แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย
อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

คำนำ

ตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ.ก.ท.และ ก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องเหมะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อยให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย

สิงหาคม ๒๕๖๓

สารบัญ

เรื่อง

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒-๔
๔. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๕-๗
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗-๑๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง	๑๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๘
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๙-๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๓-๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘-๕๓
๑๑. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล หรือลูกจ้าง	๕๔
๑๒. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง	๕๔
๑๓. ภาคผนวก	๕๕-๘๖

.....

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 ความยากปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (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 ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมุติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่น ก็กำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้เป็นตำแหน่งแระเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการโดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจได้กล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่สามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re – engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน 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 ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย 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 ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตรมากเกินความจำเป็น

๖.๖ ปัญหาประชาชนไม่มีที่ดินทำกิน

๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๗.๑ ปัญหาการขาดความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน

๗.๒บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

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 สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๓.๕ กำจัดยุงลายและรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า

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 และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ

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. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อยนั้นเป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

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

จุดแข็ง	จุดอ่อน
- มีภูมิประเทศสวยงาม มีอากาศเย็นสบายตลอดปี - มีบุคลากรท้องถิ่นที่มีภูมิปัญญา - แหล่งอาชีพเกษตรกรรม - แหล่งวัฒนธรรมชนเผ่า - แหล่งสมุนไพรธรรมชาติมีความหลากหลาย - การคมนาคมสะดวก - เป็นศูนย์รวมชาวม้งที่ใหญ่ที่สุดในประเทศ - มีแหล่งทรัพยากรทางธรรมชาติและสถานที่ท่องเที่ยว - เป็นดินแดนทางประวัติศาสตร์การสู้รบและแหล่งวัฒนธรรมชนเผ่า - เป็นแหล่งผลิตผลทางการเกษตร	- ประชาชนขาดความรู้ในการบริหารจัดการทางการเกษตร - ราษฎรไม่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการท่องเที่ยว - แหล่งน้ำการเกษตรยังไม่เพียงพอ - พื้นที่ส่วนใหญ่มีสภาพเป็นป่าเสื่อมโทรม ไม่มีการฟื้นฟู - เส้นทางภายในหมู่บ้าน ทางขนผลผลิตการเกษตรยังไม่ครบถ้วน - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กไม่ได้มาตรฐาน - ไม่มีหน่วยจัดการเรื่องขยะสิ่งปฏิกูล - ขาดการสนับสนุนงบประมาณ - ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ - ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในบางภารกิจ
โอกาส	**อุปสรรค**
- เป็นแหล่งผลิตพืชผักของจังหวัดเพชรบูรณ์ - จำหน่ายสินค้าทางการเกษตร และมีที่พักรีสอร์ทเชิงนิเวศน์ให้กับนักท่องเที่ยวในช่วงฤดูการเทศกาล ปีใหม่ สงกรานต์ - เด็กและเยาวชนสามารถพัฒนาเป็นนักกีฬาอาชีพได้ - นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของชาติและจังหวัด - ความสนใจเรื่องสุขภาพของสังคมโดยเฉพาะเรื่องผักปลอดสารพิษ - รัฐให้โอกาสสท้องถิ่นจัดการบริหารตนเอง - จังหวัดมีนโยบายพัฒนาสีแยกอินโดจีนเขตอำเภออยู่ในเขตทางการพัฒนา	- ขาดแคลนแหล่งน้ำและมีภูมิประเทศส่วนใหญ่เป็นที่ลาดชัน - ระเบียบ ข้อบังคับ บางอย่างของทางราชการทำให้การดำเนินการของท้องถิ่นล่าบาก – ล่าช้า - งบประมาณน้อยไม่เพียงพอต่อการพัฒนา ,งบสนับสนุนจากหน่วยงานน้อยและมีกฎเกณฑ์มากเกินจำเป็น - ธรรมชาติเปลี่ยนแปลงไม่สม่ำเสมอได้ผลผลิตทางการเกษตรไม่เต็มที่ - ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำไม่เหมาะสมกับความเสี่ยง - การส่งเสริมการตลาด, การขายผลผลิตของภาครัฐไม่แน่นอน ไม่ชัดเจน - ขาดการสนับสนุน บุคลากรและงบประมาณ - ที่ดินไม่มีเอกสารสิทธิ์

องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาสามปี และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (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 มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง 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 พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว 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) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๕.๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

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

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ให้ครบคลุมและสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี โดยกำหนดยุทธศาสตร์ไว้ ๙ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- วัตถุประสงค์
  - เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บริการประชาชนอย่างทั่วถึง
- เป้าหมาย
  - ๑๒ หมู่บ้านของตำบลเข็กน้อย
- แนวทางการพัฒนา
  - ก่อสร้างถนนให้ทั่วถึงในทุกหมู่บ้านของตำบลเข็กน้อย
  - ขยายเขตไฟฟ้า / ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ
  - สร้างแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคให้เพียงพอ
  - ก่อสร้างและต่อเติมอาคารที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย
  - ก่อสร้างสะพาน/ถนนน้ำล้น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

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

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

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม

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

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

- วัตถุประสงค์
  - เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็งสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้
  - เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
  - เพื่อพัฒนาด้านการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและทั่วถึง
- เป้าหมาย
  - ประชาชนในตำบลเข็กน้อย และโรงเรียนในเขตรับผิดชอบ
- แนวทางการพัฒนา
  - จัดระเบียบสังคม
  - จัดค่าสัมพันธ์ระหว่างผู้ปกครองและเยาวชน
  - จัดเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุเพียงพอและเหมาะสมตามอำนาจหน้าที่
  - จัดเบี้ยยังชีพแก่ผู้พิการ ซึ่งไม่สามารถประกอบอาชีพได้
  - อุดหนุนกีฬาเยาวชนในชุมชน
  - ให้การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส
  - จัดการป้องก้นและแก้ไขปัญหายาเสพติด
  - จัดให้มีวิทยุชุมชนเพื่อประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ทันต่อเหตุการณ
  - จัดให้มีอุปกรณ์การเรียนการสอนในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอย่างเพียงพอ

- ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- วัตถุประสงค์
  - เพื่อให้ราษฎรมีอาชีพที่หลากหลายมั่นคงและมีรายได้ที่ยั่งยืน
- เป้าหมาย
  - ราษฎรในตำบลเข็กน้อย
- แนวทางการพัฒนา
  - จัดให้มีการแปรรูปผลิตผลการเกษตร
  - ส่งเสริมการปลูกพืชปลอดภัยจากสารพิษ
  - พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างพอเพียง
  - จัดให้มีตลาดตำบลอย่างชัดเจน
  - จัดฝึกอบรมอาชีพให้ผู้ว่างงาน
  - อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้สารเคมีแก่เกษตรเพื่อการส่งออก
  - อบรมการปลูกพืชเศรษฐกิจ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา

- วัตถุประสงค์
  - เพื่อให้ราษฎร์ในพื้นที่ได้รับการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
  - เพื่อให้เกิดศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน
- เป้าหมาย
  - ราษฎรในเขตตำบลเข็กน้อย
- แนวทางการพัฒนา
  - การขยายโอกาสทางการศึกษา
  - อุกหนุนการศึกษาทุกระดับที่มีในชุมชน
  - สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนให้โรงเรียน, ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก, ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน
  - จัดตั้งที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
  - พัฒนาศักยภาพของครูและหลักสูตรการเรียนการสอน
  - จัดบริการอินเตอร์เน็ตตำบลเพื่อบริการประชาชน
  - 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
  - อุดหนุนสถานีอนามัยดำเนินโครงการป้องกันระงับโรคติดต่อ
  - จัดระบบบริการประชาชนในด้านสุขภาพ
  - ฉีดสารเคมีป้องกันโรคระบาดของโรคไข้เลือดออก
  - พัฒนาบุคลากรในด้านสาธารณสุขในชุมชน
  - พ่นสารเคมีในการป้องกันโรคไข้หวัดนก

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กร

- วัตถุประสงค์
  - เพื่อให้องค์กรเป็นองค์กรหลักในการบริการมีประสิทธิ์ภาพแก่ประชาชน
- เป้าหมาย
  - องค์กรมีการบริการที่สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เป็นที่พอใจของประชาชน
- แนวทางการพัฒนา
  - พัฒนาทักษะการบริหารประชาชน
  - อบรมเพื่อส่งเสริมทักษะบุคคล
  - ศึกษาดูงานเพื่อเปิดโลกทัศน์
  - จัดทำข้อมูลชุมชน
  - จัดทำแผนที่ภาษี
  - จัดทำประชาคมเรื่องการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของชุมชน
  - จัดให้มีวัสดุสำนักงานที่เพียงพอ
  - จักทำแผนที่ GIS
  - จัดทำแผนแม่บทชุมชน

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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.การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรม 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 แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบิหารส่วนตำบลเข็กน้อย มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในแต่ละกอง และจำนวนบุคลกรที่มีอยู่ไม่เพียงต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารภายในกองต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะ แรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณา ตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต.	**๑. สำนักงานปลัด อบต.**	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑,๗
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	๑.๑ งานบริหารทั่วไป	
- งานสารบรรณ	- งานสารบรรณ	
- งานบริหารงานบุคคล	- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร	
- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล	
- งานตรวจสอบภายใน	- งานตรวจสอบภายใน	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
- งานนโยบายและแผน	- งานนโยบายและแผน	
- งานวิชาการ	- งานวิชาการ	
- งานงบประมาณ	- งานงบประมาณ	
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานกฎหมายและคดี	
- งานกฎหมายและคดี	- งานกฎหมายและคดี	
- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์	
- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	- งานข้อบัญญัติและระเบียบ	
๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
- งานอำนวยการ	- งานอำนวยการ	
- งานป้องกัน	- งานป้องกัน	
- งานฟื้นฟู	- งานฟื้นฟู	
๑.๕ งานกิจการสภา อบต.	๑.๕ งานกิจการสภา อบต.	
- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	- งานระเบียบข้อบังคับประชุม	
- งานการประชุม	- งานการประชุม	
- งานอำนวยการและการประสาน	- งานอำนวยการและการประสาน	
๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
- งานศูนย์เยาวชน	- งานศูนย์เยาวชน	
- งานการศึกษา	- งานการศึกษา	
- งานฝึกอบรมพัฒนาการ	- งานฝึกอบรมพัฒนาการ	
- งานศูนย์วัฒนธรรม	- งานศูนย์วัฒนธรรม	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล ๑.๘ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ ๑.๙ งานการเจ้าหน้าที่ - งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - งานบริหารงานบุคคล - งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร - งานวางแผนทรัพยากรบุคคล	๑.๗ งานสังคมสงเคราะห์ - งานสงเคราะห์เด็ก สตรี คนชราและผู้พิการ - งานส่งเสริมสุขภาพ - งานข้อมูล ๑.๘ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี - งานฝึกอบรมอาชีพ - งานพัฒนาศักยภาพกลุ่ม - งานส่งเสริมทุนกลุ่มอาชีพดำเนินการ ๑.๙ งานการเจ้าหน้าที่ - งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - งานบริหารงานบุคคล - งานฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร - งานวางแผนทรัพยากรบุคคล	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ ๙

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานฝ่ายผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง - งานเคหะและชุมชน ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานฝ่ายผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ ๑

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	**๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม**	สอดคล้องกับ
๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ ที่ ๓,๘
- งานสุขาภิบาลทั่วไป	- งานสุขาภิบาลทั่วไป	
- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ	
- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	
๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
- งานอนามัยชุมชน	- งานอนามัยชุมชน	
- งานป้องกันยาเสพติด	- งานป้องกันยาเสพติด	
- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	- งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	
๔.๓ งานรักษาความสะอาด	๔.๓ งานรักษาความสะอาด	
- งานรักษาความสะอาด	- งานรักษาความสะอาด	
- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย	- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย	
- งานส่งเสริมและเผยแพร่	- งานส่งเสริมและเผยแพร่	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**	สอดคล้องกับ
๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน	๕.๑ งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน	ยุทธศาสตร์ ที่ ๖
- งานข้อมูล	- งานข้อมูล	
- งานประสานกิจกรรม	- งานประสานกิจกรรม	
- งานส่งเสริมการศึกษา	- งานส่งเสริมการศึกษา	
๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็ก	๕.๒ งานศูนย์พัฒนาเด็ก	
- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก	- งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก	
- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก	- งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก	
- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	- งานกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	
- งานติดตามและประเมินผล	- งานติดตามและประเมินผล	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

การวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังเพิ่มของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม /ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	**บริหารท้องถิ่นระดับกลาง**	1	1	707,160	1	1	1	-	-	-	19,560	19,680	19,560	726,720	746,400	765,960	
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	**ปก./ชก.**	1	-	355,320	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	
	สำนักงานปลัด อบต.																	
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	**อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น**	1	1	404,640	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	418,080	431,400	444,720	
๔	นักจัดการงานทั่วไป	**ชก.**	1	1	336,360	1	1	1	-	-	-	12,960	13,320	13,440	349,320	362,640	376,080	
๕	นิติกร	**ชก.**	1	1	416,640	1	1	1	-	-	-	13,440	13,320	13,320	430,080	443,400	456,720	
๖	นักทรัพยากรบุคคล	**ชก.**	1	1	356,160	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,440	369,480	382,560	396,000	
๗	นักพัฒนาชุมชน	**ปก.**	1	1	210,840	1	1	1	-	-	-	7,560	7,680	7,680	218,400	226,080	233,760	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	**ปง.**	1	1	146,640	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**ปง./ชง.**	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	**ว่างเดิม**
๑๐	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	**ปก.**	1	1	218,400	1	1	1	-	-	-	7,680	7,680	7,680	226,080	233,760	241,440	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๑	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	1	1	187,200	1	1	1	-	-	-	7,560	7,800	8,160	194,760	202,560	210,720	
๑๒	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	1	1	240,240	1	1	1	-	-	-	9,600	10,080	10,440	249,840	259,920	270,360	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	122,160	1	1	1	-	-	-	4,920	5,160	5,400	127,080	132,240	137,640	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ ๕ ปี)	-	1	-	112,800	1	1	1	-	-	-	4,560	4,800	4,920	117,360	122,160	127,080	**ว่างเดิม**
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
๑๖	นักการภารโรง	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
๑๗	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
๑๘	คนงานทั่วไป	-	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	**ว่างเดิม**
๑๙	พนักงานดับเพลิง	-	3	3	324,000	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	
	รวมเงินเดือน ค่าจ้าง (สำนักงานปลัด)		**21**	**17**	**4,868,460**	**21**	**21**	**21**	**-**	**-**	**-**	**142,440**	**143,640**	**145,440**	**5,010,900**	**5,154,540**	**5,299,980**	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม /ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองคลัง																		
๒๐	**ผู้อำนวนการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)**	**อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น**	1	1	484,320	1	1	1	-	-	-	13,200	13,440	14,160	497,520	510,960	525,120	
๒๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	**ปง./ชง.**	1	-	297,900	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	**ว่างเดิม**
๒๒	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	**ปง.**	1	1	146,640	1	1	1	-	-	-	6,120	6,000	6,360	152,760	158,760	165,120	
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	**ชก.**	1	1	329,760	1	1	1	-	-	-	12,960	13,440	13,320	342,720	356,160	369,480	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	1	1	143,520	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	1	1	158,640	1	1	1	-	-	-	6,360	6,600	6,960	165,000	171,600	178,560	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	1	1	130,920	1	1	1	-	-	-	5,280	5,520	5,760	136,200	141,720	147,480	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๗	คนงานทั่วไป(พนักงานจัดเก็บค่าน้ำประปา)	-	3	3	324,000	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	
๒๘	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
๒๙	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
๓๐	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	-	1	-	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	**ว่างเดิม**
	รวมเงินเดือน ค่าจ้าง (กองคลัง)		13	11	**2,123,700**	**13**	**13**	**13**	**-**	**-**	**-**	**59,400**	**60,720**	**62,520**	**2,399,100**	**2,459,820**	**2,522,340**	
กองช่าง																		
๓๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	**อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น**	1	1	451,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	464,640	477,720	490,920	
๓๒	นายช่างโยธา	**ปง.**	1	1	149,640	1	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,360	155,640	168,000	174,360	
๓๓	เจ้าพนักงานธุรการ	**ปง.**	1	1	152,760	1	1	1	-	-	-	6,000	6,360	6,600	158,760	171,120	177,720	
๓๔	นายช่างเขียนแบบ	**ปง.**	1	1	162,000	1	1	1	-	-	-	6,360	6,480	6,840	168,360	181,200	188,040	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	-	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	**ว่างเดิม**
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	1	1	143,520	1	1	1	-	-	-	5,760	6,000	6,240	149,280	155,280	161,520	
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	1	1	136,320	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	141,840	147,600	153,600	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๖	คนงานทั่วไป	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
	รวมเงินเดือน ค่าจ้าง (กองช่าง)		**9**	**8**	**1,579,560**	**9**	**9**	**9**	**-**	**-**	**-**	**54,000**	**55,560**	**57,240**	**1,633,560**	**1,707,480**	**1,764,720**	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม /ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
๓๗	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	**อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น**	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	**449,220**	**462,840**	**476,460**	**ว่างเดิม**
๓๘	นักวิชาการศึกษา	**ชก.**	1	1	271,440	1	1	1	-	-	-	11,160	11,280	11,760	282,600	293,880	305,640	
๓๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	**คศ.๒**	2	2	621,600	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**งบอุดหนุน**
๔๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	**คศ.๑**	1	1	260,880	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**งบอุดหนุน**
๔๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	**คศ.๒**	2	2	621,360	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**งบอุดหนุน**
๔๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	**คศ.๒**	3	3	929,160	3	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**งบอุดหนุน**
๔๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	**คศ.๒**	2	2	618,720	2	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**งบอุดหนุน**
๔๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	**คศ.๒**	1	1	310,320	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**งบอุดหนุน**
๔๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	**คศ.๒**	1	1	303,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	**งบอุดหนุน**
พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๖	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย ทักษะ ๕ ปี	-	1	1	100,680	1	1	1	-	-	-	4,080	4,200	4,440	104,760	108,960	113,400	**งบอุดหนุน+เงินสมทบ**
๔๗	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(จ.๓)	-	1	1	213,480	1	1	1	-	-	-	8,640	8,880	9,240	222,120	231,000	240,240	
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	1	1	136,320	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	141,840	147,600	153,600	
๔๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(จ.๓)		1	1	67,200	1	1	1	-	-	-	2,760	2,880	3,000	69,960	72,840	75,840	**งบอุดหนุน+เงินสมทบ**
๕๐	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(จ.๓)		1	1	180,000	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	
๕๑	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(จ.๓)		1	1	180,000	1	1	1	-	-	-	7,200	7,560	7,800	187,200	194,760	202,560	
พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๒	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	-	3	-	324,000	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	**ว่างเดิม**
	รวมเงินเดือน ค่าจ้าง (กองการศึกษาฯ)		**23**	**19**	**1,728,720**	**23**	**23**	**23**	**-**	**-**	-	**52,980**	**67,800**	**55,860**	**1,968,900**	**1,835,880**	**1,891,740**	

ที่	ชื่อสายงาน	ประเภท	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			กำลังคนที่ต้องการเพิ่ม /ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวนคน	จำนวนเงิน (๑)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๕๓	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารสาธารณสุข)	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	-	435,600	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	**449,220**	**462,840**	**476,460**	**ว่างเดิม**
๕๔	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	1	1	409,320	1	1	1	-	-	-	13,320	13,080	13,200	422,640	449,040	462,240	
พนักงาจ้างตามภารกิจ																		
๕๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	-	1	1	160,200	1	1	1	-	-	-	6,480	6,408	6,667	166,680	173,088	179,755	
๕๖	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	176,880	1	1	1	-	-	-	7,080	7,440	7,680	183,960	191,400	199,080	
๕๗	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	154,080	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,320	166,800	173,520	
๕๘	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	166,440	1	1	1	-	-	-	6,720	6,960	7,200	173,160	180,120	187,320	
๕๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	153,960	1	1	1	-	-	-	6,240	6,480	6,720	160,200	166,680	173,400	
๖๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงารธุรการ	-	1	1	138,000	1	1	1	-	-	-	5,520	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	
พนักงาจ้างทั่วไป																		
๖๑	พนักงานผลิตน้ำประปา	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
๖๒	คนงานประจำรถขยะ	-	4	4	432,000	4	4	4	-	-	-	-	-	-	432,000	432,000	432,000	
๖๓	พนักงานขับรถยนต์	-	1	1	108,000	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	
๖๔	คนงานทั่วไป	-	6	6	648,000	6	6	6	-	-	-	-	-	-	648,000	648,000	648,000	
๖๕	คนงานทั่วไป		3	-	324,000	3	3	3	-	-	-	-	-	-	324,000	324,000	324,000	**ว่างเดิม**
	รวมเงินเดือน ค่าจ้าง (กองสาธารณสุขฯ)		**23**	**20**	**3,414,480**	23	23	23	-	-	-	**65,220**	**53,988**	**67,807**	**3,479,700**	**3,559,248**	**3,627,055**	
รวม			**89**	**75**	**13,714,920**	**89**	**89**	**89**	-	-	-	**374,040**	**381,708**	**388,867**	**14,492,160**	**14,716,968**	**15,105,835**	
ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐%															**2,898,432**	**2,943,394**	**3,021,167**	
รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															**17,390,592**	**17,660,362**	**18,127,002**	
คิดร้อย ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี															**27.17**	**26.28**	**25.69**	

หมายเหตุ :งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ เป็นเงิน =๖๔,๐๐๐,๐๐๐.-บาทตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔
ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ /พนักงานครู ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อน

:งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ เป็นเงิน = ๖๗,๒๐๐,๐๐๐.-บาท ประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๖๔,๐๐๐,๐๐๐x๕%)=๖๗,๒๐๐,๐๐๐.-
ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ /พนักงานครู ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อน

:งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ เป็นเงิน = ๗๐,๕๖๐,๐๐๐.-บาท ประมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๖๗,๒๐๐,๐๐๐x๕%)=๗๐,๕๖๐,๐๐๐.-
ทั้งนี้ ให้หักเงินอุดหนุนทั่วไปที่จัดสรรเป็นเงินเดือนข้าราชการ /พนักงานครู ออกจากฐานงบประมาณรายจ่ายก่อน

๑,๔๔๕,๐๘๗ ๕,๐๐๐,๐๐๐,๐๐๐
๓,๕๖๒,๕๖๒

๐๒๒,๒๕๓	๐๒๑,๑๕๒
๑๐๐,๙๙๑	๑๓๕,๓๒๑
๒,๓๙๕,๑๐๐	๑,๐๕๕,๔๘๐
๑,๕๐๐,๖๒๐	๑,๐๕๕,๔๘๐

ဝဝ၃၇၊ ၉၄၆၄၊ ဖ
ဝ၉၁၀၊ ၅၈၈၈၊ ဖ
ဝ၆၄၊ ဖ၈၉

	พนักงานจ้าง
871,860	
2,607,840	๓,๔๗๙,๗๐๐
7,417,560	
7,074,600	
14,492,160	

สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์

๑. ประกาศโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๕ ส่วน

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
๕. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. รายได้จริงที่รวมเงินอุดหนุน ๖๙,๙๓๕,๙๖๑.๔๐.-บาท (พ.ศ. ๒๕๖๓) ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๓. รายได้จริงที่รวมเงินอุดหนุน ๒๙,๗๒๑,๐๘๘.๓๐.- บาท (พ.ศ. ๒๕๖๓) ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓

๔. ค่าจ้างและเงินเดือนรวมผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐

ค่าใช้จ่าย/ปี พ.ศ.	**๒๕๖๔**	**๒๕๖๕**	**๒๕๖๖**
เงินเดือนและค่าจ้าง	๑๓,๗๕๖,๙๖๘	๑๔,๑๘๓,๙๒๘	๑๔,๕๖๖,๒๔๘
ผลประโยชน์ฯ	๒,๐๖๓,๔๕๔	๒,๑๒๗,๕๘๙	๒,๑๘๔,๙๓๗
รวม	**๑๕,๘๒๐,๕๑๓**	**๑๖,๓๑๑,๕๑๗**	**๑๖,๗๕๑,๑๘๕**
ร้อยละ	**๒๔.๗๒**	**๒๔.๒๗**	**๒๓.๗๔**

๕. จำนวนพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ปัจจุบัน ๒๕๖๔

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายปรีดา ปานันท์	ป.โท	๓๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงาน อบต.ระดับกลาง)	
๒	ว่าง	-	๓๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	
<u>สำนักปลัด</u>					
๓	นายเกียรติศักดิ์ รัตนประภา	ป.โท	๓๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น	
๔	นางสาวรุ่งนภา กุลชญานันท์	ป.โท	๓๙-๓-๐๑-๐๒๐๙-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป ชก.	
๕	นายวิทยา คีรีรัตน์สกุล	ป.โท	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร ชก.	
๖	นางสาววันวิสา ศรีสายคำ	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	
๗	นางสาวศศิธร สำราญญาติ	ป.โท	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล ชก.	
๘	นาสาวรานี แซ่ลี	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน ปก.	
๙	นางสาวชฎาพรรณ กิจวรรณ	ป.โท	๓๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	
๑๐	ว่าง	-	๓๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันฯ ปง./ชง.	ว่างเดิม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต่อ)</u>					
๑๑	นางจิรัชญา ฤทธิ์เนติกุล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	
๑๒	นางนุสร คีรีรัตน์สกุล	ป.โท	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	
๑๓	นางสาวเยาวรัตน์ คีรีรัตน์สกุล	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๑๔	นายสุพจน์ รัตนชัยแสงสกุล	ป.ตรี	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ ๕ ปี)	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๑๕	นายวิชัย แสนยากุล	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	
๑๖	นายป๊อจั่ว แซ่จาง	-	-	นักการภารโรง	
๑๗	นางประภาศรี ฤทธิ์เนติกุล	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	
๑๘	นายอัฐกร เชาวน์วิเชียร	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	
๑๙	นายขจรศักดิ์ แสนยากุล	ม.๓	-	พนักงานดับเพลิง	
๒๐	-ว่าง-	-	-	พนักงานดับเพลิง	**ว่างเดิม**
๒๑	นายนิรัตน์ แสนยากุล	ปวช.	-	พนักงานดับเพลิง	
<u>กองคลัง</u>					
๒๒	นางสาวเรณูกรานต์ สารีเกิด	ป.โท	๓๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองงคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	
๒๓	นางสาวกรรณิการ์ มีคาพิทักษ์	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑.	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง.	
๒๔	นางเขมวันต์ โรจนชัยกุล	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	
๒๕	-	-	๓๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๒๖	นางสาวกุลนันทน์ แซ่จ๊ะ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	
๒๗	-ว่าง-	ปวช.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	
๒๘	นางสาวทานตะวัน แซ่หยาง	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>					
๒๙	นางสาววิชชุตา คีรีรัตน์สกุล	ม.๖	-	คนงานทั่วไป(พนักงานจัดเก็บค่าน้ำประปา)	
๓๐	นางสาวนภัสภรณ์ แซ่เถา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป(พนักงานจัดเก็บค่าน้ำประปา)	
๓๑	นางสาวณัฐกฤษตา โรจธนวัติ	ปวช.	-	คนงานทั่วไป(พนักงานจัดเก็บค่าน้ำประปา)	
๓๒	นายไพบูลย์ วชิรญาณ์	ปวส.	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	
๓๓	นายวชิรวิชญ์ รัตนชัยแสงสกุล	ปวส.	-	พนักงานจดมาตรวัดน้ำ	
๓๔	นางสาวกนกประภา คีรีรัตน์สกุล	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	
๓๕	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	กำหนดเพิ่ม
๓๖	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	กำหนดเพิ่ม
กองช่าง					
๓๕	นายเบ็ญจมิน ฤทธิ์เนติกุล	ปริญญาตรี	๓๙-๓-๐๕-๒๑๐๑-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	
๓๖	นายอิทธิกร วงษาช้าย	ปวส.	๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา ปง.	
๓๗	นางนารีรัตน์ วชิรญาณ์	ป.โท	๓๙-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
กองช่าง (ต่อ)					
๓๘	นายกรณ์ ฤทธิ์เนติกุล	ปวส.	๓๙-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ ปง.	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๓๙	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	
๔๐	นายอนุพงศ์ แซ่หลี	-	-	ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	
๔๑	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยช่างโยธา	
๔๒	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	
พนักงานจ้างทั่วไป					
๔๓	นายเด่น แซ่หลอ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม					
๔๔	-ว่าง-	-	๓๙-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	ว่างเดิม
๔๕	นายเจษฎา เติมแก้ว	ป.โท	๓๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา ชก.	
๔๖	นางเสาวภาค ทรงสวัสดิ์วงศ์	ป.ตรี	๓๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	
๔๗	นางสาวเพ็ญพรรณ แสนยากุล	ป.โท	๓๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๕	ครูผู้ดูแลเด็ก	
๔๘	นางวาสนา เชาววิวัฒน์	ป.โท	๓๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	
๔๙	นางทิพรัตน์ เตโช	ป.โท	๓๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๔	ครูผู้ดูแลเด็ก	
๕๐	นางประภาศรี แสนยากุล	ป.โท	๓๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๙	ครูผู้ดูแลเด็ก	
๕๑	นางฤทัยรัตน์ แสนยากุล	ป.โท	๓๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๐	ครูผู้ดูแลเด็ก	
๕๒	นางชาดารัตน์ แสนยากุล	ป.โท	๓๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๑	ครูผู้ดูแลเด็ก	
๕๓	นางบุศรา ฤทธิ์เนติกุล	ป.โท	๓๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๘	ครูผู้ดูแลเด็ก	
๕๔	นางอัญชลี ฤทธิ์เนติกุล	ป.โท	๓๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๗	ครูผู้ดูแลเด็ก	
๕๕	นางมยุรี ลีปรีชา	ป.โท	๓๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๖	ครูผู้ดูแลเด็ก	
๕๖	นางนงลักษณ์ กุลชญานันท์	ป.โท	๓๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๒	ครูผู้ดูแลเด็ก	
๕๗	นางสาวชุลี ศักดิ์เจริญชัยกุล	ป.โท	๓๙-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๑๓	ครูผู้ดูแลเด็ก	
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๕๘	นางสาวสุพรรณี มงคลมหาศาล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย (ทักษะ ๕ ปี)	
๕๙	นางสาวลัดดาวัลย์ ทรงสวัสดีวงศ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(จ.๓)	
๖๐	ว่าที่ ร.ต.หญิงเพ็ญพรรณ ทวียศสกุล	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	
๖๑	นางสาวกาญจนา แซ่หลอ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	
๖๒	นางสาวรัตนา เฮ่อวัฒิวงศ์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต่อ)					
๖๓	นางสาวรานา ศักดิ์เจริญชัยกุล	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	
พนักงานจ้างทั่วไป					
๖๔	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	
๖๕	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	
๖๖	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็กเล็ก	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม					
๖๗	-ว่าง-	-	๓๙-๓-๐๖-๒๑๐๔--๐๐๑	ผอ.กกองสาธารณสุขฯ(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)	ว่างเดิม
๖๘	ว่าง	-	๓๙-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
๖๙	นายสมศักดิ์ เนติบัณฑิตสกุล	ป.๔	-	พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ ๕ ปี)	
๗๐	นายอรรถพล สิริพีรากร	ปวส.	-	พนักงานผลิตน้ำประปา (ทักษะ ๕ ปี)	
๗๑	นายไก่ แซเฮอ	ป.๖	-	พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ ๕ ปี)	
๗๒	-ว่าง-	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา(ทักษะ ๕ ปี)	
๗๓	นางสกุลรัตน์ สิริพีรากร	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	
๗๔	นางสาวสุภาพร แซ่เฮ่อ	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุขฯ	
พนักงานจ้างทั่วไป					
๗๔	นายตะวัน แซ่เถา	-	-	พนักงานผลิตน้ำประปา	
๗๕	นายพนมไพร คีรีกุลไพศาล	ป.๖	-	คนงานประจำรถขยะ	
๗๖	นายสมบัติ สืบทายาท	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	
๗๗	นายพิทักษ์ แซ่ลี	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	
๗๘	นายอภิสิทธิ์ หลีบุญมา	ม.๓	-	คนงานประจำรถขยะ	
๗๙	นายชัยณรงค์ ศักดิ์เจริญชัยกุล	ปวส.	-	พนักงานขับรถยนต์	
๘๐	นายพิชัย ชนะกุลบวร	ป.๗	-	คนงานทั่วไป	
๘๑	นายสหไพบูรณ์ มงคลสกุลบุญเลิศ	ม.ต้น	-		
๘๒	นายกั๋ว แซ่สง	ปวช.	-		
๘๓	นายธนกฤต ชนะกุลสุนันท์	-	-		
๘๔	นายสุภาพ แซ่ลี	ม.ปลาย	-		
๘๕	นายปิยะพงศ์ แซ่ย่าง	ม.๓	-		

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๘๖	-ว่าง-				

๖. ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างที่ขอเพิ่มในแผน ๓ ปี

ชื่อตำแหน่ง	**๒๕๖๔**	**๒๕๖๕**	**๒๕๖๖**
-	-	-	-

๗. ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ขอยุบเลิกตำแหน่งในแผน ๓ ปี

ชื่อตำแหน่ง	**๒๕๖๔**	**๒๕๖๕**	**๒๕๖๖**
-	-	-	-

๘. ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลที่ขอปรับขยายระดับตำแหน่งในแผน ๓ ปี

ชื่อตำแหน่ง	**๒๕๖๔**	**๒๕๖๕**	**๒๕๖๖**
-	-	-	-

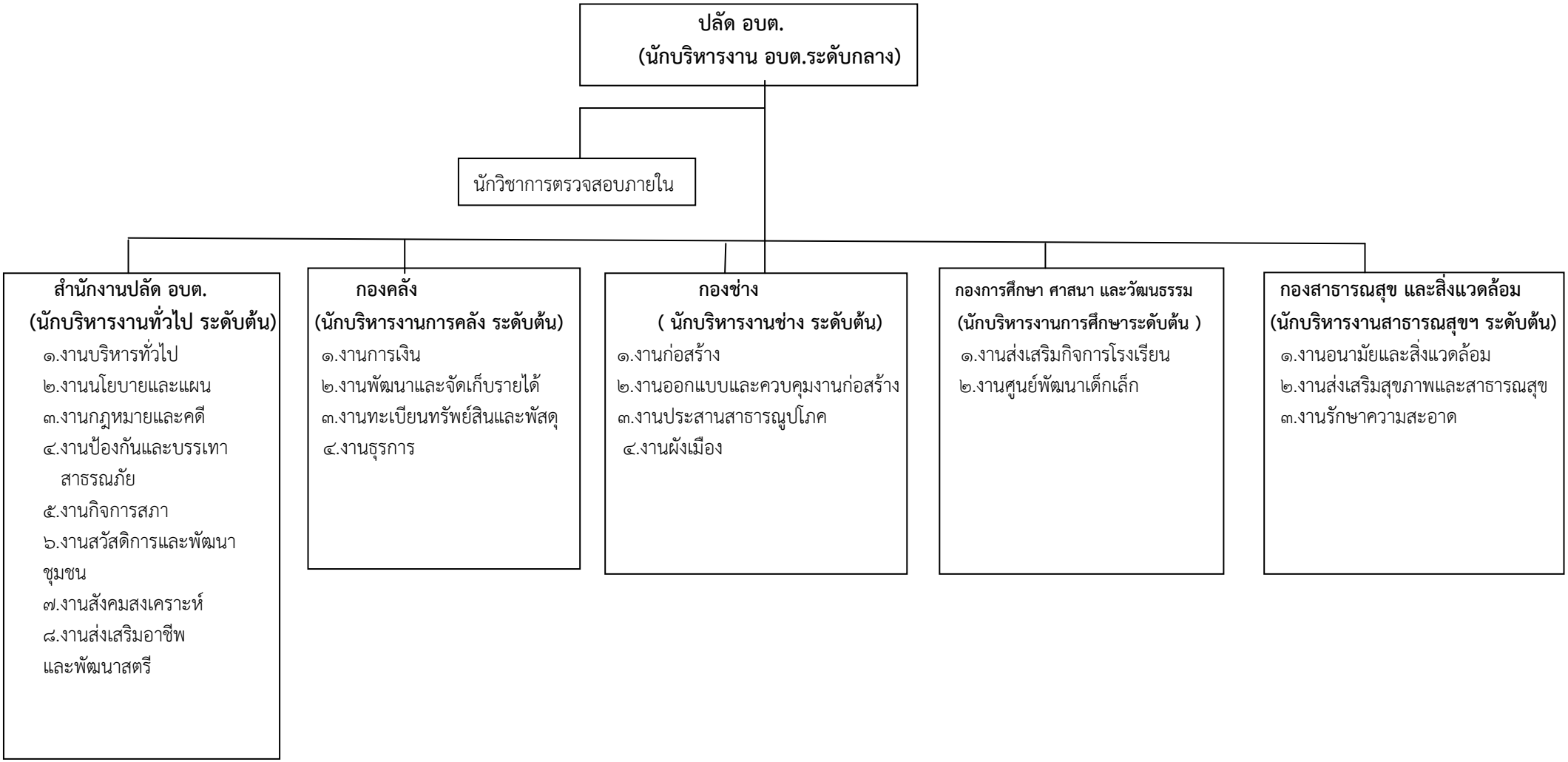
ลงชื่อ.....ผู้รับรอง

(นายปรีดา ปานันท์)

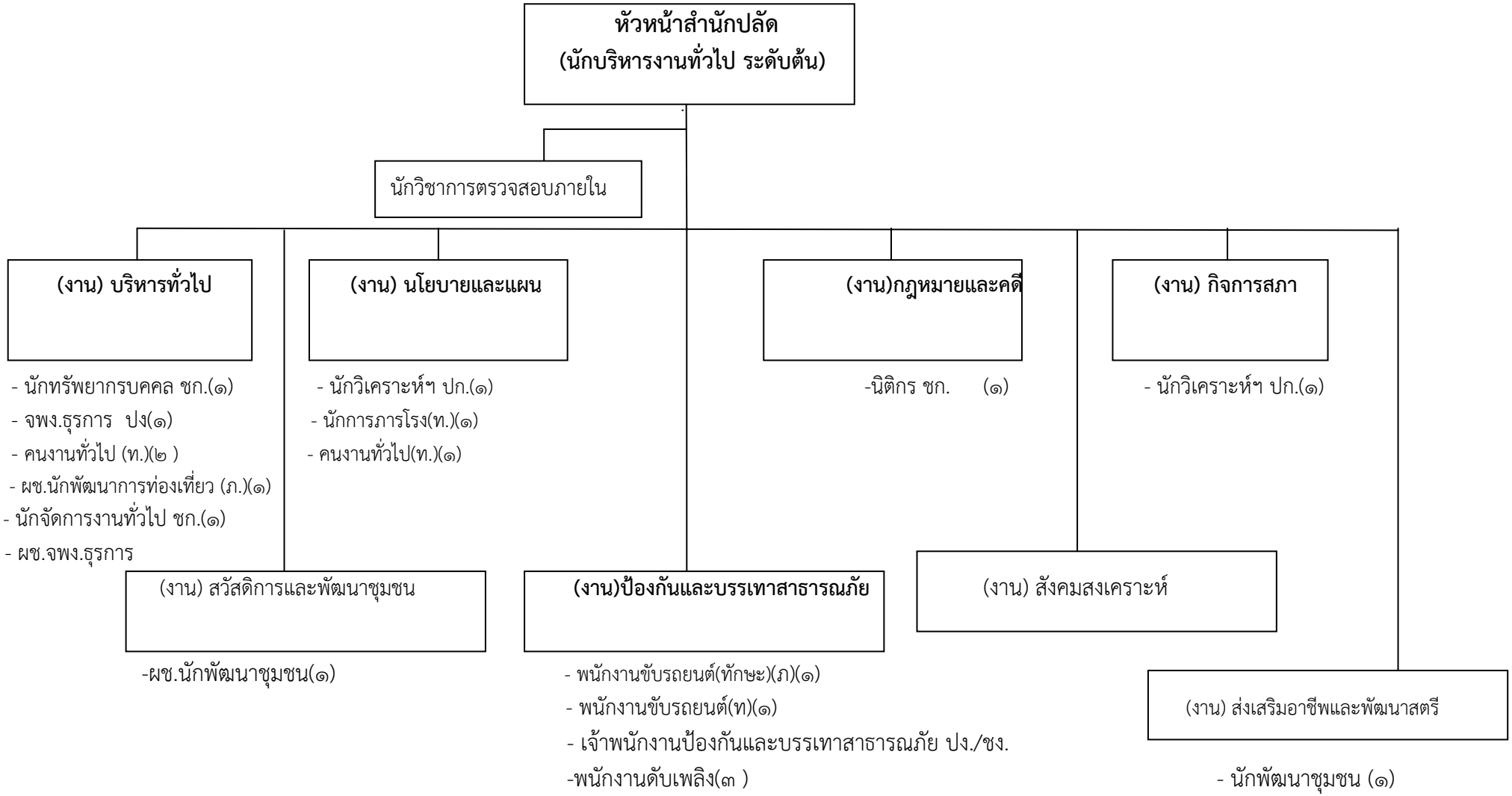
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต.

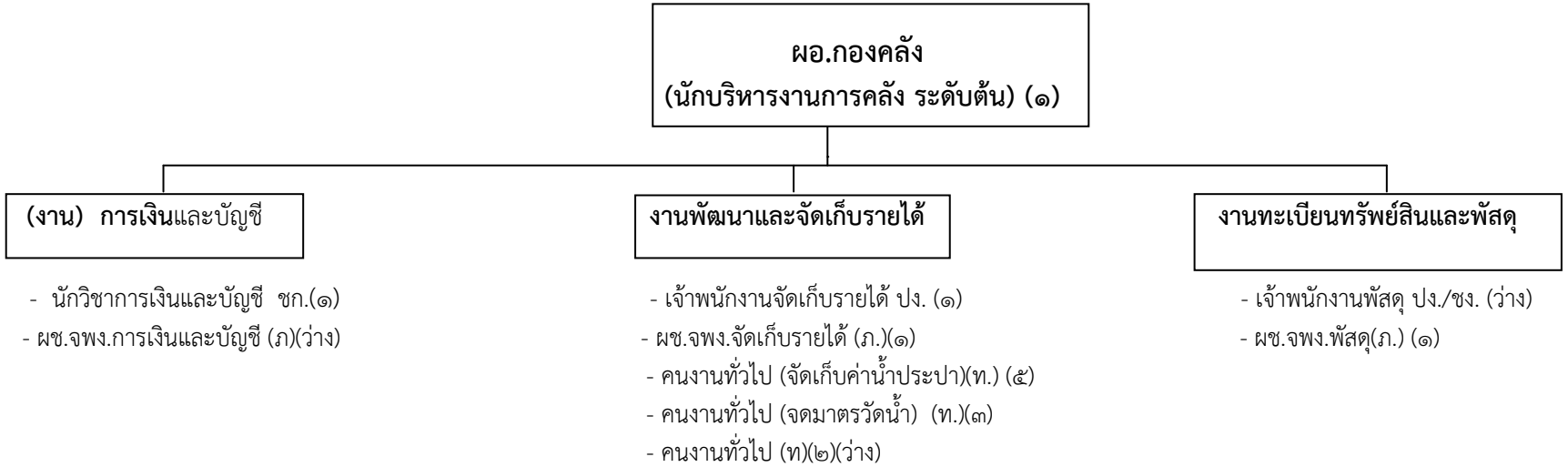


โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.



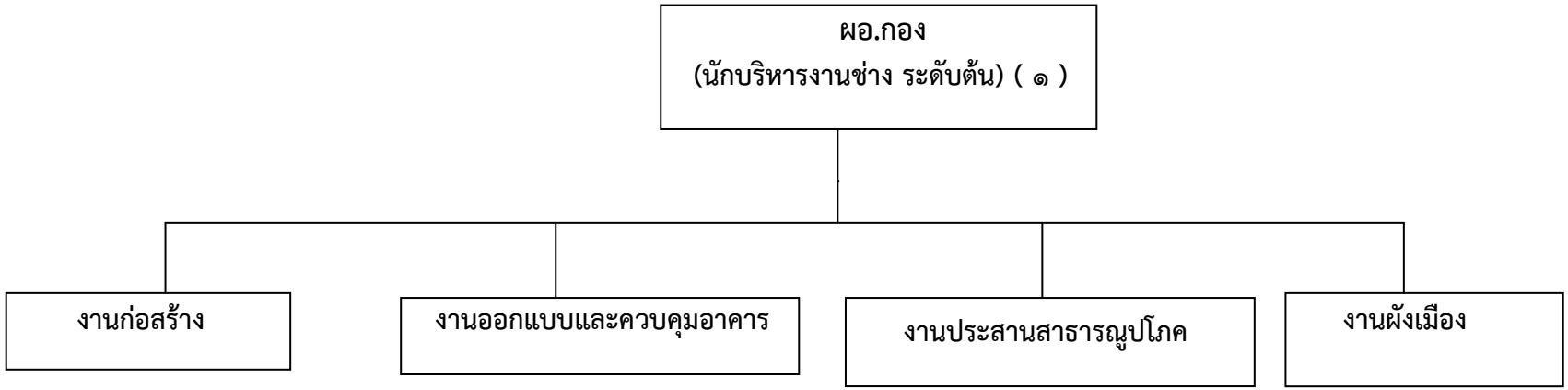
ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๓	๒	๑	๔	๖

โครงสร้างของกองการคลัง



ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๒	๖

โครงสร้างของกองช่าง



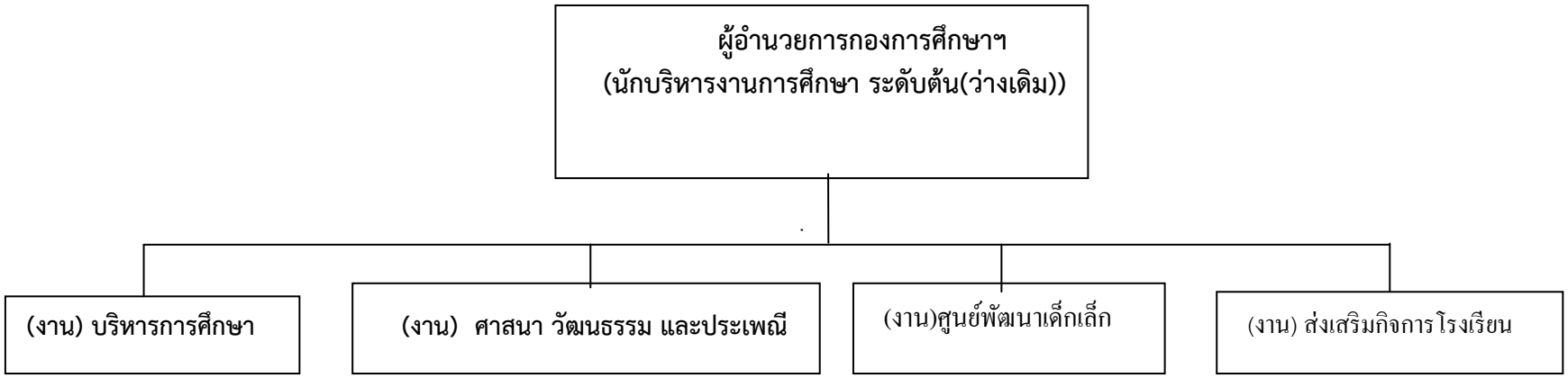
- นายช่างโยธา ปง.(๑)
- จพง.ธุรการ ปง.(๑)
- ผู้ช่วยช่างโยธา (๑) (ภ)
- คนงานทั่วไป (ท)(๑)
- ผช.จนท.ธุรการ (ภ)(๑)

- นายช่างเขียนแบบ ปง.(๑)

- ผช.ช่างไฟฟ้า (ภ)(๑)

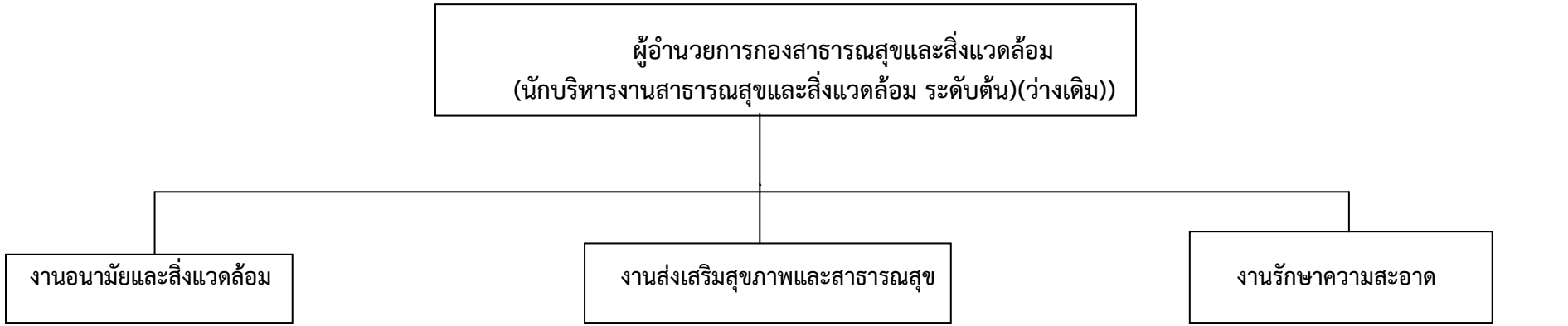
ระดับ	ต้น	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	๑	๓	๑	๑

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ระดับ	ต้น	ชำนาญการ	ครู (คศ.๓)	ครู (คศ.๒)	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	๑	๑	๑๑	๕	-

โครงสร้างส่วนสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม



- ผช.จพง.สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ภ) (๑)
- พนักงานผลิตน้ำประปา(ท.) (๒)
- พนักงานขับรถยนต์(ภ)(ทักษะ ๕ ปี)(ว่าง)
- พนักงานขับรถยนต์ (ท)(๑)

- พนักงานผลิตน้ำประปา (ภ) (๔) (ทักษะ ๕ ปี)
- คนงานประจำรถขยะ (ท.) (๔)

- คนงานประจำรถขยะ (ภ)(ทักษะ ๕ ปี)(ว่าง)

ระดับ	ต้น	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้างภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
จำนวน	-	-	๕	๑๓

๑๒.แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.,เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายใต้ภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมิเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self – Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓.ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเข็กน้อย มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแกประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็วมีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจริยาวิชาชีพขององค์กร

****