

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) โดยให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต.และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

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

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย มีการกำหนดประเภท ตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย เป็นประธานเห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของตำบลเข็กน้อย เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงกน้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาประกอบประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณา กำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจได้กล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อยวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
 - ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
 - ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๒ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๒.๓ ปัญหาด้านทุนการผลิตสูง ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

๓. ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข และอนามัย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาเพื่อการบริโภค อุปโภค และเพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอและไม่สะอาดโดยเฉพาะในฤดูฝน
- ๔.๓ ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
- ๔.๔ ในฤดูฝนเกิดน้ำป่าไหลหลาก ทำให้คลองตื้นเขิน

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร

๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษา และการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติถูกทำลาย

๖.๒ ปัญหาขยะมูลฝอย ยังไม่บริหารจัดการที่ดี

๖.๓ คลองตื้นเขินเนื่องจากการการไหลหลากของน้ำในฤดูฝน

๖.๔ ปัญหาหน้าดินพังทลาย

๖.๕ ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรมากเกินไปจนเป็น

๖.๖ ปัญหาประชาชนไม่มีที่ดินทำกิน

๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ปัญหาการขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้างถนน คสล. ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ

๑.๒ มีระบบโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น

๑.๔ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๑.๕ ขยายเขตไฟฟ้าไปยังจุดที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร

๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน

๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

๒.๔ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒.๕ ลดต้นทุนการผลิต ส่งเสริมการทำปุ๋ยชีวภาพ

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก

๓.๒ ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา

๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ

๓.๕ กำจัดขยะและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ความต้องการด้านน้ำอุปโภค บริโภคและน้ำเพื่อการเกษตร

๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช

๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

๔.๓ ขุดเจาะบ่อบาดาลเพื่อใช้ในฤดูแล้ง

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ตลอดในการอนุรักษ์ ป่าต้นน้ำ ป่าชุมชน และปลูกป่าทดแทน
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลอย่างถูกวิธี
- ๖.๔ ลดปริมาณการใช้สารเคมี และเพิ่มปริมาณการใช้ปุ๋ยชีวภาพแทน

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มมวลชนอื่นๆ
- ๗.๒ สรรหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ จัดหายานพาหนะ รถยนต์ของ อบต.ไว้ใช้ในการปฏิบัติราชการ

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อยนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT Analisis เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

จุดแข็ง - มีภูมิประเทศสวยงาม มีอากาศเย็นสบายตลอดปี - มีบุคลากรท้องถิ่นที่มีภูมิปัญญา - แหล่งอาชีพเกษตรกรรม - แหล่งวัฒนธรรมชนเผ่า - แหล่งสมุนไพรธรรมชาติมีความหลากหลาย - การคมนาคมสะดวก - เป็นศูนย์รวมชาวม้งที่ใหญ่ที่สุดในประเทศ - มีแหล่งทรัพยากรทางธรรมชาติและสถานที่ท่องเที่ยว - เป็นดินแดนทางประวัติศาสตร์การสู้รบและแหล่งวัฒนธรรมชนเผ่า - เป็นแหล่งผลิตผลทางการเกษตร	จุดอ่อน - ประชาชนขาดความรู้ในการบริหารจัดการทางการเกษตร - ราษฎรไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการท่องเที่ยว - แหล่งน้ำการเกษตรยังไม่เพียงพอ - พื้นที่ส่วนใหญ่มีสภาพเป็นป่าเสื่อมโทรม ไม่มีการฟื้นฟู - เส้นทางภายในหมู่บ้าน ทางขนผลผลิตการเกษตรยังไม่ครบถ้วน - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ได้มาตรฐาน - ไม่มีหน่วยจัดการเรื่องขยะสิ่งปฏิกูล - ขาดการสนับสนุนงบประมาณ - ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ - ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในบางภารกิจ
โอกาส - เป็นแหล่งผลิตพืชผักของจังหวัดเพชรบูรณ์ - จำหน่ายสินค้าทางการเกษตร และมีที่พักรีสอร์ตเชิงนิเวศน์ให้กับนักท่องเที่ยวในช่วงฤดูการท่องเที่ยว เทศกาล ปีใหม่ สงกรานต์ - เด็กและเยาวชนสามารถพัฒนาเป็นนักกีฬาอาชีพได้ - นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของชาติและจังหวัด - ความสนใจเรื่องสุขภาพของสังคมโดยเฉพาะเรื่องผักปลอดสารพิษ - รัฐให้โอกาสท้องถิ่นจัดการบริหารตนเอง - จังหวัดมีนโยบายพัฒนาสี่แยกอินโดจีนเขตอำเภออยู่ในเขตทางการพัฒนา	อุปสรรค - ขาดแคลนแหล่งน้ำและมีภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ลาดชัน - ระเบียบ ข้อบังคับ บางอย่างของทางราชการทำให้การดำเนินการของท้องถิ่นลำบาก – ลำช้า - งบประมาณน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ,งบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานน้อยและมีกฎเกณฑ์มากเกินไปจนจำเป็น - ธรรมชาติเปลี่ยนแปลงไม่สม่ำเสมอได้ผลผลิตทางการเกษตรไม่เต็มที่ - ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำไม่เหมาะสมกับความเสี่ยง - การส่งเสริมการตลาด, การขายผลผลิตของภาครัฐไม่แน่นอน ไม่ชัดเจน - ขาดการสนับสนุน บุคลากรและงบประมาณ - ที่ดินไม่มีเอกสารสิทธิ์

องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผน ยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาสามปี และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและ สวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มี
ภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) คຸ້ມครอง ดุแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด
มูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ
ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
(มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือ
บุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วน
ท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การ
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลเล็กน้อย ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเล็กน้อย ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี โดยกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ ๙ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- วัตถุประสงค์
 - เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บริการประชาชนอย่างทั่วถึง
- เป้าหมาย
 - ๑๒ หมู่บ้านของตำบลเล็กน้อย
- แนวทางการพัฒนา
 - ก่อสร้างถนนให้ทั่วถึงในทุกหมู่บ้านของตำบลเล็กน้อย
 - ขยายเขตไฟฟ้า / ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ
 - สร้างแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคให้เพียงพอ
 - ก่อสร้างและต่อเติมอาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเล็กน้อย
 - ก่อสร้างสะพาน/ถนนน้ำล้น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

- วัตถุประสงค์
 - เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่มีอยู่ให้ดียิ่งขึ้น
 - ค้นหาและสร้างแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ๆ
 - ส่งเสริมภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นให้เป็นที่รู้จักทั่วไป
 - สร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวและมีการเชื่อมโยงอย่างทั่วถึง
 - อนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นของชาวม้งให้คงอยู่สืบไป
- เป้าหมาย
 - ตำบลเล็กน้อย เพราะเป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญของอำเภอ
- แนวทางการพัฒนา
 - ปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น
 - ปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวให้สวยงาม
 - จัดที่พัก จุดกางเต็นเพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว
 - ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาการท่องเที่ยว
 - จัดหาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ๆ เพื่อดึงดูดความสนใจนักท่องเที่ยว
 - ให้มีการท่องเที่ยวแบบครบวงจร
 - มีการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวอย่างสม่ำเสมอ
 - สร้างเครือข่ายการท่องเที่ยวที่เข้มแข็ง

- จัดให้มีตลาด / ร้านค้าชุมชนตามแหล่งท่องเที่ยว
- จัดกิจกรรมการท่องเที่ยว
- ก่อสร้างสัญลักษณ์ซึ่งเป็นจุดเด่นเฉพาะของตำบลเชิงน้อย
- มีศูนย์บริการนักท่องเที่ยว
- มีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สินของนักท่องเที่ยว
- ก่อสร้างถนนเพื่อการท่องเที่ยว

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

- วัตถุประสงค์
 - เพื่อสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
 - เพื่อให้มีกระบวนการจัดการขยะอย่างถูกวิธีและยั่งยืน
 - เพื่อให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมในการปกป้องทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
 - เพื่อป้องกันและรณรงค์การป้องกันไฟป่า
- เป้าหมาย
 - ๑๒ หมู่บ้าน ของตำบลเชิงน้อย
- แนวทางการพัฒนา
 - จัดให้มีกระบวนการจัดการขยะในชุมชนอย่างยั่งยืนและถูกวิธี
 - จัดให้มีกระบวนการมีส่วนร่วมในการปกป้องและอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง
 - รณรงค์ป้องกันไฟป่าและมีการปลูกป่าเพิ่มขึ้น
 - จัดทำแนวเขตป่าต้นน้ำให้ชัดเจน
 - รณรงค์การปลูกหญ้าแฝกบริเวณรอบอ่างเก็บน้ำ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

- วัตถุประสงค์
 - เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็งสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้
 - เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
 - เพื่อพัฒนาด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
- เป้าหมาย
 - ประชาชนในตำบลเชิงน้อย และโรงเรียนในเขตรับผิดชอบ
- แนวทางการพัฒนา
 - จัดระเบียบสังคม
 - จัดความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการและเยาวชน
 - จัดเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุเพียงพอและเหมาะสมตามอำนาจหน้าที่
 - จัดเบี้ยยังชีพแก่ผู้พิการ ซึ่งไม่สามารถประกอบอาชีพได้
 - อุดหนุนกีฬาเยาวชนในชุมชน
 - ให้การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
 - จัดการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
 - จัดให้มีวิทยุชุมชนเพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ทันต่อเหตุการณ์
 - จัดให้มีอุปกรณ์การเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเพียงพอ

- ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- วัตถุประสงค์
 - เพื่อให้ราษฎรมีอาชีพที่หลากหลายมั่นคงและมีรายได้ที่ยั่งยืน
- เป้าหมาย
 - ราษฎรในตำบลเข็กน้อย
- แนวทางการพัฒนา
 - จัดให้มีการแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตร
 - ส่งเสริมการปลูกพืชปลอดภัยจากสารพิษ
 - พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างพอเพียง
 - จัดให้มีตลาดตำบลอย่างชัดเจน
 - จัดฝึกอบรมอาชีพให้ผู้ว่างงาน
 - อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารเคมีแก่เกษตรกรเพื่อการส่งออก
 - อบรมการปลูกพืชเศรษฐกิจ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

- วัตถุประสงค์
 - เพื่อให้ราษฎรในพื้นที่ได้รับการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
 - เพื่อให้เกิดศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน
- เป้าหมาย
 - ราษฎรในเขตตำบลเข็กน้อย
- แนวทางการพัฒนา
 - การขยายโอกาสทางการศึกษา
 - อุดหนุนการศึกษาทุกระดับที่มีในชุมชน
 - สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนให้โรงเรียน, ศูนย์พัฒนาเด็ก

เล็ก, ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน

- จัดตั้งที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
- พัฒนาศักยภาพของครูและหลักสูตรการเรียนการสอน
- จัดบริการอินเทอร์เน็ตตำบลเพื่อบริการประชาชน
- จัดระบบการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม
- จัดกองทุนเพื่อการศึกษา
- จัดสร้างศูนย์การเรียนรู้และสารสนเทศ
- จัดการเรียนการสอนภาษาท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนากีฬาและนันทนาการ

- วัตถุประสงค์
 - เพื่อให้มีสถานที่ อุปกรณ์ในการเล่นกีฬาอย่างเพียงพอ
 - เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาทักษะการเล่นกีฬา
 - เพื่อให้เกิดความรักสามัคคีในหมู่คณะ
 - เพื่อชาวตำบลเข็กน้อยมีสุขภาพแข็งแรง

- เป้าหมาย
 - ราษฎรในเขตตำบลเข็กน้อย
- แนวทางการพัฒนา
 - จัดการแข่งขันกีฬาประจำตำบล
 - สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาหมู่บ้าน
 - สนับสนุนนักกีฬาตำบลแข่งขันในระดับที่สูงขึ้น
 - ตั้งชมรมผู้ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพของตำบลเข็กน้อย
 - ตั้งชมรมออกกำลังกายของผู้สูงอายุในตำบลเข็กน้อย
 - ก่อสร้างสนามกีฬาประจำตำบล

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสุขภาพอนามัย

- วัตถุประสงค์
 - เพื่อให้ราษฎรมีสุขภาพ กาย ใจ อารมณ์ดีและสังคมที่ดี
- เป้าหมาย
 - ราษฎรในอำเภอเข็กน้อยมีสุขภาพ กาย ใจ อารมณ์ที่ดีขึ้น
- แนวทางการพัฒนา
 - อุดหนุนการดำเนินงานหมู่บ้านด้านการพัฒนาสุขภาพ
 - อุดหนุนสถานีนอามัยดำเนินโครงการป้องกันระงับโรคติดต่อ
 - จัดระบบบริการประชาชนในด้านสุขภาพ
 - ฉีดสารเคมีป้องกันโรคระบาดของโรคไข้เลือดออก
 - พัฒนาบุคลากรในด้านสาธารณสุขในชุมชน
 - พ่นสารเคมีในการป้องกันโรคไข้หวัดนก

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร

- วัตถุประสงค์
 - เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรหลักในการบริการมีประสิทธิภาพแก่ประชาชน
- เป้าหมาย
 - องค์กรมีการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นที่พอใจของประชาชน
- แนวทางการพัฒนา
 - พัฒนาทักษะการบริหารประชาชน
 - อบรมเพื่อส่งเสริมทักษะบุคคล
 - ศึกษาดูงานเพื่อเปิดโลกทัศน์
 - จัดทำข้อมูลชุมชน
 - จัดทำแผนที่ภาษี
 - จัดทำประชาคมเรื่องการพัฒนาต่าง ๆ ของชุมชน
 - จัดให้มีวัสดุสำนักงานที่เพียงพอ
 - จัดทำแผนที่ GIS
 - จัดทำแผนแม่บทชุมชน

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

- ๑.ด้านการส่งเสริมการศึกษา
- ๒.ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ๓.ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๔.ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๕.ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๖.ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๘.ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

- ๑.การพัฒนาวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- ๓.การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- ๔.ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ ส่วนสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ซึ่งปัจจุบันมีแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๓๓ อัตรา ว่าง ๔ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒๓ อัตรา ว่าง - อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒๖ อัตรา ว่าง ๕ อัตรา รวมทั้งสิ้น ๘๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองการบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในแต่ละกอง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารภายในกองต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป