**1. หลักการและเหตุผล**

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบล  
เขาโร จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2563 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566 ดังนี้

๑.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโรจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ( ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโรแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564–2566 ขึ้น

**2. วัตถุประสงค์**

2.1 วัตถุประสงค์

## แผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566) คือ แผนอัตรากำลังที่ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร จัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การสรรหาตำแหน่ง ใช้ตำแหน่งและพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง โดยคาดคะเนว่าในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้าจะมีการใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด และจะพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างไปในแนวทางใด โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงาน ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566) ดังนี้

2.1.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.1.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

๒.1.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.1.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร

๒.1.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.1.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## ๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.2.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

33.

**3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**3.๑** **กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

**3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง**

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

* **The State Auditor’s Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร
* **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)
* **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์การ ภายในองค์การ ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ”
* **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”
* **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

**3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ดังนี้

* **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้
* สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
* สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
* สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
* สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี
* **ลูกจ้างประจำ** : ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิมและให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่าง มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้
* กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
* กลุ่มงานสนับสนุน
* กลุ่มงานช่าง
* **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 2 ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้
* พนักงานจ้างทั่วไป
* พนักงานจ้างตามภารกิจ

**(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ**

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด**  คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ แต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**- กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษาฯ ส่วนใหญ่จะเน้นที่เกี่ยวกับการศึกษา งานส่งเสริมกีฬา นันทนาการ งานพัฒนากิจกรรมเด็กและเยาวชน ส่งเสริมศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพเด็กเยาวชน และประชาชนท้องถิ่น ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งแต่งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

**3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)**

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตดังตาราง



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ 1 Strategic objective**: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาโร บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure**: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

**กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE)**: เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

* + **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
    - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
    - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
    - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
  + **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
    - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล  
      เขาโร
    - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วย  
      สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
    - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวนระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า 230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที**

หมายเหตุ

1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 นาที

**กระจกด้านที่ 4 Driver**: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร (การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues**: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

* + - **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ
    - **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร  
      เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้น จึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลัง ที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
    - **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 4 ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจกด้านที่ 6 Benchmarking**: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์และองค์การบริหารส่วนนาไม้ไผ่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร องค์การบริหารส่วนตำบลนาโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหงส์ และ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสามหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖4 – ๒๕๖6

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ไดแตงตั้งคณะทำงานจัดทําแผนอัตรากําลัง ๓ ป ประจำป งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖4 – ๒๕๖6 ซึ่งประกอบดวย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเปนประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหนาสวนราชการเปนกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทําแผนอัตรากําลัง ๓ ป โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องตางๆ ดังตอไปนี้

3.2.1 วิเคราะหภารกิจ อํานาจหนาที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ตามกฎหมายจัดตั้งองคกรปกครองสวนทองถิ่น และตามพระราชบัญญัติกําหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อํานาจใหแกองคกรปกครองสวนทองถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นใหสอดคลองกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแหงชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอําเภอ แผนพัฒนาตําบล นโยบายผูบริหารและ สภาพปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร

3.2.2 กําหนดโครงสรางการแบงสวนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอํานาจหนาที่ความรับผิดชอบ ใหสามารถแกปญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ไดอยางมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความตองการของประชาชน

3.2.3 กําหนดตําแหนงในสายงานตางๆ จํานวนตําแหนง และระดับตําแหนง ใหเหมาะสม กับภาระหนาที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสรางความกาวหนาในสายอาชีพของกลุ่มงานตางๆ

3.2.๔ กําหนดความตองการพนักงานจาง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร โดยใหหัวหนาสวนราชการเขามามีสวนรวมเพื่อกําหนดความจําเปนและความตองการในการใชพนักงานจางใหตรงกับภารกิจและ อํานาจหนาที่ที่ตองปฏิบัติอยางแทจริง และตองคํานึงถึงโครงสรางสวนราชการ และจํานวนขาราชการลูกจางประจําในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจาง

3.2.๕ กําหนดประเภทตําแหนงพนักงานจางจํานวนตําแหนงใหเหมาะสมกับภารกิจ อํานาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานใหเหมาะสมกับโครงสรางสวนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร

3.2.๖ จัดทํากรอบอัตรากําลัง ๓ ปี โดยภาระคาใชจายดานการบริหารงานบุคคลตองไมเกิน **รอยละสี่สิบ** ของงบประมาณรายจาย

3.2.๗ ใหพนักงานส่วนตำบล ลูกจางประจําและพนักงานจางทุกคน ไดรับการพัฒนาความรู ความสามารถอยางนอยปละ ๑ ครั้ง

**3.3** **ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน**

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

* + 1. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้
    2. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป
    3. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
    4. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้
    5. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร โดยรวม
    6. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ
    7. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

## 3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖4 – ๒๕๖6

3.4.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร

3.4.2.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

3.4.2.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช

3.4.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำงบประมาณ 2564 – 2566

3.4.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

**ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| วัน เดือน ปี | รายการที่ดำเนินการ | หมายเหตุ |
| 1 ก.ค. 63 | แต่งตั้งคณะทำงาน | คำสังที่ 214/2563 ลง 14 ก.ค. 63 |
| 9 ก.ค. 63 | ขอแผนอัตรากำลัง 3 ปี อบต.ข้างเคียง | อบต.นาโพธิ์,อบต.หนองหงส์, อบต.นาไม้ไผ่ |
| 15 ก.ค. 63 | ประชุมคณะทำงาน | ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ |
| 21 ก.ค.63 | จัดส่งร่างแผนให้คณะทำงานพิจารณา | พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี |
| 3 ส.ค.63 | เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จังหวัดนครศรีฯ พิจารณา |  |
| ส.ค 63 | ก.อบต.จังหวัดนครศรีฯ ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ |  |
| ก.ย.63 | จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.เขาโร | ปลายเดือน ก.ย.63 |
| 30 ก.ย.63 | ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี | 1 ต.ค.64 – 30 ก.ย.66 |
| 1 ต.ค.63 | รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี | ท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราช |

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร มีความครบถ้วนสมบูรณ์ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร จึงได้นำข้อมูลการวิเคราะห์สภาพปัญหาความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของประชาชนใน เขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ตามประเด็นการพัฒนาท้องถิ่น แผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (พ.ศ. 2561 – 2565) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ประกาศ ณ วันที่ 14 มิถุนายน 2562 ดังนี้

**๑. ด้านกายภาพ**

**๑.๑ ที่ตั้งของหมู่บ้าน**

**ที่ตั้งของหมู่บ้านในเขตตำบลเขาโร**

**ตำบลเขาโร** ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ บ้านทุ่งควาย

หมู่ที่ ๒ บ้านหนองปลิง

หมู่ที่ 3 บ้านวังเต่า

หมู่ที่ 4 บ้านกงหรา

หมู่ที่ 5 บ้านเขาโร

หมู่ที่ 6 บ้านปากมูด

หมู่ที่ 7 บ้านหนองท่อม

หมู่ที่ 8 บ้านหนองหวายฝาด

หมู่ที่ 9 บ้านควนแพ

หมู่ที่ 10 บ้านนาพรุ

หมู่ที่ 11 บ้านวังไทร

**๑.๒ ลักษณะภูมิประเทศ**

สภาพพื้นที่โดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร เป็นที่ราบประกอบด้วยภูเขาเล็กๆ มีป่าไม้กระจายทั่วทั้งพื้นที่ และมีแม่น้ำตรังไหลผ่าน พื้นที่ส่วนใหญ่ใช้ในการเกษตรได้แก่ สวนยางพารา ทำนา และสวนผลไม้ มีพื้นที่จำนวนมากเป็นที่สาธารณประโยชน์ และมีแหล่งน้ำขนาดใหญ่

**๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ**

สภาพภูมิอากาศขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร แบ่งได้ 2 ฤดู คือ

1. ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่ปลายเดือนธันวาคมถึงเดือนพฤษภาคม โดยจะร้อนจัดที่สุดในเดือนเมษายนและพฤษภาคม

2. ฤดูฝนจะเริ่มตั้งแต่ปลายเดือนพฤษภาคมถึงเดือนธันวาคม ซึ่งเป็นช่วงที่ลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ พัดปกคลุมประเทศไทยทำให้ฝนตกทั่วไป และมีฝนตกหนักเป็นช่วงๆส่วนมากในช่วงเดือนพฤศจิกายน และธันวาคมจะมีฝนตกมาก

**๑.๔ ลักษณะของดิน**

ลักษณะดินโดยทั่วไปเป็นดินร่วนปนทราย ประมาณ ๗๕% ดินลูกรังประมาณ ๑๕ % ลักษณะดินในพื้นที่เป็นดินเหนียวประมาณ ๑๐ %

**๑.๕ ลักษณะของแหล่งน้ำ**

มีแหล่งน้ำที่ใช้สำหรับ อุปโภค-บริโภค จำนวน 3 แห่ง แหล่งน้ำทั้ง 3 แห่งเคยเป็นแหล่งน้ำที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติและตำบลได้ดำเนินการปรับปรุงก่อสร้างขึ้นใหม่เพื่อเพียงพอกับการอุปโภคและบริโภคของประชาชน ดังนี้

ลำห้วย 8 แห่ง ประปาหมู่บ้าน 18 แห่ง

หนองน้ำ 14 แห่ง บ่อน้ำตื้น 18 แห่ง

ลำคลอง 1 แห่ง บ่อบาดาล 18 แห่ง

บึง - แห่ง อ่างเก็บน้ำ 5 แห่ง

แม่น้ำ - แห่ง ฝาย 3 แห่ง

อื่นๆ *(ระบุ)* - แห่ง เหมือง - แห่ง

**๑.๖ ลักษณะของไม้และป่าไม้**

ในเขตตำบลเขาโรมีป่าไม้ แต่มีต้นไม้ที่ชาวบ้านปลูกลักษณะของไม้เป็นไม้ยืนต้น ผลัดใบ

( ป่าเกาะธง,ป่าหนองคล้า ) ทุ่งเลี้ยงสัตว์ ( ทุ่งควนเหล็ก,ทุ่งไสหงส์ )

**๒. ด้านการเมือง/การปกครอง**

**๒.๑ เขตการปกครอง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร แบ่งการปกครองตาม พ.ร.บ. ลักษณะการปกครองท้องที่   
พ.ศ.2457 เป็น 11 หมู่บ้าน ซึ่งอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ดังนี้

หมู่ที่ 1 บ้านทุ่งควาย

หมู่ที่ 2 บ้านหนองปลิง

หมู่ที่ 3 บ้านวังเต่า

หมู่ที่ 4 บ้านกงหรา

หมู่ที่ 5 บ้านเขาโร

หมู่ที่ 6 บ้านปากมูด

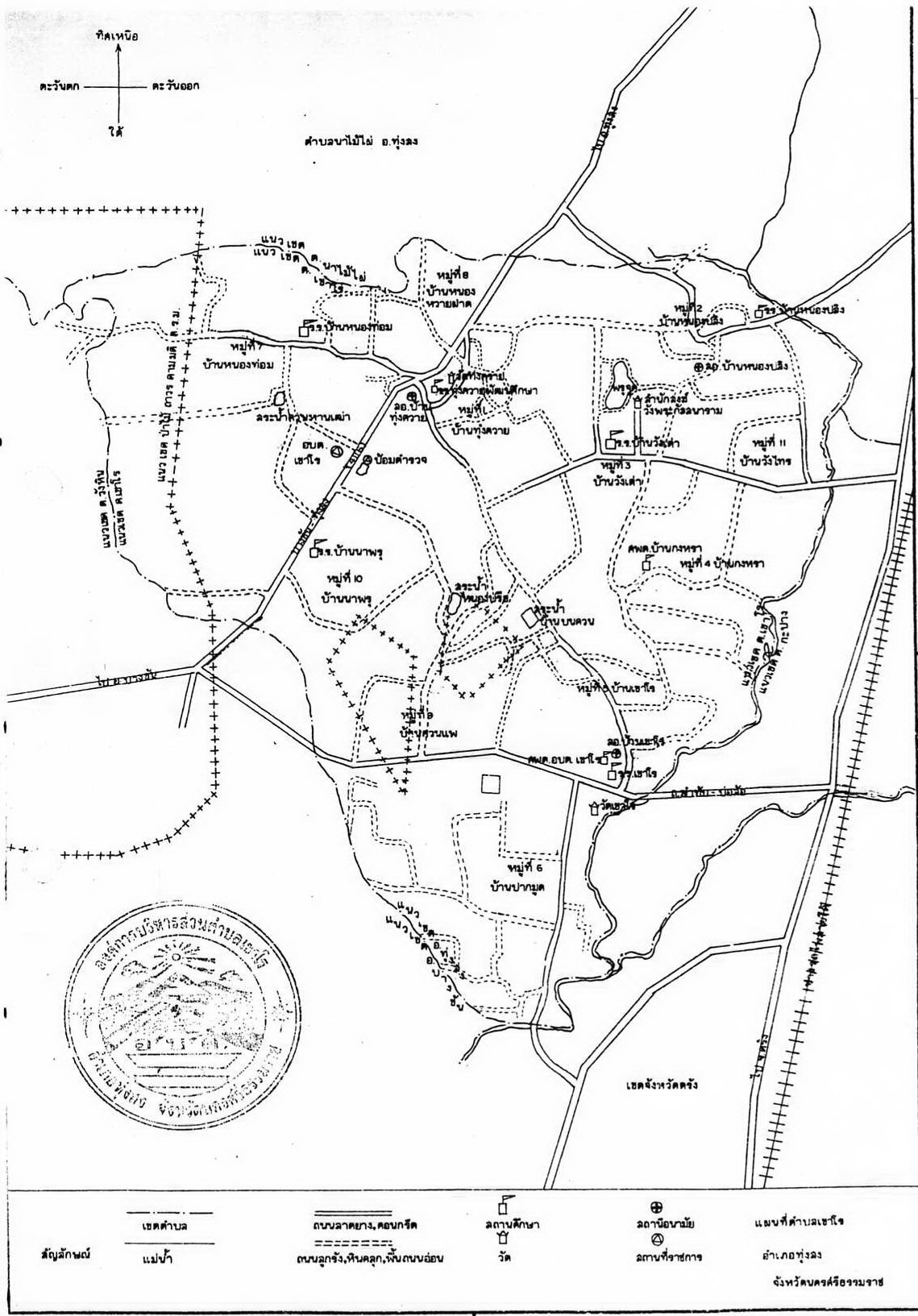
หมู่ที่ 7 บ้านหนองท่อม

หมู่ที่ 8 บ้านหนองหวายฝาด

หมู่ที่ 9 บ้านควนแพ

หมู่ที่ 10 บ้านนาพรุ

หมู่ที่ 11 บ้านวังไทร

 **อาณาเขตของตำบลเขาโร**

ตำบลเขาโร อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหนึ่งในอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ในได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2539 ตั้งอยู่ห่างจากตัวอำเภอทุ่งสง ประมาณ 18 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 90 ตารางกิโลเมตร และมีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ จด อบต.นาไม้ไผ่

ทิศใต้ จด อบต.วังหิน อ.บางขัน และ อบต.ควนเมา อ.รัษฎา

ทิศตะวันออก จด อบต.ที่วัง และอบต.กะปาง

ทิศตะวันตก จด อบต.วังหิน อ.บางขัน

**๒.๒ การเลือกตั้ง**

ผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งอายุ 18 ขึ้นไป มีจำนวน 6,345 คน

**๓. ประชากร**

**๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร**

ประชากรทั้งสิ้น 10,616 คน แยกเป็น ชาย 5,252 คน หญิง 5,364 คนมีความหนาแน่นเฉลี่ย 110 คน / ตารางกิโลเมตร มีจำนวน 3,253 ครัวเรือน จำนวนหมู่บ้าน มี 11 หมู่บ้าน โดยแยกดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
|  | |
|  | |
|  | |
| จำนวนหมู่บ้าน 11 หมู่บ้าน |  |
|  | |
| |  |  |  |  |  | | --- | --- | --- | --- | --- | | หมู่บ้านที่ | ชื่อหมู่บ้าน | จำนวนครัวเรือน | หญิง | ชาย | | 1 | ทุ่งควาย | 296 ครัวเรือน | 531 คน | 511 คน | | 2 | หนองปลิง | 290 ครัวเรือน | 492 คน | 447 คน | | 3 | วังเต่า | 253 ครัวเรือน | 394 คน | 387 คน | | 4 | กงหรา | 337 ครัวเรือน | 586 คน | 624 คน | | 5 | เขาโร | 380 ครัวเรือน | 569 คน | 570 คน | | 6 | ปากแหล | 354 ครัวเรือน | 597 คน | 544 คน | | 7 | หนองท่อม | 374 ครัวเรือน | 621 คน | 604 คน | | 8 | ทุ่งควาย | 219 ครัวเรือน | 290 คน | 318 คน | | 9 | ควนแพ | 403 ครัวเรือน | 673 คน | 639 คน | | 10 | นาพรุ | 147 ครัวเรือน | 264 คน | 254 คน | | 11 | วังไทร | 200 ครัวเรือน | 347 คน | 354 คน | | |

**๔. สภาพทางสังคม**

**๔.๑ การศึกษา**

**มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 4 ศูนย์ คือ**

1. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังเต่า

2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาโร

3. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกงหรา

4. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งควาย

**มีโรงเรียนในสังกัด สพฐ. จำนวน 6 โรงเรียน คือ**

1. โรงเรียนวัดเขาโร

2. โรงเรียนบ้านวังเต่า

3. โรงเรียนวัดทุ่งควาย

4. โรงเรียนบ้านหนองปลิง

5. โรงเรียนบ้านหนองท่อม

6. โรงเรียนบ้านนาพรุ

**๔.๒ สาธารณสุข**

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชาชนกรส่วนมากมีสุขภาพที่ดี มีการคัดกรองสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเสี่ยง โรคที่มักเกิดแก่ประชากรในชุมชน เช่นกัน ได้แก่ โรคความดัน เบาหวาน โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก มือ-ปาก-เท้าในเด็ก และโรคอื่นๆ อีกมาก

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในพื้นที่ตำบลเขาโร จำนวน 3 แห่ง ดังนี้

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านหนองปลิง

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านเขาโร

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านทุ่งควาย

ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน จำนวน 2 แห่ง

- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน หมู่ที่ 3

- ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน หมู่ที่ 9

**๔.๓ อาชญากรรม**

ตำบลเขาโรอยู่ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจกะปางประกอบกับแต่ละหมู่บ้าน มีอาสาสมัครตำรวจบ้าน ชุดรักษาความสงบหมู่บ้าน คอยเป็นกำลังสำคัญในการแจ้งเบาะแสและข้อมูลข่าวสารให้กับทางราชการทราบอยู่ตลอดเวลาทำให้ปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่อยู่ในระดับน้อย

**๔.๔ ยาเสพติด**

ปัญหายาเสพติดในตำบล จากการได้รับแจ้งจากศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดให้กับตำบลทราบนั้นพบว่าในเขตตำบลมีผู้ที่ติดยาเสพติดแต่เมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อย และยังไม่พบผู้ค้า เหตุผลก็เนื่องมาจากว่าได้รับความร่วมมือกับทางผู้นำ ประชาชน หน่วยงานของตำบลที่ช่วยสอดส่องดูแลอยู่เป็นประจำ การแก้ไขปัญหาของตำบลสามารถทำได้เฉพาะตามอำนาจหน้าที่เท่านั้น เช่น การณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ ถ้านอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ ก็เป็นเรื่องของอำเภอหรือตำรวจแล้วแต่กรณี ทั้งนี้ ตำบลก็ได้ให้ความร่วมมือมาโดยตลอด

**๔.๕ การสังคมสงเคราะห์**

ตำบลได้ดำเนินการด้านสงคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์

๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด

๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ

4. ประสานงานขอรับความช่วยเหลือ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส

5. โครงการพัฒนาชีวิตผู้พิการ

6. รับประสานงานช่วยเหลือเกี่ยวกับ ผู้ประสบทางสังคม

**๕. ระบบบริการพื้นฐาน**

**5.1 การคมนาคมขนส่ง**

มีถนนสายสำคัญใช้ในการสัญจรคือ ถนนสายทุ่งสง- บางขัน (หมายเลข4116) ถนนสายบ่อล้อ – ลำทับ และถนนสายควนปลิง – เขาโร

-ถนนลูกรัง จำนวน 17 สาย

-ถนนคอนกรีต จำนวน 11 สาย

-ถนนลาดยาง จำนวน 19 สาย

-ถนนหินคลุก จำนวน 18 สาย

**๕.๒ การไฟฟ้า**

ทุกหมู่บ้านมีไฟฟ้าใช้ มีบางส่วนที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้เนื่องจากบ้านเรือนอยู่ห่างไกล การขยายเขตไฟฟ้ายังไม่ทั่วถึง และบางแห่งอยู่ระหว่างดำเนินการ

**๕.๓ การประปา**

ตำบลเขาโร มีระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน 18 แห่ง

**๕.๔ โทรศัพท์**

ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร มีการสื่อสารที่สำคัญ ได้แก่ ทางโทรศัพท์บ้านและโทรศัพท์เคลื่อนที่ และมีเครือข่ายของโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ AIS, DTAC, TRUE

**๕.๕ ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์**

มีไปรษณีย์ จำนวน ๑ แห่ง ให้บริการ เวลา ๐๘.๐๐ – ๑๖.๐๐ น. ในวันจันทร์ – ศุกร์   
 หยุดวันเสาร์ วันอาทิตย์

**๖. ระบบเศรษฐกิจ**

**๖.๑ การเกษตร**

ประชากรในตำบลเขาโร ร้อยละ 9๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญ ได้แก่ ทำสวนยางพารา ปาล์มน้ำมัน ฟาร์มเลี้ยงหมู ฟาร์มเลี้ยงไก่ ดังนี้

- อาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ 90 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

- อาชีพเลี้ยงสัตว์ ร้อยละ 5 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

- อาชีพรับจ้าง ร้อยละ 2 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

- อาชีพค้าขาย ร้อยละ 3 ของจำนวนประชากรทั้งหมด

**๖.๒ การประมง**

(ในตำบลเขาโรไม่มีการประมง)

**๖.๓ การปศุสัตว์**

เป็นการประกอบการในลักษณะเลี้ยงในครัวเรือนเป็นอาชีพหลักและอาชีพเสริม เช่น การเลี้ยงไก่ เป็ด โค สุกร กระบือ

**๖.๔ การบริการ**

โรงแรม - แห่ง

ร้านอาหาร แห่ง

โรงภาพยนตร์ - แห่ง

สถานีขนส่ง - แห่ง

ร้านเกมส์ ๓ แห่ง

**๖.๕ การท่องเที่ยว**

ในตำบลเขาโรมีแหล่งท่องเที่ยว แต่ได้ส่งเสริมการท่องเที่ยวให้เกิดขึ้นในชุมชน เช่น การจัดงานประเพณีต่างๆ การจัดสร้างสวนสาธารณะสำหรับใช้พักผ่อนหย่อนใจ

* วัดเขาโร (เป็นวัดเก่าแก่)
* ถ้ำเขาพลู
* สระน้ำพรุจูด
* ศูนย์พิพิธภัณฑสถานบ้านทุ่งควาย

**๖.๖ อุตสาหกรรม**

- จำนวนกิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็ก โรงรมยาง โรงรีดยาง จำนวน 17 แห่ง

**๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ**

**การพาณิชย์**

สถาบันการเงินชุมชน ๑ แห่ง

ตลาดสด 3 แห่ง

ปั๊มน้ำมันขนาดเล็ก,ปั๊มหยอดเหรียญ 27 แห่ง

ร้านค้าต่างๆ 85 แห่ง

อู่ซ่อมรถ 17 แห่ง

ปั๊มน้ำมันขนาดกลาง 5 แห่ง

**กลุ่มอาชีพ**

มีกลุ่มอาชีพ จำนวน 7 กลุ่ม

กลุ่มอาชีพการทำข้าวไร่ 1 แห่ง

กลุ่มอาชีพทอผ้า 1

กลุ่มเครื่องแกง 4

กลุ่มนวดแผนไทย 1

**๖.๘ แรงงาน**

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรที่มีอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี อยู่ในวัยกำลังแรงงาน   
แต่ค่าแรงในพื้นที่ต่ำกว่าระดับจังหวัด โดยเฉพาะแรงงานด้านการเกษตร ประชากรอายุระหว่าง ๒๕ – ๕๐ ปี บางส่วน ไปรับจ้างทำงานนอกพื้นที่ รวมทั้งแรงงานที่ไปทำงานต่างประเทศ ปัญหาที่พบคือ ประชากรต้องไปทำงานนอกพื้นที่ในเมืองที่มีโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท ห้างร้านใหญ่ๆ เพราะในพื้นที่ไม่มีโรงงานอุตสาหกรรมที่มีการจ้างแรงงานเยอะ เพราะพื้นที่ส่วนมากเป็นที่อยู่อาศัยและพื้นที่ทางการเกษตรประกอบกับพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ปัญหานี้ยังไม่สามารถแก้ไขได้

**7. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม**

๘.๑ การนับถือศาสนา

- ผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 100

วัด ๒ แห่ง

สำนักสงฆ์ 1 แห่ง

ที่พักสงฆ์ 2 แห่ง

**7.๒ ประเพณีและงานประจำปี**

- ประเพณีทำบุญวันขึ้นปีใหม่ ประมาณเดือน มกราคม

- ประเพณีให้ทานไฟ ประมาณเดือน มกราคม

- ประเพณีวันสงกรานต์ ประมาณเดือน เมษายน

- ประเพณีฉลองเจดีย์ทราย ประมาณเดือน เมษายน

- ประเพณีวันสารทเดือนสิบ ประมาณเดือน กันยายน

- ประเพณีชักพระ ประมาณเดือน ตุลาคม

- ประเพณีวันลอยกระทง ประมาณเดือน พฤศจิกายน

**7.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น**

**ภูมิปัญญาท้องถิ่น** ประชาชนในตำบลเขาโรอนุรักษ์ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ วิธีการทำเรือพนมพระ หมอกระดูก หมอรักษาผู้ป่วย ใช้ยาหม้อ+ยาต้ม+เวทย์มนต์คาถา

**ภาษาถิ่น** ส่วนมากร้อยละ 100 % พูดภาษาใต้

**7.๔ สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก**

ประชาชนในเขตตำบลมีการร่วมกลุ่มปลูกข้าวไร่ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ที่สร้างชื่อเสียงให้ตำบลเขาโรและมีเครื่องแกงจากกลุ่มต่างๆในตำบลจำหน่าย

**8. ทรัพยากรธรรมชาติ**

**8.๑ น้ำ** แหล่งน้ำธรรมชาติ ได้แก่ พรุจูด หนองหงส์ หนองคล้า หนองหาน น้ำผุด(คลองท่าว่าน) คลองท่าหลวง คลองกงหรา คลองแหล คลองมูดและคลองแงะ

**8.๒ ป่าไม้** ในตำบลมีป่าสงวน ได้แก่ ป่าสงวนแห่งชาติไสเกาะธง ป่าสงวนควนหนองคล้า และที่สาธารณะประโยชน์ เช่น ทุ่งควนเหล็ก ทุ่งไสหง ทุ่งแร็ด หนองหอย

**8.๓ ภูเขา** ในตำบลเขาโรมีภูเขาเล็กๆ คือ เขาหอม เขาแหล เขาโร เขาเทียมป่า เขาพลู

**8.๔ คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ**

ในพื้นที่ตำบลเขาโรคุณภาพทรัพยากรธรรมชาติยังคงมีสภาพสมบูรณ์ เช่น ป่าสงวนแห่งชาติ  
ไสเกาะธง ป่าสงวนควนหนองคล้า ที่สาธารณะประโยชน์ เช่น ทุ่งควนเหล็ก ทุ่งไสหง ทุ่งแร็ด หนองหอย และแหล่งน้ำตามธรรมชาติก็ยังคงหล่อเลี้ยงประชาชนตำบลเขาโรได้อย่างสมบูรณ์

จากการสํารวจและวิเคราะหสภาพปญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร พบปัญหาและความต้องการความตองการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี (พ.ศ. 2561 – 2565)  
แบงออกเปนดานตางๆ เพื่อสะดวกในการดําเนินการแกไขใหตรง กับความตองการประชาชนอยางแทจริง ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต ดังนี้

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา** | **พื้นที่เป้าหมาย** | **กลุ่มเป้าหมาย** | **การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต** |
| **1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**  - เส้นทางคมนาคม เป็นหลุม-บ่อ การคมนาคมไม่สะดวก | 11 หมู่บ้าน | ประชาชนผู้สัญจรไป-มา | - ก่อสร้างถนนให้ได้มาตรฐาน (ลาดยาง/คสล.) ทุกสายในหมู่บ้าน เพื่อรองรับการขนถ่ายสินค้าและเข้าสู่ประชาคมอาเซียน |
| - ไม่มีสัญญาณไฟกระพริบ กล้องวงจรปิด กระจกส่องโค้งตามจุดเสี่ยง | 11 หมู่บ้าน | ประชาชนผู้สัญจรไป-มา | - ติดตั้งสัญญาณไฟจราจร กล้องวงจรปิด กระจกส่องโค้งตามจุดเสี่ยงครบทุกหมู่บ้านเพื่อลดอุบัติเหตุ |
| - ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ | 11 หมู่บ้าน | ประชาชน | - ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือนและติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะรายทางครบทุกหมู่บ้าน |
| - ขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค | 11 หมู่บ้าน | ประชาชน | - ปรับปรุงแก้ไขระบบน้ำประปา จัดหาเครื่องกรองน้ำสะอาดสำหรับอุปโภคบริโภค |
| - รางระบายน้ำตื้นเขิน ทำให้ระบายน้ำไม่ทันในฤดูฝน หรือฤดูน้ำหลาก | 11 หมู่บ้าน | เกษตรกร | - ขุดลอกรางระบายน้ำ และก่อสร้างวางท่อระบายน้ำในหมู่บ้านเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก |
| - ขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร | 11 หมู่บ้าน | เกษตรกร | - ก่อสร้างฝายน้ำล้น ขุดลอกห้วย หนองคลอง บึงที่ตื้นเขิน ขุด-เจาะบ่อบาดาล และก่อสร้างคลองส่งน้ำพลังงานไฟฟ้าเพื่อการเกษตร |
| - การประชาสัมพันธ์ข่าวสารไม่ทั่วถึง | ๑1 หมู่บ้าน | ประชาชน | - ปรับปรุง/ซ่อมแซมระบบเสียงตามสายในหมู่บ้าน |
| **ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา** | **พื้นที่เป้าหมาย** | **กลุ่มเป้าหมาย** | **การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต** |
| **2. ด้านเศรษฐกิจ**  - ปัญหาต้นทุนการผลิตสูง แต่ราคาผลผลิตตกต่ำ | 11 หมู่บ้าน | เกษตรกร | - จัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร  - ใช้ปุ๋ยชีวภาพแทนการใช้สารเคมี  - แปรรูปผลผลิตทางการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตร  - คัดเลือกเมล็ดพันธ์สำหรับเพาะปลูกในฤดูต่อไป |
| - ปัญหาขาดแหล่งเงินทุนในการประกอบอาชีพ | 11 หมู่บ้าน | เกษตรกร | - จัดหาแหล่งเงินกู้ระยะสั้นให้แก่เกษตรกร อาทิ ธนาคาร ธกส. กองทุนสวัสดิ์การชุมชนตำบลเขาโร |
| - ปัญหาหนี้นอกระบบ | 11 หมู่บ้าน | ประชาชน | - ลดการใช้จ่ายที่ฟุ่มเฟือยจัดทำบัญชีครัวเรือน |
| - ปัญหาการว่างงาน/เพิ่มรายได้ | 11 หมู่บ้าน | ประชาชน | - ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มอาชีพในหมู่บ้าน- เชิญวิทยากรหลายสาขาอาชีพมาอบรมให้ความรู้แก่ประชาชน อาทิ กลุ่มทอผ้าเช็ดเท้า กลุ่มทำน้ำพริก |
| - ปัญหาความขัดแย้งทางการเมือง | 11 หมู่บ้าน | ประชาชน | - การเมืองจะมีเสถียรภาพมากขึ้น ความขัดแย้งลดลง |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา** | **พื้นที่เป้าหมาย** | **กลุ่มเป้าหมาย** | **การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต** |
| **3. ด้านสังคม**  - ปัญหายาเสพติด | 11 หมู่บ้าน | เยาวชน/นักเรียนนักศึกษา | - ควบคุมปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติด โดยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง |
| - ปัญหาด้านการศึกษา | 11 หมู่บ้าน | นักเรียน/นักศึกษา | - พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้ทันสมัยทันเหตุการณ์ปัจจุบัน  - อบรม ให้ความรู้เพื่อพัฒนาครูผู้สอนให้มีความรู้ที่หลากหลายรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน |
| - ความหลากหลายทางวัฒนธรรม | 11 หมู่บ้าน | ประชาชน | - ปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ หวงแหนศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของไทยแก่เด็กและเยาวชน |
| - ปัญหาด้านสาธารณะสุข และสุขภาพอนามัยของประชาชน | 11 หมู่บ้าน | อสม./ประชาชน | - ป้องกันและควบคุมโรคในพื้นที่ ยับยั้งการแพร่ระบาดของโรค  - ส่งเสริมให้ประชาชนหันมาดูแลร่างกาย ใส่ใจในสุขภาพมากขึ้น โดยการทานอาหารที่มีประโยชน์ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และสามารถเข้าถึงการบริการสาธารณสุขได้อย่างเท่าเทียมกัน |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ขอบข่ายและปริมาณของปัญหา** | **พื้นที่เป้าหมาย** | **กลุ่มเป้าหมาย** | **การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต** |
| **4. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**  - ปัญหาขยะมูลฝอย | 11 หมู่บ้าน | ประชาชน | - จัดหาสถานที่กำจัดขยะ สถานที่คัดแยกขยะในตำบลอย่างครบวงจรหรือจัดตั้งธนาคารขยะขึ้นในตำบล |
| - ปัญหาน้ำเน่าเสีย/น้ำโรงยาง | 11 หมู่บ้าน | ประชาชน | - จัดให้มีการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่แหล่งน้ำ |
| - ปัญหาการใช้สารเคมีทางการเกษตร | 11 หมู่บ้าน | ประชาชน | - จัดอบรมให้ความรู้ถึงพิษภัยของการใช้สารเคมีทางการเกษตรและส่งเสริมให้เกษตรกรปลูกพืชแบบไร้สารพิษ |
| - ขาดการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | 11 หมู่บ้าน | ประชาชน | - สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมสนับสนุนให้มีกิจกรรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| - ภัยธรรมชาติ | 11 หมู่บ้าน | ประชาชน | - การพยากรณ์สภาพดิน ฟ้า อากาศที่มีความคลาดเคลื่อนน้อย สามารถคาดเดาเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างแม่นยำ |

**5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโรนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 5 ปี ประจำปี 2561 – 2565 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลเขาโรคือ  ***“สุขภาพดี มีการศึกษา พัฒนาเป็นนิจ เศรษฐกิจยั่งยืน ฟื้นฟูประเพณี ประชามีส่วนร่วม”*** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อให้ตำบลเขาโรเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไปสำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลเขาโร ได้กำหนดไว้ 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**# ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน #**

- ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางระบายน้ำ อาคารสถานที่

- พัฒนาระบบสาธารณูปโภค

- จัดหา/พัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค/บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตร

**# ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น#**

- เพิ่มช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน

- ส่งเสริมและสนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานที่ศึกษาต่าง ๆ

- ทำนุบำรุงศาสนา ฟื้นฟู และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

**# ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ#**

- ส่งเสริมการประกอบอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพ ตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

- เพิ่มประสิทธิภาพและพัฒนาศักยภาพให้แก่กลุ่มอาชีพ และองค์กรชุมชนต่าง ๆ ให้มีความเข้มแข็ง

อย่างยั่งยืน

**# ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านสังคม#**

- จัดให้มีสวัสดิการสงเคราะห์ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ผู้ด้อยโอกาสต่าง ๆ

- เฝ้าระวังปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน

- รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้ชุมชน

**# ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านสาธารณสุข #**

- การบริการสาธารณสุข

- เฝ้าระวังและป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

**# ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการเมือง และการบริหารจัดการ #**

- พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร

- พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม และระบบจูงใจในการทำงาน

- พัฒนาสถานที่ อุปกรณ์ และอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน

**# ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม#**

- เพิ่มประสิทธภาพการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการท่องเที่ยว

**จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

**-**แผนงานการศึกษา

-แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

**ยุทธศาสตร์ที่๑: การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

-แผนงานเคหะและชุมชน

**“ท้องถิ่นก้าวหน้า**

**การศึกษาก้างไกล**

**ใส่ใจคุณภาพชีวิต**

**น้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”**

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

**-**แผนงานการเกษตร

**-**แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

**ยุทธศาสตร์ที่ 7: การพัฒนาด้านรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม**

**-**แผนงานการเกษตร

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านสังคม และทรัพย์สินให้ชุมชน**

**-**แผนงานสังคมสงเคราะห์

**-**แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

**-**แผนงานการศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

**-**แผนงานรักษาความสงบภายใน

-งบกลาง

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : การเมือง และการบริหารจัดการ**

-แผนงานบริหารทั่วไป

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านสาธารณสุข**

**-**แผนงานสาธารณสุข

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ  
สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

* 1. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**
  2. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
  3. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
  4. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
  5. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
  6. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
  7. การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5))
  8. **ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
  9. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
  10. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
  11. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
  12. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
  13. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย   
      (มาตรา 16(2))
  14. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
  15. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล   
      (มาตรา 16(19))
  16. **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

* 1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4)**)**
  2. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8)
  3. การผังเมือง (มาตรา 68(13))
  4. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
  5. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
  6. การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))
  7. **ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

* 1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6)
  2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
  3. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
  4. ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
  5. การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
  6. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
  7. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
  8. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))
  9. **ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**
  10. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม   
      (มาตรา 67(7))
  11. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
  12. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))
  13. **ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

* 1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8)
  2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
  3. การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
  4. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

(มาตรา 17(18))

* 1. **ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ**

**และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

* 1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
  2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
  3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน   
     (มาตรา 16(16))
  4. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
  5. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถ  
จะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโรได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

# ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลนาไม้ไผ่จะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการตาม

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

#### 6.1 ภารกิจหลัก

6.1.1 ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552

มาตรา 66 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

มาตรา 67 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

6.1.2 ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549

มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยาและองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการ

จัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา 66 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ดังนี้

(1)การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง(มาตรา 16 (1))

(2)การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ(มาตรา 16 (2))

(3) การจัดการศึกษา(มาตรา 16 (9))

(4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส(มาตรา

16 (10))

(5) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น(มาตรา 16 (11)) (6) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา 16 (17))

(7) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย(มาตรา 16 (18))

(8) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา 16 (24))

(9) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(มาตรา 16 (29)) (10) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา 16 (31))

**6.2 ภารกิจรอง**

6.2.1 ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552

มาตรา 68 ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขต

องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (12) การท่องเที่ยว (13) การผังเมือง

6.2.2 ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2549

มาตรา 16 ให้เทศบาล เมืองพัทยาและองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองทั้งนี้ ได้วิเคราะห์ภารกิจที่สอดคล้องตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 ดังนี้

(1)การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ(มาตรา 16 (3)) (2)การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ(มาตรา 16 (4)) (3)การสาธารณูปการ(มาตรา 16 (5)) (4)การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ(มาตรา 16 (6)) (5)การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน(มาตรา 16 (7)) (6) การส่งเสริมการท่องเที่ยว(มาตรา 16 (8)) (7) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา 16 (12)) (8) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ(มาตรา 16 (13)) (9) การส่งเสริมกีฬา(มาตรา 16 (14)) (10) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน(มาตรา 16 (15)) (11) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น(มาตรา 16 (16)) (12) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล(มาตรา 16 (19)) (13) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน(มาตรา 16 (20)) (14) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์(มาตรา 16 (21)) (15) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์(มาตรา 16 (22)) (16) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ(มาตรา 16 (23)) (17) การผังเมือง(มาตรา 16 (25)) (18) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร(มาตรา 16 (26)) (19) การดูแลรักษาที่สาธารณะ(มาตรา 16 (27)) (20) การควบคุมอาคาร(มาตรา 16 (28)) (21) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน(มาตรา 16 (30)) (22) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา 16 (31))

1. **สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

**วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร**

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สําหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกําหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทํางานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค์ขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทํางานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนํามาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. **ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่**
   1. **S มาจาก Strengths**

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกําหนดกลยุทธ์

* 1. **W มาจาก Weaknesses**

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

1. **ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่**
   1. **O มาจาก Opportunities**

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดําเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะ แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

* 1. **T มาจาก Threats**

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจํากัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจําเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร (ระดับตัวบุคลากร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S  1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.  2. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – 4๐ ปี เป็นวัยทำงาน  3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด  รอบครอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต  4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ  5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้  ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ | จุดอ่อน W  1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.  2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ  3. มีภาระหนี้สิน |
| โอกาส O  1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น  2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา  3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน | ข้อจำกัด T  1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ  2. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน  3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ  4. มีความก้าวหน้าในวงแคบ |

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร (ระดับองค์กร)**

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง S  1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย  2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้  3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ  ทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน  4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร  5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน  6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน | จุดอ่อน W  1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ  2. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี  3. อาคารสำนักงานคับแคบ |
| โอกาส O  1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี  2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน  3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี  4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น  5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ | ข้อจำกัด T  1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง  2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.  3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวน  ประชากร และภารกิจ |

1. **โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

**8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| 1. สำนักงานปลัด 1.1 งานบริหารทั่วไป  1.2 งานนโยบายและแผน  1.3 งานป้องกันและบรรเทา ฯ  1.4 งานกฎหมายและคดี  1.5 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว  1.6 งานสาธารณสุข  1.7 งานส่งเสริมการเกษตร | 1. สำนักปลัด 1.1 งานการเจ้าหน้าที่  1.2 งานส่งเสริมการท่องเที่ยว  1.3 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย  1.4 งานนิติการ  1.5 งานบริหารงานทั่วไป  1.6 งานสวัสดิการสังคม  1.7 งานบริหารงานสาธารสุข  1.8 งานวิเคราะห์นโยบายและแผน  1.9 งานส่งเสริมการเกษตร |  |
| 2. กองคลัง 2.1 งานการเงิน  2.2 งานบัญชี  2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ  2.4 งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ | 2. กองคลัง 2.1 งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน  2.2 งานการเงินและบัญชี  2.3 งานพัสดุและทรัพย์สิน  2.4 งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้  2.5 งานบริหารงานทั่วไป |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
| 3. กองช่าง3.1 งานก่อสร้าง3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร3.3 งานการประปา และสาธารณูปโภค3.4 งานวิศวกรรม และช่างเทคนิค3.5 งานธุรการ | 3. กองช่าง3.1 งานสาธารณูปโภค3.2 งานสำรวจและออกแบบ3.3 งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง3.4 งานควบคุมการก่อสร้าง3.5 งานบริหารงานทั่วไป |  |
| 4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา  4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ  วัฒนธรรม | 4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม 4.1 งานบริหารการศึกษา  4.2 งานวิชาการ  4.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ  วัฒนธรรม |  |
| 5. - | 5. หน่วยตรวจสอบภายใน |  |

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

จากข้อ **8.1 โครงสร้าง** องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน  
ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด   
ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช(ก.อบต.จังหวัดนครศรีธรรมราช) ได้มีมติในที่ประชุมครั้งที่ 6/2563 เมื่อวันที่ 23 มิถุนายน 2563 เห็นชอบ กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล จากองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภท**สามัญ** ปัจจุบันมี ปลัดองค์การบริหารสว่นตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) เป็นผู้บังคับบัญชา และรองปลัดองค์การบริหารสว่นตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) ฝ่ายข้าราชการประจำ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ มีบุคลากรในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย

1. **สำนักงานปลัด**

1.1 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 12 อัตรา

1.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 7 อัตรา

1.3 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 3 อัตรา

1. **กองคลัง**

2.1 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 7 อัตรา

2.2 ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 อัตรา

2.3 พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน 2 อัตรา

1. **กองช่าง**

3.1 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 6 อัตรา

3.2 พนักงานจ้างภารกิจ จำนวน 6 อัตรา

3.3 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 4 อัตรา

**4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

4.1 พนักงานส่วนตำบล จำนวน 9 อัตรา

4.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 4 อัตรา

4.3 พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 4 อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มีรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น ) 4 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีคิดจากข้อ 3.1.3 เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมและเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ส่วนราชการ** | **งาน** | **จำนวนพนักงาน (อัตราที่มี)** | | | |
| **พนักงาน** | **ลจ.ประจำ** | **พ.ภารกิจ** | **พ.ทั่วไป** |
| สำนักงานปลัด | งานบริหารงานทั่วไป | 4 | - | 6 | 3 |
| งานนโยบายและแผน | 1 | - | - | - |
| งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1 | - | 1 | - |
| งานกฎหมายและคดี | 1 | - | - | - |
| งานส่งเสริมการท่องเที่ยว | - | - | 1 | - |
| งานสาธารณสุข | 1 | - | - | - |
| งานส่งเสริมการเกษตร | 1 | - | - | - |
| กองคลัง | งานการเงิน | 2 | - | - | - |
| บัญชีบัญชี | 1 | - | - | - |
| งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | 2 | - | 1 | - |
| งานจัดเก็บและพัฒนารายได้ | 1 | 1 | 1 | - |
| กองช่าง | งานก่อสร้าง | 1 | - | - | - |
| งานออกแบบ และควบคุมอาคาร | 1 | 1 | - | - |
| งานการประปา และสาธารณูปโภค | 1 | - | 3 | 4 |
| งานวิทศวกรรม และช่างเทคนิค | 1 | - | 1 | - |
| งานธุรการ | 1 | - | - | - |
| กองการศึกษาฯ | งานบริหารการศึกษา | 7 | - | 3 | 4 |
| งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม | 1 | - | 1 | - |

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564 – 2566 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ใน 7 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. **ยุทธศาสตร์ที่ 1** การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. **ยุทธศาสตร์ที่ 2** การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
3. **ยุทธศาสตร์ที่ 3** การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
4. **ยุทธศาสตร์ที่ 4** การพัฒนาด้านสังคม
5. **ยุทธศาสตร์ที่ 5** การพัฒนาด้านสาธารณสุข
6. **ยุทธศาสตร์ที่ 6** ด้านการเมือง และการบริหารจัดการ
7. **ยุทธศาสตร์ที่ 7** การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ประเด็นยุทธศาสตร์** | **เป้าประสงค์** | **ตำแหน่งพนักงาน  ที่กำหนดรองรับ** |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 1**  **การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน** | - พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆและย่านชุมชน | - ปลัด อบต.  - ผอ.กองช่าง  - นักวิเคราะห์ฯ  - นายช่างโยธา/ผช.นายช่างฯ  - จพง.ประปา/ผช.จพง.ประปา  - ผช.จพง.ธุรการ  - พนักงานขับรถยนต์  - นายช่างไฟฟ้า /ผช.นายช่างไฟฟ้า  - พนักงานผลิตน้ำประปา |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น** | - ให้การศึกษากับเด็กก่อนวัยเรียน บริหารจัดการกับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมศาสนา มีคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และสิ่งเสริมการศึกษา นอกสถานศึกษา ให้กับเด็กและเยาชนนอกสถานศึกษา | - รองปลัด อบต.  - ผอ.กองการศึกษา  - นักวิชาการศึกษา  - ผช.นักวิชาการศึกษา  - ครู /ผช.ครู ผดด |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 3**  **การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ** | - การเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย พัฒนาทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน และมีรายได้ที่มั่นคง พัฒนาและสนับสนุนสวัสดิการ เด็ก เยาวชน สตรี คนชราผู้ด้อยโอกาส | - ปลัด อบต.  - นักพัฒนาชุมชน  - นักวิชาการเกษตร |
| - การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการปรับปรุงภูมิทัศน์สถานที่ราชการ สถานที่ท่องเที่ยว อาคาร บ้านเรือน สนามกีฬา สวนสาธารณะ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ | - ปลัด อบต.  - ผอ.กองช่าง  - นายช่างโยธา  - นักจัดการงานทั่วไป  - ผช.จพง.ส่งเสริมการท่องเที่ยว  - จพง.ป้องกันฯ  - ผช. จพง.ป้องกันฯ  - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 4**  **การพัฒนาด้านสังคม** | - จัดให้มีสวัสดิการสงเคราะห์ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ผู้ด้อยโอกาส ต่าง ๆ เฝ้าระวังปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์?ย์สินให้ชุมชน ส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฏีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสิ้นค้าการเกษตรการ พัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร | - ปลัด อบต.  - หน.สำนักปลัด  - นักพัฒนาชุมชน  - นักวิชาการเกษตร  - ผช.นักพัฒนาชุมชน  - ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ |
| - พัฒนาและบริหารจัดการแหล่งน้ำธรรมชาติ คู คลอง หนอง บึง แหล่งน้ำชลประทาน ให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี ฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ ฯลฯ | - ปลัด อบต.  - ผอ.กองช่าง  - นักวิเคราะห์ฯ  - นายช่างโยธา  - จพง.ธุรการ กองช่าง  - ผช.นายช่างโยธา  - ผช.นายช่างไฟฟ้า  - พนักงานผลิตน้ำประปา |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านสาธารณสุข** | - ให้บริการด้านสาธารณสุข ดูแลควบคุม บริหารจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย ป้องกัน โรคติดต่อ ให้บริการด้านทันตกรรม การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ทั้งชุมชน โรงเรียน และหน่วยงานรัฐในพื้นที่ | - ปลัด อบต.  - จพง.ป้องกัน  - เจ้าพนักงานสาธารณสุข - ผช.จพง.ป้องกัน |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหารจัดการ** | - พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารองค์กร และพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามระบบคุณธรรม และระบบจูงใจในการทำงาน พัฒนาสถานที่อุปกรณ์ และอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน  ­­- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ให้เงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน  บรรจุแต่งตั้ง สรรหา พัฒนาในสังกัด ด้วยความยุติธรรมโปร่งใส | - ปลัด อบต.  - หัวหน้าสำนักปลัด  - นิติกร  - นักทรัพยากรบุคคล  - นักจัดการงานทั่วไป  - ผช.จพง.ธุรการ  - ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ |
| **ยุทธศาสตร์ที่ 7**  **การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมและสิ่งแวดล้อม** | - เพิ่มประสิทธภาพการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการท่องเที่ยว | - ปลัด อบต.  - หัวหน้าสำนักปลัด  - นักวิชาการเกษตร  - นักจัดการงานทั่วไป  - ผช.จพง.ธุรการ  - ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์ |
| - สนับสนุนงบประมาณ ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ | - รอง อบต.  - ผอ.กองคลัง  - นักวิชาการเงินฯ  - นักวิชาการพัสดุ  - จพง.จัดเก็บรายได้  - จพง.การเงิน  - ผช.จพง.ธุรการ  - ผช.จพง.จัดเก็บฯ |
| - รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหา ประเมินผลและตรวจสอบได้ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล | - พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ |

**กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564-2566**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อสายงาน | กรอบ | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ | | | อัตรากำลังคน | | | หมายเหตุ |
| อัตรากำลัง | ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | |
| เดิม | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 |
| 1 | นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล) |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **พนักงานส่วนตำบล** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **สำนักปลัด อบต. (01)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | (หัวหน้าสำนักปลัด อบต.) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 5 | นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 6 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 7 | นิติกร (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 8 | นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 9 | นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 10 | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 11 | เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 12 | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 14 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 15 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 16 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 17 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 18 | พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 19 | พนักงานขับรถยนต์ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อสายงาน | กรอบ | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ | | | อัตรากำลังคน | | | หมายเหตุ |
| อัตรากำลัง | ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | |
| เดิม | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 |
|  | **พนักงานจ้างประเภททั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 21 | ยาม | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 22 | คนงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **กองคลัง (04)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **พนักงานส่วนตำบล** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 23 | นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | (ผู้อำนวยการกองคลัง) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 24 | นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 25 | นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| 26 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 27 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| 28 | เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| 29 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **ลูกจ้างประจำ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 30 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างให้ยุบ |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 31 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 32 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **กองช่าง (05)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **พนักงานส่วนตำบล** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 33 | นักบริหารงานช่าง ระดับต้น | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | (ผู้อำนวยการกองช่าง) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 34 | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 35 | นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 36 | นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 37 | นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 38 | เจ้าพนักงานประปา (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อสายงาน | กรอบ | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ | | | อัตรากำลังคน | | | หมายเหตุ |
| อัตรากำลัง | ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | |
| เดิม | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 39 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 40 | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 41 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 42 | พนักงานผลิตน้ำประปา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 43 | พนักงานผลิตน้ำประปา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 44 | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 45 | พนักงานจดมาตรวัดน้ำ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 46 | พนักงานจดมาตรวัดน้ำ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 47 | พนักงานผลิตน้ำประปา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 48 | พนักงานผลิตน้ำประปา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (08)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **พนักงานส่วนตำบล** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 49 | นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | (ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 50 | นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 51 | นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก) | - | 1 | 1 | 1 | +1 |  |  | เพิ่มตาม มติ ก.อบต.จ. ครั้งที่ 4/64 เมื่อ 28 พ.ค. 64 |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 52 | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งควาย** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 53 | ครู | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 54 | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 55 | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ที่ | ชื่อสายงาน | กรอบ | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ | | | อัตรากำลังคน | | | หมายเหตุ |
| อัตรากำลัง | ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า | | | เพิ่ม/ลด | | |
| เดิม | 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเขาโร** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 56 | ครู | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 57 | ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 58 | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านวังเต่า** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 59 | ครู | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 60 | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านกงหรา** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 61 | ครู | 1 | 1 | 1 | 1 |  |  |  |  |
|  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ (ประเภทผู้มีทักษะ)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 62 | ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 63 | ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | **หน่วยตรวจสอบภายใน (12)** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **พนักงานส่วนตำบล** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 64 | นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก) | - | 1 | 1 | 1 | +1 | - | - | กำหนดเพิ่มใหม่ |
| **รวม** | | 65 | 67 | 67 | 67 | 2 | - | - |  |

**9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น**

**10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร**

**แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร**

**ปลัด อบต.**

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

(นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ระดับ ปก./ชก.)

**รองปลัด อบต.**

(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

**กองช่าง**

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

1**.** งานบริหารการศึกษา

2. งานวิชาการ

3. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ

วัฒนธรรม

1.งานแผนที่ภาษีและทะเบียน

ทรัพย์สิน

2. งานการเงินและบัญชี

3. งานพัสดุและทรัพย์สิน

4**.** งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้

5. งานบริหารงานทั่วไป

**กองคลัง**

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

**สำนักปลัด อบต.**

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

**กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

1**.** งานสาธารณูปโภค

2. งานสำรวจและออกแบบ

3. งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง

4. งานควบคุมการก่อสร้าง

5. งานบริหารงานทั่วไป

1. งานการเจ้าหน้าที่

2. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว

3. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

4. งานนิติการ

5. งานบริหารงานทั่วไป

6. งานสวัสดิการสังคม

7. งานบริหารงานสาธารณสุข

8. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน

9. งานส่งเสริมการเกษตร

**โครงสร้างของสำนักปลัด**

**หัวหน้าสำนักปลัด อบต.**

(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (1)

**งานนิติการ**

**งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย**

**งานส่งเสริมการท่องเที่ยว**

**งานการเจ้าหน้าที่**

**งานบริหารงานทั่วไป**

**พนักงานส่วนตำบล**

- นิติกร ชก. (1)

**พนักงานส่วนตำบล**

- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา

สาธารณภัย ปง./ชง. (ว่าง) (1)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ

บรรเทาสาธารณภัย (1)

**พนักงานส่วนตำบล**

-

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานส่งเสริม

การท่องเที่ยว (1)

**พนักงานส่วนตำบล**

- นักทรัพยากรบุคคล

ชก. (1)

**พนักงานส่วนตำบล**

- นักจัดการงานทั่วไป ชก. (1)

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (1)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (1)

- พนักงานขับรถยนต์ (2)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ (1)

**พนักงานจ้างทั่วไป**

-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (1)

- ยาม (1)

- คนงาน (1)

**งานสวัสดิการสังคม**

**งานวิเคราะห์นโยบายและแผน**

**งานส่งเสริมการเกษตร**

**พนักงานส่วนตำบล**

- เจ้าพนักงานสาธารณสุข

ชุมชน ปง. (1)

**งานบริหารงานสาธารณสุข**

**พนักงานส่วนตำบล**

- นักวิเคราะห์นโยบายฯ ปก. (1)

**พนักงานส่วนตำบล**

- นักวิชาการเกษตร ปก. (1)

**พนักงานส่วนตำบล**

- นักพัฒนาชุมชน ชก. (1)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนา ชุมชน (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเภทตำแหน่ง** | **อำนวยการท้องถิ่น** | **วิชาการ** | | **ทั่วไป** | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | **พนักงานจ้างทั่วไป** | **รวม** |
| **ระดับตำแหน่ง** | **ระดับต้น** | **ชำนาญการ** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญงาน** | **ปฏิบัติงาน** |
| จำนวน | 1 | 4 | 2 | - | 2 | - | 7 | 3 | 19 |

**โครงสร้างของกองคลัง**

**ผู้อำนวยการกองคลัง**

(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (1)

**งานบริหารงานทั่วไป**

**งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้**

**งานพัสดุและทรัพย์สิน**

**งานการเงินและบัญชี**

**งานแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน**

**พนักงานส่วนตำบล**

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้

ชง.(1)

**พนักงานส่วนตำบล**

**-**

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

(1)

**ลูกจ้างประจำ**

- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (1)

**พนักงานส่วนตำบล**

- นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก. (ว่าง) (1)

- เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.(ว่าง) (1)

**พนักงานส่วนตำบล**

- นักวิชาการเงินและบัญชี ชก. (1)

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ชง. (1)

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี

ปง./ชง. (ว่าง) (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเภทตำแหน่ง** | **อำนวยการท้องถิ่น** | **วิชาการ** | | **ทั่วไป** | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | **พนักงานจ้างทั่วไป** | **รวม** |
| **ระดับตำแหน่ง** | **ระดับต้น** | **ชำนาญการ** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญงาน** | **ปฏิบัติงาน** |
| จำนวน | 1 | 1 | - | 2 | - | 1 | 2 | - | 7 |

**โครงสร้างของกองช่าง**

**ผู้อำนวยการกองช่าง**

(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) (1)

**งานบริหารทั่วไป**

**งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง**

**งานควบคุมการก่อสร้าง**

**งานสำรวจและออกแบบ**

**งานสาธารณูปโภค**

**พนักงานส่วนตำบล**

* นายช่างโยธา ปง. (1)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

**-**

**พนักงานส่วนตำบล**

- เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (1)

**พนักงานส่วนตำบล**

- นายช่างโยธา ชง. (1)

**พนักงานส่วนตำบล**

**-**

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (1)

**พนักงานส่วนตำบล**

- นายช่างไฟฟ้า ปง. (1)

- เจ้าพนักงานประปา

ปง./ชง. (ว่าง) (1)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (1)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา (1)

- พนักงานผลิตน้ำประปา (2)

- พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (1)

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- พนักงานจดมาตรวัดน้ำ (2)

- พนักงานผลิตน้ำประปา (2)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเภทตำแหน่ง** | **อำนวยการท้องถิ่น** | **วิชาการ** | | **ทั่วไป** | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | **พนักงานจ้างทั่วไป** | **รวม** |
| **ระดับตำแหน่ง** | **ระดับต้น** | **ชำนาญการ** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญงาน** | **ปฏิบัติงาน** |
| จำนวน | 1 | - | - | 1 | 3 | - | 6 | 4 | 15 |

**โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)

(1)

**พนักงานส่วนตำบล**

-

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (1)

**งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

**งานบริหารการศึกษา**

**งานวิชาการ**

**พนักงานส่วนตำบล**

- ครู ชก. (ค.ศ.2) (1)

- ครู (ค.ศ.1) (6)

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

- ผู้ช่วยหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก (1)

- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (2)

**พนักงานจ้างทั่วไป**

- ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (4)

**พนักงานส่วนตำบล**

- นักวิชาการศึกษา ปก. (1)

- นักวิชาการเงินและบัญชี

ปก./ชก. (ว่าง) (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเภทตำแหน่ง** | **อำนวยการท้องถิ่น** | **วิชาการ** | | **ครู** | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | **พนักงานจ้างทั่วไป** | **รวม** |
| **ระดับตำแหน่ง** | **ระดับต้น** | **ชำนาญการ** | **ปฏิบัติการ** | **คศ.2** | **คศ.1** |
| จำนวน | 1 | - | 1 | 1 | 6 | - | 4 | 4 | 17 |

**โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน**

**หน่วยตรวจสอบภายใน**

(นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก) (ว่าง) (1)

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ประเภทตำแหน่ง** | **อำนวยการท้องถิ่น** | **วิชาการ** | | **ทั่วไป** | | **ลูกจ้างประจำ** | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** | **พนักงานจ้างทั่วไป** | **รวม** |
| **ระดับตำแหน่ง** | **ระดับต้น** | **ชำนาญการ** | **ปฏิบัติการ** | **ชำนาญงาน** | **ปฏิบัติงาน** |
| จำนวน | - | - | - | - | - | - | - | - | - |

**11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ**

**12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามกรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสัมคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของ ทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะมาติดต่อด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็ปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่น ทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรม หรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชา เข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยึดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัตราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

4. **การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล** ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1013.4/42 ลงวันที่ 5 พฤษภาคม 2563 เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโรตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

* การบริหารโครงการ
* การให้บริการ
* การวิจัย
* ทักษะการติดต่อสื่อสาร
* การเขียนหนังสือราชการ
* การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโรเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ประกอบด้วย

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ
* การทำงานเป็นทีม

การบริหารขององค์กรจะประสบความสำเร็จก็ต่อเมื่อองค์กรนั้นมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งผู้ทำงานในองค์กรนั้นจะต้องมีการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยองค์กรเป็นผู้ดำเนินการให้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง เพื่อให้ผู้ที่ทำงานในองค์กรได้มีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญยิ่งสำหรับภาคราชการ เนื่องจากเป็นกระบวนการวางแผนและดำเนินการให้ราชการและพนักงานของรัฐปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยทัศนคติและสำนึกที่ถูกต้อง เพื่อช่วยให้งานของทางราชการบรรลุเป้าหมาย

และวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยในขณะเดียวกันตัวพนักงานและลูกจ้าง ก็จะประสบความสำเร็จในการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถ และคามพร้อมที่จะก้าวหน้าขึ้นไปด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร จึงกำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ. 2564–2566) ตามรายละเอียดดังนี้

**ส่วนที่ 1 หลักการและเหตุผล**

1.ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2545 ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ข้อ 258 – 295 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีการพัฒนาผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลก่อนมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลัก และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาท และหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลต้องดำเนินการพัฒนาให้ครบถ้วนตามหลักสูตรที่กำหนด เช่น การพัฒนาด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ให้ใช้วิธีการฝึกอบรมในห้องอบรม การฝึกอบรมทางไกล หรือการพัฒนาตนเองก็ได้ หากองค์การบริหารส่วนตำบล มีความประสงค์จะพัฒนาเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลก็ให้กระทำได้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการจะต้องใช้หลักสูตรที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดเป็นหลักสูตรหลัก และเพิ่มเติมหลักสูตรตามความจำเป็นที่องค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่ามีความเหมาะสมต่อไป การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถเลือกใช้วิธีการพัฒนาอื่นๆ ได้ เช่น การพัฒนาโดยผู้บังคับบัญชา และการฝึกภาคสนาม และอาจกระทำได้โดยสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) สำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) องค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือสำนักงานคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัด หรือองค์การบริหารส่วนตำบลต้นสังกัดร่วมกับส่วนราชการอื่นหรือภาคเอกชนก็ได้

2.ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2545 ส่วนที่ 3 การพัฒนาพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ 269 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในตำแหน่งนั้นได้อย่างมีประสิทธิภาพในการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดตามกรอบของแผนแม่บทการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด โดยให้กำหนดเป็นแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ตามกรอบของแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร จึงได้หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล การศึกษาวิเคราะห์ถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลตำแหน่งต่างๆ ทั้งในฐานะตัวบุคคล และฐานะตำแหน่ง ตามที่กำหนดในส่วนราชการตามแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดทั้งความจำเป็นในด้านความรู้ความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และค้านคุณธรรมและจริยธรรม จึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น

**ส่วนที่ 2 วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา 1.วัตถุประสงค์**

1.1 เพื่อให้ผู้เข้ารับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลได้เรียนรู้แบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ เข้าใจถึงบทบาทและหน้าที่และแนวทางการปฏิบัติตนเป็นข้าราชการที่ดี ตามหลักสูตรที่ ก.อบต.กำหนด 1.2 เพื่อใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานท้องถิ่น 1.3 เพื่อพัฒนาและยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรทุกคน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยุติธรรม เสียสละ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน 1.4 เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 1.5 เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแล และการพัฒนาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาโดยตรง รวมทั้งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่เพิ่งย้ายหรือโอนมาดำรงตำแหน่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของตน 1.6 เพื่อพัฒนาคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

**2.เป้าหมายการพัฒนา**

2.1 พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบลเข้าใจแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีการปฏิบัติราชการ 2.1 เพื่อส่งเสริมให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2.3 เพื่อให้บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ลดปัญหาในการปฏิบัติงาน โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวม 2.4 เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพร้อมในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น 2.5 เพื่อให้การประสานการทำงานเป็นทีมและปฏิบัติหน้าที่อย่างสอดคล้องกันและเป็นระบบ 2.6 เพื่อพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความสามารถด้านการบริหารให้แก่คณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

**ส่วนที่ 3 หลักสูตรการพัฒนา**

**หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร**

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2545กำหนดให้ต้องพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงาน นโยบาย ต่าง ๆ เป็นต้น

2. ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดโดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่างเป็นต้น

3. ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

5. ด้านศีลธรรม คุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุขเป็นต้น

ดังนั้น จึงให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ การฝึกอบรมตามหลักสูตรการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างน้อย 1 หลักสูตร หรือหลายหลักสูตร ตามความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังนี้

1. หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ 2. หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ 3. หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง 4. หลักสูตรด้านการบริหาร 5. หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

**ส่วนที่ 4 วิธีการพัฒนาและระยะเวลาดำเนินการพัฒนา 1. วิธีการพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล**

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

* 1. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงาน

ส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

1.2 การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดนครศรีธรรมราชหรือสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น หรือส่วนราชการอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

1.3 การศึกษา หรือดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาหรือดูงานที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจะสนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ทุนการศึกษาระดับปริญญาตรี และปริญญาโท แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

1.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนครศรีธรรมราช หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

* 1. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน
  2. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

1.7 การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

**2. ระยะเวลาดำเนินการพัฒนา**

เป็นไปตามระยะเวลาของแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล คือ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564– 2566

**ส่วนที่ 5 งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา**

เป็นไปตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณในแต่ละปี ปรากฏในแผนงานบริหารทั่วไป งานบริหารทั่วไป หมวดค่าตอบแทนใช้สอยและวัสดุ ค่าใช้สอย ประเภทรายจ่ายเพื่อให้ได้มาซึ่งบริการ

**ส่วนที่ 6 การติดตามและประเมินผล**

1. กำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาต้องทำรายงานผลการเข้าอบรมพัฒนา ภายใน 15 วันทำการ นับแต่วันกลับจากการอบรมสัมมนา เพื่อเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

2. ให้ผู้บังคับบัญชาทำหน้าที่ติดตามผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานก่อนและหลังการพัฒนา ตามข้อ 1

3. นำข้อมูลการติดตามผลการปฏิบัติงานมาประกอบการกำหนดหลักสูตรอบรมให้เหมาะสมกับความต้องการต่อไป 4. ผู้บังคับบัญชานำผลการประเมินไปพิจารณาในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนระดับตามผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงาน

5. ผลการตรวจประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประจำปี โดย Core Team ต้องผ่านการประเมินตัวชี้วัดไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

**13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

ข้าราชการพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

ข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโร มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*