



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระได้ขอความเห็นชอบคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายมานพ ฉ่ำพงษ์สันติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ	๕
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ	๑๒
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๒
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๖
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบล	๕๖
๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๕๘

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ที่ ๑๒๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๒ มิถุนายน ๒๕๖๖ (คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
- หนังสือเชิญประชุม , วาระการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- รายงานการประชุมคณะกรรมการฯ

ภาคผนวก ข.

- แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ภาคผนวก ค.

- ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ภาคผนวก ง.

- ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

ภาคผนวก จ.

- คำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ณ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

ภาคผนวก ฉ

- ภาระค่าใช้จ่าย ข้อ ๙ (ติม) ครั้งสุดท้ายในการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ภาคผนวก ช

- แบบแสดงการวิเคราะห์ปริมาณงานตามจำนวนอัตรากำลังที่ขออนุมัติ (แบบเอกสารหมายเลข ๕)
- แบบแสดงบัญชีปริมาณย้อนหลัง ๓ ปี (แบบเอกสารหมายเลข ๖)

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระได้สำเร็จเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการและพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจของหน่วยงาน อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ได้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าว ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระจึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีสำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ฉบับนี้ขึ้นเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

กรกฎาคม ๒๕๖๖

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระได้จัดทำอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี (ก.อบต. จังหวัดสุพรรณบุรี) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระให้เหมาะสม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระมีการวางแผนอัตรากำลังการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - พ.ศ. ๒๕๖๙)

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนขั้นตอนกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ (และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน) ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และสภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของการดำเนินการโดยพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของ จังหวัดสุพรรณบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ วิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Puppily pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยให้คำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึง ต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรา กำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้ การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ วิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่ สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบ การพิจารณาด้วย

๓.๕ วิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลัง ที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ วิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มาก เกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหาร ทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละ ส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายถอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสม ขันทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายใน ส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมอง ต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวน กรอบอัตรากำลัง ของงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่ รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่า แนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและ ปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

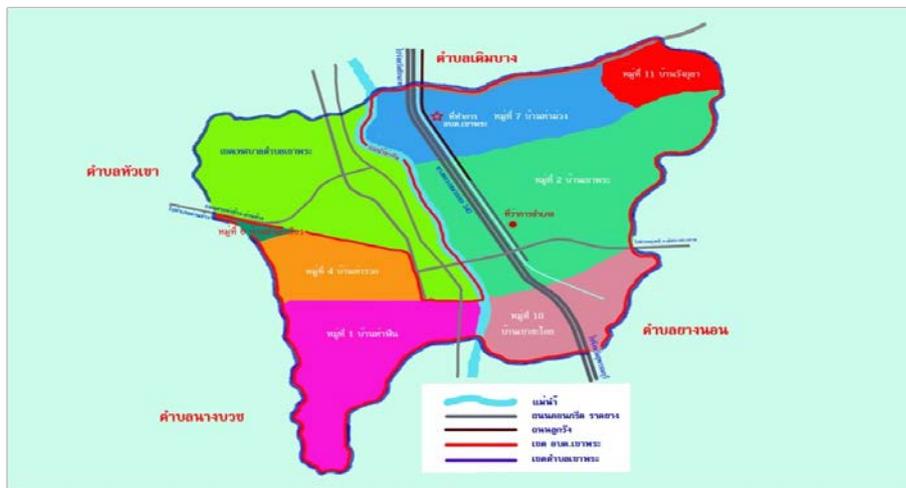
วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่ง ที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลด จำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสม น้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพ มากกว่า งานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณี เช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของ ส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการ และเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงานจะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้ม ของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับ ภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

๑. พื้นที่

ตำบลเขาพระ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเดิมบางนางบวช ไปทางทิศเหนือประมาณ ๑.๕ กิโลเมตร สามารถเดินทางติดต่อได้โดย ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๔๐ มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ ๒๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๑๕,๖๒๕ ไร่ ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ลุ่ม ริมฝั่งแม่น้ำท่าจีน ทางทิศตะวันออกของตำบลเขาพระ มีภูเขาขนาดเล็ก กระจุกกระจายอยู่ทั่วไป



ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลเดิมบาง อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี
 ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลบางนอนและตำบลนางบวช อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลโคกช้าง และตำบลบางนอน อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลห้วยเขา อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

ตารางแสดงข้อมูลจำนวนประชากรของตำบลเขาพระ

หมู่บ้าน	พื้นที่ (ตาราง กม.)	จำนวน ครัวเรือน	จำนวนประชากร			ความหนาแน่น ของประชากร ต่อตารางกิโลเมตร
			ชาย	หญิง	รวม	
ท่าพิน	๕.๐๔	๑๓๕	๑๕๗	๑๘๑	๓๓๘	๖๗.๐๖
เขาพระ	๕.๘๖	๗๕๘	๖๘๑	๗๑๘	๑,๓๙๙	๒๓๘.๗๔
ท่ารวก	๑.๗๙	๓๘	๔๔	๔๒	๘๖	๔๘.๐๔
กำมะเชียร	๒.๑๑	๑๗	๒๒	๒๖	๔๘	๒๒.๗๕
ท่าม่วง	๒.๘๘	๑๘๖	๑๔๑	๑๖๕	๓๐๖	๑๐๖.๒๕
ชะไอย	๖.๐๐	๑๔๔	๑๗๖	๑๙๗	๓๗๓	๖๒.๑๗
วังกุลา	๑.๓๒	๖๕	๑๐๐	๘๖	๑๘๖	๑๔๐.๙๑

ที่มา : สำนักงานทะเบียนราษฎร อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี
 ข้อมูล ณ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

๒. สภาพสังคม

๒.๑ การศึกษา

- มหาวิทยาลัย	-	แห่ง
- โรงเรียนประถมศึกษา	๒	แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	แห่ง

๒.๒ สาธารณสุข

- โรงพยาบาลของรัฐ	๑	แห่ง
-------------------	---	------

๒.๓ อาชญากรรม

เขตพื้นที่ตำบลเขาพระ ไม่มีเหตุอาชญากรรมเกิดขึ้น แต่มีเหตุการณ์ลักขโมยทรัพย์สินประชาชน วิธีการแก้ปัญหาของอบต. ที่สามารถดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดที่เป็นที่สาธารณะ ติดตั้งสัญญาณไฟกระพริบทางร่วมทางแยก รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน

๒.๔ ยาเสพติด

ปัญหาด้านยาเสพติดเป็นปัญหาระดับชาติที่ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิต ความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ความสงบสุขของประชาชน รวมทั้งเป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ ประกอบกับการดำเนินการแก้ปัญหาของรัฐบาลความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน อีกทั้งการแพร่ระบาดของยาเสพติดที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น ดังนั้น การแก้ไขปัญหายาเสพติด จึงต้องใช้ระยะเวลาในการเยียวยาแก้ไข หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง หรือแม้แต่ประชาชนภายในประเทศ จึงต้องร่วมมือกันในการสอดส่องดูแลแก้ไข เพื่อให้ปัญหายาเสพติดภายในประเทศหมดไปในอนาคตโดยทางองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้จัดทำโครงการผู้ประสานงานพลังแผ่นดิน (๒๕ ตาสับประรด) สนับสนุนงบประมาณในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด และจัดโครงการ/กิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๒.๕ การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

- ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
- ประสานการทำบัตรผู้พิการ

๓. ระบบบริการพื้นฐาน

๓.๑ การคมนาคมขนส่ง

การคมนาคมทางบกโดยรถยนต์ มีความสะดวกรวดเร็ว เนื่องจากได้มีโครงการปรับปรุงถนนในเขตตำบลอย่างต่อเนื่อง โดยมีเส้นทางที่สำคัญภายในตำบล ดังนี้

- ถนนทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๔๐ ผ่านตำบลเดิมบาง เขาพระ และยางนอน
- ถนนทางหลวงแผ่นดิน สายท่าช้าง-ด่านช้าง ผ่านตำบลเขาพระ หัวเขา
- ถนน รพช. สายเขาพระ กุ่มโคก ผ่านตำบลเขาพระ ยางนอน

๓.๒ การไฟฟ้า

- ๓.๒.๑ ไฟฟ้าเข้าถึงครบทั้ง ๗ หมู่บ้าน
- ๓.๒.๒ จำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้าคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของประชากรทั้งหมดในตำบล

๓.๓ การประปา

การประปา มีการประปาส่วนภูมิภาค สามารถให้บริการได้ครอบคลุมทุกหลังคาเรือน คิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ และมี ๑ หมู่บ้านที่มีประปาของตัวเอง คือ หมู่ที่ ๑๑ บ้านวังกุลา ปัญหาคือ มีข้อร้องเรียนเรื่องน้ำประปาขุ่นบ่อยครั้ง สาเหตุเนื่องมาจากเป็นท่อประปาเก่าเกิดการตกตะกอนของน้ำ

๔. ระบบเศรษฐกิจ

๔.๑ การเกษตร

อาชีพหลักของประชากรในตำบล คือ การทำนา รองลงมาได้แก่ การทำไร่ การเลี้ยงสัตว์ พนักงานของรัฐรับจ้าง และ การค้าขาย

๔.๒ การประมง

การประมง ได้แก่ การเพาะเลี้ยงปลา กุ้ง กบ เป็นต้น

๔.๓ การปศุสัตว์

การปศุสัตว์ ได้แก่ โค สุกร ไก่ เป็นต้น

๔.๔ การบริการ

สถานีบริการน้ำมัน จำนวน ๒ แห่ง

๔.๕ การท่องเที่ยว

พระบรมสารีริกธาตุพระพุทศากยมุนีตรีโลกนาถ จำนวน ๑ แห่ง

๔.๖ อุตสาหกรรม

- อุตสาหกรรมขนาดเล็ก (โรงสีขนาดเล็ก) จำนวน ๒ แห่ง
- โรงงานชำแหละเนื้อ จำนวน ๑ แห่ง

๔.๗ การพาณิชย์ และกลุ่มอาชีพ

- กลุ่มอาชีพ หน่อไม้แกะสลัด ๑ แห่ง
- กลุ่มอาชีพ ไม้ดอกไม้ประดับ ๑ แห่ง

๔.๘ แรงงาน

ปัจจุบันกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ๓๐% ของจำนวนประชากรในตำบลเขาพระ ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัย และพื้นที่การเกษตร ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

๕. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๕.๑ การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่ของตำบลเขาพระ นับถือศาสนาพุทธ วัดมีทั้งหมด ๔ แห่งได้แก่

๑. วัดเขาพระ
๒. วัดเขาน้อย
๓. วัดเขาใหญ่
๔. วัดวังกุลา

๕.๒ ประเพณีและงานประจำปี

ประเพณีวันสงกรานต์ วันกตัญญูผู้สูงอายุ และวันครอบครัว ประมาณเดือน เมษายน

๕.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

- ภูมิปัญญาท้องถิ่น การแปรรูปหน่อไม้ และไม้ดอกไม้ประดับ

- ภาษาท้องถิ่นประชาชนส่วนใหญ่พูดภาษาไทยกลาง และมีลักษณะโดดเด่นของสำเนียงพูดที่

เรียกว่า “พูดเหน่อ”

๕.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

หน่อไม้แกะสลัก ไม้ดอกไม้ประดับ

๖. ทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ น้ำ

แหล่งน้ำ ที่สำคัญและเป็นประโยชน์ สำหรับอุปโภค บริโภค คือแม่น้ำท่าจีน นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งน้ำที่สำคัญต่อการเกษตรด้วย

๖.๒ ป่าไม้

ในเขตพื้นที่ไม่มีป่าไม้ขนาดใหญ่

๖.๓ ภูเขา

ภูเขาที่สำคัญในพื้นที่ได้แก่ เขาใหญ่ และเขาชะโอย

๖.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีพื้นที่ดินที่อุดมสมบูรณ์ เหมาะแก่การทำการเกษตร เช่น การทำนา ปลูกพืชไร่ ปลูกไม้ยืนต้น ปลูกไม้ และการปลูกหญ้าเลี้ยงสัตว์

สภาพปัญหาความต้องการของประชาชน

เพื่อที่จะให้มีการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗-๒๕๖๙) ให้มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพ ปัญหา ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระว่ามีปัญหาอะไรบ้าง และความจำเป็นพื้นฐาน ความ ต้องการของ ประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยสามารถระบุปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ และความต้องการของ ประชาชน ในตำบลเขาพระ ออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

๑. ถนนบางสายมีสภาพผิวจราจรชำรุดเป็นหลุมเป็นบ่อ
๒. การขยายไฟฟ้าสาธารณะในพื้นที่ไม่ทั่วถึง
๓. ระบบการระบายน้ำ คูระบายน้ำ และท่อน้ำไม่เพียงพอ ก่อให้เกิดน้ำท่วม
๔. บางพื้นที่การประปาเข้าไม่ถึงและต้องใช้งบประมาณในการดำเนินการที่ค่อนข้างสูง
๕. แหล่งน้ำใช้อุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอในช่วงฤดูแล้ง
๖. ผู้รับเหมางานขาดจิตสำนึกในการทำงานให้ตรงกับแบบและกำหนดเวลา

ความต้องการ

๑. ก่อสร้าง พัฒนา ปรับปรุง บำรุงรักษา เส้นทางคมนาคม และระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ทางน้ำ ทางระบายให้ทั่วถึง
๒. ควรมีการตรวจสอบไฟฟ้าสาธารณะเป็นประจำอย่างต่อเนื่อง
๓. ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ วางท่อระบายน้ำเพื่อบรรเทาปัญหาความเดือดร้อน
๔. ควรมีการดำเนินการให้มีประปาครบทุกหมู่บ้าน
๕. บรรเทาความเดือดร้อนโดยนำรถบรรทุกน้ำออกให้บริการในจุดที่น้ำอุปโภค บริโภคไม่เพียงพอ
๖. ประสานความร่วมมือทุกภาคส่วนในพื้นที่เพื่อจัดทำบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมกับความต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุดให้กับประชาชนในพื้นที่

๒. ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

๑. ราษฎรประสบปัญหารายได้ตกต่ำ และปัญหาความยากจน
๒. ปัญหาค่าครองชีพสูง ปัญหาการว่างงาน ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำเนื่องจากได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติที่เปลี่ยนแปลงไป
๓. กลุ่มอาชีพยังขาดความรู้ ขาดประสบการณ์ในการบริหารกลุ่ม ขาดการฝึกอบรมอาชีพและ ส่งเสริม การมีอาชีพแก่ประชาชน กลุ่มอาชีพไม่มีการต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อชุมชนเข้มแข็ง
๔. ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพเนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน
๕. ปัญหาการเรียกร้องสิทธิการได้รับความช่วยเหลือด้านการเกษตรจากรัฐบาล

ความต้องการ

๑. พัฒนาเศรษฐกิจฐานรากให้เข้มแข็งเพื่อสร้างศักยภาพให้พึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาและการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพ ประกอบอาชีพเสริม จัดการอบรม กลุ่มอาชีพต่างๆ เพื่อเพิ่มทักษะและยกระดับความรู้ การจัดหาแหล่งเงินทุนกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ

๓. จัดการฝึกอบรมกลุ่มอาชีพ โดยให้มีการปรับปรุงบรรจุภัณฑ์ และส่งเสริมการทำตลาด
๔. ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ เพื่อความเข้มแข็งในการประกอบอาชีพ
๕. ให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารแก่เกษตรกรในเรื่องสิทธิการได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลหรือหน่วยงานอื่น

๓. ด้านสังคม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. มีปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. ชาตการณ์มีส่วนร่วมในการพัฒนาจากภาคประชาชน
๔. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบกฎหมาย และขาดการบังคับใช้อย่างจริงจัง

ความต้องการ

๑. เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันครอบครัวและชุมชน
๒. เสริมสร้างความมั่นคง และความสมานฉันท์ให้เป็นท้องถิ่นที่น่าอยู่
๓. เตรียมความพร้อมของสังคม จัดสวัสดิการแก่เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาส
๔. มีการรณรงค์เผยแพร่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวัน

๔. ด้านการเมืองและการบริหาร

สภาพปัญหา

๑. ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. ระบบราชการมีขั้นตอนในการดำเนินงาน จึงไม่สามารถสนองความต้องการของประชาชนได้ทันที

ความต้องการ

๑. มีการจัดประชาคมเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชน
๒. เผยแพร่ความรู้ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางต่าง ๆ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในขอบเขตจำกัด
๒. ปริมาณขยะและสิ่งปฏิกูลจำนวนมากขึ้นไม่มีการกำจัดที่ถูกต้อง ไม่มีสถานที่กำจัดขยะ

ที่ถูกต้อง ประชาชนยังขาดความสนใจในการคัดแยกขยะ

๓. ประชาชนขาดจิตสำนึกการอนุรักษ์ธรรมชาติในการสร้างชุมชนให้น่าอยู่แบบพึ่งพาอาศัยกัน
๔. การใช้สารเคมีในภาคการเกษตร
๕. พื้นที่ป่าชุมชนมีน้อยลง ชาตการณ์ดูแล พื้นที่ปลูกเพิ่ม
๖. มลภาวะทางอากาศจากการทำการเกษตร

๗. พื้นที่สีเขียวลดลง การปลูกต้นไม้ทดแทนมีจำนวนน้อยและใช้ระยะเวลานานในการเจริญเติบโตและมีการถากถางป่าเพื่อทำการเกษตร

ความต้องการ

- ๑. การบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลครอบคลุมทั่วถึง
- ๒. การจัดการขยะมูลฝอยที่ถูกต้องตามหลักสาธารณสุขชุมชน สาธารณสุขพื้นฐาน
- ๓. รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสียและการทิ้งขยะมูลฝอยลงในแหล่งน้ำลำคลองธรรมชาติ และให้ความรู้การอยู่ร่วมกันแบบพึ่งพาอาศัยกันในระบบนิเวศทางธรรมชาติ
- ๔. ขุดลอกคูคลองที่ตื้นเขิน การกำจัดวัชพืชให้สมดุลทางธรรมชาติทำให้แหล่งน้ำลำคลองระบายน้ำได้สะดวก ประชาชนมีน้ำสะอาดสามารถนำไปใช้อุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวันได้
- ๕. ส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้ ความเข้าใจ การฝึกอบรมให้กับประชาชนเพื่อสร้างจิตสำนึกการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในการสร้างชุมชนให้น่าอยู่ ส่งเสริมสนับสนุนการปลูกป่าทดแทน
- ๖. ส่งเสริมให้เกษตรกรใช้ชีวภาพแทนการใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม
- ๗. ฟื้นฟูดูแลพื้นที่ป่าชุมชนให้กลับมา มีสภาพอุดมสมบูรณ์ มีการสำรวจพันธุ์ไม้ในท้องถิ่นเพื่อไม่ให้สูญพันธุ์
- ๘. ปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว

๓. ด้านการสาธารณสุข

สภาพปัญหา

- ๑. ขาดความรู้ ความเข้าใจในการเฝ้าระวังเกี่ยวกับโรคติดต่อต่างๆ
- ๒. ปัญหาด้านสุขภาพอนามัยพื้นฐาน

ความต้องการ

- ๑. มีการเผยแพร่เอกสารป้องกันโรคติดต่อผ่านช่องทางต่าง ๆ
- ๒. ให้ความรู้แก่ อสม.ผู้นำชุมชน

๗. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา

- ๑. ผู้ปกครองมีรายได้น้อย นักเรียนขาดแคลนอุปกรณ์การเรียน
- ๒. งบประมาณด้านศึกษาและสนับสนุนการศึกษามีจำกัด
- ๓. ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง
- ๔. เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับไม่มีโอกาสได้รับการศึกษาต่อทั้งหมด
- ๕. ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่นศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- ๖. ขาดการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น

ความต้องการ

- ๑. ทุนการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอน
- ๒. สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต การพัฒนาคนให้มีความรู้คุณธรรมและจริยธรรม
- ๓. ส่งเสริมการจัดพิธีกรรมทางศาสนา อนุรักษ์สืบทอดวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

- ๔. สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- ๕. จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดไว้ โดยใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก(มาตรา ๖๗ (๑))
๒. ให้มีน้ำเพื่อการบริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง (มาตรา ๖๘ (๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
๕. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๖. การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การป้องกันโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๒. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา๖๗(๖))
๓. ส่งเสริมกิจกรรมประชาคม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ(มาตรา๖๘ (๔))
๔. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ภารกิจ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๘))
๒. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา๖๗(๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
๔. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
๖. สนับสนุนส่งเสริมสถานที่ท่องเที่ยวในท้องถิ่น (มาตรา ๖๘ (๑๒))
๗. ส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๓))
๒. รักษาความสะอาดและถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
๒. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. สนับสนุนให้คำปรึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จะต้องสอดคล้องกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เป็นสำคัญและเพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุมสอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

วิสัยทัศน์

“องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ” เป็นเมืองน่าอยู่ ด้วยการบริหารจัดการที่ดี มีชุมชน เข้มแข็ง ร่วมแรงร่วมมือจากทุกภาค มีใจรักการกีฬา ก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ ทุกชีวิตมีการศึกษา รู้คุณค่าศิลปวัฒนธรรม ผู้นำแหล่งอาหาร

พันธกิจ

๑. การส่งเสริมกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม และพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว สู่ระบบการท่องเที่ยวเพื่อเชื่อมต่อกลุ่มจังหวัดและสู่ความเป็นสากล
๒. การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. การขยายช่วงโอกาสและคุณภาพในการศึกษาทุกระดับให้ตรงกับความต้องการ
๔. การนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหาร และบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน
๕. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์การพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนานที่สนับสนุนและเชื่อมโยงกัน ๕ ด้านดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม และการพัฒนาการท่องเที่ยวคู่การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านสังคม การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการศึกษา และการกีฬา
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมสถาบันของชาติและการนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค

แนวทางการพัฒนางค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีนโยบายในการพัฒนาตำบล โดยเน้นการพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตรและการแปรรูปรวมทั้งผลิตภัณฑ์ (เพื่อการบริโภคภายในประเทศและเพื่อการส่งออก) การสร้างการพัฒนาสถานที่ท่องเที่ยว ยกระดับคุณภาพชีวิต สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การส่งเสริมการศึกษา การขยายโอกาสในการศึกษา และการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารเพื่อประโยชน์ของประชาชน โดยมีแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นในแต่ละด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม และการพัฒนาการท่องเที่ยวคู่การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

มุ่งหวังเพื่อส่งเสริมกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม รวมถึงมีการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

- เพื่อส่งเสริมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรมเพื่อการอนุรักษ์และการท่องเที่ยว
- เพื่อส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญา และขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรมเพื่อการอนุรักษ์และการท่องเที่ยว
- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมบริหารจัดการการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านสังคม การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

วัตถุประสงค์

เพื่อสร้างเสถียรภาพทางการเงินขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระให้มีความมั่นคงมีทรัพยากรการเงินที่คงที่ มีเศรษฐกิจที่ดีส่งเสริมให้ประชาชนมีอาชีพเสริมมีรายได้ที่เพิ่มขึ้นสนับสนุนในเรื่องของผลผลิตทางการเกษตรและสินค้าอื่นๆ ให้มีคุณภาพ สามารถพึ่งพาตนเองได้ เป็นสังคมที่เข้มแข็งมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและในชุมชนที่ไม่ต้องพึ่งพาอาศัย

เป้าหมายการพัฒนา

- ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รวมกลุ่มกันผลิตผลและอาชีพเสริมให้มีการพัฒนาทั้งคุณภาพและลดต้นทุนการผลิต

- ส่งเสริมและจัดอบรมเผยแพร่อาชีพและวิชาการต่างๆ ให้กับประชาชน
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีเกี่ยวกับการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ทันสมัย
- พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อเอชไอวี

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางการพัฒนาการสร้างงาน และพัฒนาอาชีพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- แนวทางการพัฒนาพื้นฐานการสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม
- แนวทางการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์ และกิจกรรมของผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อเอชไอวี

- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสุขภาพอนามัย การบริการสาธารณสุข การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- แนวทางการพัฒนาเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- แนวทางการพัฒนาการส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการศึกษา และการกีฬา

วัตถุประสงค์

มุ่งหวังเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในตำบลให้ได้รับโอกาสในการศึกษาการพัฒนาศักยภาพทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา การกีฬา

เป้าหมายการพัฒนา

- เพื่อให้ประชาชน เด็กและเยาวชนในพื้นที่ได้รับการศึกษาทุกคน
- เพื่อให้ประชาชนได้มีสุขภาพ สุขภาพจิต และสติปัญญาที่ดี และมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมให้ประชาชนให้ออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการเรียนรู้ และสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกระดับ
- แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเพื่อการกีฬา และการออกกำลังกาย

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน

วัตถุประสงค์

มุ่งหวังที่จะให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระเป็นผู้นำในการบริหารจัดการที่ดี ความโปร่งใส ทั้งการบริหารและการเมืองประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตยมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

เป้าหมายการพัฒนา

- ส่งเสริมให้ประชาชน ผู้นำสมาชิก ข้าราชการ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในทุกเรื่อง และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา
- ทำให้ประชาชนได้รับการบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบลที่ดีและสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นระยะเวลาการให้บริการสั้นและรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

- ส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามาตรวจสอบข้อมูลข่าวสาร การเผยแพร่ข่าวสาร การให้ประชาชนได้ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจกับทางองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทั่วถึง
- ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระมีรายได้และระบบการจัดเก็บรายได้ที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ส่งเสริมให้ความรู้กฎหมายต่างๆ แก่ประชาชน
- จัดหาเทคโนโลยีนำมาใช้ในการทำงานและการให้บริการประชาชน

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร
- แนวทางการพัฒนาการยกระดับคุณภาพการให้บริการและการบริหารด้วยความรวดเร็วและความโปร่งใส
- แนวทางการพัฒนาการปรับปรุง พัฒนาระบบการจัดเก็บภาษี และเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บรายได้
- แนวทางการพัฒนาการปรับปรุง พัฒนาสถานที่ปฏิบัติงาน และวัสดุอุปกรณ์ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- แนวทางการพัฒนาการส่งเสริมการบริหารงาน “แบบบูรณาการ” ร่วมกันในทุกภาคฝ่ายทั้งภาครัฐราชการและเอกชน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณูปโภค

วัตถุประสงค์

เพื่อมุ่งหวังให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระได้มีเส้นทางคมนาคมที่ครบถ้วน และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนในทุกด้าน มีระบบประปาที่ดี มีแหล่งน้ำใช้ที่เพียงพอต่อการเกษตรและคมนาคมการระบายน้ำที่ดี มีระบบควบคุมการวางผังเมืองที่ดี มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาให้บริการแก่ประชาชน

เป้าหมายการพัฒนา

- ให้ประชาชนได้ใช้เส้นทางให้การคมนาคมที่สะดวกและรวดเร็ว
- ให้ประชาชนมีแหล่งน้ำที่สะอาดในการอุปโภค บริโภค
- ให้ประชาชนได้มีแหล่งน้ำในการประกอบอาชีพที่เพียงพอ
- ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมทุกหมู่บ้านและครอบคลุมทุกสภาพ และควบคุมดูแลไม่ให้เกิดมลภาวะทางสิ่งแวดล้อมรวมถึงการวางผังเมือง

แนวทางการพัฒนา

- แนวทางการพัฒนาการก่อสร้าง บำรุงรักษา และพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่ง
- แนวทางการพัฒนาการก่อสร้าง บำรุงรักษา และพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- แนวทางการพัฒนาการก่อสร้าง บำรุงรักษาด้านสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการต่างๆ ทุกด้านไม่ว่าจะเป็นกระบวนการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมจัดทำ ร่วมแก้ไขปัญหาในการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ สำหรับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระจะให้การดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้นั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เพื่อสร้าง ความตระหนักรู้ร่วมกัน แก้ไขปัญหาและสร้างความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระยังได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(คน) ในทุกเพศทุกวัย ของประชากรนอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากร ที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนการพัฒนาด้านอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งพาตนเองได้ โดยยึดแนวพระราชดำริ เศรษฐกิจพอเพียงเป็นที่ตั้ง การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องโดยใช้เทคนิคหลักการวิเคราะห์แบบ Swot ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรจากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรคขององค์กรซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทางนอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๔ ด้าน ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

ด้านเศรษฐกิจ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีพื้นที่ไม่ห่างไกลจากที่ว่าการอำเภอเดิมบางนางบวชจึงทำให้การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีสภาพพื้นที่เหมาะสมต่อการทำการเกษตร เช่น การทำนา ทำไร่ ทำสวน หรือเลี้ยงสัตว์ เป็นต้น

ด้านสังคม

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีมหาวิทยาลัย ๑ แห่ง โรงเรียนประถม ๒ แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่งอยู่ในเขตการปกครองจึงนับได้ว่าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความพร้อมทางการศึกษา
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีโรงพยาบาล ๑ แห่งอยู่ในเขตการปกครองจึงทำให้ประชาชนมีสุขภาพพลานามัยที่ดี
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระเป็นท้องถิ่นที่ประชาชนมีส่วนร่วมและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. พื้นที่ในตำบลเขาพระมีสภาพพื้นดินที่เหมาะสมแก่การทำการเกษตร เช่น การทำนา ทำไร่ ทำสวน เป็นต้น
๒. ตำบลเขาพระนับว่าเป็นพื้นที่ที่มีแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์ มีแม่น้ำลำคลองหลายสายที่ไหลผ่าน เป็นพื้นที่มีระบบชลประทานไหลผ่านตลอดทั้งปี

ด้านสิ่งแวดล้อม

ตำบลเขาพระมีสภาพสิ่งแวดล้อมที่ค่อนข้างอุดมสมบูรณ์ เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่เหมาะสม สมบูรณ์ทั้งแหล่งน้ำและป่าไม้เมื่อทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์ก็จะส่งผลให้สิ่งแวดล้อมของตำบลดีขึ้นอย่างยั่งยืน

จุดอ่อน (Weakness)

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ระบบสาธารณูปโภคในบางพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระยังได้รับความสะดวกไม่ครอบคลุมทั่วทุกพื้นที่ เช่น ระบบประปา ไฟฟ้า ถนน เป็นต้น
๒. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระไม่เพียงพอ เช่น ถนน ไฟฟ้า ประปา เป็นต้น
๓. พื้นที่ในตำบลเขาพระส่วนใหญ่เป็นที่ลุ่มแต่อยู่ริมฝั่งแม่น้ำท่าจีน ทำให้เมื่อถึงฤดูฝนเมื่อฝนตกในปริมาณมากจึงต้องประสบปัญหาอุทกภัย ทำให้มีผลกระทบต่อการประกอบอาชีพการเกษตร

ด้านสังคม

ด้วยสภาพสังคมปัจจุบันที่มีการแพร่หลายของปัญหายาเสพติด ส่งผลทำให้ยังมีสภาวะยาเสพติดเกิดขึ้น

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๑. พื้นที่ในตำบลเขาพระมีลักษณะเป็นที่ลุ่มแต่อยู่ริมฝั่งแม่น้ำเมื่อถึงฤดูฝนและฝนตกในปริมาณมากน้ำเอ่อล้นตลิ่งจึงทำให้ต้องประสบปัญหาอุทกภัย
๒. พื้นที่ป่าไม้ของตำบลเขาพระปัจจุบันถูกบุกรุกเพื่อเข้าไปหาผลประโยชน์ไม่ว่าจะในลักษณะการหาของป่า เช่น การหาหน่อไม้ในช่วงที่ปิดป่า การล่าสัตว์ เช่น การเผาป่าหากระต่าย ซึ่งส่งผลให้ผลผลิตที่เกิดจากป่าเจริญเติบโตไม่เต็มที่และยังทำให้สภาพอากาศเกิดความแห้งแล้ง ความชื้นลดลง พื้นที่ขาดความอุดมสมบูรณ์

ด้านสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีการประกอบอาชีพการเกษตรเป็นส่วนใหญ่ แต่เนื่องจากปัจจุบันโรงงานอุตสาหกรรมมีการเริ่มเข้ามาตั้งในพื้นที่ เช่น โรงสีข้าว โรงงานชำแหละเนื้อ เป็นต้น ซึ่งเมื่อมีโรงงานอุตสาหกรรมมากขึ้นจึงทำให้เกิดมลพิษทางอากาศและสภาพแวดล้อมที่เสื่อมโทรม

โอกาส (Opportunities)

ด้านเศรษฐกิจ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระมีคณะผู้บริหารที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญมากยิ่งขึ้น
๒. มีการรวมกลุ่มอาชีพ จึงทำให้มีรายได้หมุนเวียนนอกเหนือจากรายได้ที่มาจากการประกอบอาชีพทางการเกษตรเพียงอย่างเดียว
๓. มีเส้นทางการคมนาคมขนส่งที่สะดวกทำให้การกระจายสินค้าสามารถทำได้โดยไม่มีปัญหาทั้งสินค้าทางด้านเกษตรและอุตสาหกรรม
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีพื้นที่พื้นที่ทั้งหมด ๒๕ ตารางกิโลเมตร ซึ่งถือว่าเป็น อบต. ที่มีพื้นที่กว้างขวางสามารถรองรับการเข้ามาลงทุนทั้งภาคการเกษตรและอุตสาหกรรม

ด้านสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีสนามกีฬาระดับอำเภอ ที่มีความทันสมัยและมีความสมบูรณ์ ซึ่งจะทำให้ประชาชนหันมาให้ความสนใจ และเล่นกีฬากันมากขึ้น

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

ตำบลเขาพระมีทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นภูเขา ป่าไม้ แม่น้ำอีกทั้งยังมีระบบโครงข่ายการคมนาคมทางรถยนต์ที่สมบูรณ์สามารถเชื่อมโยงติดต่อกับตำบล อำเภอใกล้เคียงและพื้นที่ทุกหมู่บ้านของตำบลได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

ด้านสิ่งแวดล้อม

๑. ภาวะเศรษฐกิจของตำบลดีขึ้น
๒. ประชาชนได้มีโอกาสเรียนรู้จากการประกอบอาชีพทางด้านอุตสาหกรรม
๓. ประชาชนมีรายได้และไม่ต้องอพยพไปทำงานต่างถิ่น

อุปสรรค (Threats)

ด้านเศรษฐกิจ

๑. ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ แต่ต้นทุนในการผลิตสูง จึงทำให้เกษตรกรมีเงินทุนหมุนเวียนไม่เพียงพอสำหรับการประกอบอาชีพ แม้จะมีการรับจำนำข้าวจากรัฐบาล แต่ด้วยเงื่อนไขที่มีมากทำให้ประชาชนไม่ได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง
๒. การประกอบอาชีพทางการเกษตรบางฤดูไม่สามารถทำได้เต็มที่ เนื่องจากประสบปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อผลผลิตทางการเกษตร

ด้านทรัพยากรธรรมชาติ

เกษตรกรได้รับความเดือดร้อนจากทรัพยากรธรรมชาติที่เปลี่ยนไป เช่น การขาดน้ำในการประกอบอาชีพการเกษตร การปลูกพืช การเลี้ยงสัตว์ ดินมีแร่ธาตุไม่สมบูรณ์ทำให้ผลผลิตไม่ได้คุณภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อม

๑. เกษตรกรได้รับผลเสียหายจากการระบาดของศัตรูพืช ปศุสัตว์ และประมงรวมทั้งสินค้าทางการเกษตร
๒. ในบางปีไม่มีน้ำเพียงพอที่จะใช้ในการเกษตร
๓. ประชาชนที่อยู่ใกล้โรงสี และโรงงานอุตสาหกรรมได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมที่เสื่อมโทรมมลพิษทางอากาศ กลิ่นเน่าเหม็น และแม่น้ำลำคลองเน่าเสีย

สรุปยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้างที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การส่งเสริมกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม และการพัฒนาการท่องเที่ยว การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. เพื่อส่งเสริมกิจกรรมประเพณี และวัฒนธรรมเพื่อ การอนุรักษ์และการท่องเที่ยว ๒. เพื่อส่งเสริมและอนุรักษ์ภูมิปัญญา และขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ๓. เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม	- ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ - เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน - ครู - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ - คนงาน
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การยกระดับคุณภาพชีวิต และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้รวมกลุ่มกัน ผลิตผลและอาชีพเสริมให้มีการพัฒนาทั้งคุณภาพ และลดต้นทุนการผลิต ๒. เสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้มีสุขภาพกายและใจที่ดี ๓. ส่งเสริมและจัดอบรมเผยแพร่อาชีพและวิชาการ ต่าง ๆ ให้กับประชาชน ๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อเอดส์	- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - หัวหน้าสำนักปลัด - นิติกร - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักพัฒนาชุมชน - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - พนักงานขับรถยนต์ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ - คนงาน

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล/ พนักงานจ้างที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมการศึกษา และการกีฬา	<p>๑. เพื่อให้ประชาชน เด็กและเยาวชนในพื้นที่ได้รับการศึกษาทุกคน</p> <p>๒. เพื่อให้ประชาชนได้มีสุขภาพ สุขภาพจิต และสติปัญญาที่ดี และมีประสิทธิภาพ</p> <p>๓. ส่งเสริมให้ประชาชนให้ออกกำลังกายและเล่นกีฬาอย่างทั่วถึง</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ (นักบริหารงานการศึกษา) - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข) - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - เจ้าพนักงานธุรการ - ครู - ผู้ช่วยครูผู้ช่วย
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การนำการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารและบริการเพื่อประโยชน์ของประชาชน	<p>๑. ส่งเสริมให้ประชาชน ผู้บริหาร สมาชิกสภา ฯ ข้าราชการ เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในทุกเรื่อง และเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา</p> <p>๒. ส่งเสริมให้ประชาชนได้เข้ามาตรวจสอบข้อมูลข่าวสาร การเผยแพร่ข่าวสาร</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - ผู้อำนวยการกองคลัง - หัวหน้าสำนักปลัด - นิติกร - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน - นักทรัพยากรบุคคล - นักพัฒนาชุมชน - นักวิชาการเงินและบัญชี - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ - นักวิชาการตรวจสอบภายใน - เจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และระบบสาธารณสุขภาค	<p>๑. ให้ประชาชนได้ใช้เส้นทางให้การคมนาคมที่สะดวกและรวดเร็ว</p> <p>๒. ให้ประชาชนมีแหล่งน้ำที่สะอาดในการอุปโภคบริโภค</p>	<ul style="list-style-type: none"> - ผู้อำนวยการกองช่าง - นายช่างโยธา

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

๖.๑ ภารกิจหลัก

- ๖.๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๖.๑.๒ การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๑.๓ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
- ๖.๑.๔ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๖.๑.๕ การพัฒนาการศึกษาและการกีฬา
- ๖.๑.๖ การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- ๖.๑.๗ การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด

๖.๒ ภารกิจรอง

- ๖.๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๖.๒.๒ ส่งเสริมการเกษตร
- ๖.๒.๓ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๖.๒.๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๖.๒.๕ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

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

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอและใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี แบบองค์รวม มีดังนี้

วิเคราะห์จุดแข็ง (S - Strength)

๑. เป็นองค์การที่มีรูปแบบ โครงสร้าง ที่ชัดเจน มีการกำหนดแผนอัตรากำลัง ของพนักงาน อบต. และพนักงานจ้างตามโครงสร้าง เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นจากบนลงล่าง ทำให้การสั่งการการทำงานมีประสิทธิภาพ มีความยืดหยุ่น และมีลักษณะเป็นระบบเครือข่าย ในการดำเนินงาน
๓. มีผู้บังคับบัญชาสูงสุดได้แก่ นายกององค์การบริหารส่วนตำบล และมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่หัวหน้ารับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง อย่างเต็มอำนาจหน้าที่ มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถประสานงาน สั่งการไปยังสำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน
๔. สายงานบังคับบัญชาเป็นแบบแนวราบ ลดขั้นตอนการสั่งการ สามารถบริหารจัดการภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างรวดเร็ว
๕. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ในระดับหัวหน้างานมีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถกระจายงานและมอบหมายการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน/ลูกจ้างได้อย่างเหมาะสม
๖. บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท มีความรู้ความสามารถในการทำงานซึ่งเป็นคุณสมบัติที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน
๗. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต.มีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
๘. มีอายุเฉลี่ย ๒๕- ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน
๙. พนักงานได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่ ที่รับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง
๑๐. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน
๑๑. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน
๑๒. พนักงานเป็นคนในพื้นที่สามารถทำงาน คล่องตัว พนักงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการประสานงานกับประชาชนในพื้นที่ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้เข้ารับบริการสาธารณสุข บริการรวดเร็ว
๑๓. มีระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับ ในการทำหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และงานประจำที่ดำเนินงานอยู่
๑๔. การดำเนินงานของ อบต. ได้ยึดถือและปฏิบัติตาม ระเบียบข้อกฎหมายและนโยบายของรัฐบาล
๑๕. การบริหารงานเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๑๖. มีงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากรัฐและจัดเก็บเอง และสามารถบริหาร จัดการงบประมาณได้ตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างอิสระแต่อยู่ภายใต้กฎหมายกำหนด

วิเคราะห์จุดอ่อน (W - Weakness)

๑. การมีผู้บังคับบัญชาสูงสุดเพียงคนเดียว คือนายกองค้การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลายด้าน ตามแผนงานและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางครั้งทำให้ การบริหารงาน และการจัดการในด้านต่าง ๆ ไม่ทั่วถึง บางครั้งอาจก่อให้เกิดผลเสียโดยรวม

๒. ปัจจุบันการถ่ายโอนงานจากกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ มาให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมากขึ้น จึงทำให้ภาระงานที่รับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบลมีปริมาณมากขึ้น ซึ่งส่งผลให้จำนวนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอยู่เท่าเดิมต้องมีภาระหน้าที่รับผิดชอบงานมากขึ้น และขาดบุคลากรด้านช่างโยธา ด้านงานสาธารณสุข ทำให้การดำเนินงานมีความล่าช้าและขาดประสิทธิภาพ

๓. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ

๔. ระเบียบและการกำหนดภาระค่าใช้จ่าย มีข้อจำกัด ทำให้ไม่เกิดความยืดหยุ่นและความก้าวหน้าในสายงาน

๕. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ และบางสายงานบุคลากรไม่เพียงพอ

๖. บุคลากรบางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.

๗. มีภาระหนี้สิน

๘. งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่คงที่และไม่แน่นอน เนื่องจากปัญหาภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย

๙. การดูแลปัญหาในพื้นที่ไม่สามารถดูแลได้ทุกหมู่บ้าน ต้องใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัดแต่ต้องคงประสิทธิภาพ

๑๐. รายได้ที่ อบต.จัดเก็บเองในแต่ละปีมีน้อย ประกอบกับรายได้ที่ส่วนราชการอื่นจัดเก็บให้น้อย ไม่เพียงพอ ทำให้งบประมาณที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงานพัฒนาตามแผนพัฒนาของ อบต. ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เท่าที่ควร และเป็นโครงการที่เกินศักยภาพของ อบต. ที่จะจัดทำได้

๑๑. ไม่มีระบบกำจัดขยะที่ถูกรวิธี ขาดการจัดผังเมือง ขาดการปรับปรุงภูมิทัศน์และสวนสาธารณะ

วิเคราะห์โอกาส/ช่องทาง (O – Opportunity)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระและอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการภายใต้ระเบียบข้อกฎหมายกำหนด ซึ่งนายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการตัดสินใจ บริหารจัดการภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างรวดเร็ว

๒. รัฐบาลและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบล ได้บริหารจัดการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบล และทุกหน่วยงานในตำบล นำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) มาใช้ปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความโปร่ง ตรวจสอบได้ ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐

๔. องค์การบริหารส่วนตำบล มีการติดต่อประสานงานและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากหน่วยงานสมาคม ชมรม และส่วนราชการต่าง ๆ ในพื้นที่ เช่น ชมรมผู้สูง อสม. อบพร. ตำรวจหมู่บ้าน โรงเรียน สถานีอนามัย วัด ทำให้การบริหารงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕. มีความสามัคคีกันในกลุ่มชน เป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดการรวมตัวกันขึ้นของคนในกลุ่มชนในรูปแบบของกลุ่มต่าง ๆ อย่างเข้มแข็ง ซึ่งครอบคลุมทั้งด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมืองและการบริหาร ซึ่งการรวมกลุ่มต่าง ๆ ของคนในชุมชนดังกล่าวจะเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาของ อบต. และการพัฒนาร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน

๖. พนักงานมีถิ่นที่อยู่กระจายอยู่ทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี
๗. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
๘. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
๙. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน

วิเคราะห์อุปสรรค/ข้อจำกัด (T – Threat)

๑. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลาย จึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.
๓. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
๔. งบประมาณน้อยเมื่อเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากรและภารกิจ
๕. ชุมชน และ อบต. ตั้งอยู่ห่างไกลจากตัวเมือง
๖. รัฐบาลผลักดันหลายประการให้องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบเพิ่มขึ้น ในขณะที่งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีปริมาณเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อย ซึ่งไม่เพียงพอต่อการบริหาร การถ่ายโอนแต่ภารกิจแต่งบประมาณดำเนินการไม่มี ขาดความชัดเจนในเรื่องกระบวนการและแนวทาง การปฏิบัติในการถ่ายโอนภารกิจให้กับ อบต.แต่ละ ท้องถิ่นไม่รู้ว่าตนเองจะต้องรับโอนเรื่องใด จาก หน่วยงานใด เมื่อใดและอย่างไร
๗. การที่ประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม ทำให้รายได้ส่วนใหญ่มาจากผลิตผลทางการเกษตร ซึ่งเป็นรายได้ที่ไม่แน่นอนต้องอิงกับภาวะผูกผันทางเศรษฐกิจเป็นสำคัญทำให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานไปทำงานต่างถิ่น นอกฤดูกาลเกษตรอย่างต่อเนื่องส่งผลกระทบกับชุมชนทำให้ขาดแคลนบุคลากรในการพัฒนาร่วมกับ อบต. และยังส่งผลให้กับประชาชนส่วนหนึ่งขาดการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการตรวจสอบการทำงานของตัวแทนชุมชน สมาชิกสภา อบต. และผู้บริหาร ประกอบกับระดับการศึกษาของประชาชนส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาภาคบังคับ (ประถมศึกษา) ทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ที่ผ่านการเลือกตั้งเป็นตัวแทนเข้าไปบริหารงาน ใน อบต.
๘. การประสานงานร่วมกันในการดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นไม่พัฒนาเท่าที่ควร ตลอดจนการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น
๙. ขาดการมีส่วนร่วมและขาดการตรวจสอบจากภาคประชาชน โดยจะส่งผลต่อเนื่องไปถึงการพัฒนาทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยที่ไม่มีประสิทธิภาพ
๑๐. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับ ควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้จัดส่วนราชการออกเป็น ๕ กองราชการ และ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่

- ๑) สำนักปลัด อบต.
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๕) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) หน่วยตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น	๒๘	อัตรา
พนักงานส่วนตำบล	๒๐	อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๖	อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป	๒	อัตรา

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และบางส่วนที่ยังขาดประสิทธิภาพในการทำงาน และยังขาดความเชี่ยวชาญในงานเฉพาะด้าน เช่นงานด้านช่าง และสาธารณสุข ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และในอนาคตภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก ควรมีการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

หากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระกับท้องถิ่นในเขตพื้นที่ใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระมีรายละเอียด ดังนี้

การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างระหว่าง อบต.ที่มีขนาดและโครงสร้างใกล้เคียงกัน (Benchmarking)

อบต.เขาพระ		อบต.นางบัวข		อบต.ยางนอน	
ประเภทสามัญ พื้นที่รับผิดชอบ ๒๕ ตร.กม.		ประเภทสามัญ พื้นที่รับผิดชอบ ๔๓.๒๖ ตร.กม.		ประเภทสามัญ พื้นที่รับผิดชอบ ๓๕.๘๓๔ ตร.กม.	
ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน
-ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง -	๑	-ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง -รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ต้น	๑ ๑	- ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) กลาง -รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ต้น	ว่าง ๑
สำนักปลัด -หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ต้น -นิติกร (ปก./ชก.) -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) -นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) -นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) -เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	สำนักปลัด -หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ต้น -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) -นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) -เจ้าพนักงานธุรการ (ปก./ชก.) ลูกจ้างประจำ -การโรง	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	สำนักปลัด -หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป) ต้น -นิติกร (ปก./ชก.) -นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) -นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) -นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑ ว่าง ว่าง ๑ ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ -พนักงานขับรถยนต์	๑ ๑ ๑ ๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน ฯ -พนักงานขับรถยนต์ -พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑ ๑ ๑ ๑
พนักงานจ้างทั่วไป -คนงาน	๒	พนักงานจ้างทั่วไป -คนงาน	๑	พนักงานจ้างทั่วไป -คนงาน	๑
กองคลัง -ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ต้น -นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) -นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) -เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑ ๑ ๑ ๑	กองคลัง -ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ต้น -นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) -นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) -เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑ ๑ ๑ ๑	กองคลัง -ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง) ต้น -นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) -เจ้าพนักงานจัดเก็บจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) -เจ้าพนักงานพัสดุ (ปก./ชก.)	๑ ๑ ว่าง ๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยนักวิชาการเงิน และบัญชี	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี -ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑ ๑

อปต.เขาพระ		อปต.นางบวช		อปต.ยางนอน	
ประเภทสามัญ พื้นที่รับผิดชอบ ๒๕ ตร.กม.		ประเภทสามัญ พื้นที่รับผิดชอบ ๔๓.๒๖ ตร.กม.		ประเภทสามัญ พื้นที่รับผิดชอบ ๓๕.๘๓๔ ตร.กม.	
ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน	ตำแหน่ง	จำนวน
กองช่าง -ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ต้น -นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑ ๑	กองช่าง -ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ต้น -นายช่างโยธา (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยนายช่างโยธา พนักงานจ้างทั่วไป -คนงาน	๑ ๑ ๑ ๒	กองช่าง -ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ต้น -นายช่างโยธา (ปง./ชง.) พนักงานจ้างทั่วไป -คนงาน	๑ ๑
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ต้น -เจ้าพนักงานสาธารณสุข(ปง./ชง.)	ว่าง ๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ต้น -นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	ว่าง ๑	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม -ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม (นักบริหารงาน สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม) ต้น -เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) พนักงานจ้างตามภารกิจ -พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดเบา พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	ว่าง ๑ ๑ ๒
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม -ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ต้น -เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) -ครู พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป -	ว่าง ๑ ๒ ๑	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม -ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ต้น -นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) -ครูผู้ช่วย พนักงานจ้างทั่วไป -ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ว่าง ๑ ว่าง ๑	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม -ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ต้น -เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) -ครูผู้ช่วย พนักงานจ้างตามภารกิจ -ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป -ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑ ๑ ว่าง ๑ ๑
หน่วยตรวจสอบภายใน -นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	หน่วยตรวจสอบภายใน -นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ว่าง	หน่วยตรวจสอบภายใน -นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑
รวม	๒๘	รวม	๒๖	รวม	๓๔
งบประมาณ ๒๘,๐๐๐,๐๐๐		งบประมาณ ๒๗,๓๐๐,๐๐๐		งบประมาณ ๓๓,๖๐๐,๐๐๐	

จากข้อมูลข้างต้นสามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง เป็น องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มีส่วนราชการ จำนวน ๕ ส่วนราชการและ ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน จึงไม่มีความแตกต่างด้านนี้

๒. งบประมาณ พบว่างบประมาณของ องค์การบริหารส่วนตำบลยางนอนมีงบประมาณมากที่สุดส่วน อบต. เขาพระ และ อบต.นางบวช มีงบประมาณใกล้เคียงกันไม่แตกต่างกันมาก

๓. พื้นที่ความรับผิดชอบ พบว่าทั้ง ๓ แห่ง มีพื้นที่ในความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ซึ่ง อบต.นางบวช มีพื้นที่ความรับผิดชอบมากที่สุด และ อบต.เขาพระมีพื้นที่ในความรับผิดชอบน้อยที่สุด

๔. จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง แยกวิเคราะห์เป็นรายส่วนราชการ ดังนี้

สำนักปลัด พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง มีทั้งตำแหน่งและจำนวนพนักงานส่วน ตำบลไม่แตกต่างกัน แต่จะมีความแตกต่างที่พนักงานจ้าง ซึ่ง อบต.นางบวช มีจำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจและ พนักงานจ้างทั่วไปรวมแล้วน้อยที่สุด

กองคลัง พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง มีทั้งจำนวนและพนักงานส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน แต่จะมีความแตกต่างที่พนักงานจ้างทั้งจำนวนและตำแหน่ง ซึ่ง อบต.ยางนอน มีจำนวนพนักงานจ้าง ตามภารกิจมากที่สุด

กองช่าง พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง มีทั้งจำนวนและพนักงานส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน แต่จะมีความแตกต่างที่พนักงานจ้าง ซึ่ง อบต. เขาพระ ไม่มีทั้งพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้าง ทั่วไป

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง มีทั้งจำนวนและ พนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน แต่จะมีความแตกต่างที่พนักงานจ้าง ซึ่ง อบต.นางบวช และ อบต.เขาพระไม่มีทั้ง พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง มีทั้งจำนวน และพนักงานส่วนตำบลไม่แตกต่างกัน แต่จะมีความแตกต่างที่พนักงานจ้างทั้งจำนวนและประเภทของพนักงานจ้าง

หน่วยตรวจสอบภายใน พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๓ แห่ง มีจำนวนพนักงานส่วน ตำบลที่ไม่แตกต่างกัน

จากข้อมูลข้างต้นจะเห็นว่าเราพบความแตกต่างขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒ กลุ่ม คือ กลุ่มที่เน้น หรือให้ความสำคัญกับการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและกลุ่มที่เน้นหรือให้ความสำคัญกับพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างใกล้เคียงกันแต่ในปัจจุบัน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้าง

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ให้เหมาะสม ในอนาคตถ้าไม่มีปัญหาภาระค่าใช้จ่าย ควรมีการกำหนดตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างส่วนราชการในกองช่าง กอง สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เพื่อให้งานสามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้นอาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรืออาจกำหนดเป็นฝ่ายในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาจัดตั้งเป็นกองต่อไป

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานทั่วไป - งานกิจการสภา - งานการเจ้าหน้าที่ - งานแผนงานและงบประมาณ - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานนิติการ - งานพัฒนาชุมชน - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว 	
๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน 	๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานคลัง - งานการเงินและบัญชี - งานพัฒนารายได้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน 	
๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานการโยธา - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณสุขโรค 	๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> - งานการโยธา - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานสำรวจและออกแบบ - งานควบคุมอาคาร - งานสาธารณสุขโรค 	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารงานสาธารณสุข - งานป้องกันและควบคุมโรค - งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม - งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ 	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน - งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ 	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน <ul style="list-style-type: none"> - งานตรวจสอบภายใน 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวน ตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่ม งานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. ตรวจสอบการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและ

อนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน

และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปีจะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ เดือน	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักผ่อนส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้กำหนดโครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ โดยกำหนดกองราชการไว้ ๕ กอง สามารถวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ได้ดังนี้

- ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งาน

ส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติกร งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อมและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนักหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. นิติกร (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๕. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๙. พนักงานขับรถยนต์ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๑๐. คนงาน (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน ๒ อัตรา ๑ ตำแหน่ง
รวมทั้งสิ้น	จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าสำนักปลัดมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักปลัด จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ **นักบริหารงาน** ระดับต้น ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๑. นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ **สายงานวิชาการ** ระดับปฏิบัติกร/ชำนาญการ ๔ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๔ ตำแหน่ง
 ๑. นิติกรชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๓. นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๔. นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการสำนักปลัดในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทบริหาร มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน จึงให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภทวิชาการ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน จึงให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของสำนักปลัด ไว้จำนวน ๔ ตำแหน่ง จำแนกเป็น

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๓ ตำแหน่ง ดังนี้

- | | |
|--|-----------------|
| ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการประชาสัมพันธ์ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

พนักงานจ้างทั่วไป ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

- | | |
|----------|-------------------------|
| ๑. คนงาน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา |
|----------|-------------------------|

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการสำนักปลัด ในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปของสำนักปลัด มีจำนวนบุคลากรเพียงพอ และเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษีค่าธรรมเนียมและการพัฒนา รายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือช่วยทำงานประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุม การเบิกจ่ายเงิน งานทำงานทดลองประจำเดือนและ ประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๕. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

รวมทั้งสิ้น

จำนวน ๕ ตำแหน่ง

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองคลังมีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการ กำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองคลัง จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ **นักบริหารงาน** ระดับต้น ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน
 - ๑.นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ **สายงานวิชาการ** ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๒ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๒ ตำแหน่ง
 ๑. นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ **สายงานทั่วไป** ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๑. เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองคลัง ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทบริหาร มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภทวิชาการ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทวิชาการเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภททั่วไป มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภททั่วไปเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองคลัง ไว้จำนวน ๑ ตำแหน่ง จำแนกเป็น
พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

- ๑. ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองคลัง ในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจกองคลัง มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ การออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบ คุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๒. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

รวมทั้งสิ้น จำนวน ๒ ตำแหน่ง

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองช่าง มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองช่าง จำนวน ๒ ตำแหน่ง โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ **นักบริหารงาน** ระดับต้น ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๑. นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ **สายงานทั่วไป** ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- ๑. นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองช่าง ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทบริหาร จำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายบริหารเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภททั่วไป มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ไว้จำนวน ๑ อัตรา แต่ในปัจจุบันภารกิจ หน้าที่ และงานของกองช่าง มีความหลากหลายและเพิ่มมากขึ้น ทำให้ในบางครั้งงานเกิดความล่าช้า ไม่ทันกำหนด

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของพนักงานส่วนตำบลกองช่าง ยังมีจำนวนบุคลากรไม่เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอื่นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ หากไม่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ จึงควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานประเภทวิชาการและประเภททั่วไปให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว เพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านงานช่างต่อไปเพื่อให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์และจัดทำแผนงานด้านสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ งานสุขภาพภิบาลในสถานประกอบการ งานสุขภาพภิบาลชุมชน งานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานให้บริการด้านสาธารณสุข งานเภสัชกรรม งานพยาธิวิทยา งานรังสีวิทยา งานวิชาการทางการแพทย์ งานวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ งานการแพทย์ งานการแพทย์ฉุกเฉิน งานรักษาพยาบาล งานศูนย์บริการสาธารณสุข งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค งานเวชปฏิบัติครอบครัว งานหลักประกันสุขภาพ งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข งานกฎหมายสาธารณสุข งานแพทย์แผนไทย งานส่งเสริมสนับสนุนการแพทย์แผนไทย งานกายภาพและอาชีวบำบัด งานฟื้นฟูสมรรถภาพและจิตใจผู้ป่วย งานทันตสาธารณสุข งานบริการรักษาความสะอาด งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานอาสาสมัครสาธารณสุข งานป้องกันและบำบัดการติดสารเสพติด งานสัตวแพทย์ งานศึกษา ค้นคว้า วิจัย วิเคราะห์ กำหนดมาตรการและแผนดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การเฝ้าระวังและตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสนับสนุนด้านสิ่งแวดล้อม งานจัดทำและพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม งานรณรงค์และการฝึกอบรมสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม งานวางแผนและจัดทำแผนดำเนินงานด้านการเฝ้าระวัง ควบคุมมลพิษทางน้ำ อากาศและเสียง งานเฝ้าระวัง บำบัด ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ ของเสียและสารอันตรายต่างๆ งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุขผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น)
จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๒. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)
จำนวน ๑ ตำแหน่ง
- รวมทั้งสิ้น** จำนวน ๒ ตำแหน่ง

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการ อัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จำนวน ๒ ตำแหน่ง โดย จำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ **นักบริหารงาน** ระดับต้น ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังว่างปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๑. นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)
จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ **สายงานทั่วไป** ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 ๑. เจ้าพนักงานสาธารณสุขชำนาญงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทบริหาร เนื่องจากสายงานผู้บริหาร ในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมเป็นตำแหน่งว่าง ที่อยู่ในระหว่างการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งบริหารจำเป็นต้องคงไว้ ไม่สามารถตัดลดได้ เนื่องจาก มีปริมาณงานที่ค่อนข้างมาก จึงให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภททั่วไป มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ไว้จำนวน ๑ อัตรา แต่ในปัจจุบันภารกิจ หน้าที่ และงานของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความหลากหลาย และเพิ่มมากขึ้น ทำให้ในบางครั้งงานเกิดความล่าช้า ไม่ทันกำหนด

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของพนักงานส่วนตำบลกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ยังมีจำนวนบุคลากรไม่เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ หากไม่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ จึงควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานประเภทวิชาการและประเภททั่วไปให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว เพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านงานสาธารณสุขต่อไปเพื่อให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่นการจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ปฐมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศ งานส่งเสริม

คุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการสวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๒. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
๓. ครู	จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
๔. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน ๑ ตำแหน่ง
รวมทั้งสิ้น	จำนวน ๖ ตำแหน่ง

จากภารกิจ หน้าที่งานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่ากองการศึกษา มีความต้องการอัตรากำลังคน สำหรับการกำหนดบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกองการศึกษา จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา โดยจำแนกตามสายงานที่ต้องการดังนี้

สายงานประเภทบริหาร

- ระดับความต้องการ **นักบริหารงาน ระดับต้น** ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังว่างในปัจจุบัน
 - ๑. นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภททั่วไป

- ระดับความต้องการ **สายงานทั่วไป ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน** ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง
 - ๑. เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทบริหารสถานศึกษา

- ระดับความต้องการ **ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก** ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังว่างในปัจจุบัน
 - ๑. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานการสอน

- ระดับความต้องการ **สายงานการสอน** ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๒ อัตรา
 - ๑. ครู จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองการศึกษา ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทบริหาร เนื่องจากสายงานผู้บริหาร ในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมเป็นตำแหน่งว่างที่อยู่ในระหว่างการสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งตำแหน่งบริหารจำเป็นต้องคงไว้ ไม่สามารถตัดลดได้ เนื่องจากมีปริมาณงานที่ค่อนข้างมาก จึงให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

สายงานประเภททั่วไป มีการกำหนดจำนวนบุคลากรไว้ในแผนฯ ซึ่งได้กำหนดในระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน ไว้จำนวน ๑ อัตรา แต่ในปัจจุบันภารกิจ หน้าที่ และงานของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความหลากหลายและเพิ่มมากขึ้น ทำให้ในบางครั้งงานเกิดความล่าช้า ไม่ทันกำหนด

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานส่วนตำบลที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของพนักงานส่วนตำบลกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยังมีจำนวนบุคลากรไม่เป็นไปตามประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ หากไม่มีข้อจำกัดเรื่องภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ จึงควรกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลสายงานประเภทวิชาการและประเภททั่วไปให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างส่วนราชการดังกล่าว เพื่อเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านงานการศึกษาต่อไปเพื่อให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ

สายงานประเภทบริหารสถานศึกษา มีการกำหนดตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพิ่มเติมตามตามคู่มือการจัดทำและการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (แนบท้ายหนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก. อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖) ข้อ ๕ การกำหนดตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

สายงานการสอน มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทสายงานการสอนเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม

กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ไว้จำนวน ๑ ตำแหน่ง
จำแนกเป็น

พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ ตำแหน่ง ดังนี้

๑. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนพนักงานจ้างที่ต้องการกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ในปัจจุบัน พบว่าในส่วนของพนักงานจ้างตามภารกิจกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมมีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมอีกให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก/ชก.)

จำนวน ๑ ตำแหน่ง

สายงานประเภทวิชาการ

- ระดับความต้องการ **สายงานวิชาการ** ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ ๑ ตำแหน่ง
- อัตรากำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน จำนวน ๑ ตำแหน่ง

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ จำนวน ๑ ตำแหน่ง

จากการเปรียบเทียบจำนวนข้าราชการที่ต้องการกับอัตรากำลังข้าราชการที่มีอยู่จริงในส่วนราชการกองการศึกษา ในปัจจุบัน พบว่า

สายงานประเภทวิชาการ มีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่จำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งในประเภทวิชาการเพิ่มเติมอีก ให้คงอัตราไว้เท่าเดิม

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ ได้วิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่ เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปีต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งกรอกข้อมูลในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี			(+) เพิ่ม / (-) ลด			หมายเหตุ
		ข้างหน้า			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙				
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			(+) เพิ่ม / (-) ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างใหม่
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เขาพระ								
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู อันดับ คศ.๒ (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู อันดับ คศ.๒ (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (เงินอุดหนุน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๗	๒๘	๒๘	๒๘	+๑	-	-	

หมายเหตุ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติ
จัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์กำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๑๘,๒๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๘๒๗,๕๒๐	๘๔๘,๗๖๐	
	สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	
๓	นิติกร	ชก.	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๕๔,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๘๙,๗๒๐	๕๐๒,๙๒๐	๕๑๖,๒๔๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๔๔๘,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๔๖๒,๒๔๐	๔๗๕,๕๖๐	๔๙๐,๘๐๐	
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๗	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑	๑	๒๕๘,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๘๐๐	๑๑,๒๘๐	๒๖๘,๙๒๐	๒๗๙,๗๒๐	๒๙๑,๐๐๐	
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๒๑๖,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๐๐๐	๒๓๔,๐๐๐	๒๔๓,๓๖๐	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	-	๑	๑	๑๙๗,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๕๖๐	๒๑๓,๘๔๐	๒๒๒,๔๘๐	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๒๑,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๗๒๐	๑๓๑,๘๘๐	๑๓๗,๑๖๐	
	พนักงานทั่วไป																		
๑๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๒	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
	กองคลัง (๑๔)																		
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	
๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	
๑๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	
๑๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๑	๑	๓๕๒,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๑๒,๑๒๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	๓๘๗,๒๔๐	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๗	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๒๗๗,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๘๘,๖๐๐	๓๐๐,๖๐๐	๓๑๒,๗๒๐	

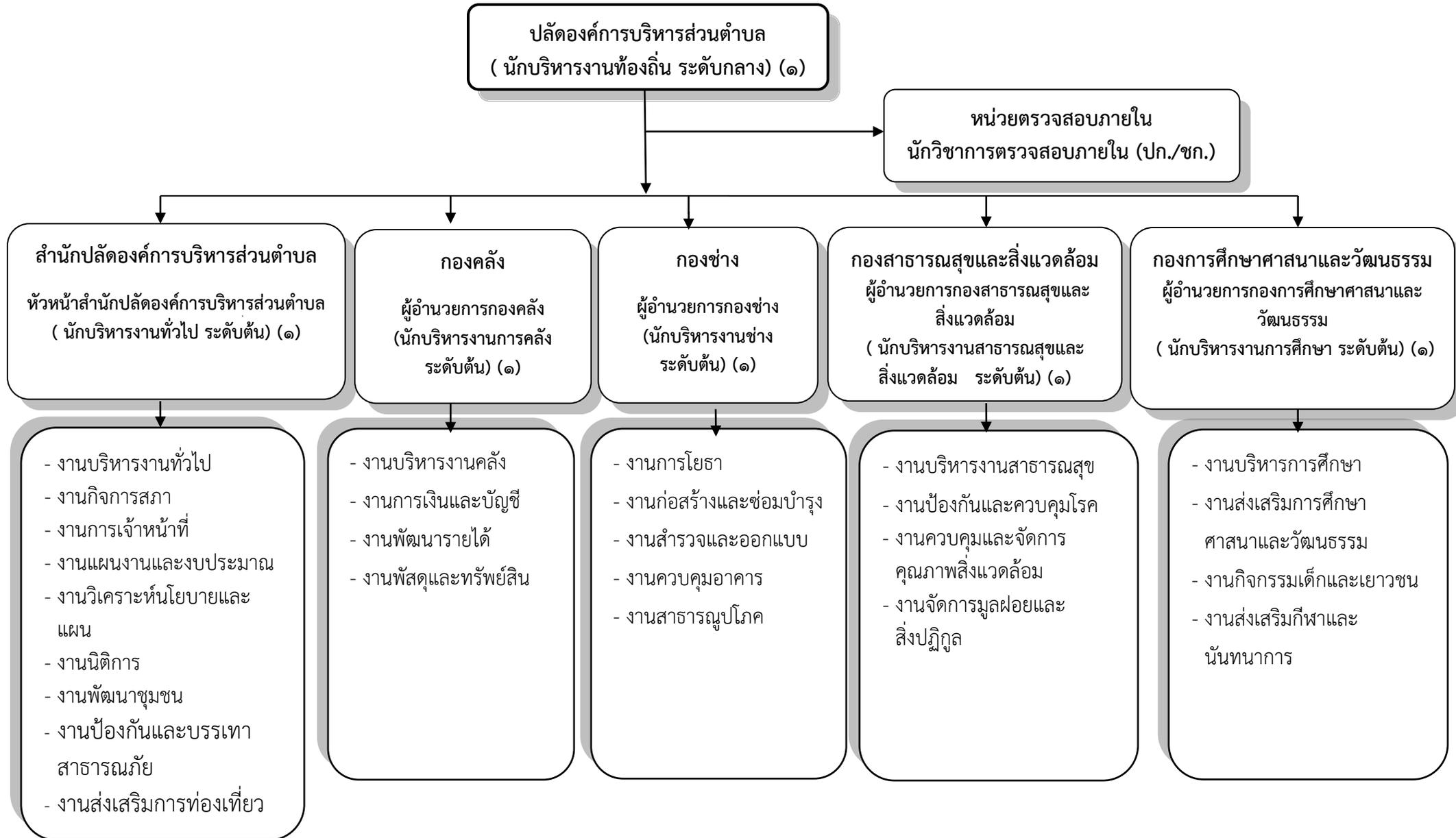
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (ก)			ค่าใช้จ่ายรวม (ข)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองช่าง (๑๕)																			
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	๕๘๑,๘๘๐		
๑๙	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๓๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๓๖๖,๕๖๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑๖)																			
๒๐	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม	
๒๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ชง.	๑	๑	๓๑๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๓๒๔,๓๖๐	๓๓๕,๕๒๐	๓๔๖,๕๖๐		
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)																			
๒๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างใหม่	
๒๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๖๔,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๙,๑๒๐	๙,๐๐๐	๒๗๓,๑๒๐	๒๘๒,๒๔๐	๒๙๑,๒๔๐		
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เขาพระ																			
๒๔	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	-	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม	
๒๕	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
๒๖	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๒๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐		
(๕)	รวม (ข)	-	๒๘	๒๕	๒,๗๑๗,๕๒๐	๑๒๖,๐๐๐	๒๘	๒๘	๒๘	+๑	-	-	๒๗๕,๘๘๐	๒๘๓,๐๘๐	๒๙๐,๒๘๐	๘,๙๔๙,๒๔๐	๙,๒๓๒,๓๒๐	๙,๕๒๒,๖๐๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																			
(๗)	รวมปีค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๘)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																			
(๙)	คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

หมายเหตุ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

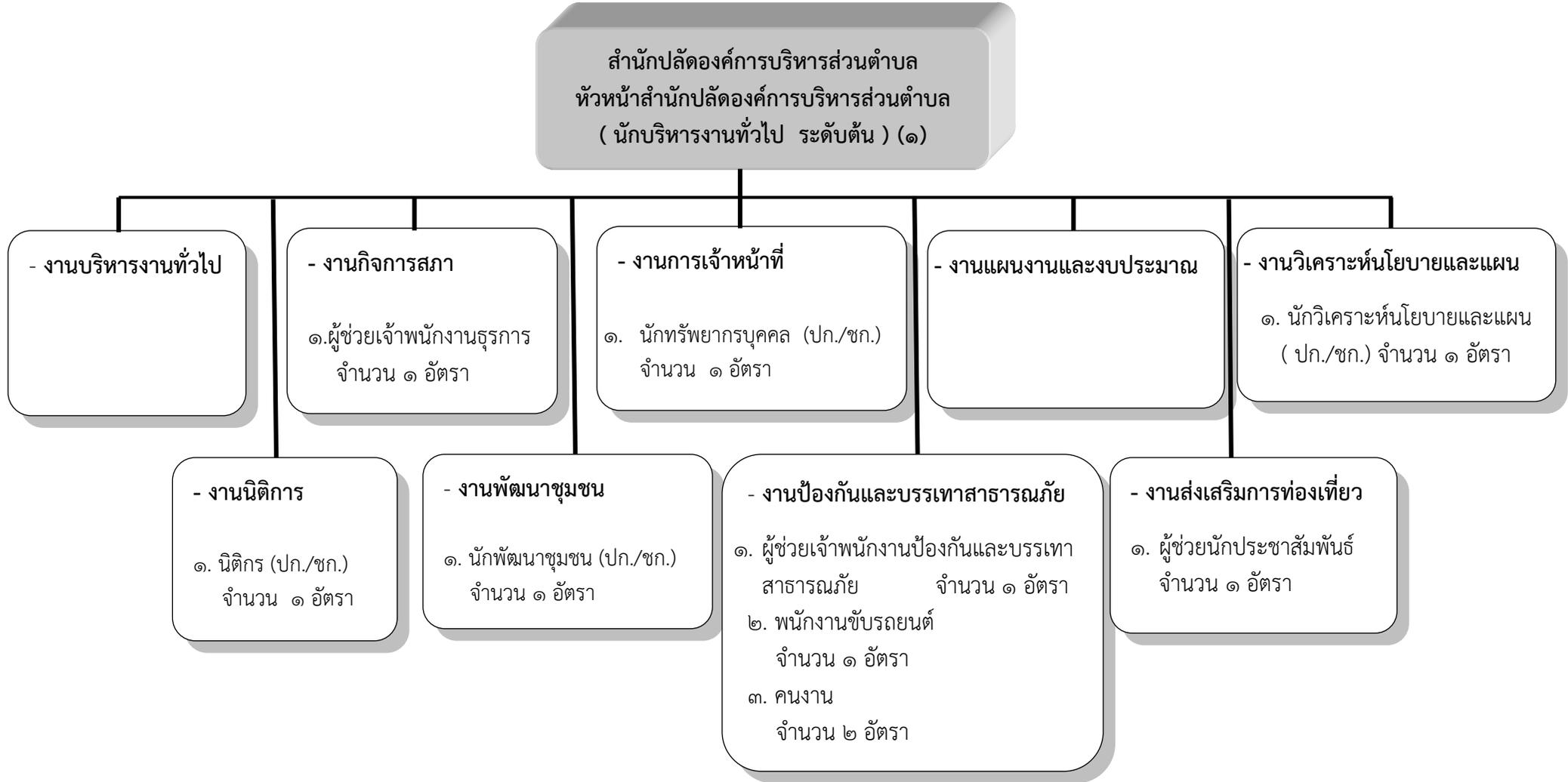
- หมายเหตุ ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖ (๒๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท)
เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ ๕ เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ และ ๒๕๖๙ ให้บวกเพิ่มอีกร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ดังนี้
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๒๘,๐๐๐,๐๐๐)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๙,๔๐๐,๐๐๐ บาท = (๒๘,๐๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๘,๐๐๐,๐๐๐ = ๒๙,๔๐๐,๐๐๐
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๓๐,๘๗๐,๐๐๐ บาท = (๒๙,๔๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๒๙,๔๐๐,๐๐๐ = ๓๐,๘๗๐,๐๐๐
 - ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๓๒,๔๑๓,๕๐๐ บาท = (๓๐,๘๗๐,๐๐๐ x ๕%) + ๓๐,๘๗๐,๐๐๐ = ๓๒,๔๑๓,๕๐๐
 - ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ที่ได้รับงบเงินอุดหนุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ให้ระบุข้อมูลไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ด้วย
 - ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๙.๔/ว ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่องการกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ด้วย
 - ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือสำนักงาน ก.จ.,ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ เรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแบ่ง)
 - ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกันกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

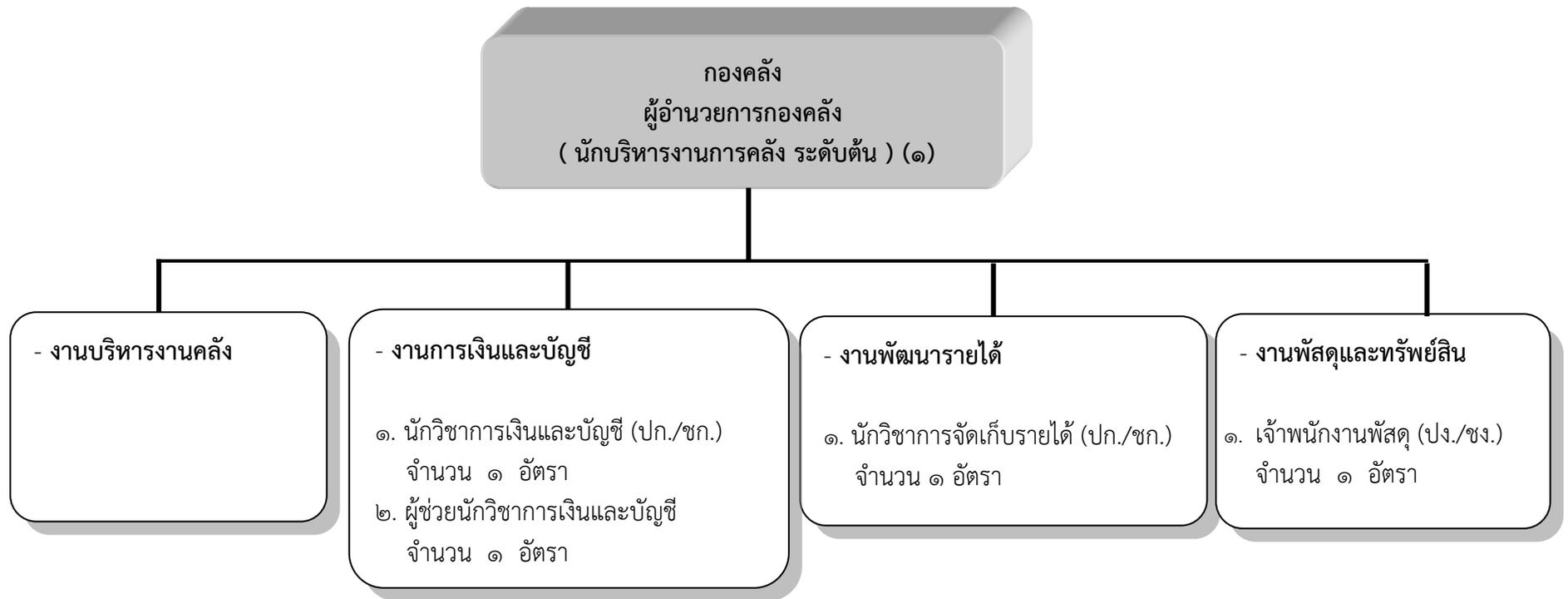


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



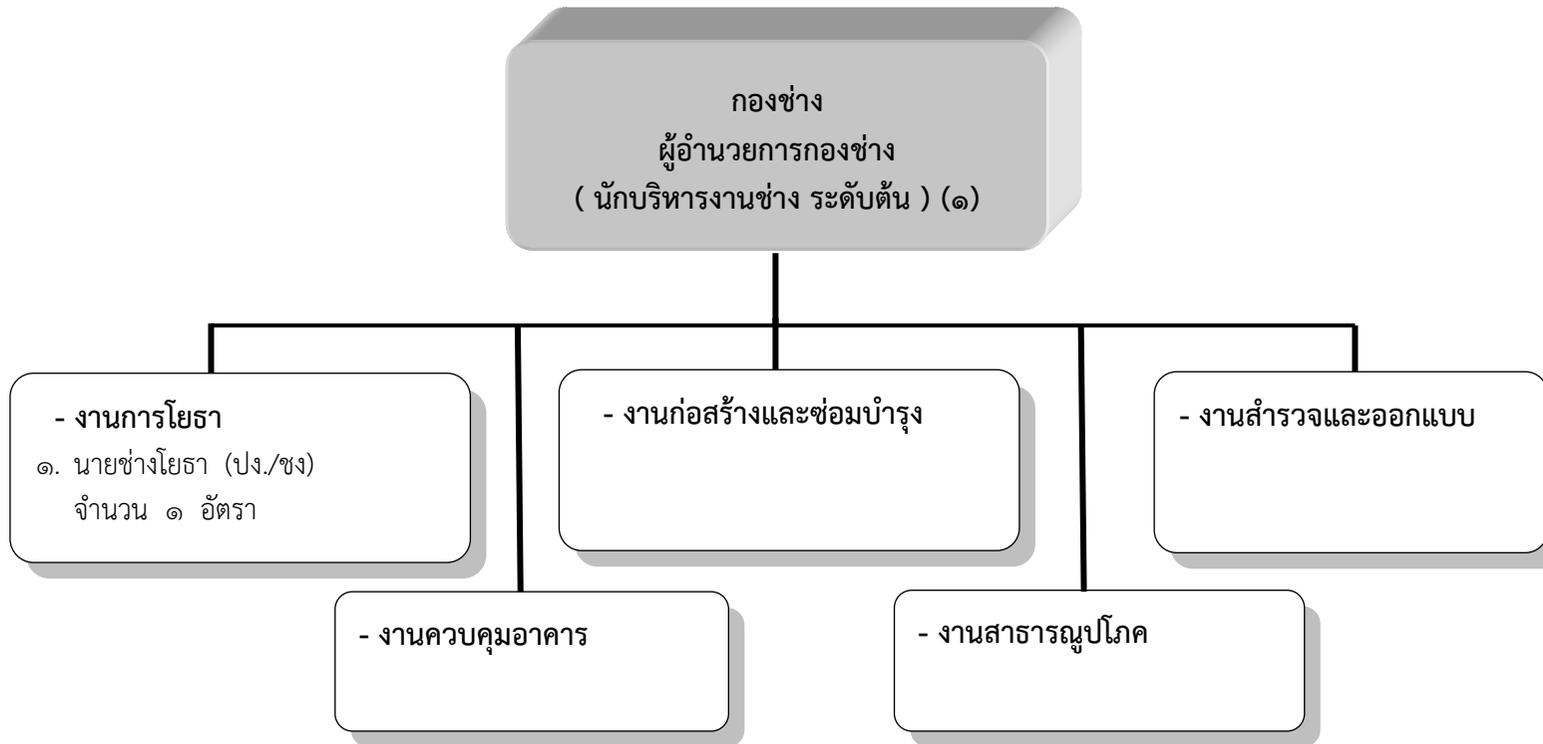
ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ข้าราชการว่าง	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๔	-	-	๔	๒

โครงสร้างกองคลัง



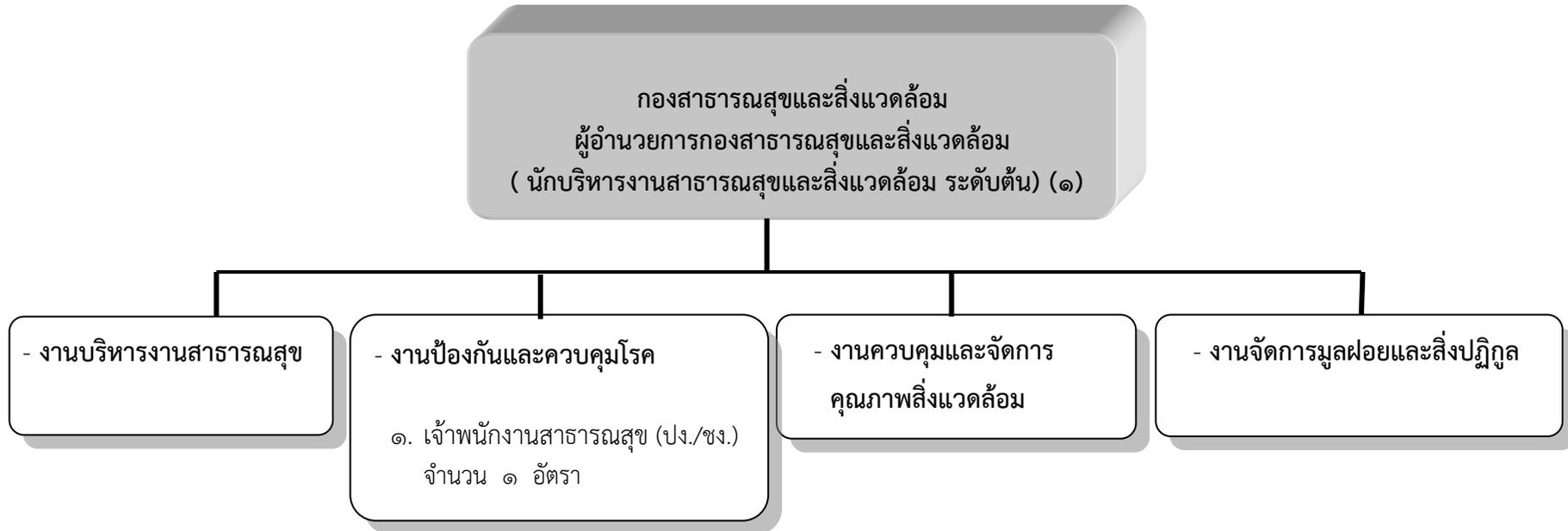
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ปง./ชง.	ข้าราชการว่าง	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	๒	๑	-	๑	-

โครงสร้างกองช่าง



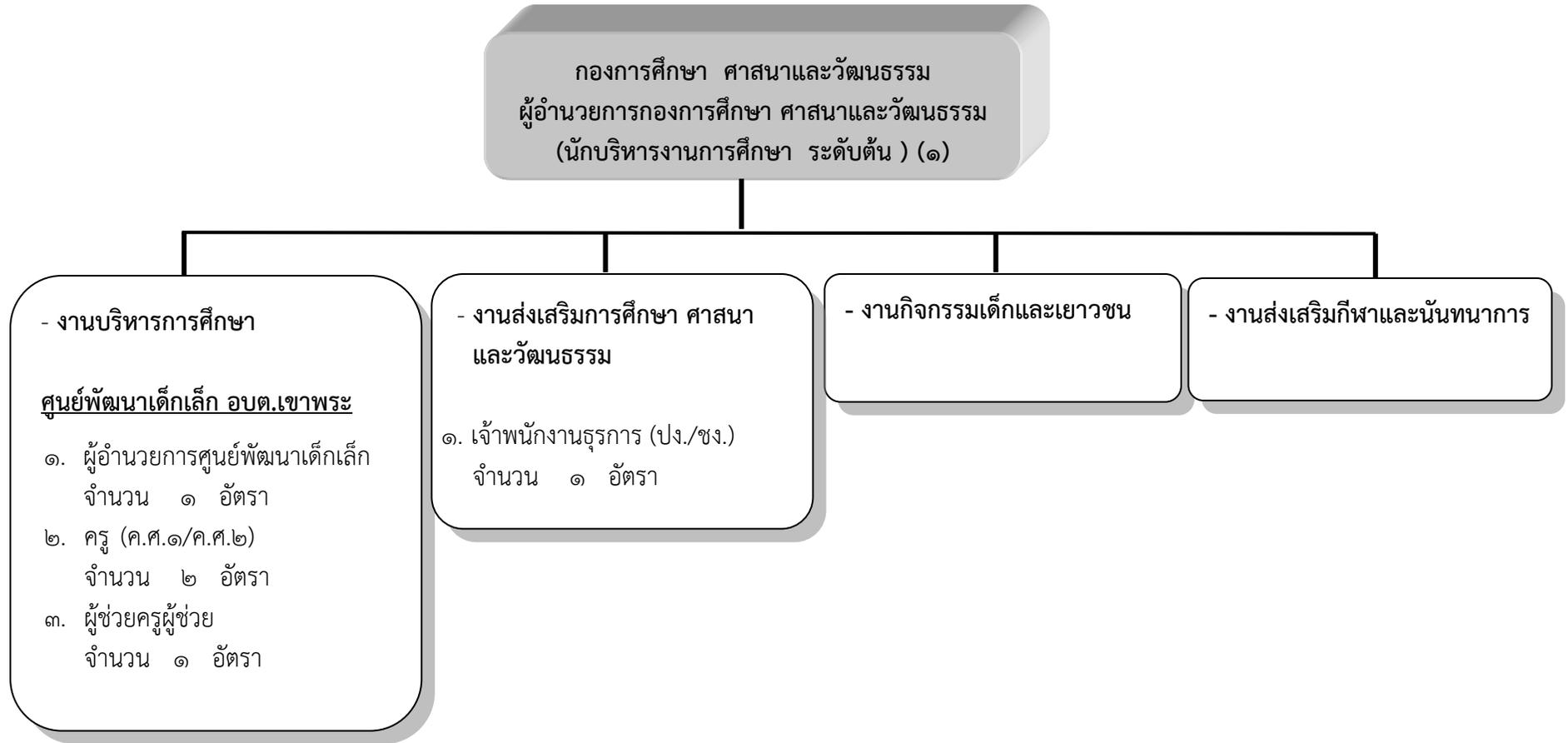
ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	ปจ./ชก.	ปจ./ชง.	ข้าราชการว่าง	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	๑	-	๑	-	-	-

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



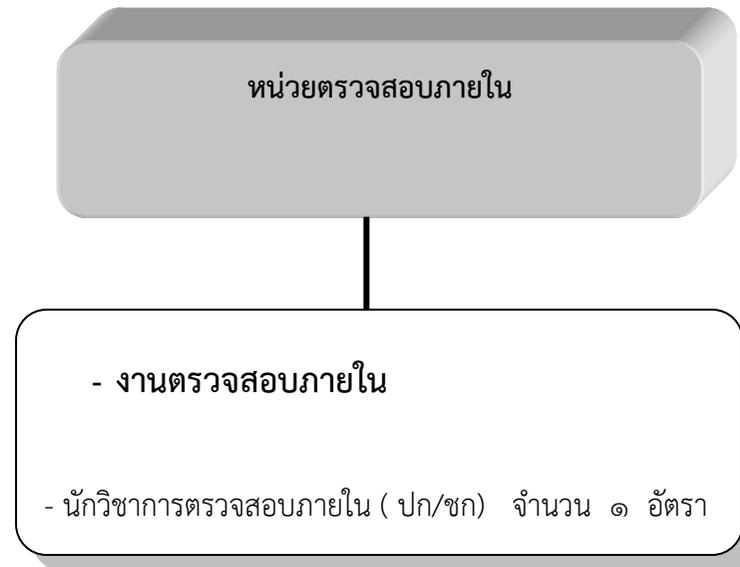
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปง./ชง.	ข้าราชการว่าง	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	-	๑	๑	-	-

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปง./ชง.	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู (ค.ศ๑/ค.ศ.๒)	ข้าราชการว่าง	ครูผู้ช่วย	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	-	๑	-	๒	๒	-	๑	-

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับกลาง	อำนาจการท้องถิ่น ระดับต้น	ปก./ชก.	ข้าราชการว่าง	พนักงานจ้าง (ตามภารกิจ)	พนักงานจ้าง (ทั่วไป)
จำนวน	-	-	๑	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

๐	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่ม อื่น ๆ	
๑	นายวิทมนตรี กิวิรรณา	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๖๖-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๖๑๘,๒๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๘๖,๒๔๐
		รปม.		(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๕๑,๕๒๐X๑๒)	(๗,๐๐๐X๑๒)	(๗,๐๐๐X๑๒)	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๑๑)												
พนักงานส่วนตำบล												
๒	นางสาวกวรรณ หยกอำนาจชัย	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๖๖-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐		๕๑๐,๙๖๐
		รปม.		(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๓๙,๐๘๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
๓	นายจตุวิทย์ จันทร์ลอย	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชำนาญการ	๔๒๒,๖๔๐		๕๔,๐๐๐	๔๗๖,๖๔๐
		นิติศาสตร์							(๓๕,๒๒๐X๑๒)		(๔,๕๐๐X๑๒)	
๔	นางสาวศิริพิชชา น้อยสุริวงษ์	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	๔๔๘,๙๒๐			๔๔๘,๙๒๐
		รปม.							(๓๗,๔๑๐X๑๒)			
๕	นางสาวพนิดา เหลืองอรุณ	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๔๐๙,๓๒๐			๔๐๙,๓๒๐
		รปม.							(๓๔,๑๑๐X๑๒)			
๖	นายพัฒนพงศ์ ปิ่นแก้ว	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๔๐๒,๗๒๐			๔๐๒,๗๒๐
		บริหารธุรกิจ							(๓๓,๕๖๐X๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๗	นางสาวพุทธิพร เขแก้ว	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๒๕๘,๔๘๐			๒๕๘,๔๘๐
		เทคโนโลยีบัณฑิต		ประชาสัมพันธ์					๒๑,๕๔๐X๑๒)			
๘	นางสาวสุพรรณษา งามจิตร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๑๖,๒๔๐			๒๑๖,๒๔๐
		บริหารธุรกิจบัณฑิต							(๑๘,๐๒๐X๑๒)			
๙	นายสมเสาร์ สัตบุษ	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกัน	-	๑๙๗,๖๔๐			๑๙๗,๖๔๐
				และบรรเทาสาธารณภัย			และบรรเทาสาธารณภัย		(๑๖,๔๗๐X๑๒)			
๑๐	นายอิตรา ชูปรารมณ	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๑,๘๐๐			๑๒๑,๘๐๐
									(๑๐,๑๕๐X๑๒)			
พนักงานจ้างทั่วไป												
๑๑	นายทงศักดิ์ ศิลปชัย	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
									(๙๐๐๐X๑๒)			
๑๒	นายปรีชา เย็นพิจิตร	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐			๑๐๘,๐๐๐
									(๙๐๐๐X๑๒)			

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/	
											เงินเพิ่ม อื่น ๆ	
กองคลัง (๑๔)												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๓	นางสาวประไพ ประถมทอง	ปริญญาโท	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๖๖-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๕๐๖,๕๒๐	๔๒,๐๐๐		๕๔๘,๕๒๐
		บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต		(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(๔๒,๒๑๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
๑๔	นายวราพงษ์ ไชย้อย	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชำนาญการ	๓๙๖,๐๐๐			๓๙๖,๐๐๐
		บัญชีบัณฑิต							(๓๓,๐๐๐X๑๒)			
๑๕	นางสาวสุดารัตน์ ลาภพระแก้ว	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๖๖-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ	๒๑๐,๘๔๐			๒๑๐,๘๔๐
		บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหาร)							(๑๗,๕๗๐X๑๒)			
๑๖	นางสาวเยาวลักษณ์ ทนงยิ่ง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๖๖-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	๓๕๒,๐๘๐			๓๕๒,๐๘๐
		การจัดการ							(๒๙,๓๔๐X๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๗	นางสาวธมลวรรณ ปิยะทรัพย์วร	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการ	-	๒๗๗,๔๔๐			๒๗๗,๔๔๐
		บริหารธุรกิจบัณฑิต		เงินและบัญชี			เงินและบัญชี		(๒๓,๑๒๐X๑๒)			
กองช่าง (๑๕)												
พนักงานส่วนตำบล												
๑๘	นายจำลอง เพชรคง	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๖๖-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๔๙๐,๘๐๐	๔๒,๐๐๐		๕๓๒,๘๐๐
		อุสหกรรมบัณฑิต (เทคโนโลยีโยธา)		(นักบริหารงานช่าง)			(นักบริหารงานช่าง)		(๔๐,๙๐๐X๑๒)	(๓,๕๐๐X๑๒)		
๑๙	นายวรปรัชญ์ ดาวเรือง	ปวส.	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๖๖-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๓๕,๕๒๐			๓๓๕,๕๒๐
		ช่างอุตสาหกรรม ช่างโยธา							(๒๗,๙๖๐X๑๒)			
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม (๑๖)												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๐	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๖๖-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		-ว่างเดิม-
				และสิ่งแวดล้อม			และสิ่งแวดล้อม		ค่ากลางเงินเดือน	(๓,๕๐๐X๑๒)		
				(นักบริหารงานสาธารณสุข			(นักบริหารงานสาธารณสุข					
				และสิ่งแวดล้อม)			และสิ่งแวดล้อม)					
๒๑	นายอมร พงษ์ธัญญการ	ปริญญาตรี	๖๖-๐๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน	ชำนาญงาน	๖๖-๐๓-๐๖-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงาน	ชำนาญงาน	๓๑๓,๔๔๐			๓๑๓,๔๔๐
		ศิลปศาสตร์		สาธารณสุข			สาธารณสุข		(๒๖,๑๒๐X๑๒)			

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง และการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่ม อื่น ๆ	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๒	-ว่าง-	-ว่าง-	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๖๖-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐		-ว่างใหม่-
				ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)			ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา)		ค่ากลางเงินเดือน	(๓,๕๐๐X๑๒)		
๒๓	นางชุตินา กล้าหาญ	ปริญญาตรี ศิลปศาสตรบัณฑิต	๖๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๖๖-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปฏิบัติงาน	๒๖๔,๖๐๐			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.เขาพระ												
๒๔	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๕	นางชลิตา อ่ำภา	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๕	ครู	คศ.๒	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๕	ครู	คศ.๒	๓๖๙,๒๔๐			
		คุรุศาสตรบัณฑิต							(๓๐,๗๗๐X๑๒)			
๒๖	นางทิพวัลย์ ปลุกงาม	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๖	ครู	คศ.๑	๖๖-๓-๐๘-๖๖๐๐-๐๑๖	ครู	คศ.๑	๓๐๖,๘๔๐			
		คุรุศาสตรบัณฑิต							(๒๕,๕๗๐X๑๒)			
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๒๗	นางสาวณิชารัตน์ แดงทอง	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๒๖๒,๖๘๐			๒๖๒,๖๘๐
		คุรุศาสตรบัณฑิต							(๒๑,๘๙๐X๑๒)			
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)												
พนักงานส่วนตำบล												
๒๘	นางสาวณัฐพัชร์ ทองคำ	ปริญญาตรี	๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๖๖-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชำนาญการ	๓๗๖,๐๘๐			๓๗๖,๐๘๐
		บัญชีบัณฑิต							(๓๑,๓๔๐X๑๒)			

หมายเหตุ ตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นและ ลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมาย กำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้าน ความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครอง ส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะ ด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัล ของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วน ท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัล เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุข ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจน เปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความ สัมพันธ์ ในเชิง โครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงาน ภายในภาครัฐด้วยตัวเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะบริหาร ราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองความต้องการของ ประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้น ในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่าน การติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อ ด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชัน ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้าง นวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง อย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีด สมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความ ผูกพันต่อ การปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของ ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาพระ จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบล อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยแบ่งออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ พัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้าง ที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งใหม่ และข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน เพื่อ พัฒนาด้านความรู้ในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงาน ในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลอันทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามรายละเอียดดังนี้

๑. การพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์กรบริหารส่วนตำบลบรรจุใหม่ โดยให้มีการปฐมนิเทศในระยะแรกของการบรรจุเข้ารับราชการ

๑.๑ หลักสูตรการพัฒนา ประกอบด้วยการพัฒนาความรู้ขั้นพื้นฐานในการปฏิบัติราชการสำหรับพนักงานและลูกจ้างบรรจุใหม่ และการพัฒนาเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๒ วิธีการพัฒนาพนักงานจ้าง โดยวิธีการฝึกอบรมในขณะที่ปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้รับการฝึกอบรมหรือพัฒนา ได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีการสอนแนะนำโดยการมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชา หัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้คอยแนะนำ ดูแล ช่วยเหลือ ของผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือพี่เลี้ยง ในหน่วยงานมีความชำนาญงานสูงสุด

๑.๓ การประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา โดยประเมินความรู้และทักษะตลอดทัศนคติ ของผู้รับการพัฒนา และติดตามการนำผลไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒. การพัฒนาข้าราชการและพนักงานจ้างผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑ หลักสูตรการพัฒนา เพื่อพัฒนาบุคลากรใน ๕ ด้าน ได้แก่

(๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งานโดยทั่วไป เช่น สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ

(๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ

(๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงาน และการบริหารคน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน

(๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดีส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน การสื่อสาร การเสริมสร้างสุขอนามัย

(๕) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

(๖) ด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

๒.๒ วิธีการปฏิบัติ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ มีหลักการในการพัฒนาบุคลากรคือ หลักการเรียนรู้ โดยการสนับสนุนให้พนักงานและลูกจ้างเกิดการเรียนรู้ ทั้งโดยการส่งไปเข้ารับการฝึกอบรมการดูงาน และส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญดังนี้

(๑) การฝึกอบรมนอกสถานที่ทำงานโดยการให้ผู้เข้ารับการอบรมหยุดการทำงานของตน เพื่อไปเข้ารับการฝึกอบรมในหน่วยงานฝึกอบรมภายนอก เช่น อำเภอ จังหวัด เป็นต้น ซึ่งวิธีการฝึกอบรม ในห้อง โดยการบรรยาย การสัมมนาหรือการประชุมเชิงปฏิบัติการ

(๒) การดูแลโดยการจัดให้ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานได้ไปศึกษาดูงาน เยี่ยมชมหน่วยงาน และวิธีการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นซึ่งอาจเป็นส่วนราชการหน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของเอกชนโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้าราชการเกิดความรู้ ความเข้าใจในเทคนิค สภาพ ปัญหา และวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ตนไปเยี่ยมชมด้วยตนเอง และยังไม่มีโอกาสสอบถามหรือแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ และขอคิดเห็นอันอาจนำไปปรับปรุงการทำงานในหน่วยงานของตนได้ รวมทั้งอาจก่อเกิดการประสานงานระหว่างหน่วยงานของตนและหน่วยงานที่ไปเยี่ยมชมต่อไปในอนาคตอีกด้วย

(๓) การส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง โดยวิธีต่าง ๆ ดังนี้

- ศึกษาค้นคว้าความรู้จากหนังสือ หรือเอกสารวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็น ประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

- ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย ทิศทาง แผนงาน และโครงการของงาน ในหน่วยงานที่ต้องนำมาประกอบการปฏิบัติงานให้ชัดเจน เพื่อให้การทำงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่าง ถูกต้อง

- ให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์และความคิดเห็นกับบังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงานผู้ได้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง

- การสมัครเข้าศึกษาหรือรับรองการอบรมในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ของงานด้วย ค่าใช้จ่ายของตนเอง และโดยไม่เสียเวลาทำงานประจำ

๒.๓ วิธีการประเมินผลและติดตามผลการพัฒนา

- การทดสอบ

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การพึงยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย





ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ
เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๙) และ (๑๒) ประกอบกับมาตรา ๒๖ วรคเจ็ดแห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ดำเนินการให้ปฏิบัติตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การพึงยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ จึงขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็นมาตรฐานจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เดือน มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงชื่อ)

(นายกำมานพ ฉ่ำพงษ์สันติ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระ

“ ยึดมั่นธรรมาภิบาล บริการเพื่อประชาชน ”

แนวทางและระยะเวลาการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

๑. หลักฐานความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	การฝึกอบรมพนักงานส่วนท้องถิ่นที่บรรจุใหม่	บุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ทุกราย	ภายในปีงบประมาณของปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๘	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น , สถาบันพัฒนาบุคลากร ท้องถิ่น,สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงาน อื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษา - ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองจากหนังสือ ,ตำรา หรือเว็บไซต์ ฯลฯ และอื่น ๆ
๒	การสอนงานให้กับพนักงานจ้างที่ได้รับการ แต่งตั้ง/ส่งจ้างใหม่	พนักงานจ้างที่ได้รับการแต่งตั้ง/ส่งจ้างใหม่ทุกราย		

๑๒. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	หลักสูตรข้าราชการตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น	๑. ปลัด อบต. ๒. รองปลัด อบต.	ภายในปีงบประมาณของปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น , สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น ,สถาบันการศึกษา หรือหน่วยงาน อื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ
๒	หลักสูตรข้าราชการตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ทุกระดับ ๑. นักบริหารงานทั่วไป ๒. นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) ๓. นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) ๔. นักบริหารงานสาธารณสุข(ผู้อำนวยการกอง สาธารณสุข) ๕. นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ)	๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด ๒. ผู้อำนวยการกองคลัง ๓. ผู้อำนวยการกองช่าง ๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ฯ ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ		
๓	หลักสูตรข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการและประเภท ทั่วไป ๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ๒. ตำแหน่งประเภททั่วไป	๑. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ทุกตำแหน่ง - ระดับปฏิบัติการ - ระดับชำนาญการ - ระดับชำนาญการพิเศษ - ระดับเชี่ยวชาญ ๒. ตำแหน่งประเภททั่วไป ทุกตำแหน่ง - ระดับปฏิบัติงาน - ระดับชำนาญงาน - ระดับอาวุโส		

๑๓. หลักสูตรผู้บริหาร(ฝ่ายการเมือง)

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	หลักสูตรนักการเมืองฝ่ายบริหาร	๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบล ๒. รองนายก อบต. ๓. เลขานุการสภา อบต.	ภายในปีงบประมาณของปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงาน อื่นเช่น กรมส่งเสริมการปกครองถึน , สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือ หน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ
๒	หลักสูตรนักการเมืองฝ่ายสภา	๑. ประธานสภา อบต. ๒. รองประธานสภา อบต. ๓. สมาชิกสภา อบต.		

๑๔. หลักสูตรพิเศษเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศัภษาการปฏิบัติงาน

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	ส่งเสริมการศึกษาต่อทุกระดับการศึกษา	- พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต. ทุกราย	ภายในปีงบประมาณของปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงาน อื่นโดยวิธีการ ดังนี้
๒	หลักสูตรส่งเสริมศัภษาการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น	- พนักงานส่วนตำบลประเภทบริหาร ท้องถิ่นทุกระดับ		- ปฐมนิเทศ - การเรียน การสอนในชั้นเรียน
๓	หลักสูตรส่งเสริมศัภษาการปฏิบัติงานของ ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น	- พนักงานส่วนตำบลประเภทอำนวยการ ท้องถิ่นทุกระดับ		- ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน
๔	หลักสูตรส่งเสริมศัภษาการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภท วิชาการและประเภททั่วไป	- พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภท วิชาการและประเภททั่วไปทุกตำแหน่ง		- ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ
๕	หลักสูตรส่งเสริมและพัฒนาศัภษาการ ปฏิบัติงานซึ่งตรงตามสายการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลในแต่ละสายงาน	- พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต.		

๑๕. หลักสูตรพิเศษเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	หลักสูตรพัฒนาทักษะดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐	- พนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง ผู้บริหาร/สมาชิกสภา อบต.	ภายในปีงบประมาณของปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - การเรียน การสอนในชั้นเรียน - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ

๑๖. หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม

ที่	กิจกรรม/โครงการ/หลักสูตร	เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ	หน่วยดำเนินการ
๑	หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม	ผู้บริหาร สมาชิกสภา อบต. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระพุทไธย	ภายในปีงบประมาณของปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙	อบต.ดำเนินการเองหรือร่วมกับหน่วยงานอื่นโดยวิธีการ ดังนี้ - ปฐมนิเทศ - ฝึกอบรม - ศึกษาดูงาน - ประชุมเชิงปฏิบัติการ/สัมมนา - สอนงาน/ให้คำปรึกษา และอื่น ๆ