



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา
อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๔
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๑๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๓๖

ภาคผนวก

๑. แบบสรุปบัญชี เพิ่ม - ลด ตำแหน่ง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่
๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๓. บันทึกข้อความเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๔. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๕. ปริมาณงานในการกำหนดตำแหน่งใหม่และยุบเลิกตำแหน่ง
๖. การเก็บสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนงาน

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้พนักงานส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกระบี่ (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขามีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดแผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดกระบี่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงโดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน

/มากกว่า...

มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนดเกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบ อัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่ เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภท วิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็ พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะ กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วน ราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมี การเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้

วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น

- ปัญหาด้านการคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก ประชาชนต้องการให้ก่อสร้างถนนที่ได้มาตรฐานให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้าน และซ่อมแซมปรับปรุงถนนเดิมให้มีสภาพการใช้งานได้ดีอยู่เสมอ
- ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะในหมู่บ้านมีใช้ไม่เพียงพอ ประชาชนต้องการให้ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะพร้อมทั้งซ่อมแซมให้แก่หมู่บ้านที่มีพื้นที่เสี่ยงภัย
- ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร ไม่เพียงพอเพื่อใช้ตลอดปี เนื่องจากเหตุการณ์ดินโคลนถล่มทำให้ระบบประปาภูเขาถูกทำลาย ประชาชนต้องการให้มีน้ำใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรตลอดปี
- ปัญหาที่ยังไม่มีการจัดทำผังเมืองในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนต้องการให้มีการจัดทำผังเมืองในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ด้านเศรษฐกิจ เช่น

- ปัญหาการขาดความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ ประชาชนต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้และเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ
- ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพ ธุรกิจร้านค้าชุมชน ประชาชนต้องการให้มีการสนับสนุนการรวมกลุ่ม ธุรกิจร้านค้าชุมชน
- ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรไม่คงที่ ประชาชนต้องการให้มีการปรับปรุงคุณภาพของผลผลิตเพื่อเพิ่มราคาผลผลิตทางการเกษตรเป็นที่ต้องการของตลาด

๓. ด้านสังคม เช่น

- ปัญหาการดำเนินชีวิตของประชาชนตามกระแสบริโภคนิยม ประชาชนต้องการให้การส่งเสริมการดำเนินงานตามโครงการพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
- ปัญหาชุมชนมีสถานที่สำหรับพักผ่อนหย่อนใจ การกีฬาและนันทนาการไม่เพียงพอ ประชาชนต้องการให้มีการก่อสร้างสวนสาธารณะสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจเพิ่มขึ้น

๔. ด้านการเมืองการบริหาร เช่น

- ปัญหากิจกรรมการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นไปได้อย่างยาก ประชาชนต้องการให้ดำเนินการกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ การจัดเวทีประชาคม การจัดประชุม สัมมนา
- ปัญหาความแตกแยกของประชาชนในสังคมเพิ่มขึ้น ประชาชนต้องการให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปรองดองสามัคคีกันขึ้นภายในตำบล พร้อมทั้งให้ความรู้เกี่ยวกับกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ปัญหาการขาดความพร้อมในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา ประชาชนต้องการให้เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษา

/ปัญหา รายได้...

- ปัญหารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเองได้น้อย ประชาชนต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์สร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชน ในการจัดเก็บภาษีภายในตำบล เสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานเจ้าหน้าที่ เช่น การฝึกอบรม ศึกษาดูงาน
- ปัญหาการขาดการส่งเสริม พัฒนาความรู้ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ต้องการให้ส่งเสริมการจัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ คุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน
- ปัญหาการให้ความช่วยเหลือประชาชนด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ประชาชนต้องการให้มีการช่วยเหลืออย่างรวดเร็วและถูกต้องตามระเบียบ อาจจะกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงที่มีความรู้ความสามารถในการช่วยเหลือ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น

- ปัญหาการขาดจิตสำนึกในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนต้องการให้มีการสร้างจิตสำนึกและให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งรณรงค์การปลูกป่าทดแทน พื้นที่ป่าที่ถูกทำลาย
- ปัญหาการขาดงบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ประชาชนต้องการให้จัดหางบประมาณในการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำเพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาจะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขายังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา สำหรับด้านพัฒนาอาชีพจะเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจแบบชุมชนพึ่งตนเอง โดยประชาชนในพื้นที่ตำบลสามารถประกอบอาชีพแบบเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่น องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วยทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าว ถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (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 ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (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 พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง 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) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง 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 ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

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

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๒) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขามียุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการเมืองและการบริหารจัดการ

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาใช้เทคนิค Swot เข้ามาช่วยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ทราบว่าจะการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการ แก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจตามยุทธศาสตร์ในแผนพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้หลัก SWOT ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

จุดแข็ง(Strength)

๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจนและมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงานร่วมกับหน่วยงานหรือส่วนราชการอื่น

๓. มีคำสั่งแบ่งงานหรือการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น

๔. มีการจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเสร็จทันเวลาที่กำหนดซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบลได้ตามแผนพัฒนา

๕. สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาสามารถออกข้อบัญญัติภายใต้กรอบกฎหมาย

๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้ตามภารกิจและกำลังงบประมาณ

๗. ส่วนราชการให้ความร่วมมือสำหรับการพัฒนาตำบลได้เป็นอย่างดี

๘. บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีจิตสำนึกการให้บริการ

/จุดอ่อน...

จุดอ่อน(Weak)

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขายังขาดแคลนไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน และยังมีตำแหน่งว่างที่รายงานให้ กสธ.ดำเนินการสอบแต่ยังไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่ง
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีการโอน - ย้าย บ่อย และบรรจุใหม่ ทำให้เกิดการ ทำงานไม่มีความต่อเนื่องและประสบการณ์ในการทำงานน้อย
๓. ขาดอุปกรณ์ วัสดุในการปฏิบัติงานบริการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
๔. มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ ไม่สามารถแก้ปัญหาภายในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๕. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่ๆจำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
๖. การจัดเก็บรายได้เป็นของตัวเองได้น้อย
๗. ระบบไฟฟ้าในตำบลหน้าเขาประสบปัญหาดับบ่อยครั้งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนดได้

โอกาส(Opportunity)

๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนการกระจายอำนาจ
๒. แนวโน้มของรายได้ที่จัดสรรมากขึ้น ตามแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. กฎหมายกระจายอำนาจเอื้อต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

ภัยคุกคาม(Threat)

๑. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอกับภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
๒. อำนาจหน้าที่ตามแผนกระจายอำนาจ บางภารกิจยังไม่มีความชัดเจน

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรจุดแข็ง(Strength)

๑. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว
๒. ชุมชนไวต่อการปรับตัว และการเปลี่ยนแปลง
๓. เป็นเมืองเกษตรกรรม ราษฎรส่วนใหญ่มีรายได้มาจากเกษตรกรรม
๔. พื้นที่เหมาะสมกับการเพาะปลูก สภาพพื้นดิน และภูมิอากาศอำนวย
๕. ประชาชนดำรงตนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

จุดอ่อน(Weak)

๑. ขาดแคลนน้ำใช้อุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตรในฤดูร้อน
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. เป็นพื้นที่เสี่ยงต่อการเกิดภัยพิบัติ
๔. ขาดระบบบริหารสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบและยั่งยืน
๕. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนและความไม่เข้าใจสิทธิในการแสดงออกความคิดเห็น
๖. การดำเนินงานขององค์กรในชุมชนไม่เป็นไปอย่างต่อเนื่อง
๗. ปัญหาภัยธรรมชาติที่เป็นความเสี่ยงในการพัฒนา

โอกาส...

โอกาส(Opportunity)

๑. มีวัด มัสยิด ซึ่งสามารถพัฒนาเสริมสร้างความพร้อมให้เป็นแหล่งพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมของเยาวชนและประชาชนในตำบล
๒. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ตั้งแต่ เด็กก่อนวัยเรียน ถึงมัธยมตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้
๓. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างเพียงพอ
๔. มีโครงสร้างทางสังคมที่เข้มแข็ง มีการรวมกลุ่มจัดตั้งองค์กรชุมชน
๕. มีการปฏิรูประบบราชการ มีการถ่ายโอนอำนาจสู่ท้องถิ่น

นอกระบบ

ภัยคุกคาม(Threat)

๑. ราคาพืชผลทางการเกษตรขึ้นอยู่กับภาวะทางการตลาดเกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคาเองได้
๒. ความผันผวนของราคาผลผลิต (ปาล์ม น้ำมัน, ยางพารา) ส่งผลกระทบต่อรายได้ประชากร
๓. นโยบายของรัฐบาลและส่วนราชการระดับจังหวัดที่ขัดต่อเจตนารมณ์และความต้องการตลอดจนศักยภาพของประชาชนในพื้นที่
๔. การใช้แรงงานต่างด้าว นำมาซึ่งปัญหาของโรคระบาด เช่น ไข้เลือดออก ไข้มาเลเรีย เนื่องจากนายจ้างไม่มีระบบควบคุมที่ดีพอ
๕. การไม่กระตือรือร้นเรื่องการศึกษาและการฝึกอาชีพ
๖. ประชาชนขาดทักษะการพัฒนาอาชีพ

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

เมื่อนำภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาตามที่ได้วิเคราะห์ข้อ ๕ มากำหนดเป็นภารกิจหลักและภารกิจรองและเมื่อได้วิเคราะห์แล้วเห็นว่า ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาจะต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพ
๗. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การวางแผนและการส่งเสริมการลงทุน
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทสามัญและได้กำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๒๗ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๒๘ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๕๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขามีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการต่างๆจึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่ง ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในด้านต่างๆ ดังนี้

๑.๑ งานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาเป็นพื้นที่เสี่ยงต่อภัยพิบัติมากมาย แต่ยังไม่มีความรู้ความสามารถในด้านนี้โดยเฉพาะจะช่วยเหลืองานหรือการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สำนักงานปลัดจึงขอ กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตำแหน่งเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา นอกจากนี้ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขายังไม่มีผู้ปฏิบัติงานขับรถบรรทุกน้ำดับเพลิงอเนกประสงค์ ยังใช้พนักงานจ้างตำแหน่งคนงานทั่วไปในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ และรถบรรทุกน้ำดับเพลิงนั้นเป็นรถที่ต้องให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะตามระเบียบที่กำหนดเป็น ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะ ด้วยเหตุนี้ สำนักงานปลัดจึงขอ กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา

๑.๒ งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม จากที่ทราบว่าปัจจุบันประเทศไทยประสบปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) และเป็นโรคระบาดที่แพร่ไปทั่วโลกถึงแม้สถานการณ์ในประเทศไทยจะมีแนวโน้มดีขึ้น แต่ก็ยังต้องเฝ้าระวังเพราะในต่างประเทศยังมีการแพร่ระบาดอยู่มีผู้ติดเชื้อเป็นจำนวนมาก จากสถานการณ์ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาได้ปฏิบัติตามคำสั่งและแนวทางปฏิบัติตลอดมา แต่ต่อไปในอนาคตข้างหน้ายังคงต้องประสบปัญหาในการปฏิบัติงานเนื่องจากเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบได้ลาออกจากการปฏิบัติราชการทำให้ตำแหน่งว่างลงและยังไม่สามารถสรรหาได้ และที่ผ่านมาสำนักปลัดประสบปัญหาตำแหน่งดังกล่าวว่างลงบ่อยครั้งเนื่องจากผู้ที่มาบรรจุนั้นเป็นคนนอกพื้นที่พอครบกำหนดการโอน ย้าย ได้ ก็ยื่นเรื่องขอโอนย้ายกลับภูมิลำเนา ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง ไม่มีประสิทธิภาพ จึงต้องกำหนดให้มีตำแหน่งพนักงานจ้าง เพื่อช่วยรองรับการปฏิบัติงานให้ต่อเนื่อง ประกอบกับในงานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมีปริมาณเป็นจำนวนมาก ดังนั้น สำนักปลัดจึงขอ กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างประเภทตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ ตำแหน่ง ผู้ช่วยนักวิชาการสุขาภิบาล จำนวน ๑ อัตรา

๒. กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา จะเพิ่มประสิทธิภาพด้านงานธุรการ เนื่องจากกองคลัง มีเอกสารที่สำคัญเป็นจำนวนมากและยังขาดผู้ดูแลรับผิดชอบ การจัดเก็บเอกสาร การรับ - ส่งเอกสาร กองคลังจึงขอ กำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้าง ประเภทตามภารกิจ ผู้มีคุณวุฒิ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา

๓. กองช่าง ไม่มีการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมให้รับดำเนินการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งแทนตำแหน่งที่ว่างเท่านั้น

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา สำหรับกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การปฏิบัติงานภายในสำนักงานนั้นมีศักยภาพเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้แต่สำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนั้นปัจจุบันมีปริมาณงานที่ได้รับนโยบายจากส่วนกลางเป็นจำนวนมากทำให้ พนักงานครู ไม่สามารถปฏิบัติงานในการดูแลความสะอาดเรียบร้อยของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ ทั้ง ๓ แห่ง กองศึกษาฯ จึงขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง ภารโรง จำนวน ๑ อัตรา เพื่อทำหน้าที่ดูแลความสะอาดเรียบร้อย ทั้ง ๓ แห่ง

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาได้ทำการวิเคราะห์ที่มีภารกิจและปริมาณและได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้จ่ายแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในอนาคตว่า ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขาและ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	สำนักงานปลัด อบต.(๐๑) หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายฯ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักวิชาการสุขาภิบาล (ปก/ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างภารกิจ									
๑๑	ผช.นักวิชาการสุขาภิบาล	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๒	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๓	พจน.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๔	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป									
๑๕	คนงานประจำรถขยะ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
๑๖	คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
๑๗	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๒๐	๒๓	๒๓	๒๓	+๓			

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง(๐๔)								
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นักวิชาการคลัง(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๘	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
๑๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๑	๑๒	๑๒	๑๒	+๑	-	-	

/กรอบอัตรากำลัง...

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองช่าง(๐๕) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	วิศวกรโยธา (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผช.นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	ผช.นายช่างสำรวจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	ผช.เจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	ผช.นายช่างไฟฟ้า <u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๙	พนักงานผลิตน้ำประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๙	๙	๙	๙	-	-	-	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลหน้าเขา อำเภอเขาพนม จังหวัดกระบี่

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๐๗) ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	นักวิชาการศึกษา (ปก.) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	ครู พนักงานจ้างภารกิจ	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
๖	ผู้ดูแลเด็ก พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๔	๔	๔	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๗	ผู้ดูแลเด็ก ภารโรง	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
	รวม	๑๖	๑๗	๑๗	๑๗	+๑	-	-	