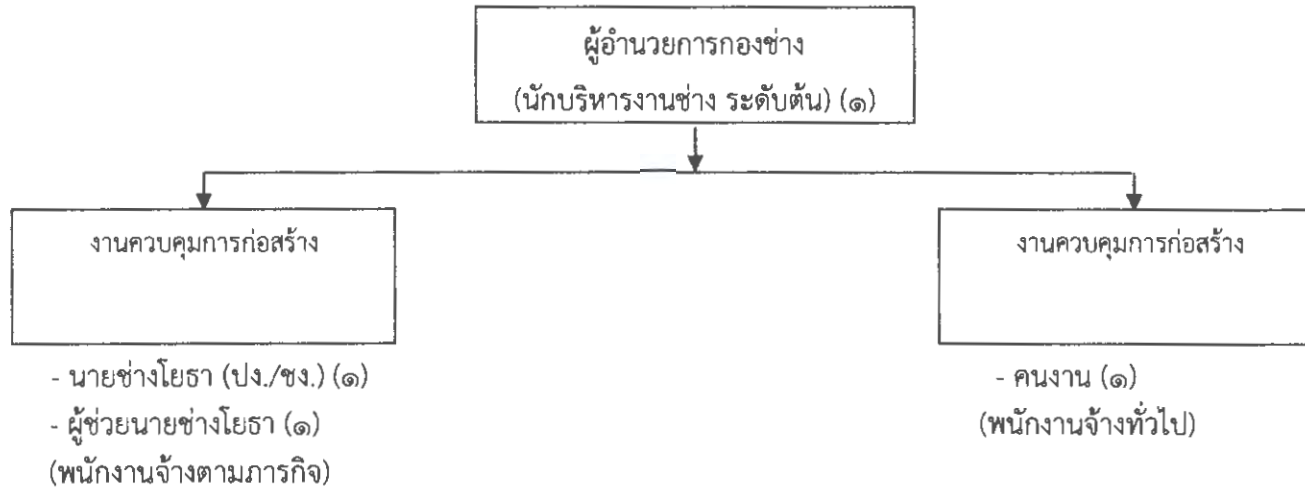
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) (๑)

- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) (๑)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (๑)
(พนักงานจ้างตามภารกิจ)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
(พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	๒	-

กรอบโครงสร้างกองช่าง



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง	
	ต้น	กลาง	สูง	ปก.	ชก.	ชก.พิเศษ	ชช.	ปง.	ชง.	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	๑	๑

๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตรากำลังใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑			๒๔-๓-๐๐-๓๓๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๒๔-๓-๐๐-๓๓๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	บพ.	กลาง	๗๑๖,๐๔๐	-	-	ว่าง ๑๑ ต.ค. ๖๓
หน่วยตรวจสอบภายใน														
๒			-	-	-	-	๒๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	
สำนักปลัด														
๓			๒๔-๓-๐๑-๒๓๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)	อท.	ต้น	๒๔-๓-๐๑-๒๓๐๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป (อำนวยการท้องถิ่น)	อท.	ต้น	๔๓๕,๖๐๐	๓,๕๐๐	-	ว่าง ๑ ต.ค. ๖๐
๔	นางสาวสุติภาณูจน์ คำสอน	ป.โท	๒๔-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๒๔-๓-๐๑-๓๓๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ชก.	๒๔,๙๗๐	-	-	๒๔๙,๖๔๐
๕	นายณัฐภัทร สิมสมบัติ	ปวช.	๒๔-๓-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๒๔-๓-๐๑-๔๓๐๑-๐๐๑	จพง.ธุรการ	ทั่วไป	ชง.	๑๘,๔๔๐	-	-	๒๒๒,๒๘๐
๖	นางสาวอารดาณี สำโรงเย็น	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๒๔-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	ปก.	๑๕,๘๔๐	-	-	ว่าง ๑๓ ต.ค. ๖๓
๗	นายเศรษฐ์พิชญ์ เพชรพลอย	ป.โท	๒๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๒๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๑๗,๕๗๐	-	-	๒๑๐,๘๕๐
๘	นางเกษร เอกนุ่น	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๓	ครู	-	ค.ศ.๑	๒๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๐๘๓	ครู	-	ค.ศ.๑	๑๘,๖๘๐	-	-	เงินอุดหนุน ๒๓๖,๑๖๐
๙	นางสาวสุคนธ์ เกิดศรี	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๓,๔๑๐	-	-	๗๖๖,๙๒๐
๑๐	นางสาวปัทมา บัวเกิด	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๑	นางสาวปรีชญา ไสจุล	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๑,๕๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๒	นายมานท แก้วไทรหงวน	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๒,๙๑๐	-	-	๑๕๔,๙๒๐
๑๓	นางสาวสายสุณี หิรัญ	ม.๖	-	นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	นายสมนึก แยมสวัสดิ์	ป.๖	-	ยาม (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	ยาม (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๕	นายไพฑูร หล่น้อย	ป.๖	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๙,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	นางสาวสายชล คงเหมาะ	ม.๖	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๑๒,๖๔๐	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗	นางสาววรรณิการ์ ทับทิมแดง	ปวช.	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๙,๐๐๐	-	-	เงินอุดหนุน
กองคลัง														
๑๘	นางพรพรรณ เกิดมี	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	อท.	ต้น	๒๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (อำนวยการท้องถิ่น)	อท.	ต้น	๓๕,๒๒๐	๓,๕๐๐	-	๔๖๔,๖๔๐
๑๙	นางนลินี ปิติวุฒิ	ป.ตรี	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๒๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ปก.	๑๙,๔๘๐	-	-	๒๓๓,๗๖๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม				กรอบอัตราค่าจ้างใหม่				ช่องเงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๐	นางสาวหนึ่งฤทัย เกิดฤทธิ	ป.ตรี	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	ปง.	๓๑,๕๑๐	-	-	๓๓๘,๑๒๐
๒๑	นางสาววราวุฒิ พันหนู	ปวช.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	จพง.การเงินและบัญชี	ทั่วไป	ชง.	๓๕,๘๐๐	-	-	๑๘๙,๖๐๐
๒๒	นางสาวชุติมา สีขาว	ป.ตรี	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผช.จพง.การเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๓๓,๔๑๐	-	-	๑๖๐,๙๒๐
๒๓	นางสาวอรพิน สุโขชนัง	ป.ตรี	-	ผช.จพง.ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	-	ผช.จพง.ธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	-	-	๓๑,๕๐๐	-	-	๓๓๘,๐๐๐
รองช่าง														
๒๔	นายสมหมาย ทองคำ	ป.ตรี	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	อท.	คัน	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง (อำนวยการท้องถิ่น)	อท.	คัน	๓๔,๑๓๐	๓,๕๐๐	-	๔๕๑,๓๒๐
๒๕	-	-	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	(ปง./ชง.)	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ทั่วไป	(ปง./ชง.)	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ตำแหน่งว่าง ร้องขอ กสภ
๒๖	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	๓๑,๕๐๐	-	-	ว่าง
๒๗	นายณัฐวุฒิ ทองคำ	ม.๖	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	-	คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	-	-	๙,๐๐๐	-	-	๓๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดรายละเอียดเพิ่มเติมแผนพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรแนบท้ายแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับนี้ โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกันและสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่าประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวจะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้นมีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าว ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวในทุกกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจ้าวมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนร่วมและไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาจำว
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ รวมถึง การกำหนด กอง หรือส่วนราชการ ที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ ดังกล่าว

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาจำว มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาจำว ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาจำว เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑

๒. ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจำว มีหน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วนราชการหลักที่จำเป็น มีฐานะต่ำกว่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาจำว

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาจำวประกาศใช้แผนอัตรากำลัง เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายสมหมาย ทองคั่ง)

ผู้อำนวยการกองช่าง รักษาราชการแทน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาจำว ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาจำว

