



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓  
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๑

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร  
อำเภอรัชฎา จังหวัดตรัง

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสม การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล(ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ให้เหมาะสมประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง(ก.อบต.จังหวัดตรัง) ในการประชุมครั้งที่ 10/2561 เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2561 เห็นชอบให้กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ อำเภอรัษฎา จังหวัดตรัง

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.2561 – 2563) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่

## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร	๑๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๘
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๔
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๖
๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๓
๑๓. ประภาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๔

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดตรัง(ก.อบต.จังหวัดตรัง) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๐ กันยายน ๒๕๖๑ เห็นชอบให้กำหนดเพิ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน สังกัดสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร อำเภอรษฎา จังหวัดตรัง

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๑

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องให้เหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเขาไพร เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการและมีพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของตำบลเขาไพร เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตรังได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสมในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภทเพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่างหรืองานบริการบางประเภทสามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้เป้าหมายโดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมากเช่นหากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไปเป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

๓.๘ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ มีแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้พนักงานในองค์กรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในสายงานอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ยหรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process)จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้องรวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ(Process Re-engineer)อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง



## ๑. ข้อมูลทั่วไป

๑.๑ **ที่ตั้ง** องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพรตั้งอยู่เลขที่ ๑๓๔ หมู่ที่ ๒ บ้านโหล๊ะท่อม ตำบลเขาไพร อำเภอรษฎา จังหวัดตรัง โดยตำบลเขาไพรตั้งอยู่ด้านทิศใต้ของอำเภอรษฎาและอยู่ห่างจากอำเภอรษฎาเป็นระยะทางประมาณ ๓.๕ กิโลเมตร และห่างจากอำเภอเมืองจังหวัดตรังเป็นระยะทาง ๕๕ กิโลเมตร

๑.๒ **ลักษณะภูมิประเทศ** มีลักษณะเป็นลูกคลื่นทิศตะวันออกของตำบลมีลักษณะเป็นภูเขาสูง ส่วนทิศตะวันตกเป็นที่ราบมีพื้นที่ทั้งสิ้น ประมาณ ๒๗.๘๐ ตารางกิโลเมตรหรือ ๑๗,๓๕๑ ไร่ สามารถแยกออกได้ดังนี้

๑. พื้นที่ภูเขาสูง เป็นส่วนพื้นที่เขาบรรทัดอยู่ทิศตะวันออกซึ่งเป็นพื้นที่ป่าไม้ลาดเชิงชันและเป็นลำธารมีพื้นที่ประมาณ 1/4 ของพื้นที่ทั้งหมดอยู่ในหมู่ที่ ๑ และหมู่ที่ ๓

๒. พื้นที่ราบสูง อยู่ทางทิศตะวันออกของตำบล ในพื้นที่หมู่ที่ ๕

๓. ที่ดอนอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๒ และพื้นที่หมู่ที่ ๔ ส่วนมากทำสวนยางพารา

๔. ที่ราบต่ำอยู่บริเวณ หมู่ที่ ๔ ซึ่งเป็นพื้นที่นา

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลหนองบัว อำเภอรษฎา

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลหนองปรือ อำเภอรษฎา

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลในเตา อำเภอยะยอ

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลคลองปาง อำเภอรษฎา

### ๑.๓ ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศไม่ร้อนจัดหรือหนาวจัด โดยมีอุณหภูมิเฉลี่ยทั้งปีประมาณ ๒๙ องศาเซลเซียส แบ่งออกเป็น ๒ ฤดู คือ ๑. ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ - พฤษภาคม ๒. ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน - มกราคม

๑.๔ **ลักษณะของดินและการใช้ประโยชน์** ตำบลเขาไพรพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ป่าไม้และภูเขา ประชาชนในตำบลประกอบอาชีพทำสวนยางพารา สามารถแบ่งตามกลุ่มดินได้ ๓ กลุ่ม คือ

๑. กลุ่มดินปลูกยางพารา ม.๑,๓ เป็นพื้นที่ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๘๐ ของพื้นที่ทั้งตำบล

๒. กลุ่มดินนา ม.๒ ครอบคลุมพื้นที่ประมาณร้อยละ ๑๐ ของพื้นที่ทั้งตำบล

๓. ดินกลุ่มไม้ผล ม.๔,๕ ครอบคลุมพื้นที่ประมาณร้อยละ ๑๐ ของพื้นที่ทั้งตำบล

๑.๕ **ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่** ตำบลเขาไพรไม่มีทรัพยากรแร่ธาตุ มีพื้นที่ป่าไม้ มีพื้นที่สาธารณะ แต่ถูกบุกรุกนำไปใช้ประโยชน์แล้วได้แก่พื้นที่ ม.๑, ๓,

### ๑.๖ ลักษณะของแหล่งน้ำ

๑. แหล่งน้ำตามธรรมชาติ ลำน้ำ,ลำธาร จำนวน ๘ สาย

๒. แหล่งน้ำที่สร้างขึ้นเอง

- บ่อน้ำตื้น/สระน้ำ จำนวน ๑๒ แห่ง

- บ่อบาดาล จำนวน ๑๓ แห่ง

- ฝาย/ทำนบ/ผนังกั้นน้ำ จำนวน ๘ แห่ง

- ประปาหมู่บ้าน/ภูเขา จำนวน ๘ แห่ง

- ห้วย/หนอง/คลอง/บึง จำนวน ๘ แห่ง

**๒.ด้านการเมือง/การปกครอง** ตำบลเขาไผ่ แบ่งเขตการปกครอง เป็น ๕ หมู่บ้าน

๒.๑ ผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	เริ่มดำรงตำแหน่ง	ครบวาระ
๑.	นายทรศนฤทธิ์ คำสุข	นายก อบต.เขาไผ่	ม.๖	๒๐/๑๐/๒๕๕๖	๑๙/๑๐/๒๕๖๐
๒	นายชัยวัฒน์ ชีวคุ้ม	รองนายก	ม.๖	๑๙/๑๑/๒๕๕๖	๑๙/๑๐/๒๕๖๐
๓	นายสมพร ทองมีบัว	รองนายก	ปริญญาตรี	๑๙/๑๑/๒๕๕๖	๑๙/๑๐/๒๕๖๐
๔.	นายฉัตรชัย ชูช่วย	เลขานุการนายก	ปริญญาตรี	๐๑/๐๕/๒๕๖๐	๑๙/๑๐/๒๕๖๐
๕.	นายอุทิศ สุขคล้าย	ประธานสภาฯ	ปริญญาตรี	๒๐/๑๐/๒๕๕๖	๑๙/๑๐/๒๕๖๐
๖.	นายพะโยม ทองสงฆ์	รองประธานสภาฯ	ม.๓	๒๐/๑๐/๒๕๕๖	๑๙/๑๐/๒๕๖๐
๗.	นายนาวิน สำนักช้าง	เลขาสภาฯ	ม.๖	๒๐/๑๐/๒๕๕๖	๑๙/๑๐/๒๕๖๐
๘.	นายขันไชย ไชยรัตน์	ส.อบต. ม.๑	ป.๖	๒๐/๑๐/๒๕๕๖	๑๙/๑๐/๒๕๖๐
๙.	นางสุมลดา หมวดพุด	ส.อบต. ม.๒	ม.๖	๒๐/๑๐/๒๕๕๖	๑๙/๑๐/๒๕๖๐
๑๐.	นายธีระเดช กลั๊บบนนะ	ส.อบต. ม.๒	ปวช.	๒๐/๑๐/๒๕๕๖	๑๙/๑๐/๒๕๖๐
๑๑.	นายประสิทธิ์ ไชยช่วย	ส.อบต. ม.๓	ม.๖	๒๐/๑๐/๒๕๕๖	๑๙/๑๐/๒๕๖๐
๑๒.	นายมนตรี น้ำแก้ว	ส.อบต. ม.๔	ป.๖	๒๐/๑๐/๒๕๕๖	๑๙/๑๐/๒๕๖๐
๑๓.	นายณรงค์ นาคถนอม	ส.อบต. ม.๕	ม.๓	๒๐/๑๐/๒๕๕๖	๑๙/๑๐/๒๕๖๐
๑๔.	นายจุลีส ใสสุข	ส.อบต. ม.๕	ป.๖	๒๐/๑๐/๒๕๕๖	๑๙/๑๐/๒๕๖๐

๒.๒ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ดังนี้

สำนักงานปลัด

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิการศึกษา	หมายเหตุ
๑	น.ส. ทิพย์วรรณ วรรณะ	ปลัด อบต.	กลาง	ปริญญาโท	
๒	นางพลอยทิพย์ ไชยมณี	รองปลัด อบต.	ต้น	ปริญญาโท	
๓	น.ส. อารี วีระสุข	หัวหน้าสำนักงานปลัด	ต้น	ปริญญาโท	
๔	นางรัชณี กาญจนศรี	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	ปริญญาโท	
๕	น.ส.วีราภรณ์ ฉายะวิวัฒน์	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	ปริญญาตรี	
๖	นางสุขใส สีนา	ครู	คศ.๑	ปริญญาโท	
๗	นางขวัญจิตร จินชานา	ครู	คศ.๑	ปริญญาตรี	
๘	น.ส.ศิริพร จันทรมาศ	ครู	คศ.๑	ปริญญาตรี	
๙	นางฉวีวรรณ หลวงคลัง	ครูผู้ดูแลเด็ก	ครูผู้ช่วย	ปริญญาตรี	
๑๐	นางศศิลักษณ์ พักตร์จันทร์	เจ้าพนักงานธุรการ	-	อนุปริญญา	
๑๑	นางขวัญฤทัย แยมไสว	ผช.จพง.ธุรการ	-	ปริญญาตรี	

กองคลัง

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิการศึกษา	หมายเหตุ
๑	นางภาณุมาศค์ ชูวงศ์	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	ปริญญาตรี	
๒	นางภาวิณี ศรีทอง	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	ปริญญาตรี	
๓	นายเอกชัย น้อยผุด	จพง.จัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	ปริญญาตรี	
๔	นางศิริอัมพร คีรีเดช	ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	ปริญญาตรี	
๕	นายเจษฎา บุญจันทร์	ผช.จพง.พัสดุ	-	ปวช.	
๖	นายสนธยา ดำสีแก้ว	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	ปริญญาตรี	

กองช่าง

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	วุฒิการศึกษา	หมายเหตุ
๑	นายทิพรรัตน์ จินปาน	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	ปริญญาตรี	
๒	นายกำพล ณ พัทลุง	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	ปวส.	
๓	นายชัยยา สรเพ็ชร	ผช.นายช่างโยธา	-	ปริญญาตรี	
๔	ว่าที่ ร.ต.หญิง จิราภา ยิ่งช่วย	ผช.จพง.ธุรการ	-	ปริญญาตรี	
๕	นายสันติภาพ สำนักช่าง	ผช.จพง.ประปา	-	ปวช.	

**๓ ประชากร**

๓.๑ ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร ประชากรทั้งสิ้น ๓,๐๒๔ คน ข้อมูล ณ วันที่ ๙ พฤษภาคม ๒๕๖๐ แยกเป็นชาย ๑,๔๘๔ คน หญิง ๑,๕๔๐ คน จำนวนครัวเรือน ๙๓๖ ครัวเรือน

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร		
			ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านลำช้าง	๒๗๘	๔๔๔	๔๓๘	๘๘๒
๒	บ้านโหล๊ะท่อม	๑๗๖	๒๘๙	๒๙๐	๕๗๙
๓	บ้านศาลาหลวงด้วง	๑๙๘	๓๐๒	๓๓๘	๖๔๐
๔	บ้านทอนเหเรียน	๑๖๘	๒๔๕	๒๖๔	๕๐๙
๕	บ้านควนไทรตอก	๑๑๖	๒๐๔	๒๑๐	๔๑๔
รวม		๙๓๖	๑,๔๘๔	๑,๕๔๐	๓,๐๒๔

**๔ สภาพทางสังคม**

๔.๑ การศึกษาตำบลเขาไพร มีโรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่งและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน ๒ แห่งดังนี้

ชื่อสถานการศึกษา	สถานที่ตั้ง	จำนวนนักเรียน(คน)
โรงเรียนบ้านทอนเหเรียน	หมู่ที่ ๔ บ้านทอนเหเรียน	๒๑๔
โรงเรียนบ้านลำช้าง	หมู่ที่ ๑ บ้านลำช้าง	๑๓๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านลำช้าง	หมู่ที่ ๑ บ้านลำช้าง	๔๐
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านศาลาหลวงด้วง	หมู่ที่ ๓ ศาลาหลวงด้วง	๕๐

๔.๒ สาธารณสุข สถานบริการ สาธารณสุข มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนตำบลเขาไพร จำนวน ๑ แห่ง และจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ดังนี้

หมู่ที่ / ชื่อบ้าน	ชื่อสถานีนามัย / สถานที่ตั้ง	จำนวนบุคลากร	จำนวน อสม.
ม.๑ บ้านลำช้าง	-	-	๑๕
ม.๒ บ้านโหล๊ะท่อม	-	-	๑๓
ม.๓ บ้านศาลาหลวงด้วง	-	-	๑๔
ม.๔ บ้านทอนเหเรียน	รพ.ส่งเสริมสุขภาพชุมชน ต.เขาไพร	๕	๑๓
ม.๕ บ้านควนไทรตอก		-	๑๒
<b>รวม</b>			<b>๖๗</b>

๔.๓ ข้อมูลคนพิการและผู้สูงอายุตำบลเขาไพร (ข้อมูล ณ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐) ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ผู้สูงอายุ(คน)	คนพิการ (คน)
๑	บ้านลำช้าง	๕๖	๒๗
๒	บ้านโหล๊ะท่อม	๕๗	๗
๓	บ้านศาลาหลวงด้วง	๔๗	๒๒
๔	บ้านทอนเหเรียน	๔๖	๑๒
๕	บ้านควนไทรตอก	๓๓	๑๕
<b>รวม</b>		<b>๒๓๙</b>	<b>๘๓</b>

๔.๔ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีศูนย์ประจำ อปพร. ตำบลเขาไพร จำนวน ๑ แห่ง

๔.๕ สถาบันและองค์กรทางศาสนา ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ มีวัดจำนวน ๑ แห่ง คือวัดทอนเหเรียน ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒ ตำบลเขาไพร อำเภอรัญญา จังหวัดตรัง

## ๕. ระบบบริการพื้นฐาน

๕.๑ การคมนาคมขนส่ง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร มีเส้นทางคมนาคมทางบก ทั้งหมด ๒๒ สาย ความยาว ๕๐.๑๑๐ กิโลเมตร แบ่งออกเป็น

- ถนนลาดยาง ระยะทาง ๒๑.๖๐๐ กิโลเมตร
- ถนนคอนกรีต ระยะทาง ๔.๐๘๕ กิโลเมตร
- ถนนลูกรัง ระยะทาง ๑๗.๙๒๕ กิโลเมตร
- ถนนหินคลุก ระยะทาง ๖.๕๐๐ กิโลเมตร

๕.๒ การไฟฟ้า ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ได้รับบริการกระแสไฟฟ้าจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคห้วยยอด สาขาอัยราชูชา ซึ่งประชากรส่วนใหญ่มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงยกเว้นบางครัวเรือนที่กำลังก่อสร้าง

๕.๓ การประปา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร เป็นประปาหมู่บ้านซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ประมาณร้อยละ ๙๙ ของครัวเรือนทั้งหมด ส่วนที่เหลือใช้น้ำจากบ่อน้ำตื้นและแหล่งน้ำตามธรรมชาติ

๕.๔ การโทรคมนาคม

- โทรศัพท์บ้าน/เคลื่อนที่ จำนวน ๗๘๕ แห่ง
- เสียงตามสาย จำนวน ๑ แห่ง

## ๖. ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่ ทำสวนยางพารา สวนปาล์ม น้ำมัน สวนผลไม้ การทำสวนยางพารา ร้อยละ ๙๒ ของพื้นที่ทำการเกษตรทั้งหมด ส่วนใหญ่จะปลูกยางพารา เป็นอันดับหนึ่งของตำบล มีเนื้อที่ทั้งหมด ๑๐,๘๒๖ ไร่ จำนวน ๖๕๐ ครัวเรือน

๖.๒ การประมง พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จำนวน ๑๐ ครัวเรือน จากแหล่งน้ำธรรมชาติ แหล่งน้ำสาธารณะ บ่อดิน เกษตรกรนิยมเลี้ยงปลาน้ำจืด เลี้ยงกบ เพื่อไว้บริโภคในครัวเรือน

๖.๓ การปศุสัตว์ เกษตรกรเลี้ยงสัตว์ไว้เพื่อบริโภคในครัวเรือนหรือขาย ดังนี้

๑.การเลี้ยงไก่ ส่วนใหญ่จะเป็นพันธุ์พื้นเมืองเลี้ยงปล่อยตามบริเวณบ้าน มีการเลี้ยงกันเกือบทุกครัวเรือน เพื่อบริโภคและขายในหมู่บ้าน ตำบล

๒.การเลี้ยงไก่เนื้อ มีการเลี้ยงแบบเชิงธุรกิจ มีจำนวน ๕ ราย ๆ ละ ๒,๐๐๐

๓.การเลี้ยงเป็ดไข่ เป็นรายได้เสริมและนำมาแปรรูป

๔.การเลี้ยงสุกร ส่วนใหญ่มีการเลี้ยงเพื่อขายเป็นรายได้เสริม ให้แก่พ่อค้าในตำบล และมีเกษตรกรที่เลี้ยงเป็นอาชีพ จำนวน ๔ ราย

๕.การเลี้ยงวัว บริเวณบ้าน เลี้ยงไว้เพื่อขาย

๖.๔ การบริการ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทำการเกษตรเป็นหลัก มีการค้าขายบ้างเพียงเล็กน้อยตามรายละเอียดข้อมูลดังนี้

ร้านค้าทั่วไป	จำนวน	๑๐ แห่ง
สถานีบริการน้ำมัน	จำนวน	๒ แห่ง
โรงงานผลิตยาง	จำนวน	๑๘ แห่ง
ฟาร์มหมู	จำนวน	๖ แห่ง
ฟาร์มไก่	จำนวน	๓ แห่ง

### ๗.เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

๗.๑ ข้อมูลพื้นฐานของหมู่บ้าน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จำนวนประชาชนทั้งหมด ๓,๐๒๔ คน ชาย ๑,๔๘๔ คน หญิง ๑,๕๔๐ คน ครัวเรือนทั้งหมด ๙๓๖ ครัวเรือน พื้นที่ทั้งหมด ๑๗,๓๕๑ ไร่

๗.๒ ข้อมูลการเกษตร

๑. ทำนา	๑ ครัวเรือน	จำนวน	๒ ไร่
๒. ทำสวน			
- สวนยางพารา	๕๕๓ ครัวเรือน	จำนวน	๙,๗๖๕ ไร่
- สวนปาล์มน้ำมัน	๓๓ ครัวเรือน	จำนวน	๖๐๐ ไร่
- ไม้ผลไม้ยืนต้น	๓๕ ครัวเรือน	จำนวน	๓๑๗ ไร่
๓. ปลุกผัก	๑๕๕ ครัวเรือน	จำนวน	๑๕๕ ไร่

๗.๓ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำทางการเกษตร

ห้วย/ลำธาร	จำนวน ๔ แห่ง	ร้อยละจำนวนครัวเรือนที่เข้าถึง	๔๕
คลอง	จำนวน ๑ แห่ง	ร้อยละจำนวนครัวเรือนที่เข้าถึง	๔๕
หนองน้ำ/บึง	จำนวน ๔ แห่ง	ร้อยละจำนวนครัวเรือนที่เข้าถึง	๓๐
ฝาย	จำนวน ๔ แห่ง	ร้อยละจำนวนครัวเรือนที่เข้าถึง	๕๕
สระ	จำนวน ๕ แห่ง	ร้อยละจำนวนครัวเรือนที่เข้าถึง	๑๕

๗.๔ ข้อมูลด้านแหล่งน้ำกิน น้ำใช้ (หรือน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค)

- บ่อบาดาลสาธารณะ	จำนวน ๖ แห่ง	ร้อยละจำนวนครัวเรือนที่เข้าถึง	๑๕
- บ่อน้ำตื้นสาธารณะ	จำนวน ๔ แห่ง	ร้อยละจำนวนครัวเรือนที่เข้าถึง	๕
- ประปาหมู่บ้าน	จำนวน ๑๑ แห่ง	ร้อยละจำนวนครัวเรือนที่เข้าถึง	๘๕
- บ่อน้ำตื้นส่วนตัว	จำนวน ๑๐ แห่ง	ร้อยละจำนวนครัวเรือนที่เข้าถึง	๗

(ข้อมูลจากแบบสำรวจข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น(ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ)

## ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### (๑.) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การกำหนดให้มี “ ยุทธศาสตร์ชาติ ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาวพร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง จะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความขัดแย้งในสังคม รวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคามและบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ใหม่ของโลกได้ ซึ่งจะทำให้ประเทศไทยยังคงรักษาบทบาทสำคัญในเวทีโลก สามารถดำรงรักษา ความเป็นชาติที่มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม และคนไทยในประเทศมีความอยู่ดีมีสุขอย่างถ้วนหน้ากัน

#### วิสัยทัศน์

ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

#### คติพจน์ประจำชาติ

มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน

#### เป้าหมาย

##### ความมั่นคง

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

##### ความมั่งคั่ง

- ๑) ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่องจนเข้าสู่กลุ่มประเทศรายได้สูง
- ๒) เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง
- ๓) ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ ทุนมนุษย์ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงินทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### ความยั่งยืน

- ๑) การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- ๒) การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๓) มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม

### (๒.) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้นำวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ และนำยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ด้านที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในลักษณะของการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ระยะยาวลงสู่การปฏิบัติในช่วงเวลา ๕ ปี โดยกำหนดยุทธศาสตร์ให้ตอบสนองกับบริบทการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในช่วง ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นสำคัญ โดยมีกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พัฒนาคนทุกช่วงวัยเพื่อให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีระเบียบวินัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการพัฒนาและดูแลผู้สูงอายุที่จะมีส่วนสูงขึ้นไปในสังคมสูงวัย ทั้งการสร้างงานที่เหมาะสม การฟื้นฟูและดูแลสุขภาพ

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติเพื่อสร้างความปรองดองในสังคม การสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงทรัพยากร แหล่งทุนในการประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้และขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการนโยบายการเงินและนโยบายการคลัง รวมถึงการปฏิรูปภาษีทั้งระบบเพื่อรักษาเสถียรภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจ การปรับโครงสร้างทั้งห่วงโซ่คุณค่าในภาคเกษตรอุตสาหกรรม บริการ การลงทุน การพัฒนา SMEs และเกษตรกรรมรุ่นใหม่

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน มุ่งอนุรักษ์ฟื้นฟูสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม บริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ให้ความสำคัญกับความมั่นคงที่ส่งผลกระทบต่อพัฒนาในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพให้ประเทศ

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ เพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม ประชาชนมีส่วนร่วม ประเทศปราศจากคอร์รัปชัน มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ มุ่งเน้นการพัฒนากายภาพโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง การเชื่อมโยงเครือข่ายโทรคมนาคม และการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ พื้นที่เมือง การเชื่อมโยงการเดินทางและขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ

๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ทั้งการเพิ่มการลงทุนวิจัยและพัฒนา และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ฯ

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ พัฒนาภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ศักยภาพ โอกาสและข้อจำกัดของพื้นที่รวมทั้งความต้องการของภาคการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง สร้างฐานเศรษฐกิจใหม่เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค ประสานและพัฒนาคือความร่วมมือกันระหว่างประเทศทั้งในเชิงรุกและรับอย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการดูแลการดำเนินงานตามข้อผูกพันและพันธกรณี ตลอดจนมาตรฐานต่างๆ ที่ไทยมีความเกี่ยวข้องในฐานะประเทศสมาชิกทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับอนุภูมิภาค

### (๓.) ยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน (ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง)

#### วิสัยทัศน์

การท่องเที่ยวทางทะเลที่มีคุณภาพระดับโลก บนฐานความเข้มแข็งของภาคเกษตรและชุมชนอย่างยั่งยืน

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวรวมถึงมาตรฐานการให้บริการการท่องเที่ยวสู่มาตรฐานสากล

๒. พัฒนาโครงข่ายคมนาคมเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวและภาคการเกษตรและเครือข่ายกับต่างประเทศ

๓. สร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. สร้างเศรษฐกิจให้สมดุลเพื่อยกระดับความเป็นอยู่และมาตรฐานคุณภาพชีวิตเกษตรกร ชุมชนและท้องถิ่น

๕. ฟื้นฟู ดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลของระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

## วัตถุประสงค์

๑. สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันด้านการท่องเที่ยวและเพิ่มมูลค่าภาคเกษตร
๒. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ โดยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและความเข้มแข็งของชุมชน
๓. เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลอย่างยั่งยืน

## (๔.) แผนพัฒนาจังหวัดตรัง

### วิสัยทัศน์จังหวัดตรัง

“ตรังเมืองแห่งความสุข บนฐานการเกษตร อุตสาหกรรมการเกษตร และการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานสากล”

### พันธกิจของจังหวัดตรัง

๑. มุ่งสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจ(ด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และการท่องเที่ยว) ให้มีความมั่นคงและมีความรับผิดชอบต่อสังคม
๒. พัฒนาสังคม การศึกษาและคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคงสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพ
๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีบนความหลากหลายทางชีวภาพ
๔. ส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในทุกภาคส่วน
๕. เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ

### เป้าประสงค์รวม

๑. เศรษฐกิจของจังหวัดขยายตัวอย่างมั่นคงและยั่งยืน
๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างความเข้มแข็งทางสังคมและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
๓. ฐานทรัพยากรธรรมชาติมีความสมบูรณ์และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนมีการบริหารจัดการแบบบูรณาการ ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (ตามลำดับความสำคัญ)
๑. สร้างฐานเศรษฐกิจของจังหวัดด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว ที่มั่นคงและยั่งยืน
๒. ส่งเสริมและพัฒนากการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ให้มีคุณภาพเพื่อสร้างรายได้ให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง
๓. เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ
๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมกับชุมชน/พื้นที่และมีความยั่งยืนในอนาคต

## (๕.) แผนพัฒนาอำเภอรัษฎา

### วิสัยทัศน์

“ที่ทำการปกครองจังหวัดตรังเป็นหน่วยงานในการบูรณาการแก้ไขปัญหาความยากจนเสริมสร้างความมั่นคงภายใน อำนวยความเป็นธรรมในสังคม รวมทั้งพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน”

### พันธกิจ

๑. บูรณาการและดำเนินการแก้ไขปัญหาความยากจนโดยอำนวยการบริหารราชการทุกภาคส่วน
๒. เสริมสร้างการอำนวยความสะดวก ความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของสังคม
๓. ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี การบริการประชาชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน
๔. เสริมสร้างความมั่นคงภายใน พัฒนางานและโครงข่ายการสื่อสาร รวมทั้งการแก้ไขปัญหาสถานะและสิทธิของบุคคลที่ยังไม่มีสถานภาพที่ชัดเจน
๕. สนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การขับเคลื่อนการดำเนินนโยบายรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติในระดับอำเภอ



## (๖.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

### วิสัยทัศน์

“โครงสร้างพื้นฐานครอบคลุม ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งน้ำสมบูรณ์ ยึดถือวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

### พันธกิจ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. ให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางบกและทางน้ำ
๔. บำรุงส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมอันดีของตำบล
๖. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๗. คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในตำบล
๙. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบล
๑๑. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มสู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

### เป้าหมาย

๑. เพื่อให้ตำบลเขาไพร เป็นเมืองน่าอยู่มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมทั่วถึง
๒. มีการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมและมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิตประจำวัน
๓. ประชาชนในตำบลทุกกลุ่มมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมน่าอยู่
๔. เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
๕. เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา อนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา ประเพณี วัฒนธรรมของอันดีของตำบล
๖. ชุมชนมีความเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำและแก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นรูปธรรม
๗. แหล่งท่องเที่ยวภายในตำบลเขาไพร ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู
๘. ทรัพยากรธรรมชาติภายในตำบลเขาไพรได้รับการอนุรักษ์ฟื้นฟู
๙. ประชาชนมีความอยู่ดีกินดี พึ่งพาตนเองได้ภายใต้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๑๐. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงตามวัตถุประสงค์

## ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานควบคู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

### พันธกิจ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. ให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางบกและทางน้ำ

### เป้าประสงค์

ตำบลเขาไพรเป็นตำบลน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทั่วถึง

### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานภายในตำบล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษาถนน ท่อระบายน้ำ ขุดลอกคลอง สะพาน และ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น	๑.จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น ๒.จำนวนถนน ท่อระบายน้ำ ฯลฯที่ได้รับการบำรุงรักษา
๒. ก่อสร้างและปรับปรุงระบบประปา	จำนวนระบบประปาที่ได้รับการก่อสร้าง /บำรุงรักษา
๓. พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ	จำนวนไฟฟ้าสาธารณะภายในตำบลที่เพิ่มขึ้น
๔. ขยายเขตโทรศัพท์	จำนวนครัวเรือนที่ได้รับการขยายเขตโทรศัพท์

**หน่วยงานรับผิดชอบหลัก** กองช่าง

**ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษา  
เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานควบคู่การ  
ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒** การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม

**พันธกิจ**

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

**เป้าประสงค์**

ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมน่าอยู่

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนภายในตำบลเขาไพรเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน	จำนวนประชาชนที่มีรายได้เพิ่มขึ้นจากการประกอบอาชีพเสริม
ส่งเสริมสนับสนุน พัฒนาด้านการเกษตร ประมงและปศุสัตว์	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาอาชีพด้านเกษตร ประมงและปศุสัตว์
เสริมสร้างชุมชนให้มีความเข้มแข็ง	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมที่ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการ เสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
การส่งเสริมคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส คนพิการและผู้ป่วยเอดส์	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนเด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส คน พิการและผู้ป่วยเอดส์ ที่ได้รับการส่งเสริม
ส่งเสริมให้ความรู้ การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต ของประชาชน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับคำแนะนำ ส่งเสริม ให้ความรู้เสริมสร้างคุณภาพชีวิต
การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการแก้ไข ปัญหาเสพติด	ร้อยละของจำนวนประชาชนที่ได้รับความปลอดภัยในการเินการ ป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการแก้ไขปัญหาเสพติด

**หน่วยงานรับผิดชอบหลัก** สำนักงานปลัด

**ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษา เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครูปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและ ส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** การพัฒนาด้านอนุรักษ์และ ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**พันธกิจ**

ส่งเสริม สนับสนุนการศึกษา ศาสนา ภูมิปัญญา ประเพณี และวัฒนธรรมอันดีของตำบล

**เป้าประสงค์**

ระบบการศึกษา ขนบธรรมเนียม ภูมิปัญญา ประเพณี วัฒนธรรมอันดีของตำบลได้รับการ ส่งเสริม บริหารจัดการอย่างเหมาะสม

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. ระบบการศึกษาได้รับการพัฒนาและมีคุณภาพที่เพิ่มขึ้น
๒. ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และบำรุงรักษาเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
การจัดการและสนับสนุนการศึกษา	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนนักเรียนที่ได้รับการส่งเสริมจัดการคุณภาพการศึกษา
ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมประเพณี ประเพณี ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

**หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด**

**ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษา เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครูปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านอนุรักษ์และ ส่งเสริม ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** การพัฒนาด้านการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน

**พันธกิจ**

คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**เป้าประสงค์**

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลเขาไพรได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลเขาไพรได้รับการจัดการ ดูแล อนุรักษ์และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของกิจกรรมการส่งเสริม อนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จัดการระบบบำบัด และกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล	ระดับความสำเร็จของประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะ สิ่งปฏิกูล

**หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด**

### ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมกับชุมชน/พื้นที่ และมีความยั่งยืนในอนาคต

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านอนุรักษ์และ ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### พันธกิจ

๑. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม
๒. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว

#### เป้าประสงค์

๑. ประชาชนทุกกลุ่มได้รับการส่งเสริม ดูแลคุณภาพชีวิต อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. การท่องเที่ยวภายในตำบลเขาไพรได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. จำนวนประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม ดูแลคุณภาพชีวิต
๒. การเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพการบริหารจัดการการท่องเที่ยวภายในตำบล

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
การอนุรักษ์ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา พื้นฟู
การพัฒนาบริการและบุคลากรด้านการท่องเที่ยว	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา
ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริม เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

### หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด

#### ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านอนุรักษ์และ ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

### ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น

#### พันธกิจ

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล

#### เป้าประสงค์

๑. ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ แก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของ

ประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ชุมชนมีศักยภาพเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น
๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริมสนับสนุนการเมืองการปกครอง	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่แสดงออกในการมีส่วนร่วมในระบบการเมืองการปกครอง
เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนและผู้มาติดต่อราชการที่พึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร
การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

**หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด  
ความเชื่อมโยง**

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนากองกรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น

**นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่**

**นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

๑. ปรับปรุงพัฒนา สนับสนุนและบูรณะระบบสาธารณูปการขั้นพื้นฐาน เช่น ถนน โดยปรับปรุงถนนลูกรังให้เป็นถนนคอนกรีต ท่อระบายน้ำ ทางเท้า ขยายเขตไฟฟ้าอย่างทั่วถึงและไฟฟ้าสาธารณะ จัดเสไฟฟ้าอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงระบบโทรศัพท์ ให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมทั่วพื้นที่ของชุมชนและเข้าถึงความต้องการของประชาชน

๒. จัดให้มีน้ำสะอาดเพื่ออุปโภคและบริโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เช่น ระบบน้ำประปาให้สะอาดอย่างทั่วถึง

๓. ปรับภูมิทัศน์ของชุมชนให้น่าอยู่อาศัย เช่น ปรับไหล่ทางให้สะอาด ปลอดภัย จัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ออกกำลังกายสำหรับประชาชนในชุมชน เช่น ลานกีฬาต้านยาเสพติด

๔. ปรับปรุงอาคารสำนักงานให้สะอาด สะดวก ง่ายต่อการปฏิบัติงาน

**นโยบายด้านเศรษฐกิจ**

๑. จัดระเบียบงบประมาณ ปรับปรุงระบบภาษีและการบริหารทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนและชุมชน

๒. จัดหางบประมาณจากหน่วยงานภายนอกมาสนับสนุนโครงการต่างๆ

๓. ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพ การฝึกอบรมอาชีพ การรวมกลุ่มอาชีพต่างๆ

**นโยบายด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี**

๑. สนับสนุนให้มีการพัฒนาศูนย์เด็กเล็กในความรับผิดชอบให้มีความมาตรฐานที่สูงขึ้น มีความสะอาด ปลอดภัย จัดหาอุปกรณ์สนามเด็กเล่น

๒. จัดตั้งศูนย์ออกกำลังกายระดับตำบล พร้อมสนับสนุนทุนกีฬา

๓. สนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีไทย ส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนให้มีส่วนร่วมอย่างแท้จริง พร้อมเพิ่มงบประมาณการดำเนินงาน

๔. ส่งเสริมและสนับสนุนปลูกฝังค่านิยมที่ดีต่อการศึกษา และกีฬารวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การกีฬาให้ชุมชน

**นโยบายด้านสาธารณสุขสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ**

๑. ส่งเสริมงานอาสาสมัครชุมชนเพิ่มประสิทธิภาพให้กับชุมชนเพื่อเป็นไปตามมาตรฐาน

๒. สนับสนุนส่งเสริมอนุรักษ์ พื้นฟูสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติให้มีการป้องกันแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

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 โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. ส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจ ความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงาน บริหารงานบนพื้นฐานของความถูกต้อง ยุติธรรมและความโปร่งใส ยึดหลักคุณธรรม พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่และการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ถูกต้องตามระเบียบ

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมและการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ภาคประชาชน ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพรพัฒนาต่อไป

## ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

เพื่อให้การวางแผนอัตราค่าจ้าง 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
- กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบปัญหา ยังไม่ได้รับการดูแลให้การช่วยเหลืออย่างทั่วถึง
- สถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์กีฬาต่าง ๆ ไม่เพียงพอกับความต้องการ

#### ๔. ปัญหาด้าน การบริหาร

- ปัญหาขาดความตระหนักในการมีส่วนร่วมของประชาชนตามสิทธิหน้าที่ต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน
- การจัดสรรรายได้จากภาษี ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ของท้องถิ่นไม่สอดคล้องเหมาะสม

๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ขาดการส่งเสริมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ
- 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. เขาไพร
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ เช่น แต่งตั้งเป็นคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ
- การจัดเก็บได้จากภาษีต่างๆ และค่าธรรมเนียม ควรไปให้บริการเคลื่อนที่แต่ละหมู่บ้าน

๕. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ฝึกอบรมเยาวชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- จัดกิจกรรมส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ
- ควรมีการกำจัดวัชพืชที่ปกคลุมแม่น้ำ ลำคลอง ไม่ให้ตื้นเขิน

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ให้ความรู้ด้านสุขภาพและการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการให้ทั่วถึง
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- รณรงค์ให้ประชาชนได้มีการคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือน

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- จัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนาให้เด็กและเยาวชน ได้มีส่วนร่วม
- กิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมจะมีเฉพาะผู้สูงอายุที่ให้ความสำคัญ

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๗ ด้าน ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เช่น

### 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- (2) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- (3) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- (4) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
- (5) การสาธารณสุข โภคและ การก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณสุข (มาตรา 16(5))

### 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาศตริ เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

### 5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน(มาตรา 68(8))
- (3) การผังเมือง (มาตรา 68(13))
- (4) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง(มาตรา 16(17))
- (5) การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

### 5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- (4) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))



- (5) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- (6) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

- 22 -

#### 5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

#### 5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- (3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

#### 5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร โดยหลัก SWOT ดังนี้

#### สภาพแวดล้อมภายใน

##### จุดแข็ง

๑. อำนาจหน้าที่โครงสร้างและการแบ่งงาน

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา ๖๐/๑ ให้มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลรองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายและมีอำนาจหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนด

โครงสร้างและการแบ่งส่วนราชการ ดังนี้ สำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง แต่ละส่วนแบ่งเป็นงานที่รับผิดชอบตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาโพธิ์ ทำให้ทุกส่วนงานมีความรับผิดชอบที่ชัดเจน

#### ๒. ระบบงาน ระบบการวางแผนโครงการ

ระเบียบ กฎหมาย เอื้อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่น ตามศักยภาพของตนเอง ทำให้การพัฒนาตรงตามความต้องการของประชาชน ในรูปการจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการจัดทำประชาคมแผนพัฒนาฯ และการจัดทำแผนชุมชนในทุกปี

- 23 -

#### ๓. การบริหารงานบุคคล

- มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่งเพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการกำหนด

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานและตำแหน่ง และได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ โดยการเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ฯ

#### จุดอ่อน

##### ๑. ด้านการเงินการคลังและงบประมาณ

- เงินรายได้ไม่เพียงพอกับการบริหารจัดการและการพัฒนา จากเงินรายได้ตามงบประมาณประจำปี รายได้จากการจัดสรรและเงินอุดหนุนจากภาครัฐเป็นหลัก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้จากการจัดเก็บภาษีอากรในแต่ละปีมีเงินรายได้จากภาษีบำรุงท้องที่และภาษีโรงเรือนเท่านั้น

##### ๒. ด้านการบริหารและการวางแผนพัฒนา

- การบริหารจัดการโครงการ/กิจกรรม ที่มาจากระบวนการจัดทำแผนพัฒนา อบต. มีจำนวนมากกว้างงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด

##### ๓. การบริหารงานบุคคล

- บุคลากรขาดความกระตือรือร้นในการทำงานและไม่มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ทำให้งานเกิดความล่าช้าและซ้ำซ้อน

##### ๔. การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหาร

- ขาดเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้งาน ที่ใช้งานอยู่มีคุณภาพต่ำ ไม่เอื้ออำนวยต่อความสะดวก และมีจำนวนไม่เพียงพอกับความจำเป็นต้องใช้งาน

- ไม่มีแผนปรับปรุงระบบฐานข้อมูลและระบบเครือข่ายในด้านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และด้านเจ้าหน้าที่เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประสิทธิภาพในอนาคต

#### สภาพแวดล้อมภายนอก

#### โอกาส

##### ๑. กฎหมาย พรบ. และระเบียบต่างๆ

- องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลภายใต้กฎหมายที่กำหนดนโยบายรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาตำบลให้ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีอิสระในการบริหารงบประมาณงานและกำลังคน

#### อุปสรรค

##### ๑. สภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี

- ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านการสื่อสาร ทำให้เด็กและเยาวชน รับรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ไม่เหมาะสม ก่อให้เกิดปัญหาด้านสังคมตามมาทำให้หน่วยงานราชการต้องใช้งบประมาณเพื่อการ แก้ไขปัญหาดังกล่าว

๒. งบประมาณจัดสรรและงบอุดหนุน

- รัฐบาลจัดสรรงบประมาณและงบอุดหนุนให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีงบประมาณไม่ เพียงพอในการพัฒนา

๓. นโยบายรัฐบาล

- มีการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองทำให้รัฐบาลขาดเสถียรภาพ นโยบายเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ทางการเมือง ทำให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่องขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ

- กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ไม่มีความความยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับภารกิจ

- 24 -

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

##### จุดแข็ง (Strengths)

๑. การบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นนโยบายของผู้บริหารในการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐาน อย่างต่อเนื่อง
๒. มีบุคลากรที่มีความรู้ด้านก่อสร้าง ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร
๓. สถานที่ที่จะดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในระดับที่พร้อมมีการสำรวจเก็บข้อมูลเตรียมพร้อมรองรับ นโยบายของผู้บริหารเพื่อสนองความต้องการของประชาชน

##### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพรไม่สามารถดำเนินการเองได้
๒. งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

##### โอกาส (Opportunity=O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

##### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ

##### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล
๒. งบประมาณ ดันทุนการดำเนินงาน 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. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

- 25 -

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑.ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒.บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลตอนแร่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑.ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ

๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม

๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดตรง โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

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. รัฐบาลกำหนดให้ดำเนินการด้านความปลอดภัยอย่างเป็นระบบเพื่อขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารงบประมาณทำให้เกิดความคล่องตัวในทุกด้าน

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

๑. การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีน้อยและไม่ทั่วถึง
๒. แผนยุทธศาสตร์แห่งชาติไม่สามารถนำมาปฏิบัติได้ทั้งหมด

- 26 -

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕** ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

**จุดอ่อน (Weakness=W)**

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

**โอกาส (Opportunity=O)**

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

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติลงสู่ท้องถิ่น
๓. ปัญหามลพิษธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖** ด้านการเมืองและการบริหาร

**จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถในเกณฑ์ดีสามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

### จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

### โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร จังหวัดตรัง มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
3. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็วนำไปสู่ปัญหาทางสังคมเนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
3. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

- 27 -

### วิเคราะห์ด้านบุคลากร

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็นสำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง มีการวิเคราะห์องค์การจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ด้านบุคลากร โดยใช้หลัก SWOT ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"><li>1. มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี มีจิตบริการ</li><li>2. เจ้าหน้าที่ที่มีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร</li><li>3. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม</li><li>4. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน</li><li>5. เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถตลอดเวลาพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง</li><li>6. ขอบเขตและภาระงานมีความในแต่ละตำแหน่งชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ทันกำหนดเวลา</li><li>7. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการยังขาดการเชื่อมโยงทำงานแทนกันไม่ได้</li><li>2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากตำแหน่ง</li><li>3. ขาดอุปกรณ์ในการทำงานทำให้งานล่าช้าไม่สะดวกรวดเร็ว</li><li>4. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน</li><li>5. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li><li>6. ขาดฐานข้อมูลเป็นที่ยอมรับน่าเชื่อถือ</li><li>7. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร</li></ol>
สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ให้ออกาสเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองในการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้</li> <li>2. เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาระเบียบต่างๆ และมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตร</li> <li>3. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและระบบ IT ทันสมัย</li> <li>4. เจ้าหน้าที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานเชิงรุก ทันเหตุการณ์</li> <li>5. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในการศึกษา คำนวณว่าความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา</li> <li>๖. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่</li> <li>๗. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกเป็นอย่างดี</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเท่าที่ควรทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินการได้</li> <li>2. นโยบายทางการเมืองมีผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่</li> <li>3. การเปลี่ยนแปลงจากระบบซีเป็นระบบแท่งทำให้มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่</li> <li>4. กฎ ระเบียบ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้าขาดความชัดเจน</li> <li>5. มีหน่วยงานตรวจสอบทุกท่วงอยู่ตลอดเวลาขาดอิสระในการดำเนินงานไม่สามารถแก้ปัญหาความต้องการให้กับประชาชนได้ทันท่วงที่</li> </ol>
---	---

## ๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพรจะดำเนินการ

### 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 ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงาน ปลัด กองคลังและกองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๑๓ อัตรา ครู,ครูผู้ดูแลเด็ก ๔ อัตรา ลูกจ้างประจำ ๑ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจ ๗ อัตรา รวม ๒๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามองค์การบริหาร

ส่วนตำบลเขาไพร มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจ ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงจำเป็นต้องคงตำแหน่งว่างเดิมไว้ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและเพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในสำนักงานปลัด จึงขอกำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป ขึ้นใหม่ ตำแหน่ง นักการภารโรง ๑ อัตรา รวมกรอบอัตรากำล้างทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำล้าง มีความเหมาะสม จึงได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำล้างกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ดังนี้

ที่	ชื่อ อบต.	จำนวน ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐	จำนวน พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	จำนวน ลูกจ้าง ประจำ (คน)	จำนวน พนักงานจ้าง (คน)	รวม
๑	อบต.เขาไพร	๓	๒๓,๔๖๕,๐๐๐	๑๐	๑	๗	๑๘
๒	อบต.หนองบัว	๓	๓๑,๐๔๓,๕๓๕	๑๕	-	๑๖	๓๑
๓	อบต.ควนเมา	๔	๓๖,๐๐๐,๐๐๐	๑๖	๔	๙	๒๙
๔	อบต.หนองปรือ	๓	๔๐,๙๕๐,๐๐๐	๑๕	๑	๑๖	๓๒
๕	อบต.คลองปาง	๔	๒๕,๓๘๗,๐๒๐	๑๓	-	๑๑	๒๔

- 29 -

#### ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง จากสภาพปัญหาองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการ แก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พ.ร.บ.องค์การบริหารส่วนตำบลและตาม พ.ร.บ.กำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงานปลัด ได้กำหนดตำแหน่งเพิ่ม จำนวน 1 อัตรา เป็นพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง นักการภารโรง เพื่อรองรับภารกิจตามลักษณะงาน จึงกำหนดกรอบ อัตรากำล้าง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๓) ตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวน ๒๖ อัตรา ดังนี้

- |   |       |   |       |
|---|-------|---|-------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น (ปลัด อบต.) ระดับกลาง   | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) ระดับต้น | จำนวน | ๑ | อัตรา |

#### สำนักงานปลัด

- |  |       |   |       |
|--|-------|---|-------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ระดับต้น          | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒. นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)                  | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) ว่าง | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๔. นักพัฒนาชุมชน (ปก.)                     | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๕. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) ว่าง          | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๖. ครู คศ.๑                                | จำนวน | ๓ | อัตรา |
| ๗. ครูผู้ดูแลเด็ก                          | จำนวน | ๑ | อัตรา |



๘. เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	อัตรา
๙. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๐.ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(พนักงานจ้างตามภารกิจ)กำหนดเพิ่มจำนวน	จำนวน	๑	อัตรา
๑๑.นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป) กำหนดเพิ่ม	จำนวน	๑	อัตรา

#### กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (ระดับต้น) ว่าง	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
๕. ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
๖. ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
๗. ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา

#### กองช่าง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นายช่างโยธา (ชง.)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. ผช.นายช่างโยธา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
๕. ผช.เจ้าพนักงานประปา (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานสวัสดิการและการสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานอื่นที่ไม่ใช่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <p><b>๑.๒ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานบริหารงานบุคคล</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานกิจการสภา</li> <li>- งานสวัสดิการและการสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</li> <li>- งานอื่นที่ไม่ใช่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด</li> </ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li> <li>- งานวิชาการ</li> <li>- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์</li> <li>- งานสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li> <li>- งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานข้อบัญญัติ อบต.</li> </ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานป้องกัน</li> <li>- งานกู้ภัย</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับ - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่าย</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและอื่น ๆ</li> <li>- งานระบบข้อมูลแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> </ul> <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังเมืองและพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมผังเมือง</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><u>๒.๑ งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับ - เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p><u>๒.๒ งานบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่าย</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p><u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p><u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ</li> </ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและอื่น ๆ</li> <li>- งานระบบข้อมูลแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> </ul> <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> </ul> <p><u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> </ul> <p><u>๓.๔ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังเมืองและพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมผังเมือง</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อค่าใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีดังนี้

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</b>								
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา(ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>ลูกจ้างประจำ</b>								
- เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
- นักการภารโรง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเขาไพร</b>								
- ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
- ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
- ครู คศ.๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
- ครู คศ.๑ (ว่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายช่างโยธา (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</b>								
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๙ .ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๐,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๘๘๐	๑๕,๔๘๐	๑๕,๙๖๐	๕๖๕,๖๘๐	๕๘๑,๑๖๐	๕๙๗,๑๒๐	
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	
	<b>สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)</b>																	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๗๑,๗๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๓๘๔,๗๒๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๖,๐๘๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ว่าง)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๒,๘๘๐	๒๒๙,๒๔๐	๒๓๖,๖๐๐	
๗	นักวิชาการศึกษา (ว่าง)	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่าง
	<b>ลูกจ้างประจำ</b>																	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๘,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๓,๕๒๐	๒๑๐,๘๔๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																	
๑๑	นักการภารโรง	-	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๑๗,๐๐๐	๑๒๖,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเขาไพร</b>																	
๑๒	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	ครู (ว่าง)	คศ.๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	<b>กองคลัง (๑๔)</b>																	
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (ว่าง) (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๘๖๐	ว่าง
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๒๘๒,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๑,๘๘๐	๒๙๓,๘๘๐	๓๐๕,๖๔๐	๓๑๗,๕๒๐	
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ชำนาญการ	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑	๑	๑๗๖,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๘,๗๖๐	๑๘๕,๑๖๐	๑๙๔,๒๘๐	๒๐๓,๐๔๐	
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																	
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๕๔,๖๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๐,๙๒๐	๑๖๗,๔๐๐	๑๗๔,๑๒๐	
๒๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๓๘,๙๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๔,๖๐๐	๑๕๐,๔๘๐	๑๕๖,๖๐๐	
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๒๒,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	<b>กองช่าง(๐๕)</b>																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐		
๒๔	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๑๒,๒๘๐	๒๒๒,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๔๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๒๔๐	๑๕๓,๒๔๐	๑๕๙,๔๘๐		
(๔)	<b>รวม</b>	-	<b>๒๗</b>	<b>๒๒</b>	<b>๕,๔๒๙,๘๘๐</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๔๔๓,๙๔๐</b>	<b>๒๑๖,๙๐๐</b>	<b>๒๑๙,๙๐๐</b>	<b>๕,๘๗๓,๘๒๐</b>	<b>๖,๐๙๐,๗๒๐</b>	<b>๖,๓๑๐,๖๒๐</b>		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %																		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของ งบประมาณรายจ่ายประจำปี																		

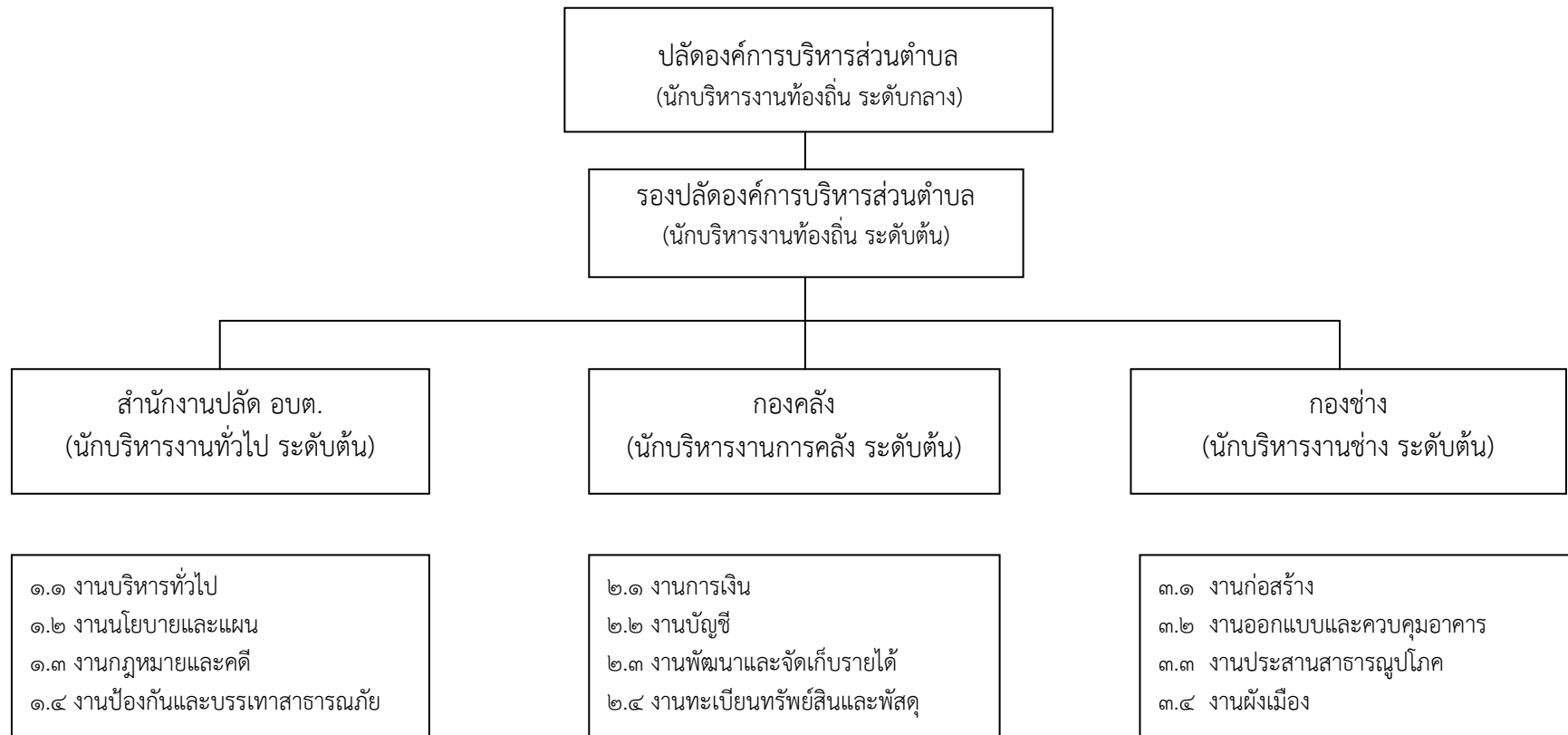
**หมายเหตุ**

งบประมาณประจำปี  
 งบประมาณประจำปี  
 งบประมาณประจำปี  
 งบประมาณประจำปี

ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐    งบประมาณ ๒๓,๔๖๕,๐๐๐  
 ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑    งบประมาณ ๒๔,๖๓๘,๒๕๐  
 ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒    งบประมาณ ๒๕,๘๗๐,๑๖๒  
 ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓    งบประมาณ ๒๗,๑๖๓,๖๗๐

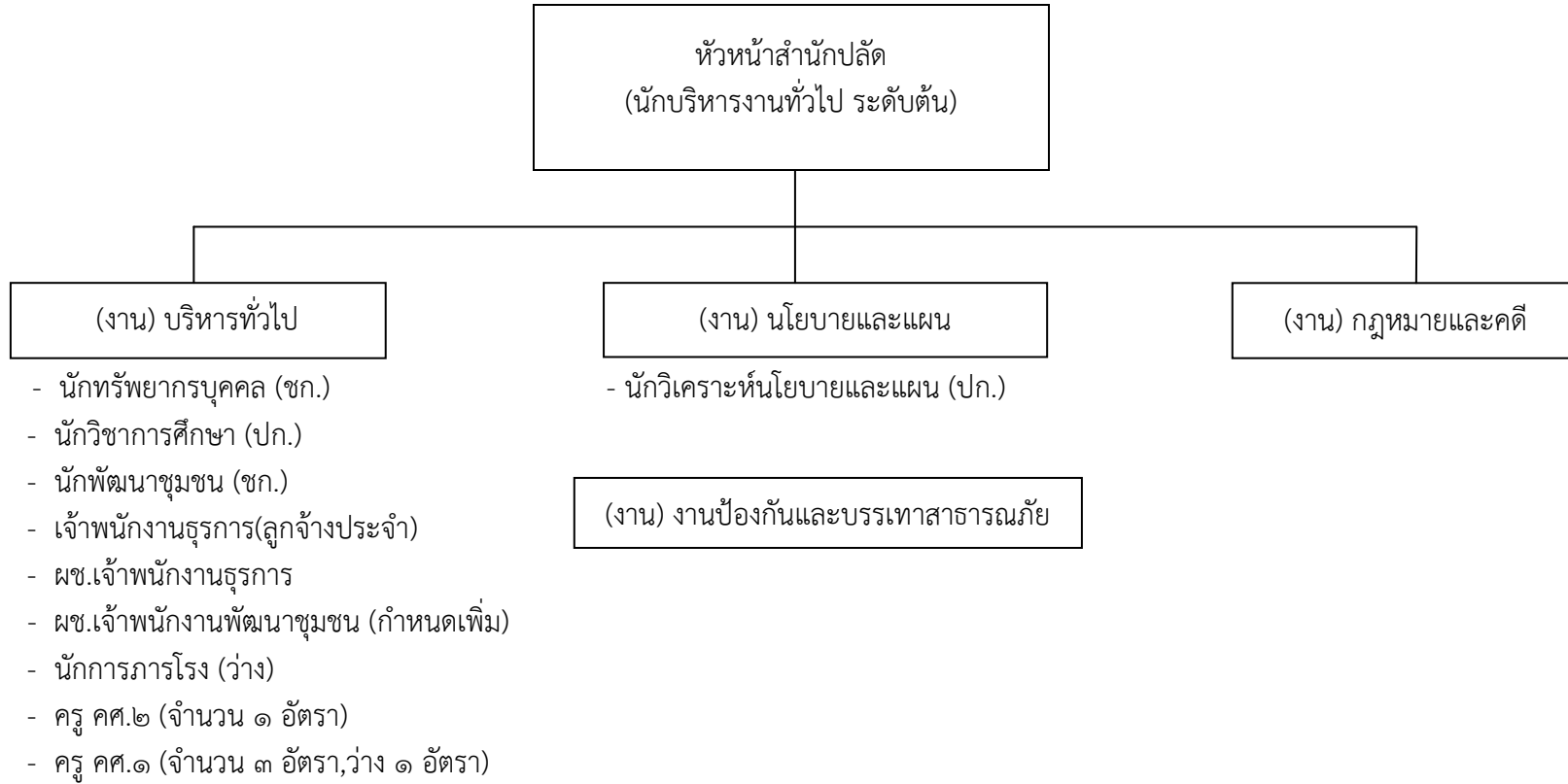
## ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร



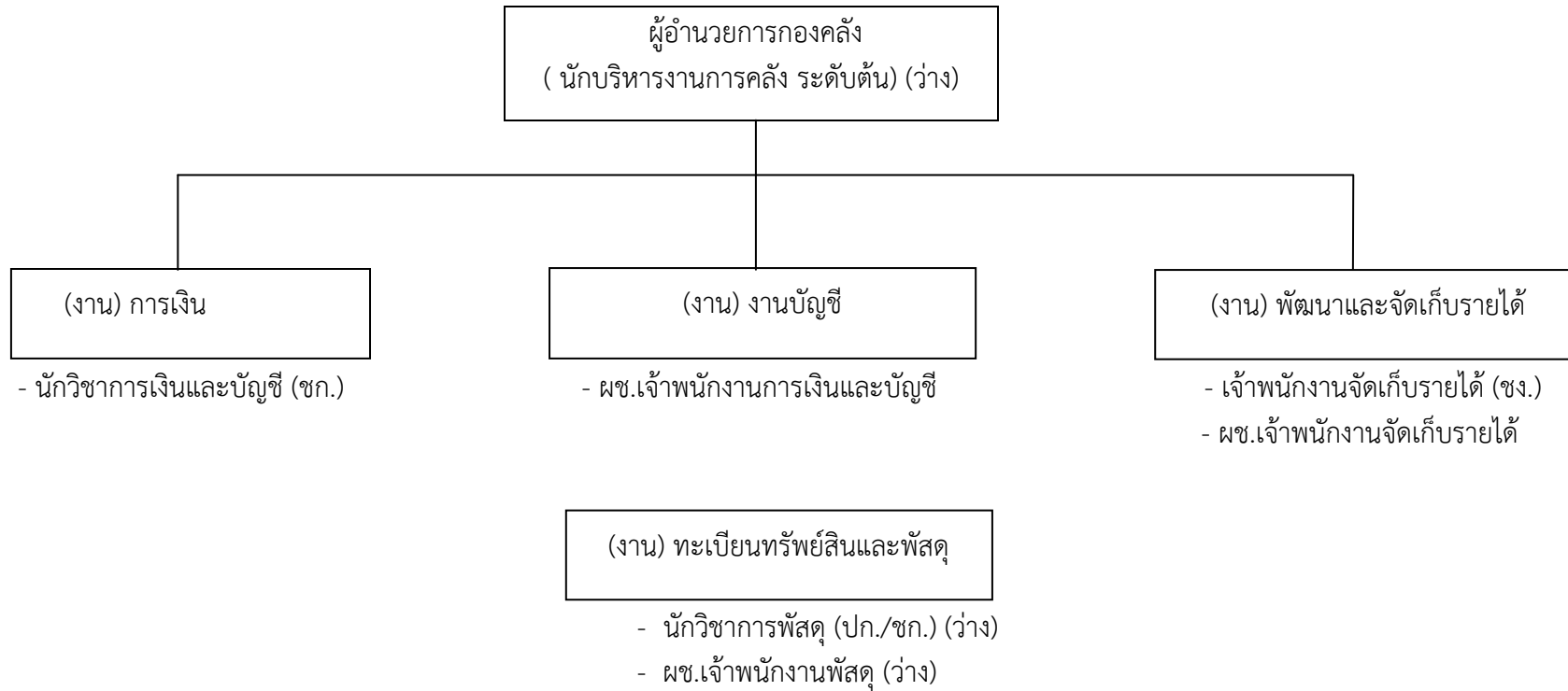


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



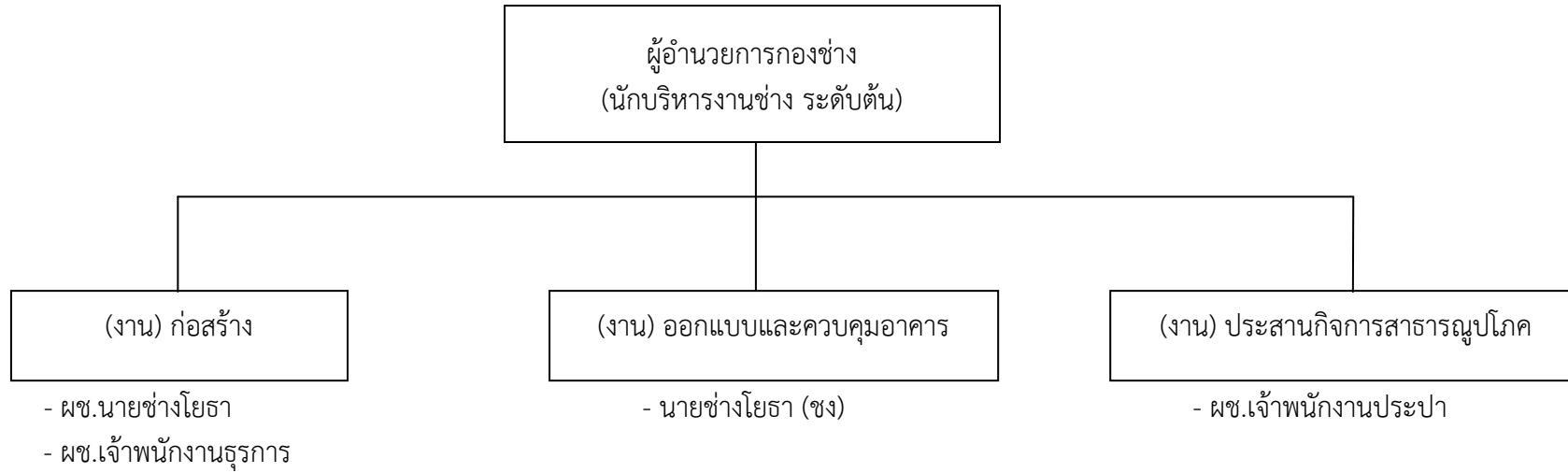
ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู, ครูผู้ดูแลเด็ก		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ อาวุโส	คศ.๒	คศ.๑			
จำนวน	๑	๑	-	๑	-	-	๑	๒	-	-	-	-	-	๑	๒	๑	๑	-

โครงสร้างกองคลัง



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

โครงสร้างกองช่าง



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

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดตำแหน่งในส่วนราชการ  
สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงิน ค่าตอบแทน	
๑	น.ส.ทิพย์วรรณ วรรณะ	ร.ม.	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๘๒,๘๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๕๕๐,๘๐๐
๒	นางพลอยทิพย์ ไชยมณี	ร.ม.	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๑,๗๖๐
๓	น.ส.อารี วีระสุข	ร.ป.ม.	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๒๙,๗๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๑,๗๖๐
๔	นางรัชณี กาญจนศรี	ร.ป.ม.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๒๙๙,๖๔๐	-	-	-
๕	นางภาวิณี ศรีทอง	บ.ธ.บ.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-
๖	น.ส.เฉลิมขวัญ จันทร์มาส	ศศ.บ.	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๒๑๔,๕๖๐	-	-	-
๗	นางขวัญจิตร จินชานา ลูกจ้างประจำ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๓๕๕,๓๒๐	-	-	-
๘	นางศศิลักษณ์ พักตร์จันทร์ พนักงานจ้างตามภารกิจ	อนุปริญญา	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๘,๖๔๐	-	-	-
๙	นางขวัญฤทัย แย้มใส	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	-
๑๐	พนักงานจ้างทั่วไป	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๑	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเขาไพร	-	-	-	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๒	นางสุขใส สีนา	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๑๔๓๐๘๒๒๐๕๘๕๒	ครู	คศ.๑	๑๔๓๐๘๒๒๐๕๘๕๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	-ว่าง-	-	๑๔๓๐๘๒๒๐๕๘๕๓	ครู	คศ.๑	๑๔๓๐๘๒๒๐๕๘๕๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๔	น.ส.ศิริพร จันทร์มาศ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๑๔๓๐๘๒๒๐๕๘๕๔	ครู	คศ.๑	๑๔๓๐๘๒๒๐๕๘๕๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	นางฉวีวรรณ หลวงคลัง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๑๔๓๐๘๒๒๐๕๘๕๕	ครู	คศ.๑	๑๔๓๐๘๒๒๐๕๘๕๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑๖	-ว่าง-		๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๕,๖๐๐
๑๗	นางภาณุมาศ ชูวงศ์	บธ.บ.	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๒๘๒,๖๐๐	-	-	-
๑๘	-ว่าง-		๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	(ปก./ชก.)	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	(ปก./ชก.)	๓๐๕,๖๔๐	-	-	-ว่าง-
๑๙	นายเอกชัย น้อยผุด	บธ.บ.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	๑๗๖,๑๖๐	-	-	-
๒๐	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางศิริอัมพร ศิริเดช	บธ.บ.		ผช.จนท.การเงินและบัญชี	-		ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๕๔,๖๘๐	-	-	-
๒๑	-ว่าง-			ผช.เจ้าหน้าที่พัสดุ	-		ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๓๘,๙๖๐	-	-	-ว่าง-
๒๒	นางรติรัตน์ หมวดพุด	ปวช.		ผช.จนท.จัดเก็บรายได้	-		ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๒๒,๑๖๐	-	-	-

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงิน ค่าตอบแทน	
๒๓	นายทิพรรัตน์ จินปาน	วท.บ. (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓๖,๓๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๗๘,๓๖๐
๒๔	นายกำพล ณ พัทลุง	ปวส.(ช่างโยธา)	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๐๓,๐๔๐	-	-	-
๒๕	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นายชัยยา สรเพ็ชร	วศ.บ.		ผช.นายช่างโยธา	-		ผช.นายช่างโยธา	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	-
๒๖	ว่าที่ ร.ต.หญิงจิราภา ยังช่วย	ศศ.บ.		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๗,๐๘๐	-	-	-
๒๗	นายสันติภาพ สำนักช่าง	ปวช.		ผช.จนท.การประปา	-		ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	๑๔๑,๔๘๐	-	-	-

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามกรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยง ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน ในการทำงานสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตนเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะ เป็นราชการบริหารส่วนกลางส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จึงได้มีการพัฒนาโดย ส่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ หรือที่จัดอบรมเอง อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ดังนี้

๑. หลักสูตรปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)
๒. หลักสูตรรองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)
๓. หลักสูตรนักบริหารงานทั่วไป/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๔. หลักสูตรนักบริหารงานการคลัง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๕. หลักสูตรนักบริหารงานช่าง/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๖. หลักสูตรนักทรัพยากรบุคคล /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง

๗. หลักสูตรนักวิชาการศึกษา /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๘. หลักสูตรนักวิเคราะห์นโยบายและแผน /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๙. หลักสูตรนักพัฒนาชุมชน /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๐. หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๑. หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๒. หลักสูตรเกี่ยวกับครู/ครูผู้ดูแลเด็ก /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๓. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๔. หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๕. หลักสูตรนายช่างโยธา /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๖. หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
๑๗. หลักสูตรเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานส่วนท้องถิ่น
๑๘. หลักสูตรเกี่ยวกับกองทุนหลักประกันสุขภาพ (สปสช.)
๑๙. หลักสูตรเกี่ยวกับระบบ e- Laas และระบบ e- Plan
๒๐. โครงการ อบรมคุณธรรมและจริยธรรม
๒๑. โครงการทัศนศึกษาดูงานนอกสถานที่
๒๒. ประชุมพนักงานประจำเดือน

### ๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



ภาคผนวก

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓		
	<b>กองช่าง(๑๕)</b>																		
๒๓	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๘,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๑,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐		
๒๔	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๐๓,๐๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐		
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																		
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐		
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๗,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๕๒๐	๑๓๒,๒๔๐	๑๓๗,๖๔๐	๑๔๓,๑๖๐		
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๔๑,๔๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๗,๒๔๐	๑๕๓,๒๔๐	๑๕๙,๔๘๐		
(๔)	<b>รวม</b>	-	<b>๒๗</b>	<b>๒๒</b>	<b>๕,๔๒๙,๘๘๐</b>	<b>๒๕</b>	<b>๒๗</b>	<b>๒๗</b>	<b>+๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>๓๐๕,๙๔๐</b>	<b>๒๑๑,๓๘๐</b>	<b>๒๑๔,๑๔๐</b>	<b>๕,๗๓๕,๘๒๐</b>	<b>๕,๙๔๗,๒๐๐</b>	<b>๖,๑๖๑,๓๔๐</b>		
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐ %														๑,๑๔๗,๑๖๔	๑,๑๘๙,๔๔๐	๑,๒๓๒,๒๖๘		
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๖,๘๘๒,๙๘๔	๗,๑๓๖,๖๔๐	๗,๓๙๓,๖๐๘		
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๗,๙๓๓	๒๗,๕๕๘	๒๗,๒๒๑		

**หมายเหตุ**

รายจ่ายงบประมาณประจำปี	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๐	ประมาณ	๒๓,๔๖๕,๐๐๐
รายจ่ายงบประมาณประจำปี	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑	ประมาณ	๒๔,๖๓๘,๒๕๐
รายจ่ายงบประมาณประจำปี	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒	ประมาณ	๒๕,๘๗๐,๑๖๒
รายจ่ายงบประมาณประจำปี	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	ประมาณ	๒๗,๑๖๓,๖๗๐