

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร  
อำเภอรัชฎา จังหวัดตรัง

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ จึงจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จะดำเนินการ	๒๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๑
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๖

## ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารอัตรากำลังของหน่วยงาน เป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น รวมถึงสวัสดิการต่างๆ ประกอบกับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล(ก.จังหวัดตรัง) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่และ การบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ มีการกำหนด ประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.จังหวัดตรัง) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการ ใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนากุศลกรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความ รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจ หรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของ ประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้ เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาไพร เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และ พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลังของส่วนราชการต่างๆ ให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการดำเนินการ โดยมพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากภารกิจหรือลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากภารกิจหรือลักษณะงานในปัจจุบันไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตรง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยให้คำถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะเช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการ

ปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงานงบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมากเช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

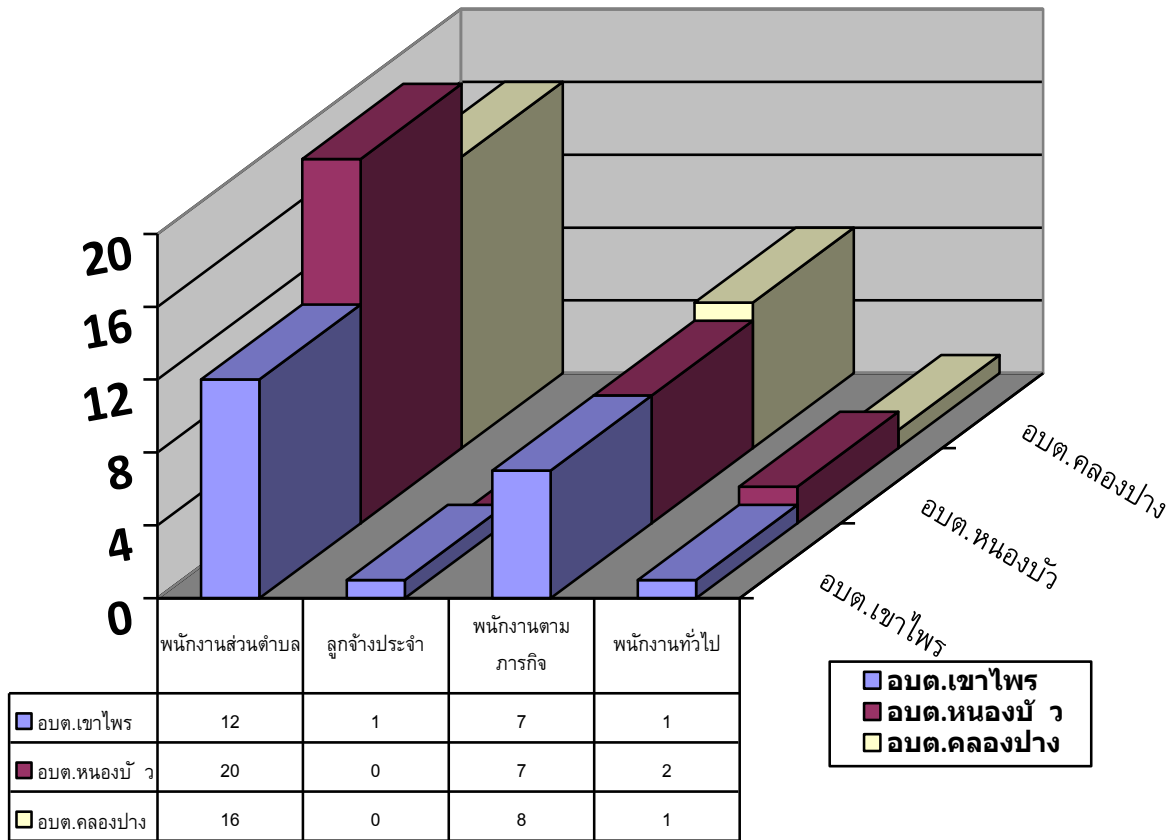
๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่วน ราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกันโดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีความจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความเหมาะสมจึงได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ดังนี้

ที่	ชื่อ อบท.	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้างทั่วไป (คน)	รวม
๑	อบต.เขาไพร	๔	๒๕,๙๙๙,๖๐๐	๑๖	๑	๗	๑	๒๕
๒	อบต.หนองบัว	๔	๓๕,๔๒๑,๕๐๐	๒๐	๐	๗	๒	๒๙
๓	อบต.คลองปาง	๕	๒๙,๒๑๘,๘๑๕	๑๖	๐	๘	๑	๒๕

### แผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังกับ อบต.ใกล้เคียง



จากแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร กับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวและองค์การบริหารส่วนตำบลคลองปาง พบว่าการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ยังมีอัตราตำแหน่งน้อยกว่า ดังนั้น ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่



เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง(Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer)อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร มีความเหมาะสมกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร โดยสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงมีการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ ความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชน ดังนี้

##### สภาพปัญหา ประกอบด้วย

##### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมภายในหมู่บ้าน ยังไม่ได้มาตรฐานการสัญจรไม่สะดวกและบางส่วนยังเป็นถนนลูกรัง มีสภาพชำรุด เป็นหลุมเป็นบ่อ
- บริการด้านสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์ ไม่เพียงพอกับความต้องการและไม่ครอบคลุมทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

##### ๒. ปัญหาเศรษฐกิจ

- ปัญหาการขาดความรู้ในการประกอบอาชีพทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย
- ปัญหาการรวมกลุ่มอาชีพ
- ขาดความรู้ด้านเทคโนโลยี การพัฒนาด้านเกษตร

##### ๓. ปัญหาด้านสังคม

- กลุ่มเยาวชนบางหมู่บ้านที่ยังเสี่ยงต่อปัญหายาเสพติดและโรคติดต่อ
- กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบปัญหาภัยไม่ได้รับการดูแลให้การช่วยเหลืออย่างทั่วถึง
- สถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์กีฬาต่าง ๆ ไม่เพียงพอกับความต้องการ

##### ๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ปัญหาขาดความตระหนักในการมีส่วนร่วมของประชาชนตามสิทธิหน้าที่ต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

##### ๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดการส่งเสริมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อมเช่นป่าไม้แหล่งน้ำ
- แม่น้ำลำคลอง ลำคลองตื้นเขินมีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก

##### ๖. ปัญหาด้านการสาธารณสุข

- การบริการสุขภาพของผู้สูงอายุ,เด็ก,สตรี และคนพิการไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคต่าง ๆ และการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ขาดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุขและอนามัย
- ไม่มีการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ได้มาตรฐาน

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- เด็กและเยาวชน ไม่ให้ความสำคัญด้านศาสนา วัฒนธรรมเท่าที่ควร
- กิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมจะมีเฉพาะผู้สูงอายุที่ให้ความสำคัญ
- ไม่มีการถ่ายทอดภูมิปัญญาท้องถิ่นซึ่งกำลังจะสูญหายไป

ความต้องการ ประกอบด้วย

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง ก่อสร้างถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต
- ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
- ขุดลอกคลอง สร้างสะพาน คสล. วางท่อระบายน้ำ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ฝึกอบรมอาชีพเสริมให้กับประชาชนในตำบล
- สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างงานสร้างอาชีพให้กับครอบครัว

๓. ความต้องการด้านสังคม

- ให้มีการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบปัญหาอย่างทั่วถึง
- จัดหาอุปกรณ์ไว้สำหรับช่วยประชาชนเมื่อเกิดอุทกภัยหรือภัยต่างๆ
- ให้มีการรณรงค์ป้องกันยาเสพติดโดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชน

๔. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- สร้างความตระหนักแก่ประชาชนในการมีส่วนร่วมต่อการบริหารงานของ อบต.เขาไผ่
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ เช่น แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ
- การจัดเก็บได้จากภาษีต่างๆ และค่าธรรมเนียม ควรไปให้บริการเคลื่อนที่แต่ละหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ฝึกอบรมเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดกิจกรรมส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ
- ควรมีการกำจัดวัชพืชที่ปกคลุมแม่น้ำ ลำคลอง ไม่ให้ต้นเขิน

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ให้ความรู้ด้านสุขศึกษาและการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการให้ทั่วถึง
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- รณรงค์ให้ประชาชนได้มีการคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือน

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- จัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนาให้เด็กและเยาวชน ได้มีส่วนร่วม
- กิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมจะมีเฉพาะผู้สูงอายุที่ให้ความสำคัญ

**๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เช่น

**๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

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

**๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

**๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

## ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

## ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ เป็นสำคัญ

## ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### (๑) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การกำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาวพร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง จะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความขัดแย้งในสังคม รวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคามและบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลง

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

คติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

เป้าหมาย

ความมั่นคง

- ๑) มีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ
- ๒) ความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเมือง
- ๓) ความมั่นคงทางด้าน อาหาร พลังงาน และน้ำ

### ความมั่นคง

- ๑) ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง
- ๒) เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง
- ๓) ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องได้แก่ ทุนมนุษย์ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงินทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักรทุนทางสังคมและทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ความยั่งยืน

- ๑) การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- ๒) การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๓) มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม

### กรอบแนวทางสำคัญ ของยุทธศาสตร์ชาติ

#### ๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศ
- (๓) การป้องกันและแก้ไขการก่อความไม่สงบในจังหวัดชายแดนภาคใต้
- (๔) การบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๕) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ
- (๖) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศและกองทัพ
- (๗) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการปกป้องรักษาผลประโยชน์แห่งชาติทางทะเล รวมทั้งเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหารพลังงาน และน้ำ
- (๘) การปรับกระบวนการท างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวระนาบมากขึ้น

#### ๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) สมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น ส่งเสริมการค้าและการลงทุนทั้งภาครัฐและเอกชน และพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อเป็นศูนย์กลางการค้าและได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคเพิ่มขึ้น
- (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ ภาคเกษตร ได้แก่ เสริมสร้างฐานการผลิตการเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร พัฒนาสินค้าเกษตรและอาหารที่มีศักยภาพในการแข่งขัน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่วิถีแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็งภาคอุตสาหกรรม พัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ได้แก่ พัฒนาอุตสาหกรรมส่งออกที่มีศักยภาพสูง สร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการไทย และพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในอนาคต เป็นต้นและภาคบริการ พัฒนายกระดับผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว ผลักดันประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ และส่งเสริมธุรกิจบริการที่มีศักยภาพ
- (๓) พัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน ได้แก่ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการไทย พัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงานเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากล ยกระดับศักยภาพของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ไทยให้ก้าวไกลสู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร
- (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง โดยพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก พัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญของประเทศ และพัฒนาคลังสต็อกอุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนประเทศ
- (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนา กับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติ

**๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน**

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ โดยพัฒนาเริ่มตั้งแต่ในครรภ์และต่อเนื่องไปตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้ มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

**๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม**

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

**๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำเน้นการปรับระบบการบริหารจัดการ อุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในทุกภาคเศรษฐกิจ

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

**๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ**

(๑) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

(๒) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๓) การปรับปรุงบทบาท ภารกิจ และโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๔) การวางระบบบริหารงานราชการแบบบูรณาการ

(๕) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐในการปฏิบัติราชการ

(๖) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๗) การปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับให้มีความชัดเจน ทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ ตลอดจน พัฒนาหน่วยงานภาครัฐและบุคลากรที่มีหน้าที่เสนอความเห็นทางกฎหมายให้มีศักยภาพ

**(๒) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓**

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๖๑ บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เริ่มต้น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ซึ่งเป็นระยะ ๕ ปี ทั้งนี้การจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ อยู่บนความตั้งใจที่จะให้แผนมีจุดเน้นและเป้าหมายของการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม สามารถบ่งบอกทิศทางการพัฒนาที่ชัดเจนที่ประเทศมุ่งไปในระยะเวลา ๕ ปี ถัดไปแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ยังเป็นช่วงเวลาที่มีความโน้มของการพัฒนาของเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีความรุนแรงเพิ่มขึ้น เป็นสังคมสูงวัยของประเทศไทยและหลายประเทศทั่วโลก

การพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อพลิกโฉมประเทศสู่ สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบายและกลไก

เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าและเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความ ยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมจึงกำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้ บริบทโลกใหม่

### (๓) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน(ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง)

#### วิสัยทัศน์

“การท่องเที่ยวทางทะเลที่มีคุณภาพระดับโลก บนฐานความเข้มแข็งของภาคเกษตรและชุมชนอย่างยั่งยืน”

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวรวมถึงมาตรฐานการให้บริการการท่องเที่ยวสู่ มาตรฐานสากล
๒. พัฒนาโครงข่ายคมนาคมเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวและภาคการเกษตรภายในกลุ่มจังหวัด และเชื่อมโยงการคมนาคมกับต่างประเทศ
๓. สร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. สร้างเศรษฐกิจให้สมดุลเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรชุมชนและท้องถิ่น
๕. ฟื้นฟู ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลของระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

#### วัตถุประสงค์

๑. สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันด้านการท่องเที่ยวและเพิ่มมูลค่า ภาคการเกษตร
๒. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ โดยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร และความเข้มแข็ง ของชุมชน
๓. เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลอย่างยั่งยืน ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๑ :** พัฒนาการท่องเที่ยวทางทะเลที่มีคุณภาพระดับโลก อย่างยั่งยืน

#### กลยุทธ์

- ๑.๑ กลยุทธ์พัฒนาปัจจัยพื้นฐานรองรับการขยายตัวด้านการท่องเที่ยวอย่างให้เพียงพอและเหมาะสม
  - (๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยง การคมนาคม ทางบก ทางทะเล และทางอากาศ ให้เพียงพอ ได้มาตรฐานความปลอดภัย
  - (๒) พัฒนาระบบสาธารณูปโภค ระบบสารสนเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่ให้เพียงพอ
  - (๓) เพิ่มประสิทธิภาพระบบป้องกันบรรเทาสาธารณภัยความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ความปลอดภัยในการสัญจร ของประชาชนและนักท่องเที่ยว
  - (๔) พัฒนาระบบเฝ้าระวังสุขอนามัย การบริการด้านสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอ
- ๑.๒ กลยุทธ์พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์อันดามัน มีภูมิทัศน์ สวยงาม สะอาด เชื่อมโยง วิถีชีวิต วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
  - (๑) พัฒนาฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับธรรมชาติ มีภูมิทัศน์สวยงาม สะอาด เรียบร้อย
  - (๒) ฟื้นฟูเรื่องราว ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม วิถีชีวิต ประเพณีของท้องถิ่น เพื่อสร้างความสนใจและ ความประทับใจให้กับผู้เยี่ยมชม

(๓) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้า ผลิตภัณฑ์ OTOP และการบริการผ่านเรื่องราวและทรัพยากรที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

๑.๓ กลยุทธ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในพื้นที่

(๑) พัฒนาทรัพยากรป่าไม้และป่าชายเลน และทรัพยากรทางทะเลให้อุดมสมบูรณ์ เพื่อสร้างความสมดุลของระบบนิเวศ โดยเฉพาะพื้นที่เพาะพันธุ์ อนุบาลและขยายพันธุ์สัตว์ทะเล

(๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและน้ำเสีย ลดปริมาณขยะชุมชนและการปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ

๑.๔ กลยุทธ์พัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคบริการแหล่งท่องเที่ยว

(๑) ส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ทั้งระดับสากลและระดับชุมชน ให้มีมาตรฐานและมีจำนวนเพียงพอต่อความเติบโตในสาขาการท่องเที่ยว

(๒) พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการท่องเที่ยวให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการท่องเที่ยวตามหลักธรรมาภิบาลพื้นที่ทรัพยากรป่าไม้และป่าชายเลน และทรัพยากรทางทะเลให้อุดมสมบูรณ์ เพื่อสร้างความสมดุลของระบบนิเวศ โดยเฉพาะพื้นที่เพาะพันธุ์ อนุบาลและขยายพันธุ์สัตว์ทะเล

(๓) พัฒนาขีดความสามารถบริการ การบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวให้กับชุมชน สนับสนุนการเชื่อมโยงภาคธุรกิจเอกชนกับชุมชนดำเนินการด้านการท่องเที่ยว

๑.๕ กลยุทธ์บริหารจัดการให้เกิดความยั่งยืน

(๑) เร่งสร้างมาตรการควบคุมจำนวนนักท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานตามความสามารถรองรับ (CARRYING CAPACITY)

(๒) สร้างเครือข่ายการจัดการความรู้ คู่สร้างจิตสำนึกในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวที่ยั่งยืน รวมถึงการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการการท่องเที่ยว

(๓) เสริมสร้างการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรการท่องเที่ยวให้สมดุล โดยเน้นการบริหารจัดการระบบเชิงบูรณาการให้มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างบทบาทขององค์กรท้องถิ่นและภาคประชาชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงสุขอนามัยด้านอาหารและโรคติดต่อ

๑.๖ กลยุทธ์พัฒนาด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์

(๑) เชื่อมโยงเครือข่ายคู่ค้าทางการท่องเที่ยว การค้าและบริการ กับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านและประเทศคู่ค้าสำคัญ

(๒) พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และสร้างกลไกตลาดที่มีศักยภาพสามารถแข่งขันในระดับสากลเพิ่มขึ้น

(๓) ประชาสัมพันธ์ข้อมูลของกลุ่มจังหวัดผ่านสื่อแขนงต่างๆ โดยเฉพาะระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์อันดี

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ :** การสร้างมูลค่าเพิ่มให้สินค้าเกษตร ประมง และปศุสัตว์ ที่มีศักยภาพในพื้นที่ เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

๒.๑ ปรับปรุงประสิทธิภาพการเพาะปลูก การประมงและปศุสัตว์ เพื่อเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนการผลิต

(๑) เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตร โดยการลดต้นทุนจากปัจจัยการผลิตต่างๆ อาทิ การใช้ปุ๋ยอินทรีย์

(๒) พัฒนาหรือคัดเลือกพันธุ์พืชที่เหมาะสมกับพื้นที่เพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีประสิทธิภาพ

(๓) พัฒนากระบวนการเพาะปลูก หรือเก็บเกี่ยวที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพมากขึ้น



(๔) พัฒนาศักยภาพ การประมง และการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำมูลค่าสูง

(๕) เร่งรัดพัฒนาระบบบริหารจัดการเกษตร ปศุสัตว์ และประมง ทำให้มีประสิทธิภาพ

๒.๒ นำนวัตกรรมมาต่อยอดสู่การพัฒนาการแปรรูป เพื่อเพิ่มและสร้างมูลค่า

(๑) พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์และพื้นที่ โดยการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ หรือนำวัสดุเหลือทิ้งจากกระบวนการการผลิต/แปรรูปมาใช้ให้เกิดประโยชน์

(๒) ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการโรงงาน/ผลิตภัณฑ์ต้นแบบ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ตามแนวทางและกระบวนการที่วางไว้

๒.๓ ส่งเสริมศักยภาพด้านการตลาดให้เกษตรกรโดยเฉพาะการเข้าถึง/รับรู้ข้อมูลทางการตลาด

(๑) รวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาเป็นฐานข้อมูลทั้งด้านปริมาณผลผลิตความต้องการของตลาด ราคา ฯลฯ เพื่อใช้มาวางแผนการเพาะปลูกและการผลิต

(๒) เผยแพร่ความรู้ด้านราคา การตลาด ยางพารา ปาล์ม โดยพัฒนาระบบเชื่อมโยงเครือข่ายเกษตรกร สถาบันเกษตรกร และบริหารจัดการเครือข่ายข้อมูล ด้านยางพารา ปาล์ม ครบวงจร

(๓) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารพัฒนาองค์ความรู้ในการวิเคราะห์ ประเมิน สถานการณ์ด้านการตลาด

(๔) ส่งเสริมให้เกษตรกรใช้ข้อมูลด้านการตลาด ประกอบการตัดสินใจในการผลิต

(๕) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายสินค้าเกษตรในกลุ่มจังหวัดผลักดันสู่ศูนย์กลางการค้าของภาคใต้

๒.๔ การส่งเสริมการรวมกลุ่มและให้องค์ความรู้แก่เกษตรกร และผู้ประกอบการเพื่อความเข้มแข็ง

(๑) สร้างเกษตรกรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ทั้งทางทฤษฎีและการปฏิบัติเพื่อไปประกอบอาชีพเกษตรกรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เกษตรกรรายอื่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเกษตรที่ยั่งยืน

(๒) พัฒนาสถาบันเกษตรกรให้มีขีดความสามารถในการดำเนินธุรกิจ และช่วยเหลือสมาชิกในด้านการผลิตและการตลาด โดยนำข้อมูลจากฐานข้อมูลที่ได้ในกลยุทธ์ที่ ๓ มาถ่ายทอดและวางแผนการผลิต

(๓) เชื่อมโยงเครือข่ายตลาดสินค้าเกษตรของสถาบันเกษตรกรในกลุ่มจังหวัด

#### (๔) แผนพัฒนาจังหวัดตรัง

##### วิสัยทัศน์จังหวัดตรัง

“ตรังเมืองแห่งความสุข บนฐานการเกษตร อุตสาหกรรมการเกษตร และการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานสากล”

##### พันธกิจของจังหวัดตรัง

๑. มุ่งสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจ (ด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว) ให้มีความมั่นคงและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

๒. พัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคง สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ

๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีบนความหลากหลายทางชีวภาพ

๔. ส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในทุกภาคส่วน

๕. เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ

##### เป้าประสงค์รวม

๑. เศรษฐกิจของจังหวัดขยายตัวอย่างมั่นคงและยั่งยืน

๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างความเข้มแข็งทางสังคมและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

๔. ฐานทรัพยากรธรรมชาติมีความสมบูรณ์และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนมีการบริหารจัดการแบบบูรณาการ

## ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (ตามลำดับความสำคัญ)

๑. สร้างฐานเศรษฐกิจของจังหวัดด้านเกษตรกรรมอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยวที่มั่นคงและยั่งยืน
๒. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ให้มีคุณภาพเพื่อสร้างรายได้ให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง
๓. เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมกับชุมชน/พื้นที่ และมีความยั่งยืนในอนาคต

### เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑** สร้างฐานเศรษฐกิจของจังหวัดด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมที่มั่นคงและยั่งยืน  
**เป้าประสงค์**

๑. รายได้จากการเกษตรเพิ่มขึ้น
๒. ผลผลิตทางอุตสาหกรรมและการเกษตรมีมูลค่าเพิ่มขึ้น

#### กลยุทธ์

๑. พัฒนาการผลิตและการตลาดสินค้าเกษตรที่สำคัญ
๒. ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคงตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
๓. จัดหาแหล่งน้ำเพิ่มเติมสำหรับด้านการเกษตรอุปโภค-บริโภค
๔. ส่งเสริมและพัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตรที่สำคัญ
๕. ส่งเสริมธุรกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน และผู้ผลิตชุมชน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒** ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ให้มีคุณภาพเพื่อสร้างรายได้ให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง

#### เป้าประสงค์

๑. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

#### กลยุทธ์

๑. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐาน
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการท่องเที่ยว
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการท่องเที่ยว
๔. พัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการท่องเที่ยวเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน
๕. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ การตลาดสมัยใหม่ และพัฒนาสื่อประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓** เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมพัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ  
**เป้าประสงค์**

๑. ตรีงเป็นสังคมอยู่เย็นเป็นสุข
๒. ประชาชนมีรายได้และหลักประกันที่มั่นคง
๓. อัตราการตายด้วยโรคที่เป็นปัญหาสำคัญลดลง
๔. ประชาชนมีการศึกษาเรียนรู้และมีคุณภาพ

#### กลยุทธ์

๑. เสริมสร้างครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็งปลอดภัย ปลอดภัยเสถียรและอบายมุข
๒. เสริมสร้างสังคมคุณธรรม ศาสนาและวัฒนธรรม และประเพณีวัฒนธรรม
๓. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน ในการขับเคลื่อนตำบลสร้างสุขให้ครบทุกพื้นที่ตำบล
๔. ส่งเสริมอาชีพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่ผู้มีรายได้น้อย

๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัย รวมถึงแรงงานในระบบและนอกระบบ แรงงานผู้สูงอายุ และแรงงานคนพิการ ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย
๖. พัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนให้เข้มแข็งครอบคลุมทั้งจังหวัด
๗. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวดำเนินการตามกฎหมาย
๘. ส่งเสริมการมีสุขภาวะที่ดีแบบองค์รวมให้เกิดชุมชนสุขภาวะ (๕ ดี)
๙. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการดูแลสุขภาพ และควบคุมปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและลดการเกิดอุบัติเหตุ
๑๐. พัฒนาระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ เชื่อมโยงโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
๑๑. พัฒนาการศึกษาระดับแก้ไขปัญหาเด็กและเยาวชนแบบบูรณาการ
๑๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคุณภาพประชาชนทุกช่วงวัย
๑๓. ส่งเสริมการฝึกอาชีพระยะสั้นเพื่อ เพิ่มทักษะและการประกอบอาชีพเสริม

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔** บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมกับชุมชน/พื้นที่ และมีความยั่งยืน

#### เป้าประสงค์

๑. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์
๒. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ
๓. พัฒนาคณะและแหล่งเรียนรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้ความพร้อมในการบริหารจัดการ

#### กลยุทธ์

๑. ป้องกันการบุกรุกทำลายป่าและส่งเสริมการปลูกป่าแบบบูรณาการ
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ป่าต้นน้ำ แม่น้ำลำคลอง ทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่งโดยการมีส่วนร่วมของประชาชน
๓. ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงานและการใช้พลังงานทางเลือกเพื่อลดปัญหาสิ่งแวดล้อม
๔. บูรณาการความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชนในการจัดการขยะแบบบูรณาการ และเป็นระบบส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ๒.ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

##### ๒.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

“โครงสร้างพื้นฐานครอบคลุม ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งน้ำสมบูรณ์ ยึดถือวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

###### พันธกิจ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. ให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางบกและทางน้ำ

###### เป้าประสงค์

ตำบลเขาไพรเป็นตำบลน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทั่วถึง

###### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานภายในตำบล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน ท่อระบายน้ำ ขุดลอกคลอง สะพาน และ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น	จำนวนถนน ท่อระบายน้ำ ฯลฯ ที่ได้รับการบำรุงรักษา
ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปา	จำนวนระบบประปาที่ได้รับการก่อสร้าง / บำรุงรักษา
พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ	จำนวนไฟฟ้าสาธารณะภายในตำบลที่เพิ่มขึ้น
ขยายเขตโทรศัพท์	จำนวนครัวเรือนที่ได้รับการขยายเขตโทรศัพท์

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองช่าง

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน **ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษา

พันธกิจ

๑. บำรุงส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม สู่วิถีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
๔. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

เป้าประสงค์

ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมน่าอยู่

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลเขาไพรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน	จำนวนประชาชนที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพเสริม
ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาด้านการเกษตร ประมงและปศุสัตว์	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาด้านอาชีพด้านเกษตร ประมงและปศุสัตว์
เสริมสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
การสงเคราะห์คุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยเอดส์	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับการสงเคราะห์
ส่งเสริมให้ความรู้ อบรมการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับคำแนะนำ ส่งเสริมให้ความรู้เสริมสร้างคุณภาพชีวิต
การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการแก้ไขปัญหาเสพติด	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับความปลอดภัยในการดำเนินการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการแก้ไขปัญหาเสพติด

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด

**ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองกรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษา

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

พันธกิจ

ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา ภูมิปัญญา ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของตำบล  
เป้าประสงค์

ระบบการศึกษา ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของตำบลได้รับการ ส่งเสริมบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ระบบการศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพที่เพิ่มขึ้น
๒. ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และบำรุงรักษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
การจัดการและสนับสนุนการศึกษา	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมจัดการคุณภาพการศึกษา
ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี ประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด

**ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองกรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านอนุรักษ์และ ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่การส่งเสริมการท่องเที่ยว

พันธกิจ

คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  
เป้าประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลเขาไพรได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม  
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลเขาไพรได้รับการจัดการ ดูแลอนุรักษ์และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมการส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จัดการระบบบำบัด และกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล	ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูล

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมกับชุมชน/พื้นที่ และมีความยั่งยืนในอนาคต

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมควบคู่การส่งเสริมการท่องเที่ยว

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕** การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

พันธกิจ

- พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม
- พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์

- ประชาชนทุกกลุ่มได้รับการส่งเสริม ดูแลคุณภาพชีวิต อย่างมีประสิทธิภาพ
- การท่องเที่ยวภายในตำบลเขาไพรได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- จำนวนประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม ดูแลคุณภาพชีวิต
- การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในตำบล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
การอนุรักษ์ พื้นฟูพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนาฟื้นฟู
การพัฒนาบริการและบุคลากรด้านการท่องเที่ยว	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา
ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด  
ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์และส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖** การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

พันธกิจ

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล

เป้าประสงค์

- ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ แก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ชุมชนมีศักยภาพเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น
- ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริมสนับสนุนการเมืองการปกครอง	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่แสดงออกในการมีส่วนร่วมในระบบการเมืองการปกครอง
เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนและผู้มาติดต่อราชการที่พึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร
การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น

## ๒.๒ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

จากเจตนารมณ์/นโยบาย หน.คสช.และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ เป็นตำบลน่าอยู่ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่ มีภูมิคุ้มกันทางสังคมเพื่อให้ชุมชนมีรากฐานที่เข้มแข็ง

## ๒.๓. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การบริการด้านการประปาไม่เพียงพอและทั่วถึงเกิดปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูร้อน การบริหารจัดการน้ำประปาจะต้องได้รับการปรับปรุง ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้ปรับปรุงซ่อมแซมและต่อท่อประปาภายในหมู่บ้านจัดระบบการจัดการน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคให้มีความสะอาดมากขึ้น ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง ขุดบ่อน้ำตื้นเพิ่มเติม

๑.๒ การคมนาคม ขาดงบประมาณในการดำเนินงานปัญหาถนนเส้นทางคมนาคมไม่สะดวกเนื่องจากเส้นทางที่มีอยู่บางส่วนยังไม่ได้มาตรฐาน เป็นหลุมเป็นบ่อ ถนนขาดการเชื่อมโยงให้เป็นระบบ ความต้องการของประชาชน คือ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สะดวก ปลอดภัย ครอบคลุมและเป็นระบบ

๑.๓ ไฟฟ้าแสงสว่าง ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึงความต้องการของประชาชนคือ เพิ่มไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงพื้นที่ภายในตำบลเขาไพร

๑.๔ การระบายน้ำ การระบายน้ำเป็นไปอย่างล่าช้า เกิดการพังทลายของผิวดิน น้ำกัดเซาะเนื่องจากความรุนแรงของกระแสน้ำที่ระบายน้ำไม่ทัน เกิดน้ำท่วมขังในบางพื้นที่ ความต้องการของประชาชนคือ ก่อสร้างรางระบายน้ำหรือท่อระบายน้ำในจุดที่มีน้ำท่วมขังและน้ำกัดเซาะผิวดินขอบถนนเป็นประจำ

๑.๕ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่ภายในตำบล เช่น โทรศัพท์สาธารณะและระบบการให้บริการสัญญาณอินเทอร์เน็ต ไม่สามารถดำเนินการติดตั้งได้ครอบคลุมพื้นที่ที่ต้องการเนื่องจากข้อจำกัดด้านระยะทาง การขยายสัญญาณ ฯลฯ ความต้องการของประชาชนคือ ต้องการให้บริการสาธารณะ โทรศัพท์บ้านและการให้บริการอินเทอร์เน็ตที่เพิ่มขึ้น

### ๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม เนื่องจากขาดการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพเสริมอย่างเพียงพอ ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการส่งเสริมอาชีพเสริมให้แก่ประชาชนในหลากหลายอาชีพ

๒.๒ ประชาชนมีรายได้น้อย ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ ต้นทุนทางการเกษตรสูง แหล่งงบประมาณนอกระบบคิดอัตราดอกเบี้ยสูง เกิดหนี้สินจากภาคการเกษตร ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

#### ๓. ด้านสาธารณสุข

๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการรักษาสุขภาพ ขาดสถานที่ออกกำลังกายภายในชุมชน ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการป้องกันและควบคุมโรคระบาดต่างๆ ส่งเสริมการรักษาสุขภาพของประชาชน

๓.๒ ส่งเสริมสวัสดิการให้การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก คนชรา คนพิการอย่างทั่วถึง

#### ๔. ด้านการเมือง การบริหาร

๔.๑ ขาดการทำความเข้าใจกับประชาชนเรื่องบทบาท และหน้าที่ของการเป็นสมาชิกหรือผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล การประสานงานและความร่วมมือระหว่างประชาชนผู้นำท้องถิ่นและสมาชิกยังไม่ได้เท่าที่ควร ความต้องการของประชาชน คือ ให้ผู้นำท้องถิ่น สมาชิกทำความเข้าใจและเข้าถึงประชาชนในปัญหาต่างๆ ให้มากขึ้น

๔.๒ ประชาชนยังไม่กล้าแสดงออกทางการเมือง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นและระดับชาติมีน้อย การประชาสัมพันธ์ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือ การประชาสัมพันธ์ให้ครอบคลุม ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระดับต่างๆ

#### ๕. ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๕.๑ ผู้ปกครองยังให้ความสำคัญทางการศึกษาต่อของบุตรน้อย

๕.๒ สนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาที่มีอยู่ในชุมชน

๕.๓ อนุรักษ์ฟื้นฟูสืบสานประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### ๖. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในพื้นที่ถูกบุกรุก เพื่อทำการเกษตร เพราะประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกัน บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการเอาใจใส่ดูแลหวงแหนธรรมชาติภายในตำบล ความต้องการของประชาชนคือปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเกิดความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในตำบล เพื่อประโยชน์และความอุดมสมบูรณ์ต่อไปในภายภาคหน้า

### นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

#### นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปรับปรุงพัฒนา สนับสนุนและบูรณะระบบสาธารณูปการขั้นพื้นฐานเช่น ถนน โดยปรับปรุงถนนลูกรังให้เป็นถนนคอนกรีต ท่อระบายน้ำ ขยายเขตไฟฟ้าอย่างทั่วถึงและไฟฟ้าสาธารณะ จัดเสไฟฟ้าอย่างเป็นระบบให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมทั่วพื้นที่และเข้าถึงความต้องการของประชาชน

๒. จัดให้มีน้ำสะอาดเพื่ออุปโภคและบริโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชนเช่น ระบบน้ำประปาให้สะอาดอย่างทั่วถึง

๓. ปรับภูมิทัศน์ของชุมชนให้น่าอยู่อาศัยเช่น ปรับไหล่ทางให้สะดวกปลอดภัยจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจสถานที่ออกกำลังกายสำหรับประชาชนในชุมชน เช่น ลานกีฬาต้านยาเสพติด

๔. ปรับปรุงอาคารสำนักงานให้สะอาด สะดวก ง่ายต่อการปฏิบัติงาน

#### นโยบายด้านเศรษฐกิจ

๑. จัดระเบียบงบประมาณ ปรับปรุงระบบภาษีและการบริหารทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนและชุมชน

๒. จัดหางบประมาณจากหน่วยงานภายนอกมาสนับสนุนโครงการต่างๆ

๓. ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพ การฝึกอบรมอาชีพ การรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ



## นโยบายด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี

๑. สนับสนุนให้มีการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กในความรับผิดชอบให้มีมาตรฐานที่สูงขึ้น มีความสะอาด ปลอดภัย จัดหาอุปกรณ์สนามเด็กเล่น
๒. จัดตั้งศูนย์ออกกำลังกายระดับตำบล พร้อมสนับสนุนทุนกีฬา
๓. สนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีไทย ส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนให้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง พร้อมเพิ่มงบประมาณการดำเนินงาน
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการศึกษา และกีฬารวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การศึกษาให้ชุมชน

## นโยบายด้านสาธารณสุขสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

๑. ส่งเสริมงานอาสาสมัครชุมชนเพิ่มประสิทธิภาพให้กับชุมชนเพื่อเป็นไปตามมาตรฐาน
๒. สนับสนุนส่งเสริมอนุรักษ์ พื้นที่สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้มีการป้องกันแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและปลูกจิตสำนึกในการดูแลสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๔. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นศูนย์กลางเชิงอนุรักษ์
๕. ส่งเสริมการกำจัดเก็บขยะมูลฝอย

## นโยบายด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน

๑. จัดการ สนับสนุนและเพิ่มศักยภาพงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัย หน่วย อปพรหน่วยกู้ชีพ กู้ภัย ให้มีคุณภาพสู่มาตรฐาน เพื่อดูแลเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพี่น้องประชาชน
๒. ส่งเสริมการศึกษาให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกภาคส่วนโดยให้การศึกษาเพิ่มเติมจัดฝึกอบรมตามสายงาน
๓. สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่ผู้ยากไร้ คนพิการ คนชรา คนด้อยโอกาส ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นสามารถช่วยเหลือพึ่งพาตนเองได้ รวมทั้งพัฒนาเด็กและเยาวชน องค์กรสตรีเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๔. สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีความสามัคคีปรองดองกัน

## นโยบายด้านการเมือง การบริหารและการบริการ

๑. ส่งเสริมด้านการเมือง การปกครอง ตามระบอบประชาธิปไตย โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
๒. ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน บริหารงานบนพื้นฐานของความถูกต้อง ยุติธรรมและความโปร่งใส ยึดหลักคุณธรรม พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่และการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ถูกต้องตามระเบียบ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ภาคประชาชนในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร พัฒนาต่อไป

## ผลการวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตด้วยเทคนิค SWOT

การวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็งอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่นโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายในได้แก่ จุดแข็ง (Strength = S) จุดอ่อน (Weakness = W) และปัจจัยภายนอกได้แก่ โอกาส (Opportunity = O) และอุปสรรค (Threat = T) เป็นเครื่องมือ โดยผ่านกระบวนการประชุมร่วมกันทุกภาคีทั้งภาครัฐและภาคประชาชนโดยสรุปได้ดังนี้

### ปัจจัยภายใน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ทรัพยากรธรรมชาติในตำบลเขาไพรอุดมสมบูรณ์ ทั้งผิวดิน และแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์
๒. มีศูนย์กลางทางศาสนา และศูนย์รวมจิตใจของประชาชนในพื้นที่

๓. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม
  ๔. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดสามารถแก้ปัญหาและความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด
  ๕. มีอัตลักษณ์เฉพาะด้าน ประเพณี วัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติที่หลากหลายสามารถพัฒนาเพื่อสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยว
  ๖. มีแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจน
  ๗. มีภูมินิเวศน์ที่เหมาะสมที่จะเป็นเมืองน่าอยู่ น่าอาศัย และน่าท่องเที่ยว
  ๘. มีปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพในการแข่งขันสูง
- จุดอ่อน (Weakness = W)
๑. ขาดการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวให้ประชาชนทั่วไปได้รู้จัก
  ๒. บริการด้านโครงสร้างพื้นฐานไม่ทั่วถึง
  ๓. ขาดความรู้ / ผู้รู้ด้านภาษา / การท่องเที่ยว / อาชีพเสริม
  ๔. งบประมาณมีจำนวนจำกัด และขาดการสนับสนุนงบประมาณ ในการดำเนินโครงการขนาดใหญ่
  ๗. ปัญหาการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและการทำลายสิ่งแวดล้อมที่เพิ่มมากขึ้น
  ๘. บุคลากรและเจ้าหน้าที่บางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
  ๙. แหล่งท่องเที่ยวบางแห่งอยู่ในเขตป่าสงวน เขตอุทยานแห่งชาติ ยากต่อการเข้าถึงและพัฒนา
  ๑๐. ช่วงฤดูฝนจะมีฝนตกหนักและในช่วงฤดูแล้งจะมีสภาวะอากาศที่แล้งยาวนาน
  ๑๑. มีแหล่งน้ำแต่ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่
  ๑๒. เกษตรกรไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
  ๑๓. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่นน้อย

### ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity = O)

๑. เป็นพื้นที่ซึ่งจังหวัดตรังกำหนดให้เป็นพื้นที่ท่องเที่ยวของจังหวัด
๒. มีการให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรต่างๆ
๔. นโยบายการกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาทภารกิจหน้าที่และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหารจัดการที่ดี
๕. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ป่าไม้ ฟื้นฟู อนุรักษ์ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค (Threat = T)

๑. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๒. เกิดปัญหาภัยแล้งทำให้ขาดแคลนนํ้าอุปโภค-บริโภคในช่วงฤดูแล้งและฝนจะตกหนักในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดปัญหาอุทกภัย
๓. แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาสังคมในพื้นที่ส่งผลให้เกิดปัญหาโรคติดต่อต่างๆ ปัญหาด้านสังคมต่างๆ เพิ่มขึ้น
๔. ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ประชาชนในท้องถิ่นลี้ภัยวัฒนธรรมที่มีอยู่และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น
๖. มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม เพิ่มขึ้น

๗. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น
๘. สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ
๙. สภาพการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อ การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

จุดแข็ง (Strengths)

๑. การบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นนโยบายของผู้บริหารในการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. มีบุคลากรที่มีความรู้ด้านก่อสร้าง ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร
๓. สถานที่ที่จะดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในระดับที่พร้อมมีการสำรวจเก็บข้อมูลเตรียมพร้อมรองรับนโยบายของผู้บริหารเพื่อสนองความต้องการของประชาชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพรไม่สามารถดำเนินการเองได้
๒. งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ยังไม่มีความชำนาญ

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านการสร้างเสริมความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
๒. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
๓. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม
๔. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
๒. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ
๓. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายในกลุ่มจังหวัด

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในบริการประชาชน
๓. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลเขาไพร เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายของหน่วยงาน
๓. การทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๔. ประชาชนในพื้นที่ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๔. อัตราการว่างงาน มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้นรายได้เท่าเดิมหรือลดลง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตรัง โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงาน
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔ ด้านสร้างความปลอดภัยของประชาชนและองค์กร

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามวาระแห่งชาติ
๒. มีนโยบายความปลอดภัยในการทำงาน

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่าที่ควร
๒. ขาดสภาพคล่องทางการเงิน จึงมิได้มีการจัดตั้งงบประมาณในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรฐานและเป็นระบบ
๓. การแพร่ประชาสัมพันธ์ระบบสารสนเทศและสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบเพื่อขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบล มีความอิสระในการบริหารงบประมาณ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ไม่มีป้องกันด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของประชาชน
๒. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕** ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๒. การกำจัดขยะยังไม่มาตรฐานเท่าที่ควร
๓. ไม่มีการรณรงค์ปลูกป่าและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ประชาชนไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดมีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติลงสู่ท้องถิ่น
๓. ปัญหาภัยธรรมชาติเช่น ภัยแล้งอุทกภัย

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖** ด้านการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร มีคุณวุฒิและความรู้ ความสามารถอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบาย
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. ประชาชนในตำบลเขาไพร มีศักยภาพในช่วยเหลือหน่วยงานราชการได้ดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริการ เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร จังหวัดตรัง มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. การเปลี่ยนแปลงการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น  
อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็วนำไปสู่ปัญหาทางสังคมไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร โดยหลัก SWOT ดังนี้

#### จุดแข็ง (Strengths)

##### ๑. อำนาจหน้าที่โครงสร้างและการแบ่งงาน

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๖๐/๑ ให้มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลรองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายและมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่มิได้กำหนด โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้ สำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง แต่ละส่วนแบ่งเป็นงานที่รับผิดชอบตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ทำให้ทุกส่วนงานมีความรับผิดชอบที่ชัดเจน

##### ๒. ระบบงาน ระบบการวางแผนโครงการ

ระเบียบ กฎหมาย เอื้อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามศักยภาพของตนเอง ทำให้การพัฒนาตรงตามความต้องการของประชาชน ในรูปการจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรมผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการจัดทำประชาคมแผนพัฒนาฯ และการจัดทำแผนชุมชนในทุกปี

##### ๓. การบริหารงานบุคคล

- มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่งเพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการกำหนด

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานและตำแหน่ง และได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ โดยการเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ฯ

#### จุดอ่อน (Weaknesses)

##### ๑. ด้านการเงินการคลังและงบประมาณ

- เงินรายได้ไม่เพียงพอกับการบริหารจัดการและการพัฒนา จากเงินรายได้ตามงบประมาณประจำปี รายได้จากการจัดสรรและเงินอุดหนุนจากภาครัฐเป็นหลัก

##### ๒. ด้านการบริหารและการวางแผนพัฒนา

- การบริหารจัดการโครงการ/กิจกรรม ที่มาจากระบวนการจัดทำแผนพัฒนา อบต. มีจำนวนมากกว่างบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

##### ๓. การบริหารงานบุคคล

- บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและไม่มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ทำให้งานเกิดความล่าช้าและซ้ำซ้อน

##### ๔. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร

- ขาดเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้งาน ที่ใช้งานอยู่มีคุณภาพต่ำ ไม่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกและมีจำนวนไม่เพียงพอกับความจำเป็นต้องใช้งาน

- ไม่มีแผนปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและระบบเครือข่ายในด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และด้านเจ้าหน้าที่เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประสิทธิภาพในอนาคต

### โอกาส (Opportunities)

๑. กฎหมาย พรบ. และระเบียบต่างๆ

- องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลภายใต้กฎหมายที่กำหนดนโยบายรัฐบาล ส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาตำบลให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมมีอิสระในการบริหารงบประมาณงานและกำลังคน

### อุปสรรค (Threats)

๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

- ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร ทำให้เด็กและเยาวชน รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมตามมาทำให้หน่วยงานราชการต้องใช้งบประมาณเพื่อการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

๒. งบประมาณจัดสรรและงบอุดหนุน

- รัฐบาลจัดสรรงบประมาณและงบอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีงบประมาณไม่เพียงพอในการพัฒนา

๓. นโยบายรัฐบาล

- มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองทำให้รัฐบาลขาดเสถียรภาพ นโยบายเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ทางการเมือง ทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่องขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับไม่มีความความยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับภารกิจ

### วิเคราะห์ด้านบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็นสำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง มีการวิเคราะห์องค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านบุคลากรโดยใช้หลัก SWOT

สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี มีจิตบริการ ๒. เจ้าหน้าที่ที่มีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร ๓. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม ๔. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ๕. เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถตลอดเวลาพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ๖. ขอบเขตและภาระงานมีความในแต่ละตำแหน่งชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ทันกำหนดเวลา ๗. การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	๑. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการยังขาดการเชื่อมโยงทำงานแทนกันไม่ได้ ๒. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากตำแหน่ง ๓. ขาดอุปกรณ์ในการทำงานทำให้งานไม่สะดวกรวดเร็ว ๔. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ๕. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก ๖. ขาดฐานข้อมูลเป็นที่ยอมรับน่าเชื่อถือ ๗. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. ให้โอกาสเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองในการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ ๒. เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาระเบียบต่างๆ และมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ๓. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในการศึกษา ค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา ๔. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่	๑. ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเท่าที่ควรทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินการได้ ๒. นโยบายทางการเมืองมีผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ ๓. กฎ ระเบียบ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า ๔. มีหน่วยงานตรวจสอบทั่วทั้ง ขาดอิสระในการดำเนินงานไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทันท่วงที

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

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

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่างและหน่วยตรวจสอบภายใน โดยมีการปฏิบัติงาน ดังนี้

### ๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน ๘ งาน ดังนี้

- ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๔ งานกฎหมาย
- ๑.๕ งานสังคมสงเคราะห์
- ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข

### ๒. กองคลัง มีภารกิจหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน ๔ งาน ดังนี้

- ๒.๑ งานพัฒนารายได้
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน
- ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สิน

### ๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน ๔ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๒ งานผังเมือง
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนด



## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ที่กำหนดไว้และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

### โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมาย ๑.๕ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	<b>๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b> ๑.๑ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๒ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมาย ๑.๕ งานสังคมสงเคราะห์ ๑.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๘ งานบริหารงานสาธารณสุข	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ข้อ ๑ การจัดการและสนับสนุนการศึกษา
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สิน	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ งานพัฒนารายได้ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สิน	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ข้อ ๒ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๒ งานการโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานควบคุมอาคาร ๓.๒ งานการโยธา ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ข้อ ๑ ก่อสร้าง ปรับปรุงซ่อมแซมบำรุงรักษา ถนน ท่อระบายน้ำ ขุดลอกคลอง สะพานและโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น
<b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	<b>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</b>	

-กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘)กรอบอัตรากำลังเดิม ๒๙ อัตรา, กำหนดเพิ่ม ๔ อัตรา, ยุบเลิก ๑ อัตรา รวมทั้งหมด ๓๒ อัตรา ประกอบด้วย

**สำนักปลัด** กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา ในปี ๒๕๖๗

**กองคลัง** กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา และยุบเลิก ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา ในปี ๒๕๖๗

**กองช่าง** กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง วิศวกรโยธา(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา และตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา ในปี ๒๕๖๗

**หน่วยตรวจสอบภายใน** มีกรอบอัตรากำลังเพียงพอแล้ว

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๘) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น(ปลัด อบต.)ระดับกลาง/ระดับต้น **ว่างเดิม** จำนวน ๑ อัตรา

๒. นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

#### **สำนักปลัด**

๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๕. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๖. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๗. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๘. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๙. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก **กำหนดเพิ่ม** จำนวน ๑ อัตรา

๑๐. ครู (ว่าง ๑ อัตรา) จำนวน ๔ อัตรา

๑๑. เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา

๑๒. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๑๓. ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๑๔. ภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) จำนวน ๑ อัตรา

#### **กองคลัง**

๑๕. ผู้อำนวยการกองคลัง (ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๑๖. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

๑๗. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) **ว่างเดิม** จำนวน ๑ อัตรา

๑๘. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) **กำหนดเพิ่ม** จำนวน ๑ อัตรา

๑๙. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

๒๐. ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๒๑. ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๒๒. ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) **ยุบเลิก** จำนวน ๑ อัตรา

#### **กองช่าง**

๒๓. ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา

๒๔. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) **กำหนดเพิ่ม** จำนวน ๑ อัตรา

๒๕. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) **กำหนดเพิ่ม** จำนวน ๑ อัตรา

๒๖. นายช่างโยธา (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา

๒๗. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๒๘. ผช.นายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

๒๙. ผช.เจ้าพนักงานประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา

#### **หน่วยตรวจสอบภายใน**

๓๐. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา

**๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙**

ลำดับที่	ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๑๑)</b>									
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>									
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างให้ยุบ
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณสมบัติ)</b>									
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>									
๑๒	ภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเขาไพร</b>									
๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม - การสรรหาตำแหน่ง ดังกล่าวให้กระทำได้ก็ ต่อเมื่อได้รับการจัด สรรอัตรากำลังและ งบประมาณจากกรม ส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่นแล้ว
๑๔	ครู ๔ อัตรာ	๔	๔	๔	๔	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง ๑ อัตราร)

ลำดับ ที่	ส่วนราชการ/ ชื่อตำแหน่งในการบริหารงาน	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>									
๑๕	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๘	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	-	-	-๑	-	-	ยุบเลิก
<b>กองช่าง (๐๕)</b>									
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๕	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๖	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>									
๓๐	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๒๙	๓๒	๓๒	๓๒	+๔	-	-	
						-๑			



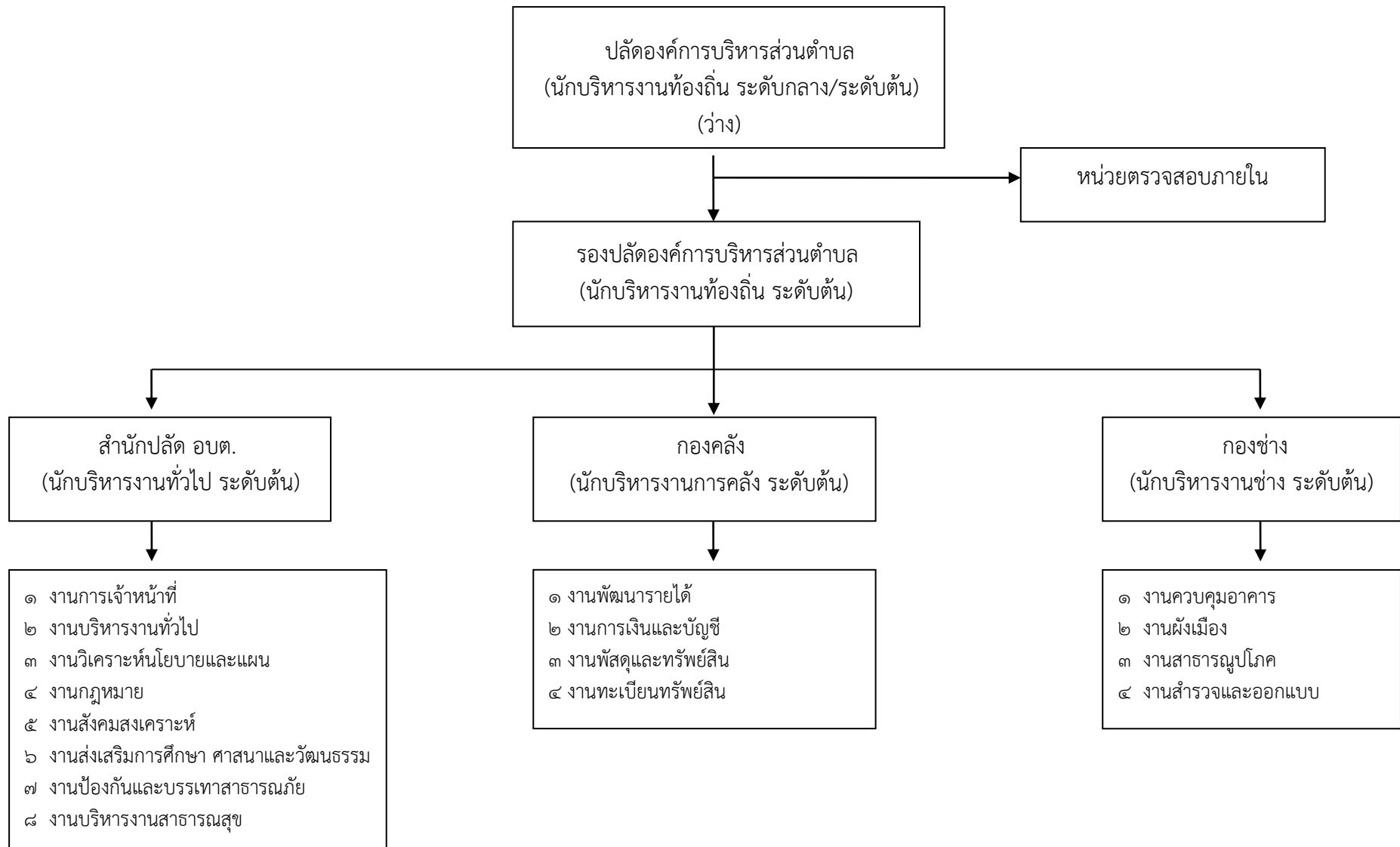
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	<b>กองช่าง(๐๕)</b>																			
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)	
๒๗	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม	
๒๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง/ชง.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม	
๒๙	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๓๔๖,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๑๑,๘๘๐	๓๕๗,๗๒๐	๓๖๙,๒๔๐	๓๘๑,๑๒๐	(๒๘,๘๘๐)	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>																			
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๘๐,๙๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๒๘๐	๑๙๕,๘๔๐	๒๐๓,๗๖๐	(๑๕,๐๘๐)	
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๔,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๒๐๐	๑๗๑,๐๐๐	๑๗๗,๘๔๐	๑๘๕,๐๔๐	(๑๓,๗๐๐)	
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๘๑,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๘๘๐	๑๙๖,๔๔๐	๒๐๔,๓๖๐	(๑๕,๑๓๐)	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>																			
๓๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๑๐,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	(๑๗,๕๗๐)	
(๕)	รวม	-	๓๓	๒๕	๗,๑๙๔,๒๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๓๒	๓๒	๓๒	+๔	-	-	๑,๒๔๘,๑๘๐	๒๘๐,๖๘๐	๒๘๒,๗๒๐	๘,๗๗๘,๓๘๐	๙,๐๕๙,๐๖๐	๙,๓๔๑,๗๘๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %																			
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																			
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																			

**หมายเหตุ**

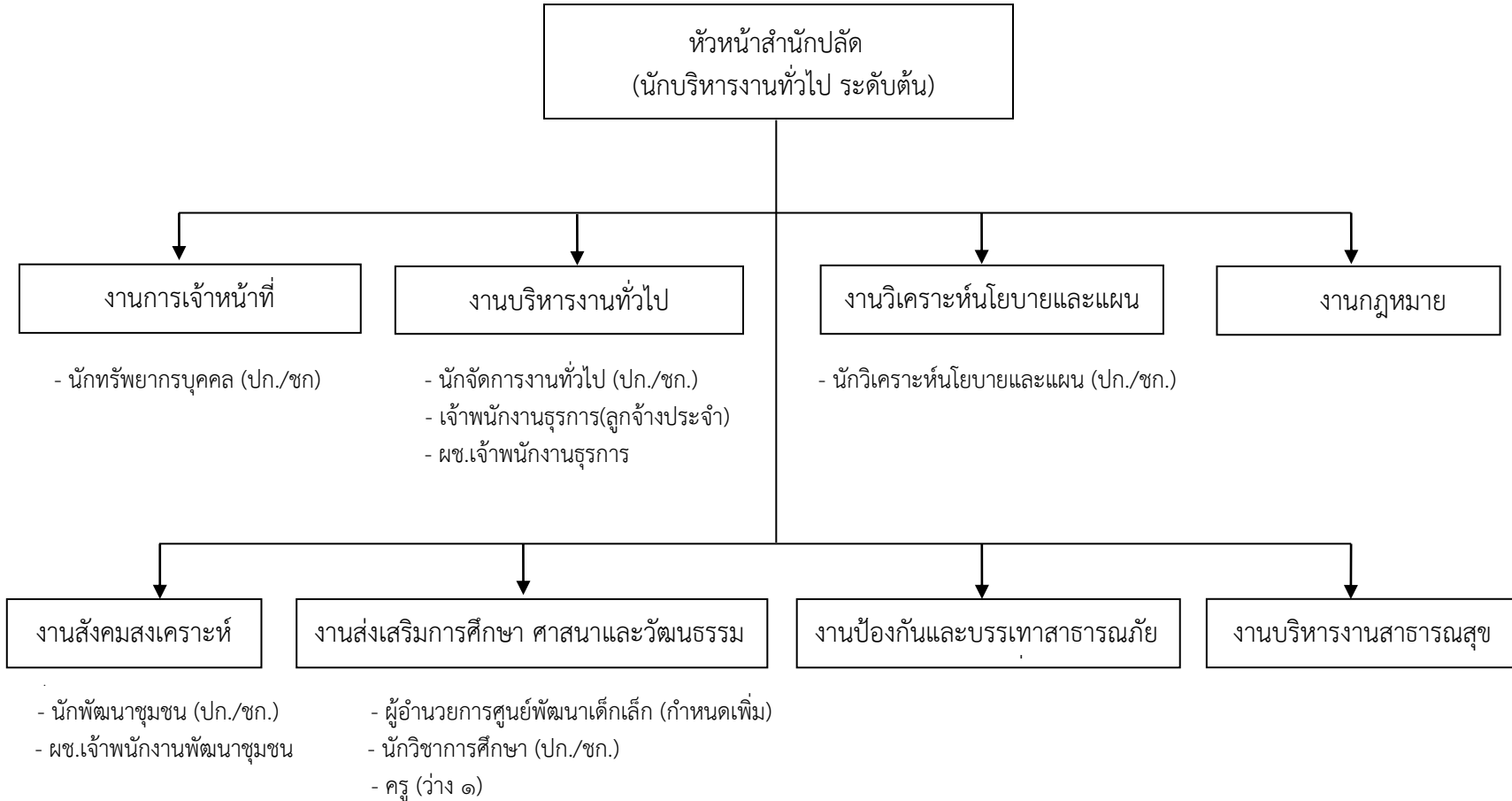
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ( ๒๕,๙๙๙,๖๐๐ บาท )  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๒๖,๕๑๙,๕๙๒ บาท  $= (๒๕,๙๙๙,๖๐๐ \times ๒\%) + ๕๑๙,๙๙๒ = ๒๖,๕๑๙,๕๙๒$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๒๗,๐๔๙,๙๘๓ บาท  $= (๒๖,๕๑๙,๕๙๒ \times ๒\%) + ๕๓๐,๓๙๑ = ๒๗,๐๔๙,๙๘๓$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘  
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๒๗,๕๙๐,๙๘๒ บาท  $= (๒๗,๐๔๙,๙๘๓ \times ๒\%) + ๕๔๐,๙๙๙ = ๒๗,๕๙๐,๙๘๒$

### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

#### กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร



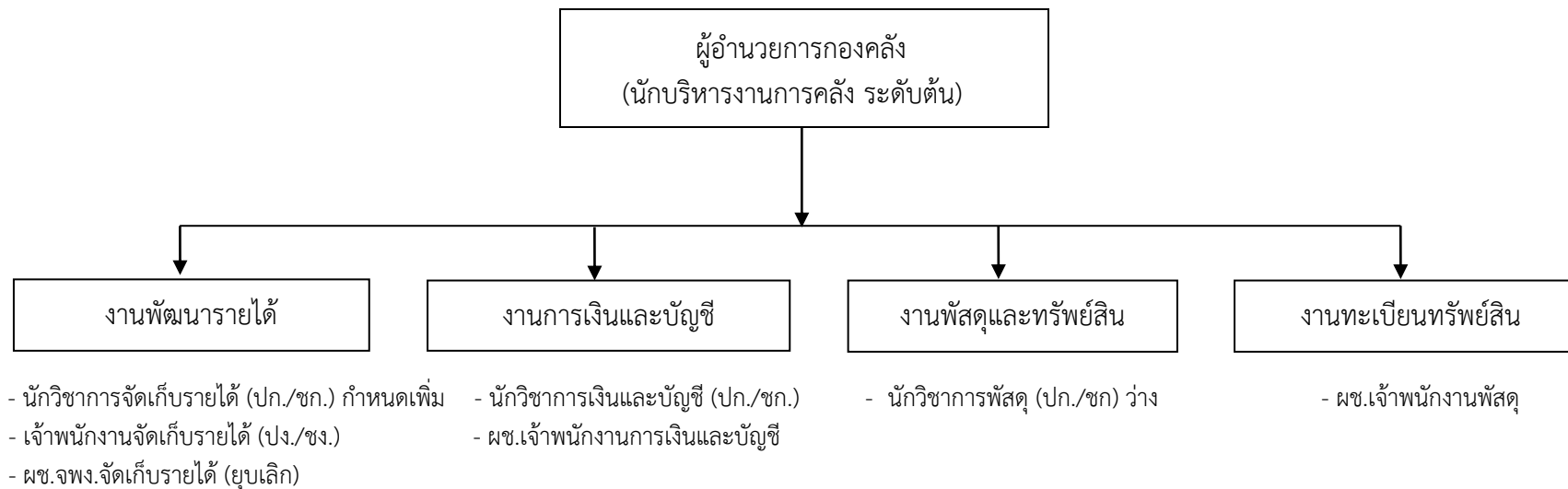
### โครงสร้าง สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			สถานศึกษา		ครู	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
	ระดับต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ อาวุโส	ผอ./รอง ผอ.รร.	ผอ. ศพด.					
จำนวน	๑	๑	-	๑	-	-	๒	๓	-	-	-	-	-	-	๑	๔	๑	๒	๑	๑๗

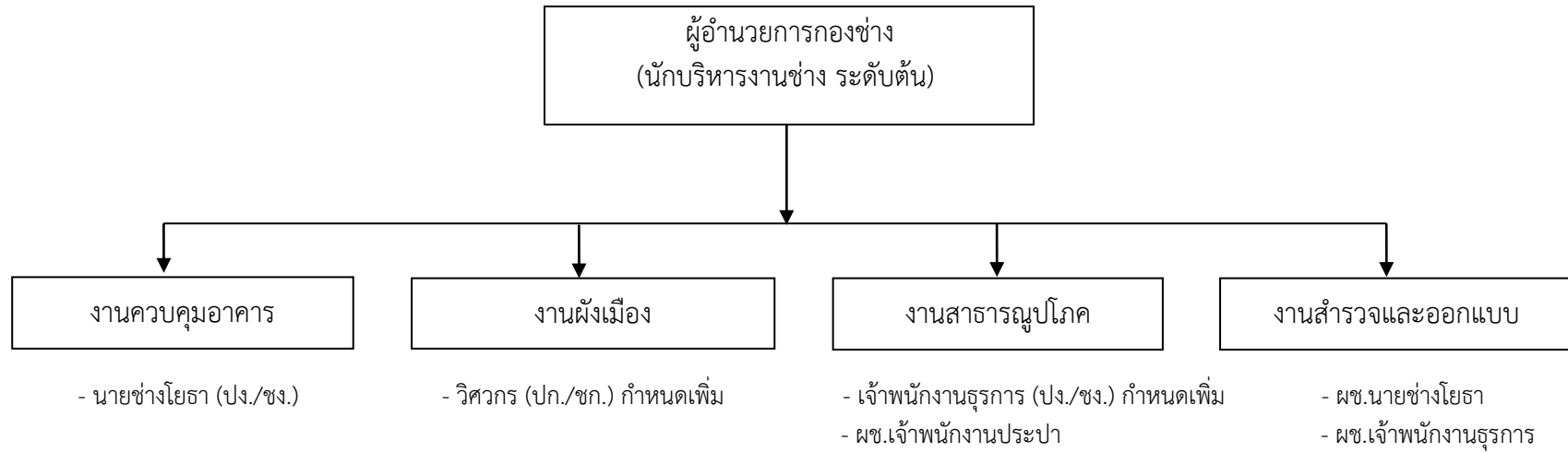


### โครงสร้าง กองคลัง



ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ อาวุโส				
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	๒	๑	-	-	๑	-	-	-	๒	-	๗

### โครงสร้าง กองช่าง



ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	รวม
	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ชำนาญการ พิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ อาวุโส				
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๒	-	-	๓	-	๗



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ  
สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	-ว่าง-		๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	(ว่างเดิม)
๒	นางพลอยทิพย์ ไชยมณี	ร.ม.	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐
๓	น.ส.อารี วีระสุข	ร.ป.ม.	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐
๔	นางรัชณี กาญจนศรี	ร.ป.ม.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๓๕,๗๒๐	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๕	นางภาวณี ศรีทอง	บธ.บ.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปก.	๔๒๒,๖๔๐	-	-	๔๒๒,๖๔๐
๖	น.ส.ศรีณญา อำนักรมณี	ร.ป.ม.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๓๕,๗๒๐	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๗	นางขวัญจิตร จินชวานา	ค.บ.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๘	น.ส.นุชรี ยูนิ ลูกจ้างประจำ	ศ.บ.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก.	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๙	นางพัฒนสุภา พักตร์จันทร์ พนักงานจ้างตามภารกิจ	อนุปริญญา	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๓๒,๙๒๐	-	-	๒๓๒,๙๒๐
๑๐	นางขวัญฤทัย แยมใส	ศศ.บ.	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผ.ช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๙,๐๘๐	-	-	๑๓๙,๐๘๐
๑๑	น.ส.สาธิตี จิตรรงค์ พนักงานจ้างทั่วไป	ร.บ.	-	ผ.ช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผ.ช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๖๑,๘๘๐	-	-	๑๖๑,๘๘๐
๑๒	นายมาโนชญ์ กองการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเขาไผ่	ม.๓	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๓	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	นางสุขไส สีนาศ	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๑๔๓๐๑๖๖๐๐๑๘๒	ครู	คศ.๒	๑๔๓๐๑๖๖๐๐๑๘๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	-ว่าง-	-	๑๔๓๐๑๖๖๐๐๑๘๓	ครู	คศ.๑	๑๔๓๐๑๖๖๐๐๑๘๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖	น.ส.ศิริพร จันทรมาศ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๑๔๓๐๑๖๖๐๐๑๘๔	ครู	คศ.๒	๑๔๓๐๑๖๖๐๐๑๘๔	ครู	คศ.๒	-	-	-	(ว่างเดิม)
๑๗	นางฉวีวรรณ หลวงคลัง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๑๔๓๐๑๖๖๐๐๑๘๕	ครู	คศ.๑	๑๔๓๐๑๖๖๐๐๑๘๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๘	น.ส.อภิญา อินทองปาน	บธ.ม.	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๗๑,๒๔๐
๑๙	นางสุนิษา ชูวงศ์	บธ.บ.	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๐๒,๗๒๐	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๒๐	-ว่าง-		๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	(ว่างเดิม)
๒๑			-	-	-	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๒	น.ส.ยลลิตา เสนีย์	ปวส.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๗๑,๗๒๐
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
๒๓	นางศิริอัมพร ศิริเดช	บธ.บ.		ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-		ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๙๘,๙๖๐	-	-	
๒๔	นายเจษฎา บุญจันทร์	ปวช.		ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-		ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๓,๓๒๐	-	-	
๒๕				ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-		ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	-	-	ยุบเลิก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๖	นายรอยไชย ชัยสุริยา	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๕๕,๕๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๙๗,๕๒๐
๒๗			-	-	-	๑๔-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๘			-	-	-	๑๔-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	-	-	-	(กำหนดเพิ่ม)
๒๙	น.ส.ปรีนทรา จันทรแดง พนักงานจ้างตามภารกิจ	รป.บ	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๓๔๖,๕๖๐	-	-	๓๔๖,๕๖๐
๓๐	นายชัยยา สรเพชร	วศ.บ.		ผช.นายช่างโยธา	-		ผช.นายช่างโยธา	-	๑๘๐,๙๖๐	-	-	๑๘๐,๙๖๐
๓๑	ว่าที่ ร.ต.หญิงจิราภา ยังช่วย	ศศ.บ.		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๔,๔๐๐	-	-	๑๖๔,๔๐๐
๓๒	นายสันติภาพ สำนักช่าง	ปวช.		ผช.เจ้าพนักงานประปา	-		ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	๑๘๑,๕๖๐	-	-	๑๘๑,๕๖๐

หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๓	น.ส.ลัดดาวัลย์ ไชยช่วย	บธ.บ.	๑๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑๔-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๑๐,๘๔๐	-	-	๒๑๐,๘๔๐

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงานและทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับระยะเวลา ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงานด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์โซเชียลมีเดียหรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่านี้นมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

### ๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร โดยการส่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ หรือที่จัดอบรมเอง อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ดังนี้

๑ หลักสูตรปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)

๒ หลักสูตรรองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)



๓. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๔. หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๕. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๖. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๗. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๘. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๙. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๐. หลักสูตรวิศวกรโยธา/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๑. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๒. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๓. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๔. หลักสูตรนักวิชาการจัดเก็บรายได้/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๕. หลักสูตรเกี่ยวกับครู/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๖. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๗. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๘. หลักสูตรนายช่างโยธา /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๙. หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๒๐. โครงการ ฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม
๒๑. โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานนอกสถานที่
๒๒. ประชุมพนักงานประจำเดือน

**สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย**

๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
๔. การบริการเป็นเลิศ
๕. การทำงานเป็นทีม

**๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง**

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพองค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

### มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่

เพื่อให้การดำเนินการตามมาตรฐานประมวลจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้ององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ จึงได้กำหนดแผนดำเนินงานตามมาตรฐานประมวลจริยธรรมขึ้นโดยให้ข้าราชการปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัด ดังนี้

๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์ โดยจัดกิจกรรมที่แสดงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์อย่างต่อเนื่องและเข้าร่วมกับองค์กรราชการอื่นอย่างสม่ำเสมอ
๒. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งอธิบายให้ประชาชนเข้าใจได้
๓. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพ และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ไม่ถืออภิสิทธิ์ในด้านต่างๆ เหนือประชาชนแต่อย่างใด
๔. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ โดยให้มีการสอดส่องดูแลการประพฤติตนของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่อย่างสม่ำเสมอ
๕. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน
๖. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน
๗. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อยมีอัธยาศัยกับประชาชนผู้มารับบริการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
๘. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น
๙. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมทั้งให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ