

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร
อำเภอรัชฎา จังหวัดตรัง

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสม การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ให้เหมาะสม

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ตามอำนาจหน้าที่เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จะดำเนินการ	๓๐
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๖
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๘
๑๑. บัญชีการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ(ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้น หรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดตรัง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะเช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการ

ปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับการกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้เป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมากเช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

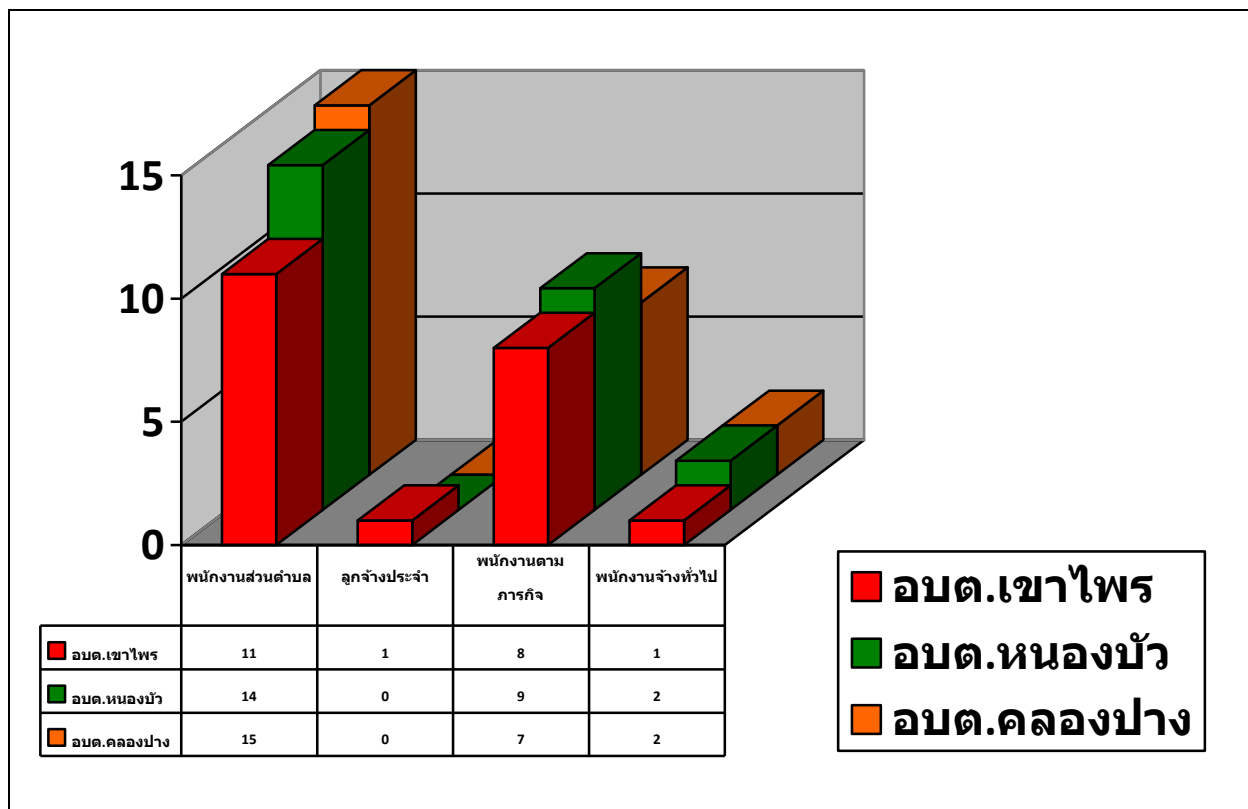
๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังมีความเหมาะสมจึงได้เปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียง ดังนี้

ที่	ชื่อ อบท.	ส่วนราชการ	งบประมาณ รายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓	พนักงาน ส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้าง ประจำ (คน)	พนักงาน จ้างตาม ภารกิจ (คน)	พนักงาน จ้างทั่วไป (คน)	รวม
๑	อบต.เขาไพร	๓	๒๔,๗๐๐,๐๐๐	๑๑	๑	๘	๑	๒๑
๒	อบต.หนองบัว	๓	๓๔,๔๑๖,๕๐๐	๑๔	๐	๙	๒	๒๕
๓	อบต.คลองปาง	๔	๒๗,๖๔๘,๘๙๐	๑๕	๐	๗	๑	๒๓



จากแผนภูมิเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ กับองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัวและองค์การบริหารส่วนตำบลคลองปาง พบว่าการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังมีความใกล้เคียงกัน การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ จึงจำเป็นต้องมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานต่างๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นโยบายใน อนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรัญยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

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
- กลุ่มผู้ด้อยโอกาสและผู้ประสบปัญหายังไม่ได้รับการดูแลให้การช่วยเหลืออย่างทั่วถึง
- สถานที่ออกกำลังกายและอุปกรณ์กีฬาต่าง ๆ ไม่เพียงพอกับความต้องการ

๔. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ปัญหาขาดความตระหนักในการมีส่วนร่วมของประชาชนตามสิทธิหน้าที่ต่อการพัฒนาท้องถิ่น
- การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง การบริหารของประชาชน
- ศักยภาพในการบริหารงานและการบริการประชาชน

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
- จัดกิจกรรมส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและการรักษาสิ่งแวดล้อม เช่น ป่าไม้ แหล่งน้ำ
- ควรมีการจัดวัชพืชที่ปกคลุมแม่น้ำ ลำคลอง ไม่ให้ตื้นเขิน

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ให้ความรู้ด้านสุขภาพและการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการให้ทั่วถึง
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- รณรงค์ให้ประชาชนได้มีการคัดแยกขยะมูลฝอยในครัวเรือน

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- จัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนาให้เด็กและเยาวชน ได้มีส่วนร่วม
- กิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมจะมีเฉพาะผู้สูงอายุที่มีความสำคัญ

๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็นอย่างน้อย ๗ ด้าน โดยพิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม 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 โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- (6) การสาธารณสุข (มาตรา 16(5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี 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) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

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 มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))

(2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))

(3) การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))

(4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- 9 -

(1) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))

(2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))

(3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))

(4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร เป็นสำคัญ

ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๑) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การกำหนดให้มี “ยุทธศาสตร์ชาติ” เพื่อเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาประเทศในระยะยาวพร้อมกับการปฏิรูปและการพัฒนาระบบและกลไกการบริหารราชการแผ่นดินในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง จะช่วยยกระดับคุณภาพของประเทศไทยในทุกภาคส่วนและนำพาประเทศไทยให้หลุดพ้นหรือบรรเทาความรุนแรงของสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทั้งปัญหาทางเศรษฐกิจ ปัญหาความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน และปัญหาความขัดแย้งในสังคม รวมถึงสามารถรับมือกับภัยคุกคามและบริหารจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเปลี่ยนผ่านประเทศไทยไปพร้อมๆ 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) ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่องได้แก่ ทุนมนุษย์ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงินทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักรทุนทางสังคมและทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืน

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

- ๑๐ -

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 างานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนามากขึ้น

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) สมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ รักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น ส่งเสริมการค้าและการลงทุนทั้งภาครัฐและเอกชน และพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อเป็นศูนย์กลางการค้าและได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาคเพิ่มขึ้น
- (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ ภาคเกษตร ได้แก่ เสริมสร้างฐานการผลิตการเกษตรให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร พัฒนาสินค้าเกษตรและอาหารที่มีศักยภาพในการแข่งขัน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่รูปแบบเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็งภาคอุตสาหกรรม พัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ได้แก่ พัฒนาอุตสาหกรรมส่งออกที่มีศักยภาพสูง สร้างความเข้มแข็งให้กับผู้ประกอบการไทย และพัฒนาอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในอนาคต เป็นต้นและภาคบริการ พัฒนายกระดับผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยว ผลักดันประเทศไทยสู่การเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพและส่งเสริมธุรกิจบริการที่มีศักยภาพ
- (๓) พัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน ได้แก่ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้ของผู้ประกอบการไทย พัฒนาและยกระดับผลิตภาพแรงงานเพื่อส่งเสริมขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมสู่สากล ยกระดับศักยภาพของสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) ไทยให้ก้าวไกลสู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร
- (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง โดยพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก พัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญของประเทศ และพัฒนาคลัสเตอร์อุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพในการขับเคลื่อนประเทศ
- (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

- ๑๑ -

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ พื้่นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(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 ๑๒

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้นำวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ และนำยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ด้านที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในลักษณะของการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ระยะยาวลงสู่การปฏิบัติในช่วงเวลา ๕ ปี โดยกำหนดยุทธศาสตร์ให้ตอบสนองกับบริบทการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในช่วง ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ(พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔)เป็นสำคัญรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

พัฒนาคนทุกช่วงวัยเพื่อให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีระเบียบวินัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการพัฒนาและดูแลผู้สูงอายุที่จะมีสัดส่วนสูงขึ้นในสังคมสูงวัยทั้งการสร้างงานที่เหมาะสม การฟื้นฟูและดูแลสุขภาพ

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติเพื่อสร้างความปรองดองในสังคม การสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงทรัพยากร แหล่งทุนในการประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้และขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการนโยบายการเงินและนโยบายการคลัง รวมถึงการปฏิรูปภาษีทั้งระบบเพื่อรักษาเสถียรภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจ การปรับโครงสร้างทั้งห่วงโซ่คุณค่าในภาคเกษตรอุตสาหกรรม บริการ การลงทุน การพัฒนา SME และเกษตรกรรมใหม่

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
มุ่งอนุรักษ์ฟื้นฟูสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม บริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
ให้ความสำคัญกับความมั่นคงที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพให้ประเทศ

- ๑๒ -

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

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง การเชื่อมโยงเครือข่ายโทรคมนาคม และการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ พื้นที่เมือง การเชื่อมโยงการเดินทางและขนส่งสินค้าระหว่างประเทศ

๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรมต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ทั้งการเพิ่มการลงทุนวิจัยและพัฒนาและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ฯ

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
พัฒนาภาค เมืองและพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ศักยภาพ โอกาสและข้อจำกัดของพื้นที่รวมทั้งความต้องการของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง สร้างฐานเศรษฐกิจใหม่เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค
ประสานและพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างประเทศทั้งในเชิงรุกและรับอย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการดูแลการค้าการลงทุนตามข้อผูกพันและพันธกรณีตลอดจนมาตรฐานต่างๆ ที่ไทยมีความเกี่ยวข้องในฐานะประเทศสมาชิกทั้งในเวทีระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับอนุภูมิภาค

(๓) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน(ระนอง พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง)

วิสัยทัศน์

“การท่องเที่ยวทางทะเลที่มีคุณภาพระดับโลก บนฐานความเข้มแข็งของภาคเกษตรและชุมชนอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวรวมถึงมาตรฐานการให้บริการการท่องเที่ยว
มาตรฐานสากล
๒. พัฒนาโครงข่ายคมนาคมเพื่อสนับสนุนการท่องเที่ยวและภาคการเกษตรภายในกลุ่มจังหวัด และเชื่อมโยงการคมนาคมกับต่างประเทศ
๓. สร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. สร้างเศรษฐกิจให้สมดุลเพื่อยกระดับความเป็นอยู่และมาตรฐานคุณภาพชีวิตของเกษตรกร ชุมชนและท้องถิ่น
๕. ฟื้นฟู ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลของระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

๑. สร้างการเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเพิ่มขีดความสามารถแข่งขันด้านการท่องเที่ยวและเพิ่มมูลค่าภาคการเกษตร
 ๒. สร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ โดยเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร และความเข้มแข็งของชุมชน
 ๓. เพื่ออนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุลอย่างยั่งยืน
- ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการท่องเที่ยวทางทะเลที่มีคุณภาพระดับโลก อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์

- ๑.๑ กลยุทธ์พัฒนาปัจจัยพื้นฐานรองรับการขยายตัวด้านการท่องเที่ยวอย่างให้เพียงพอและเหมาะสม

- ๑๓ -

(๑) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยง การคมนาคม ทางบก ทางทะเล และทางอากาศ ให้เพียงพอได้มาตรฐานความปลอดภัย

(๒) พัฒนาระบบสาธารณูปโภค ระบบสารสนเทศ และสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่ให้เพียงพอ

(๓) เพิ่มประสิทธิภาพระบบป้องกันบรรเทาสาธารณภัยความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ความปลอดภัยในการสัญจร ของประชาชนและนักท่องเที่ยว

(๔) พัฒนาระบบเฝ้าระวังสุขอนามัย การบริการด้านสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและเพียงพอ

๑.๒ กลยุทธ์พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับอัตลักษณ์อันดามัน มีภูมิทัศน์สวยงาม สะอาด เชื่อมโยง วิถีชีวิต วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๑) พัฒนาพื้นที่แหล่งท่องเที่ยวให้สอดคล้องกับธรรมชาติ มีภูมิทัศน์สวยงาม สะอาด เรียบร้อย

(๒) พื้นที่เรื่องราว ประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม วิถีชีวิต ประเพณีของท้องถิ่น เพื่อสร้างความสนใจและความประทับใจให้กับผู้เยี่ยมชม

(๓) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มของสินค้า ผลิตภัณฑ์ OTOP และการบริการผ่านเรื่องราวและทรัพยากรที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น

๑.๓ กลยุทธ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อุดมสมบูรณ์อย่างยั่งยืน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในพื้นที่

(๑) พื้นที่ทรัพยากรป่าไม้และป่าชายเลน และทรัพยากรทางทะเลให้อุดมสมบูรณ์ เพื่อสร้างความสมดุลของระบบนิเวศ โดยเฉพาะพื้นที่เพาะพันธุ์ อนุบาลและขยายพันธุ์สัตว์ทะเล

(๒) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะมูลฝอยและน้ำเสีย ลดปริมาณขยะชุมชนและการปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ

(๓) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำให้เพียงพอกับความต้องการของกลุ่มจังหวัด

๑.๔ กลยุทธ์พัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคบริการแหล่งท่องเที่ยว

(๑) ส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยว ทั้งระดับสากลและระดับชุมชน ให้มีมาตรฐานและมีจำนวนเพียงพอต่อความเติบโตในสาขาการท่องเที่ยว

(๒) พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการท่องเที่ยวให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการท่องเที่ยวตามหลักธรรมาภิบาลพื้นที่ทรัพยากรป่าไม้และป่าชายเลน และทรัพยากรทางทะเลให้อุดมสมบูรณ์ เพื่อสร้างความสมดุลของระบบนิเวศ โดยเฉพาะพื้นที่เพาะพันธุ์ อนุบาลและขยายพันธุ์สัตว์ทะเล

(๓) พัฒนาขีดความสามารถการบริการ การบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวให้กับชุมชน สนับสนุนการเชื่อมโยงภาคธุรกิจเอกชนกับชุมชนดำเนินการด้านการท่องเที่ยว

๑.๕ กลยุทธ์บริหารจัดการให้เกิดความยั่งยืน

(๑) เร่งสร้างมาตรการควบคุมจำนวนนักท่องเที่ยวในแหล่งท่องเที่ยวให้ได้มาตรฐานตามความสามารถรองรับ (CARRYING CAPACITY)

(๒) สร้างเครือข่ายการจัดการความรู้ คู่สร้างจิตสำนึกในการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เพื่อพัฒนาการท่องเที่ยวยั่งยืน รวมถึงการพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการการท่องเที่ยว

(๓) เสริมสร้างการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรการท่องเที่ยวให้สมดุล โดยเน้นการบริหารจัดการระบบเชิงบูรณาการให้มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างบทบาทขององค์กรท้องถิ่นและภาคประชาชนในการจัดการสิ่งแวดล้อม

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพในการเสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมถึงสุขอนามัยด้านอาหารและโรคติดต่อ

๑.๖ กลยุทธ์พัฒนาด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์

(๑) เชื้อโยงเครือข่ายคู่ค้าทางการท่องเที่ยว การค้าและบริการ กับกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านและประเทศคู่ค้าสำคัญ

(๒) พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และสร้างกลไกตลาดที่มีศักยภาพสามารถแข่งขันในระดับสากลเพิ่มขึ้น

- ๑๔ -

(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) พัฒนาระบบการเพาะปลูก หรือเก็บเกี่ยวให้เหมาะสมเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

(๔) พัฒนาศักยภาพ การประมง และการเพาะเลี้ยงสัตว์น้ำมูลค่าสูง

(๕) เร่งรัดพัฒนาระบบบริหารจัดการเกษตร ปศุสัตว์ และประมง ทำให้มีประสิทธิภาพ

๒.๒ นำนวัตกรรมมาต่อยอดสู่การพัฒนาการแปรรูป เพื่อเพิ่มและสร้างมูลค่า

(๑) พัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ที่เหมาะสมกับผลิตภัณฑ์และพื้นที่ โดยการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ หรือนำวัสดุเหลือทิ้งจากกระบวนการผลิต/แปรรูปมาใช้ให้เกิดประโยชน์

(๒) ส่งเสริมให้เกิดกระบวนการบริหารจัดการโรงงาน/ผลิตภัณฑ์ต้นแบบ เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ตามแนวทางและกระบวนการที่วางไว้

(๓) พัฒนาสินค้าประมง และสัตว์น้ำมูลค่าสูงเป็นผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม

๒.๓ ส่งเสริมศักยภาพด้านการตลาดให้เกษตรกรโดยเฉพาะการเข้าถึง/รับรู้ข้อมูลทางการตลาด

(๑) รวบรวมข้อมูลเพื่อพัฒนาเป็นฐานข้อมูลทั้งด้านปริมาณผลผลิตความต้องการของตลาด ราคา ฯลฯ เพื่อใช้วางแผนการเพาะปลูกและการผลิต

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

(๓) เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร การตลาด ให้ทั่วถึง และรวดเร็ว พัฒนาองค์ความรู้ในการวิเคราะห์ประเมิน สถานการณ์ด้านการตลาด

(๔) ส่งเสริมให้เกษตรกรใช้ข้อมูลด้านการตลาด ประกอบการตัดสินใจในการผลิต

(๕) ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายสินค้าเกษตรในกลุ่มจังหวัดผลักดันสู่ศูนย์กลางการค้าของภาคใต้

๒.๔ การส่งเสริมการรวมกลุ่มและให้องค์ความรู้แก่เกษตรกร และผู้ประกอบการเพื่อความเข้มแข็ง

(๑) สร้างเกษตรกรรุ่นใหม่ที่มีความรู้ทั้งทางทฤษฎีและการปฏิบัติเพื่อไปประกอบอาชีพเกษตรกรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่เกษตรกรรายอื่น เพื่อให้เกิดการพัฒนาการเกษตรที่ยั่งยืน

(๒) พัฒนาสถาบันเกษตรกรให้มีขีดความสามารถในการดำเนินธุรกิจ และช่วยเหลือสมาชิกในด้าน การผลิตและการตลาด โดยนำข้อมูลจากฐานข้อมูลที่ได้ในกลยุทธ์ที่ ๓ มาถ่ายทอดและวางแผนการผลิต

(๓) เชื่อมโยงเครือข่ายตลาดสินค้าเกษตรของสถาบันเกษตรกรในกลุ่มจังหวัด

(๔) แผนพัฒนาจังหวัดตรัง

วิสัยทัศน์จังหวัดตรัง

“ตรังเมืองแห่งความสุข บนฐานการเกษตร อุตสาหกรรมการเกษตร และการท่องเที่ยวที่ได้ มาตรฐานสากล”

พันธกิจของจังหวัดตรัง

๑. มุ่งสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจ (ด้านเกษตรกรรม อุตสาหกรรมการเกษตร และการท่องเที่ยว) ให้มีความมั่นคง และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

- ๑๕ -

๒. พัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีความมั่นคง สามารถดำรงชีวิตได้ อย่าง มีคุณภาพ

๓. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้ยั่งยืนและสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีบนความหลากหลายทาง ชีวภาพ

๔. ส่งเสริมการขับเคลื่อนการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในทุกภาคส่วน

๕. เสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐ

เป้าประสงค์รวม

๑. เศรษฐกิจของจังหวัดขยายตัวอย่างมั่นคงและยั่งยืน

๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างความเข้มแข็งทางสังคมและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ

๓. ฐานทรัพยากรธรรมชาติมีความสมบูรณ์และมีสิ่งแวดล้อมที่ดี ตลอดจนมีการบริหารจัดการแบบ บูรณาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด (ตามลำดับความสำคัญ)

๑. สร้างฐานเศรษฐกิจของจังหวัดด้านเกษตรกรรมอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยวที่มั่นคงและยั่งยืน

๒. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศให้มีคุณภาพเพื่อสร้างรายได้ให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง

๓. เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมกับชุมชน/พื้นที่ และมีความ ยั่งยืนในอนาคต

เป้าประสงค์และกลยุทธ์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างฐานเศรษฐกิจของจังหวัดด้านเกษตรกรรมและอุตสาหกรรมที่มั่นคงและยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. รายได้จากการเกษตรเพิ่มขึ้น

๒. ผลผลิตทางอุตสาหกรรมและการเกษตรมีมูลค่าเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

๑. พัฒนาการผลิตและการตลาดสินค้าเกษตรที่สำคัญ

๒. ส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากให้มั่นคงตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง

๓. จัดหาแหล่งน้ำเพิ่มเติมสำหรับด้านการเกษตรอุปโภค-บริโภค

๔. ส่งเสริมและ พัฒนาการแปรรูปสินค้าเกษตรที่สำคัญ

๕. ส่งเสริมธุรกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม วิสาหกิจชุมชน และผู้ผลิตชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนากองท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ให้มีคุณภาพเพื่อสร้างรายได้ให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง

เป้าประสงค์

๑. รายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์

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

- ๑๖ -

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างความมั่นคงทางสังคมพัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

เป้าประสงค์

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

กลยุทธ์

๑. เสริมสร้างครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็งปลอดภัย ปลอดภัยาเสพติดและอบายมุข
๒. เสริมสร้างสังคมคุณธรรม ศาสนาและวัฒนธรรม และประเพณีวัฒนธรรม
๓. ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และใช้ภูมิปัญญาชาวบ้าน ในการขับเคลื่อนตำบลสร้างสุขให้ครบทุกพื้นที่ตำบล
๔. ส่งเสริมอาชีพและความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่ผู้มีรายได้น้อย
๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตกลุ่มเป้าหมายทุกช่วงวัย รวมถึงแรงงานในระบบและนอกระบบ แรงงานผู้สูงอายุ และแรงงานคนพิการ ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย
๖. พัฒนาระบบสวัสดิการชุมชนให้เข้มแข็งครอบคลุมทั้งจังหวัด
๗. ส่งเสริมให้ผู้ประกอบการที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวดำเนินการตามกฎหมาย
๘. ส่งเสริมการมีสุขภาวะที่ดีแบบองค์รวมให้เกิดชุมชนสุขภาวะ (๕ ดี)
๙. ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมลดการดูแลสุขภาพ และควบคุมปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ และลดการเกิดอุบัติเหตุ
๑๐. พัฒนาระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ เชื่อมโยงโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่น
๑๑. พัฒนาการศึกษาระดับแก้ไขปัญหาลูกและเยาวชนแบบบูรณาการ
๑๒. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อพัฒนาคุณภาพประชาชนทุกช่วงวัย
๑๓. สนับสนุนให้มีชุมชนแห่งการเรียนรู้
๑๔. ส่งเสริมการฝึกอาชีพระยะสั้นเพื่อ เพิ่มทักษะและการประกอบอาชีพเสริม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมกับชุมชน/พื้นที่ และมีความยั่งยืน

เป้าประสงค์

๑. ทรัพยากรธรรมชาติมีความอุดมสมบูรณ์
๒. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. พัฒนาคณะและแหล่งเรียนรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อให้มีความพร้อมในการบริหารจัดการ

กลยุทธ์

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

- ๑๗ -

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพล

“โครงสร้างพื้นฐานครอบคลุม ชุมชนเข้มแข็ง แหล่งน้ำสมบูรณ์ ยึดถือวิถีเศรษฐกิจพอเพียง”

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานควบคู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

พันธกิจ

๑. จัดให้มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. จัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตรอย่างเพียงพอ
๓. ให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางบกและทางน้ำ

เป้าประสงค์

ตำบลเขาไพลเป็นตำบลน่าอยู่ มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทั่วถึง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานภายในตำบล

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

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองช่าง

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานควบคู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม

พันธกิจ

๑. บำรุงส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
 ๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 ๓. พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่ม สู่ความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน
 ๔. ส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- เป้าประสงค์
- ประชาชนในตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดีและสังคมน่าอยู่

- ๑๘ -

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 หนุนเสริมการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับคำแนะนำ ส่งเสริมให้ความรู้เสริมสร้างคุณภาพชีวิต
การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการแก้ไขปัญหาเสพติด	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนที่ได้รับการความปลอดภัยในการดำเนินการป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการแก้ไขปัญหาเสพติด

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้แบบองค์รวม

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

- ๑๙ -

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษาเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านอนุรักษ์และ ส่งเสริมประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์พลังงานและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

คุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในตำบลเขาไพรได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมภายในตำบลเขาไพรได้รับการจัดการ ดูแล อนุรักษ์และฟื้นฟูเพิ่มขึ้น

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

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมกับชุมชน/พื้นที่ และมีความยั่งยืนในอนาคต

ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ปกครองส่วนท้องถิ่น 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 พื้นฟูพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนาฟื้นฟู
การพัฒนาบริการและบุคลากรด้านการท่องเที่ยว	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา
ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการส่งเสริมเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด

- ๒๐ -

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างความมั่นคงทางสังคม พัฒนาคุณภาพชีวิตและการศึกษา เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านอนุรักษ์และ ส่งเสริม ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น

พันธกิจ

ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล

เป้าประสงค์

๑. ชุมชนเข้มแข็ง ร่วมคิด ร่วมทำ แก้ไขปัญหาภายในชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรให้มีความถูกต้อง รวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงตามวัตถุประสงค์

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

๑. ชุมชนมีศักยภาพเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น

๒. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการขององค์กรเพิ่มขึ้น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
ส่งเสริมสนับสนุนการเมืองการปกครอง	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่แสดงออกในการมีส่วนร่วมในระบบการเมืองการปกครอง
เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ	จำนวนที่เพิ่มขึ้นของประชาชนและผู้มาติดต่อราชการที่พึงพอใจต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กร
การปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร	ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด

ความเชื่อมโยง

ยุทธศาสตร์จังหวัด ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐแบบบูรณาการอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการอยู่ดีมีสุขของท้องถิ่น

๒.๒ จุดยืนทางยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

จากเจตนารมณ์/นโยบาย หน.คสช.และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันใหม่ ท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับ ผลกระทบจากการสภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจ ภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทาง เศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ เป็นตำบลน่าอยู่ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่ มีภูมิคุ้มกันทางสังคมเพื่อให้ชุมชนมีรากฐานที่เข้มแข็ง

- ๒๑ -

๒.๓. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การบริการด้านการประปาไม่เพียงพอและทั่วถึง เกิดปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูร้อน การบริหารจัดการน้ำประปาจะต้องได้รับการปรับปรุง ความต้องการของประชาชน คือ ต้องการให้ ปรับปรุงซ่อมแซมและต่อท่อประปาภายในหมู่บ้านจัดระบบการจัดการน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคให้มีความสะอาด มากขึ้น ก่อสร้างระบบประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึง ขุดบ่อน้ำตื้นเพิ่มเติม จัดซื้อถังเก็บน้ำให้แต่ละหมู่บ้าน

๑.๒ การคมนาคม ขาดงบประมาณในการดำเนินงานปัญหาถนนเส้นทางคมนาคมไม่สะดวกเนื่องจาก เส้นทางที่มีอยู่บางส่วนยังไม่ได้มาตรฐาน เป็นหลุมเป็นบ่อ ถนนขาดการเชื่อมโยงให้เป็นระบบ ความต้องการของ ประชาชน คือ ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สะดวก ปลอดภัย ครอบคลุมและเป็นระบบ

๑.๓ ไฟฟ้าแสงสว่าง ปัญหาไฟฟ้าส่องสว่างสาธารณะไม่ทั่วถึง ความต้องการของประชาชน คือ เพิ่มไฟฟ้า ส่องสว่างสาธารณะให้ครอบคลุมทั่วถึงพื้นที่ภายในตำบลเขาไพร

๑.๔ การระบายน้ำ การระบายน้ำเป็นไปอย่างล่าช้า เกิดการพังทลายของผิวดิน น้ำกัดเซาะเนื่องจากความ รุนแรงของกระแสน้ำที่ระบายน้ำไม่ทัน เกิดน้ำท่วมขังในบางพื้นที่ ความต้องการของประชาชนคือ ก่อสร้างรางระบายน้ำ หรือท่อระบายน้ำในจุดที่มีน้ำท่วมขังและน้ำกัดเซาะผิวดินขอบถนนเป็นประจำ

๑.๕ การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ยังไม่ครอบคลุมและทั่วถึงทุกพื้นที่ภายในตำบล เช่น โทรศัพท์ สาธารณะและระบบการให้บริการสัญญาณอินเทอร์เน็ต ไม่สามารถดำเนินการติดตั้งได้ครอบคลุมพื้นที่ที่ต้องการ เนื่องจากข้อจำกัดด้านระยะทาง การขยายสัญญาณ ฯลฯ ความต้องการของประชาชนคือ ต้องการให้บริการ สาธารณะโทรศัพท์บ้านและการให้บริการอินเทอร์เน็ตที่เพิ่มขึ้น

๒. ด้านเศรษฐกิจ

๒.๑ ประชาชนไม่มีอาชีพเสริม เนื่องจากขาดการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพเสริมอย่างเพียงพอ ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการส่งเสริมอาชีพเสริมให้แก่ประชาชนในหลากหลายอาชีพ

๒.๒ ประชาชนมีรายได้น้อย ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ ต้นทุนทางการเกษตรสูง แหล่ง งบประมาณนอกงบประมาณคิดอัตราดอกเบี้ยสูง เกิดหนี้สินจากภาคการเกษตร ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการ ส่งเสริมสนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ

๓. ด้านสาธารณสุข

๓.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคต่างๆ เช่น โรคไข้เลือดออก ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการรักษา สุขภาพ ขาดสถานที่ออกกำลังกายภายในชุมชน ความต้องการของประชาชน คือ ให้มีการป้องกันและควบคุมโรค ระบาดต่างๆ 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 ผู้ปกครองยังให้ความสำคัญทางด้านการศึกษาต่อของบุตรน้อย

๕.๒ สนับสนุนและพัฒนาสถานศึกษาที่มีอยู่ในชุมชน

๕.๓ อนุรักษ์ฟื้นฟูสืบสานประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๒๒ -

๖.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๑ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ในพื้นที่ถูกบุกรุก เพื่อทำการเกษตร เพราะประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป้องกัน บำรุงรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ขาดการเอาใจใส่ดูแลหวงแหนธรรมชาติภายในตำบล ความต้องการของประชาชนคือปลูกฝังสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนเกิดความหวงแหนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีอยู่ในตำบล เพื่อประโยชน์และความอุดมสมบูรณ์ต่อไปในภายภาคหน้า

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ปรับปรุงพัฒนา สนับสนุนและบูรณะระบบสาธารณูปการขั้นพื้นฐานเช่น ถนน โดยปรับปรุงถนนลูกรังให้เป็นถนนคอนกรีต ท่อระบายน้ำ ทางเท้า ขยายเขตไฟฟ้าอย่างทั่วถึงและไฟฟ้าสาธารณะ จัดเสไฟฟ้าอย่างเป็นระบบ ปรับปรุงระบบโทรศัพท์ ให้ได้มาตรฐานและครอบคลุมทั่วพื้นที่ของชุมชนและเข้าถึงความต้องการของประชาชน

๒. จัดให้มีน้ำสะอาดเพื่ออุปโภคและบริโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เช่น ระบบน้ำประปาให้สะอาดอย่างทั่วถึง

๓. ปรับภูมิทัศน์ของชุมชนให้น่าอยู่อาศัยเช่น ปรับไหล่ทางให้สะดวก ปลอดภัยจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สถานที่ออกกำลังกายสำหรับประชาชนในชุมชน 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. จัดตั้งศูนย์ออกกกำลังกายระดับตำบล 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

- ๒๓ -

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 ภาคประชาชน ในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพรพัฒนาต่อไป

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 ทั้งผืนดิน และแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์
๒. มีศูนย์กลางทางศาสนา และศูนย์รวมจิตใจของประชาชนในพื้นที่
๓. พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่เกษตรกรรม
๔. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด สามารถแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด
๕. มีอัตลักษณ์เฉพาะด้าน ประเพณี วัฒนธรรมและแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติที่หลากหลายสามารถพัฒนาเพื่อสร้างรายได้ด้านการท่องเที่ยว
๖. มีแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ชัดเจน
๗. มีภูมิณีเวศน์ที่เหมาะสมที่จะเป็นเมืองน่าอยู่ 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. ช่วงฤดูฝนจะมีฝนตกหนักและในช่วงฤดูแล้งจะมีสภาพอากาศที่แล้งยาวนาน
๑๑. มีแหล่งน้ำแต่ไม่สามารถพัฒนาได้อย่างเต็มที่
๑๒. เกษตรกรไม่มีเอกสารสิทธิ์ในที่ดินทำกิน
๑๓. ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของท้องถิ่นน้อย

- ๒๔ -

ปัจจัยภายนอก

โอกาส (Opportunity = O)

๑. เป็นพื้นที่ซึ่งจังหวัดตรังกำหนดให้เป็นพื้นที่ท่องเที่ยวของจังหวัด
๒. มีการให้ความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๓. ได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรต่างๆ
๔. นโยบายการกระจายอำนาจเป็นสาเหตุให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องปรับบทบาทภารกิจหน้าที่ และพัฒนาระบบบริหารงานของท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งและมีระบบบริหารจัดการที่ดี
๕. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๖. รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทในการอนุรักษ์ ป่าไม้ ฟื้นฟู เผยแพร่ และถ่ายทอดวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นมากขึ้น

อุปสรรค (Threat = T)

๑. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลกระทบต่อพัฒนาท้องถิ่น
๒. เกิดปัญหาภัยแล้งยาวนานทำให้ขาดแคลนน้ำอุปโภค-บริโภคในช่วงฤดูแล้งและฝนจะตกหนักในช่วงฤดูฝนทำให้เกิดปัญหาอุทกภัย ดินโคลนถล่ม
๓. แรงงานต่างด้าวก่อให้เกิดปัญหาสังคมในพื้นที่ส่งผลให้เกิดปัญหาโรคติดต่อต่างๆ ปัญหาด้านสังคมต่างๆ เพิ่มขึ้น
๔. สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราชพัสดุ ที่สาธารณะ ที่ดินเขตป่าสงวนแห่งชาติถูกบุกรุกเป็นจำนวนมาก
๕. ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น
๖. ความทันสมัยและกระแสวัฒนธรรมต่างชาติทำให้ประชาชนในท้องถิ่นลี้ภัยฐานทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ และหันไปนิยมวัฒนธรรมการบริโภคมากขึ้น
๗. มีปัญหาสุขภาพ ปัญหายาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม เพิ่มขึ้น
๘. มีการแสวงหาผลประโยชน์จากการใช้ทรัพยากรเพื่อหวังผลตอบแทนในระยะสั้น
๙. วิกฤติโลกร้อน ทำให้สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรมที่ต้องพึ่งธรรมชาติ
๑๐. สภาพการณ์ทางการเมืองที่ไม่มั่นคง นโยบายรัฐบาลที่ไม่มีความต่อเนื่องส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

จุดแข็ง (Strengths)

๑. การบริหารจัดการด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นนโยบายของผู้บริหารในการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. มีบุคลากรที่มีความรู้ด้านก่อสร้าง ในระดับที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายของผู้บริหาร
๓. สถานที่ที่จะดำเนินการด้านโครงสร้างพื้นฐานอยู่ในระดับที่พร้อมมีการสำรวจเก็บข้อมูลเตรียมพร้อมรองรับนโยบายของผู้บริหารเพื่อสนองความต้องการของประชาชน

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพรไม่สามารถดำเนินการเองได้

- ๒๕ -

๒. งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไข ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ ด้านการสร้างความเข้มแข็งของระบบเศรษฐกิจ

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. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจนเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมให้เข้มแข็ง

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลดอนแร่ มีบุคลากรและอัตรากำลังจำนวนและคุณภาพอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๔. เทคนิคการทำงานส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๕. ประชาชนในพื้นที่มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

- ๒๖ -

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังสนใจและมีความจริงจัง หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสังคม
๔. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้นขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดจริง โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัวเกิดความล่าช้าในการทำงานประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
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. การเผยแพร่เกี่ยวกับระบบงานด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมของหน่วยงานมีไม่ทั่วถึง

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

- 27 -

โอกาส (Opportunity=O)

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

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติลงสู่ท้องถิ่น
๓. ปัญหามลพิษธรรมชาติเช่น ภัยแล้งอุทกภัย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖ ด้านการเมืองและการบริหาร

จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร มีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถในการแข่งขัน และสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร จังหวัดตรัง มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนจึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็วนำไปสู่ปัญหาทางสังคมเนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร โดยหลัก SWOT ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. อำนาจหน้าที่โครงสร้างและการแบ่งงาน

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

- 28 -

๒. ระบบงาน ระบบการวางแผนโครงการ

ระเบียบ กฎหมาย เอื้อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอิสระในการบริหารจัดการท้องถิ่น ตามศักยภาพของตนเอง ทำให้การพัฒนาตรงตามความต้องการของประชาชน ในรูปการจัดทำเป็นโครงการ/กิจกรรม ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนจากการจัดทำประชาคมแผนพัฒนาฯ และการจัดทำแผนชุมชนในทุกปี

๓. การบริหารงานบุคคล

- มีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่งเพื่อเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย หนังสือสั่งการกำหนด

- บุคลากรมีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานและตำแหน่ง และได้รับการพัฒนาเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถ โดยการเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ฯ

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ด้านการเงินการคลังและงบประมาณ

- เงินรายได้ไม่เพียงพอกับการบริหารจัดการและการพัฒนา จากเงินรายได้ตามงบประมาณประจำปี รายได้จากการจัดสรรและเงินอุดหนุนจากภาครัฐเป็นหลัก ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้จากการจัดเก็บภาษีอากรในแต่ละปีมีเงินรายได้จากภาษีบำรุงท้องที่และภาษีโรงเรือนเท่านั้น

๒. ด้านการบริหารและการวางแผนพัฒนา

- การบริหารจัดการโครงการ/กิจกรรม ที่มาจากกระบวนการจัดทำแผนพัฒนา 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 ข้อบังคับ ไม่มีความความยืดหยุ่น ไม่สอดคล้องกับภารกิจ

- 29 -

วิเคราะห์ด้านบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็นสำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง มีการวิเคราะห์องค์กรจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกด้านบุคลากร โดยใช้หลัก SWOT ดังนี้

สภาพแวดล้อมภายใน	
จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีการทำงานเป็นทีม มีความสามัคคี มีจิตบริการ ๒. เจ้าหน้าที่มีความเป็นกันเองสมานฉันท์ภายในองค์กร ๓. สภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม ๔. รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ๕. เจ้าหน้าที่มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถตลอดเวลาพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ๖. ขอบเขตและภาระงานมีความในแต่ละตำแหน่งชัดเจนสามารถปฏิบัติงานได้ทันกำหนดเวลา 7. การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	1. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการยังขาดการเชื่อมโยงทำงานแทนกันไม่ได้ 2. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในด้านอื่นๆ ที่นอกเหนือจากตำแหน่ง 3. ขาดอุปกรณ์ในการทำงานทำให้งานล่าช้าไม่สะดวกรวดเร็ว 4. ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน 5. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก 6. ขาดฐานข้อมูลเป็นที่ยอมรับน่าเชื่อถือ ๗. ขาดการจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร
สภาพแวดล้อมภายนอก	
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)

1. ให้ออกาสเจ้าหน้าที่ในการพัฒนาตนเองในการฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ 2. เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาระเบียบต่างๆ และมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ อย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตร 3. ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบสารสนเทศและระบบ IT ทันสมัย 4. เจ้าหน้าที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานเชิงรุก ทันเหตุการณ์ 5. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในการศึกษา คำนวณความรู้เพิ่มเติมตลอดเวลา 6. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่	1. ระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเท่าที่ควรทำให้การปฏิบัติงานไม่สามารถดำเนินการได้ 2. นโยบายทางการเมืองมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ 3. การเปลี่ยนแปลงจากระบบซีเป็นระบบแท่งทำให้มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่ 4. กฎ ระเบียบ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้าขาดความชัดเจน 5. มีหน่วยงานตรวจสอบทั่วทั้งอยู่ตลอดเวลาขาดอิสระในการดำเนินงานไม่สามารถแก้ปัญหาความต้องการให้กับประชาชนได้ทันทั่วถึง
--	---

๖. การกิจหลักและการกิจรอง 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

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักงาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลังและกองช่าง โดยมีการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไป งานสารบรรณ งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร งานบริหารงานบุคคล งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานกิจการสภา งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานอื่นที่ไม่ใช่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด งานนโยบายและแผน งานนโยบายและแผนพัฒนา งานวิชาการ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานงบประมาณ งานกฎหมายและคดี งานกฎหมายและนิติกรรม งานการดำเนินการทางคดีและศาล ปกครอง งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานข้อบัญญัติ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานอำนวยความสะดวก งานป้องกัน งานกู้ภัย

๒. กองคลัง มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับ งานการเงิน งานรับ-เบิกจ่ายเงิน งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน งานการเงิน และงบทดลอง งานงบแสดงฐานะทางการเงิน งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ

๓. กองช่าง มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับ งานก่อสร้าง งานก่อสร้างและบูรณะถนน งานก่อสร้างและบูรณะสะพาน และอื่นๆ งานระบบข้อมูลแผนที่เส้นทางคมนาคม งานออกแบบและควบคุมอาคาร งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร งานประเมินราคา งานวิศวกรรม งานออกแบบและบริการข้อมูล งานประสานสาธารณูปโภค งานควบคุมสาธารณูปโภคและกิจการประปา งานไฟฟ้าสาธารณะ งานระบายน้ำ งานผังเมือง งานสำรวจและแผนที่ งานวางผังเมืองและพัฒนาเมือง งานควบคุมผังเมือง

โดยกำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากใน สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเติมเพื่อรองรับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นและเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของ สำนักงานปลัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องโดยให้กำหนด โครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้ ๑. สำนักงานปลัด ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง

โครงสร้าง การกำหนดภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานอื่นที่ไม่ใช่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานกู้ภัย	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๒ งานบริหารทั่วไป - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการและการสงเคราะห์ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานอื่นที่ไม่ใช่อยู่ในความรับผิดชอบส่วนใด ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ อบต. ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานกู้ภัย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ ๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและอื่น ๆ - งานระบบข้อมูลแผนที่เส้นทางคมนาคม <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานประเมินราคา - งานวิศวกรรม - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังเมืองและพัฒนาเมือง - งานควบคุมผังเมือง	๒. กองคลัง <u>๒.๑ งานการเงิน</u> - งานรับ - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <u>๒.๒ งานบัญชี</u> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่าย - งานการเงินและงบทดลอง - งานงบแสดงฐานะทางการเงิน <u>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <u>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ ยานพาหนะ ๓. กองช่าง <u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและอื่น ๆ - งานระบบข้อมูลแผนที่เส้นทางคมนาคม <u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u> - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานประเมินราคา - งานวิศวกรรม - งานออกแบบและบริการข้อมูล <u>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</u> - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <u>๓.๔ งานผังเมือง</u> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังเมืองและพัฒนาเมือง - งานควบคุมผังเมือง	

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ในปี ๒๕๖๔ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นจำนวน ๒ อัตราคือ ตำแหน่ง นิติกร(ปก./ชก.)จำนวน ๑ อัตราและตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา สำหรับกองคลังและกองช่าง มีอัตรากำลังเพียงพอในการปฏิบัติภารกิจ จึงไม่ขอกำหนดเพิ่ม ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) รวมทั้งสิ้น ๒๙ อัตรา ดังนี้

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

สำนักงานปลัด

๑. หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๕. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๖. นิติกร (ปก./ชก.) กำหนดเพิ่ม	จำนวน	๑	อัตรา
๗. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) กำหนดเพิ่ม	จำนวน	๑	อัตรา
๘. ครู (ว่าง ๑ อัตรา)	จำนวน	๔	อัตรา
๙. เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๐. ผช.เจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๑. ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (พนักงานจ้างตามภารกิจ)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๒. นักการภารโรง (พนักงานจ้างทั่วไป)	จำนวน	๑	อัตรา

กองคลัง

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (ระดับต้น) ว่าง	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./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 (ปง./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

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใดเพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใดจำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้นจึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
-นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	กำหนดเพิ่ม กำหนดเพิ่ม
-นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักงานปลัด อบต. (๐๑)</u>								
- นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการศึกษา(ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
- นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>								ว่างให้ยุบ
- เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ(ผู้มีคุณวุฒิ)</u>								
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่าง ๑ อัตรา)
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>								
- นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเขาไพร</u>								เงินอุดหนุน (ว่าง ๑ อัตรา)
- ครู	๔	๔	๔	๔	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง (๐๔) - นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง) - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) - นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ กองช่าง (๐๕) - นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง) - นายช่างโยธา (ปง./ชง.) <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)</u> - ผู้ช่วยนายช่างโยธา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑ ๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๒๗	๒๙	๒๙	๒๙	+๒	-	-	

๙ .ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๕๓,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	(๓๗,๘๓๐)
๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
	สำนักงานปลัด อบต.(๑๑)																		
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	(๓๒,๔๕๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	(๓๐,๒๒๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๔๙,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๖๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๖๐,๒๔๐	๓๗๓,๖๘๐	๓๘๗,๐๐๐	(๒๙๑๓๐)
๖	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)
๗	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑	๑	๓๐๓,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๓๑๒,๙๖๐	๓๒๓,๐๔๐	๓๓๓,๖๐๐	(๒๕,๒๗๐)
๘	นิติกร	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๙	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๐	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๙,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๔๔๐	๗,๓๒๐	๗,๒๐๐	๒๐๗,๒๔๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๑,๗๖๐	(๑๖,๖๕๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๒๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๑๒๗,๕๖๐	๑๓๒,๗๒๐	๑๓๘,๑๒๐	(๑๐,๒๒๐)
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๔๓,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๖๑,๕๒๐	(๑๑,๙๖๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๓	นักการภารโรง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลเขาไพร																		
๑๔	ครู	คศ.๒	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	ครู (ว่าง)	คศ.๑	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๖	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
๑๗	ครู	คศ.๑	๑	๑	-	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
	กองคลัง (๑๔)																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (ว่าง) (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	(ว่างเดิม)
๑๙	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	(๒๘,๕๖๐)
๒๐	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	(๑๑,๕๑๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗๕,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๑๘๒,๑๖๐	๑๘๙,๔๘๐	๑๙๗,๑๖๐	(๑๔,๕๙๐)
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๑๖,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๖๘๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๑,๔๔๐	๑๒๖,๓๖๐	๑๓๑,๕๒๐	(๙,๗๓๐)
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๑๗,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๕,๑๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	๑๓๒,๒๔๐	(๙,๗๘๐)

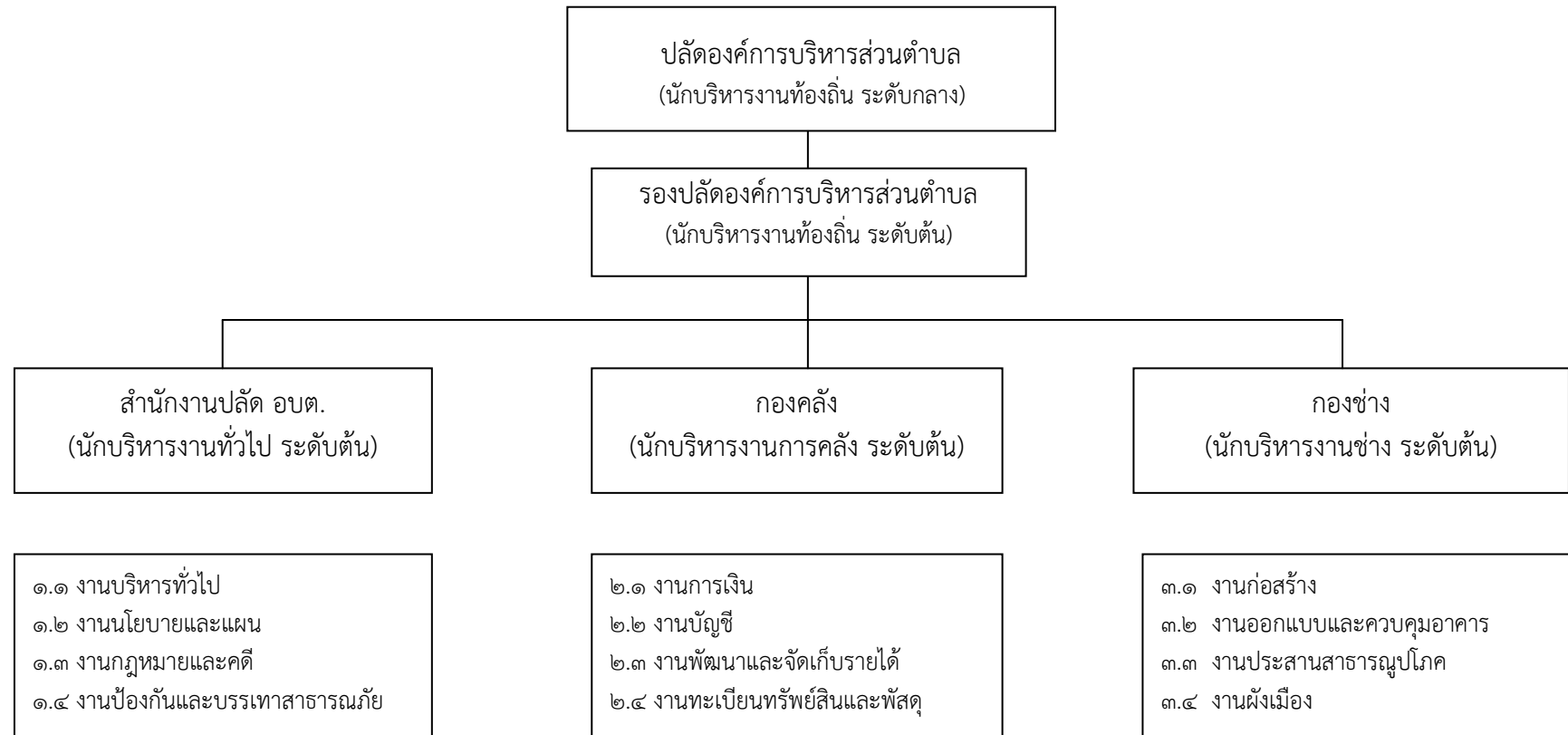
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองช่าง(๐๕)																		
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	(๓๓,๐๐๐)
๒๖	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๘๕,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๒๙๖,๗๖๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๘๘๐	(๒๓,๘๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีคุณวุฒิ)																		
๒๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๖๑,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐	(๑๓,๔๖๐)
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๕,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๙๖๐	๑๕๗,๐๘๐	๑๖๓,๔๔๐	(๑๒,๐๙๐)
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	-	๑	๑	๑๖๐,๒๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๖,๖๘๐	๑๗๓,๔๐๐	๑๘๐,๓๖๐	(๑๓,๓๕๐)
(๕)	รวม	-	๒๙	๒๕	๕,๘๙๕,๖๖๐	๓๓๖,๐๐๐	๒๙	๒๙	๒๙	+๒	-	-	๙๒๔,๑๘๐	๒๔๒,๙๔๐	๒๔๓,๔๒๐	๗,๑๕๕,๘๔๐	๗,๓๙๘,๗๘๐	๗,๖๔๒,๒๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕ %															๑,๐๗๓,๓๗๖	๑,๑๐๙,๘๑๗	๑,๑๔๖,๓๓๐	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๘,๒๒๙,๒๑๖	๘,๕๐๘,๕๙๗	๘,๗๘๘,๕๓๐	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๑.๗๓	๓๑.๒๔	๓๐.๗๓	

หมายเหตุ

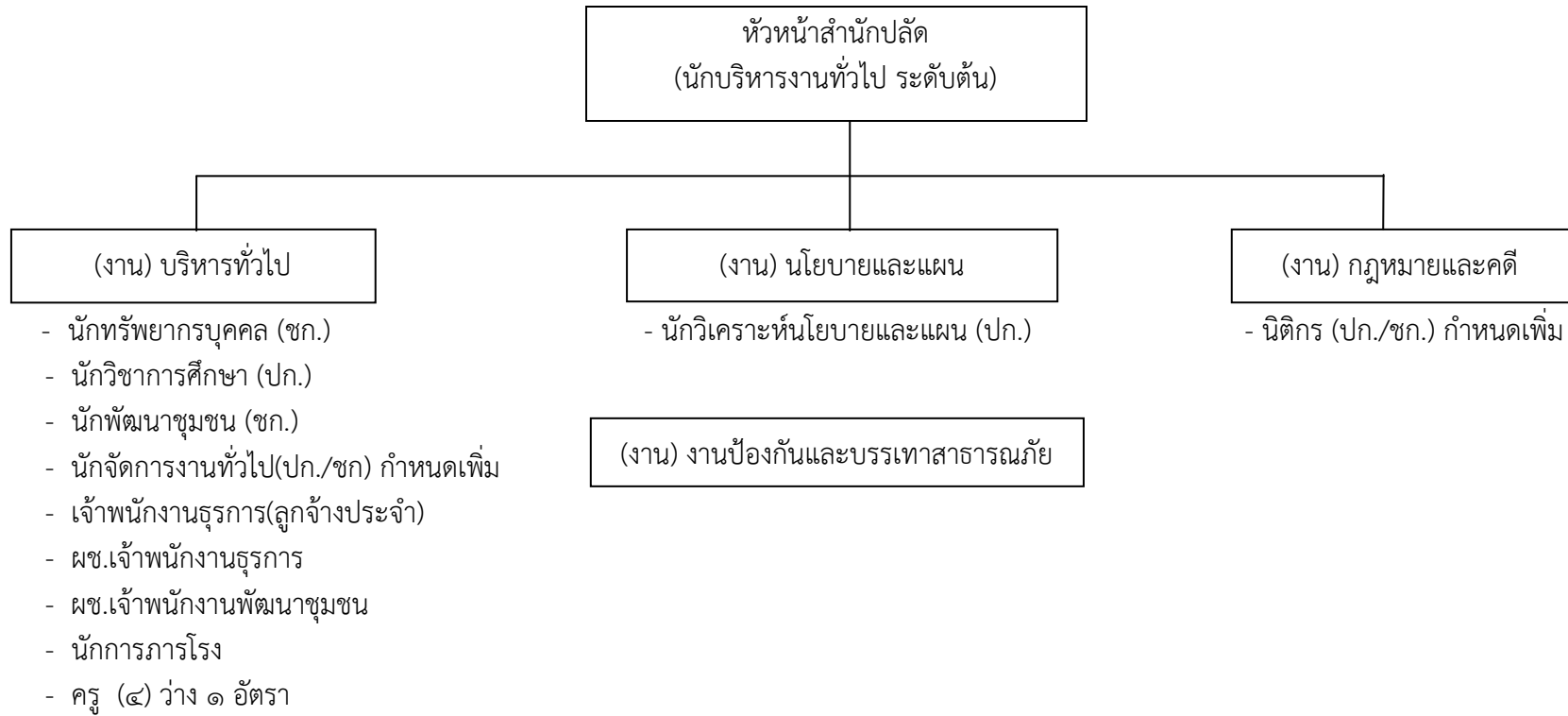
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๔ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ (๒๔,๗๐๐,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ จำนวน ๒๕,๙๓๕,๐๐๐ บาท = (๒๔,๗๐๐,๐๐๐ x ๕ %) + ๑,๒๓๕,๐๐๐ = ๒๕,๙๓๕,๐๐๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๕ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (๒๕,๙๓๕,๐๐๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ จำนวน ๒๗,๒๓๑,๗๕๐ บาท = (๒๕,๙๓๕,๐๐๐ x ๕ %) + ๑,๒๙๖,๗๕๐ = ๒๗,๒๓๑,๗๕๐
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๖ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ (๒๗,๒๓๑,๗๕๐ บาท)
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ จำนวน ๒๘,๕๙๓,๓๓๗ บาท = (๒๗,๒๓๑,๗๕๐ x ๕ %) + ๑,๓๖๑,๕๘๗ = ๒๘,๕๙๓,๓๓๗

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

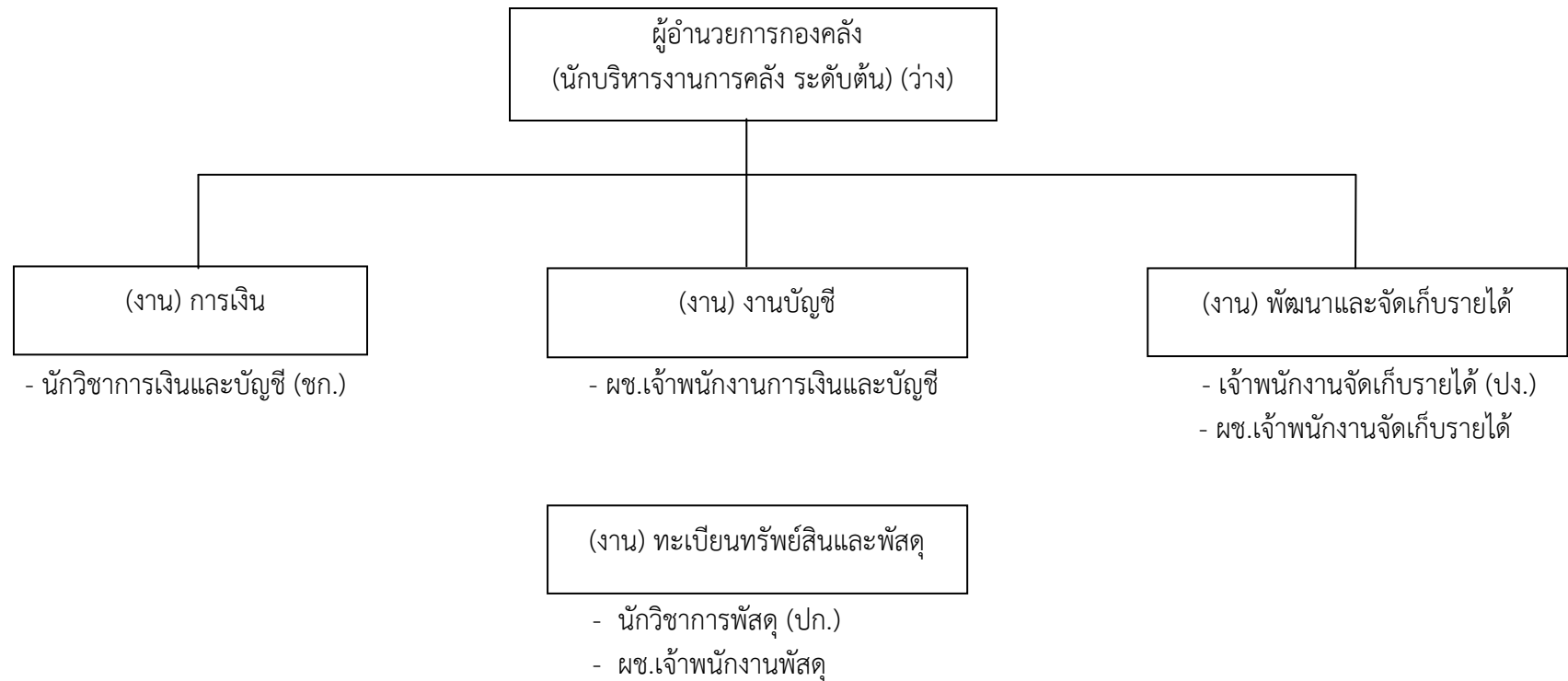


โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



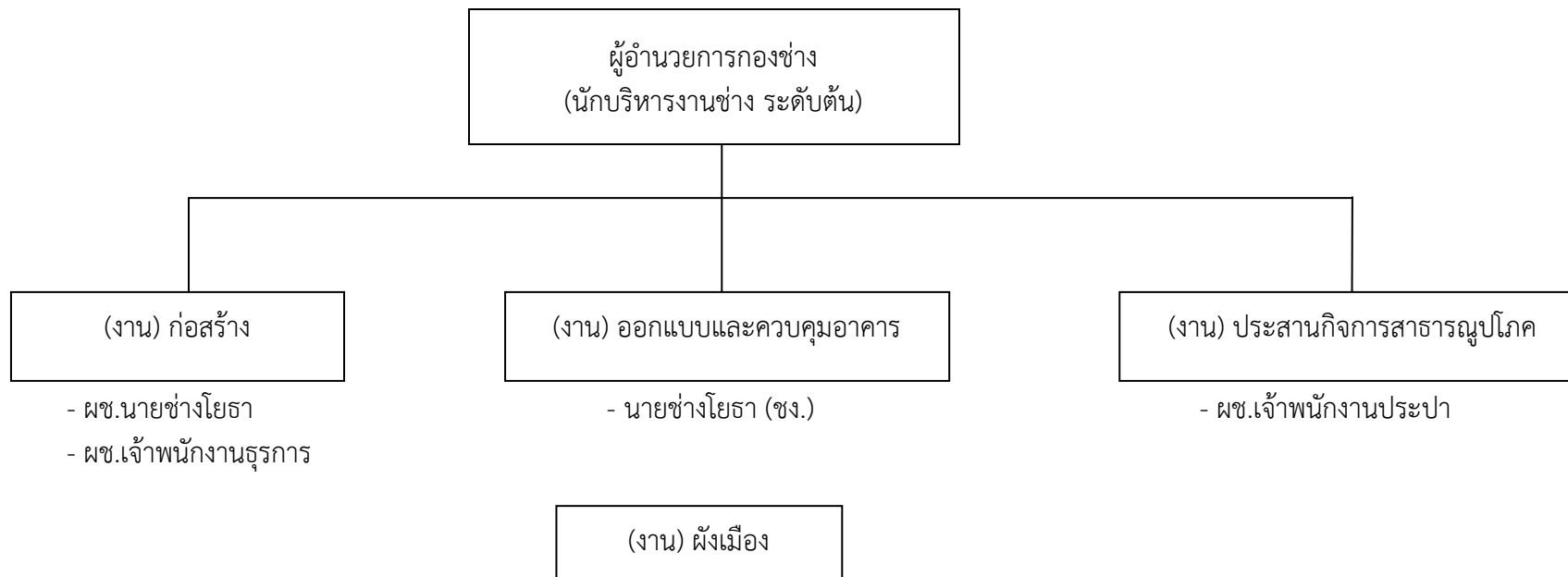
ประเภท ตำแหน่ง	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู		ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ต้น	ระดับ กลาง	ระดับ สูง	ระดับ ปฏิบัติการ	ระดับ ชำนาญการ	ระดับ ชำนาญการพิเศษ	ระดับ เชี่ยวชาญ	ระดับ ปฏิบัติงาน	ระดับ ชำนาญงาน	ระดับ อาวุโส	คศ.๒	คศ.๑			
จำนวน	๑	๑	-	๑	-	-	๒	๒	-	-	-	-	-	๑	๒	๑	๒	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	-	-	๑	-	-	-	๓	-

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 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไผ่

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
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	๔๕๓,๙๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๖๒๑,๙๖๐
๒	นางพลอยทิพย์ ไชยมณี	ร.ม.	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
๓	น.ส.อารี วีระสุข	ร.ป.ม.	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๑,๔๐๐
๔	นางรัชณี กาญจนศรี	ร.ป.ม.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๖๒,๖๔๐	-	-	-
๕	นางภาวิณี ศรีทอง	บ.ร.บ.	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ปฏิบัติการ	๓๔๙,๕๖๐	-	-	-
๖	นายพรเชิด หนูเหมือน	ศศ.บ.	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชำนาญการ	๓๕๖,๑๖๐	-	-	-
๗	นางขวัญจิตร จินชานา	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๑๔-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	๓๐๓,๒๔๐	-	-	-
๘	ลูกจ้างประจำ	อนุปริญญา	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	(ปก./ชก.)	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	(ปก./ชก.)	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๙			๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	(ปก./ชก.)	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	(ปก./ชก.)	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๐	นางพัฒนสุภา พัทธจันทร์	อนุปริญญา	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๙,๘๐๐	-	-	-
๑๑	นางขวัญฤทัย แยมใส	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๒,๖๔๐	-	-	-
๑๒	น.ส.สาธิต จิตรงค์	ร.บ.	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	-	ผช.จพง.พัฒนาชุมชน	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	-
๑๓	นายมานอษฐ์ กองการ	ม.๓	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-
๑๔	นางสุขใส สีนาค	ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)	๑๔๓๐๑๖๖๐๐๑๘๒	ครู	คศ.๒	๑๔๓๐๑๖๖๐๐๑๘๒	ครู	คศ.๒	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๕	-ว่าง-	-	๑๔๓๐๑๖๖๐๐๑๘๓	ครู	คศ.๑	๑๔๓๐๑๖๖๐๐๑๘๓	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน (ว่างเดิม)
๑๖	น.ส.ศิริพร จันทรมาศ	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๑๔๓๐๑๖๖๐๐๑๘๔	ครู	คศ.๑	๑๔๓๐๑๖๖๐๐๑๘๔	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๗	นางฉวีวรรณ หลวงคลัง	ค.บ.(การศึกษาปฐมวัย)	๑๔๓๐๑๖๖๐๐๑๘๕	ครู	คศ.๑	๑๔๓๐๑๖๖๐๐๑๘๕	ครู	คศ.๑	-	-	-	เงินอุดหนุน

กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๘	-ว่าง-		๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๙๗,๙๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๓๙,๙๔๐
๑๙	นางสุนิษา ชวงค์	บธ.บ.	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	๓๔๒,๗๒๐	-	-	-
๒๐	น.ส.เพ็ญศรี ขาวนัม	บธ.บ	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	๑๘๐,๗๒๐	-	-	-
๒๑	น.ส.ยลลิตา เสนีย์	ปวส.	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติงาน	๑๓๘,๑๒๐	-	-	-
๒๒	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> นางศิริอัมพร คีรีเดช	บธ.บ.		ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-		ผช.จพง.การเงินและบัญชี	-	๑๗๕,๐๘๐	-	-	-
๒๓	นายเจษฎา บุญจันทร์	ปวช.		ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-		ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	-
๒๔	นางรติรัตน์ หมวดพุด	ปวช.		ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-		ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๑๗,๓๖๐	-	-	-

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๕	นายรอยไชย ชัยสุริยา	วท.บ. (เทคโนโลยีอุตสาหกรรม)	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๖,๐๐๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๓๘,๐๐๐
๒๖	น.ส.ปฐริศรา จันทรแดง พนักงานจ้างตามภารกิจ	รป.บ	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	๒๘๕,๘๔๐	-	-	-
๒๗	นายชัยยา สรเพชร	วศ.บ.		ผช.นายช่างโยธา	-		ผช.นายช่างโยธา	-	๑๖๑,๕๒๐	-	-	-
๒๘	ว่าที่ ร.ต.หญิงจิราภา ยังช่วย	ศศ.บ.		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๕,๐๘๐	-	-	-
๒๙	นายสันติภาพ สำนักช่าง	ปวช.		ผช.เจ้าพนักงานประปา	-		ผช.เจ้าพนักงานประปา	-	๑๖๐,๒๐๐	-	-	-

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร กำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่งทุกสายงานและทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับ ระยะเวลา ของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการ ปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้าน คุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบาย ของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบ ราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลัก ธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอก สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการ ทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอน ถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัด ระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสาย การบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้อง ประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์ จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุด เดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและ ผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือ แอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไวล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการ เปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้ อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำ ให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติ เป็นต้น

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร โดยการส่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและ พนักงานจ้าง เข้ารับการฝึกอบรมกับหน่วยงานต่างๆ หรือที่จัดอบรมเอง อย่างน้อยคนละ ๑ หลักสูตร ดังนี้

๑ หลักสูตรปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

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. หลักสูตรนิติกร/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๑. หลักสูตรนักจัดการงานทั่วไป/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 - ๑๒.หลักสูตรนักวิชาการพัสดุ /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 - ๑๓.หลักสูตรนักวิชาการเงินและบัญชี /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 - ๑๔.หลักสูตรเกี่ยวกับครู/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๕. หลักสูตรเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้/หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 - ๑๖.หลักสูตรเจ้าพนักงานธุรการ /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 - ๑๗.หลักสูตรนายช่างโยธา /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 - ๑๘.หลักสูตรเกี่ยวกับพนักงานจ้างแต่ละตำแหน่ง /หลักสูตรที่เกี่ยวข้อง
 ๑๙. โครงการฝึกอบรมคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒๐. โครงการฝึกอบรมและศึกษาดูงานนอกสถานที่
 ๒๑. ประชุมพนักงานประจำเดือน
- สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 ๒. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
 ๓. การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
 ๔. การบริการเป็นเลิศ
 ๕. การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ตามที่กฎหมายกำหนด

พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
 ๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
 ๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน 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

มาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไฟ

เพื่อให้การดำเนินการตามมาตรฐานประมวลจริยธรรมเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้ององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไฟ จึงได้กำหนดแผนดำเนินงานตามมาตรฐานประมวลจริยธรรมขึ้นโดยให้ข้าราชการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ดังนี้

๑. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไฟ ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์โดยจัดกิจกรรมที่แสดงความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และ พระมหากษัตริย์อย่างต่อเนื่องและเข้าร่วมกับองค์กรราชการอื่นอย่างสม่ำเสมอ
๒. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไฟ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งอธิบายให้ประชาชนเข้าใจได้
๓. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไฟ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไฟ ไม่ถืออภิสิทธิ์ในด้านต่างๆเหนือประชาชนแต่อย่างใด
๔. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไฟ ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ โดยให้มีการสอดส่องดูแลการประพฤติตนของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไฟอย่างสม่ำเสมอ
๕. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไฟ ต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ พุ昧เทศิปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน
๖. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไฟ ต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน
๗. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไฟ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อย มีอัธยาศัยดีกับประชาชนผู้มารับบริการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
๘. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไฟ ต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ/พนักงาน จะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น
๙. ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาไฟ ต้องรักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ภาคผนวก

เอกสาร

ข้อกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล(เพิ่มใหม่)

๑.ตำแหน่ง นิติกร (ปก./ชก.)

๒.ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)



องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร
ตำบลเขาไพร อำเภอรัชฎา จังหวัดตรัง

แบบขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (เพิ่มเติม) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร อำเภอรัญญา จังหวัดตรัง

ลำดับ ที่	ส่วน ราชการ/ งาน	ตำแหน่งและ เลขที่ตำแหน่ง	จำนวน	เหตุผลและความจำเป็น	อัตราตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล			จำนวนลูกจ้าง		ตำแหน่งนี้ อยู่ในแผน อัตรากำลัง ๓ ปี หรือไม่	ความเห็น ก.อบต. จังหวัด
					ของ อบต. (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของงานนี้ (ที่มี/ว่าง)	ของส่วน ราชการนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)	ของงานนี้ (ประจำ/ ชั่วคราว)		
๑.	สำนักงาน ปลัด	นิติกร (ปก./ชก.) ๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑ อัตรา	เนื่องจากสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล เขาไพร ไม่มีข้าราชการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับด้าน กฎหมายโดยตรง เพื่อให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย เสนอความเห็นแก่ผู้บังคับบัญชาในการตอบข้อหารือ หรือวินิจฉัยปัญหากฎหมายเกี่ยวกับระเบียบของ ทางราชการที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงานของ หน่วยงานและสร้างความเข้าใจในข้อกฎหมายที่ เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของ บุคคลหรือหน่วยงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานด้าน กฎหมายมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม	๑๘/๒	๑๐/๑	-/-	๑/๓	-/-	ไม่อยู่	
๒	สำนักงาน ปลัด	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.) ๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑ อัตรา	-เนื่องจากการปฏิบัติงานเกี่ยวกับประสานและจัด งานรัฐพิธีหรืองานราชพิธี รวบรวมข้อมูล จัดเก็บ และรักษาข้อมูลสถิติ การจัดเตรียมเอกสารสำหรับ การประชุมในแต่ละครั้งไม่มีข้าราชการที่รับผิดชอบ โดยตรง เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงได้ กำหนดตำแหน่งเพิ่มเติม	๑๘/๒	๑๐/๑	-/-	๑/๓	๑/๑	ไม่อยู่	

(ลงชื่อ).....

(นางสาวทิพย์วรรณ วรรณะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

**กรอบตำแหน่งของงานที่ขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล(เพิ่มใหม่)
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร อำเภอรัญญา จังหวัดตรัง**

๑) ส่วนราชการ สำนักงานปลัด มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่นระดับกลาง)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๑๔-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	
		<u>สำนักงานปลัด</u>				
๓	๑๔-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	
๔	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๕	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๖	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๗	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๘	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร (ปก./ชก.)	ว่าง	ขอกำหนด ตำแหน่งเพิ่มใหม่	๑	
๙	๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	ว่าง	ขอกำหนด ตำแหน่งเพิ่มใหม่	๑	
๑๐	๑๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๘๒	ครู	ไม่ว่าง		๑	
๑๑	๑๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๘๓	ครู	ว่าง	-	๑	
๑๒	๑๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๘๔	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๓	๑๔-๓-๐๑-๖๖๐๐-๑๘๕	ครู	ไม่ว่าง	-	๑	
<u>ลูกจ้างประจำ</u>						
๑๔	-	เจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๑๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๑๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	ไม่ว่าง	-	๑	
<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>						
๑๗		นักการภารโรง	ไม่ว่าง	-	๑	

๒) ส่วนราชการ กองคลัง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๑๔-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	ว่าง	-	๑	
๒	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๓	๑๔-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๔	๑๔-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	ไม่ว่าง	-	๑	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ไม่ว่าง	-	๑	
๖	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ไม่ว่าง	-	๑	
๗	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ไม่ว่าง	-	๑	

๓) ส่วนราชการ กองช่าง มีกรอบตำแหน่ง ดังนี้

ลำดับ ที่	เลขที่ตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง	ว่าง/ไม่ว่าง	ขออนุมัติ	จำนวน	หมายเหตุ
๑	๑๔-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	ไม่ว่าง	-	๑	
๒	๑๔-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธาชำนาญงาน	ไม่ว่าง	-	๑	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>						
๓	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ไม่ว่าง	-	๑	
๔	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ไม่ว่าง	-	๑	
๕	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	ไม่ว่าง	-	๑	

(ลงชื่อ).....

(นางสาวทิพย์วรรณ วรรณะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

บัญชีแสดงรายจ่ายหมวดเงินเดือน ค่าจ้างและประโยชน์ตอบแทนอื่นต้องงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร อำเภอรัญญา จังหวัดตรัง

รายจ่ายประจำปี		รายจ่าย		รายจ่ายหมวดเงินเดือนและค่าจ้าง										หมายเหตุ
ก่อนปัจจุบัน ๑ ปี (บาท)	ปัจจุบัน (บาท)	จำนวนเงิน ที่เพิ่ม (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด เงินเดือนพนักงาน ส่วนตำบล (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด ค่าจ้างประจำ (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่ายหมวด ค่าจ้างชั่วคราว (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รายจ่าย ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	รวมรายจ่าย หมวดเงินเดือน ค่าจ้างและ ประโยชน์ ตอบแทนอื่น (บาท)	คิดเป็น ร้อยละ	
๒๔,๗๐๐,๐๐๐	๒๕,๙๓๕,๐๐๐	๑,๒๓๕,๐๐๐	๕.๗๖	๕,๖๕๒,๓๖๐	๒๑.๘๐	๒๐๗,๒๔๐	๐.๘๐	๑,๒๙๖,๒๔๐	๕.๐๐	๑,๐๗๓,๓๗๖	๔.๑๓	๘,๒๒๙,๒๑๖	๓๑.๗๓	

(ลงชื่อ).....

(นางสาวทิพย์วรรณ วรรณะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล (เพิ่มเติม)

ตำแหน่งนิติกร(ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑

สังกัดสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร อำเภอรัญญา จังหวัดตรัง

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑.	- เสนอความเห็นแก่ผู้บังคับบัญชาในการตอบข้อหารือหรือวินิจฉัยข้อกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องเศรษฐกิจชุมชน	๖๐๐	๑๒ ครั้ง	๗,๒๐๐	๐.๐๘
๒.	- งานเกี่ยวรวบรวมข้อมูล ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่งบประมาณในการจัดทำข้อบัญญัติ อบต.และตีความตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๒๑,๖๐๐	๑ ครั้ง	๒๑,๖๐๐	๐.๒๖
๓.	- งานรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายในการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการ การร้องทุกข์ การพิทักษ์ระบบคุณธรรม	๑๐,๘๐๐	๑ ครั้ง	๑๐,๘๐๐	๐.๑๓
๔.	-ประสานงานด้านนิติกรกับหน่วยงานอื่นๆ ให้มีความสะดวก เรียบร้อย และราบรื่น	๘,๖๔๐	๓ ครั้ง	๒๕,๙๒๐	๐.๓๑
๕.	- รวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)	๑๕,๔๘๐	๑ ครั้ง	๑๕,๔๘๐	๐.๑๘
๖.	- ตรวจสอบความถูกต้องของสัญญา ร่างประกาศ คำสั่งต่างๆ	๓๐	๑,๑๒๐ เรื่อง	๓๓,๖๐๐	๐.๔๐
๗.	- มอบหมายงานระบบควบคุมภายใน	๙,๖๐๐	๑ ครั้ง	๙,๖๐๐	๐.๑๑
รวม					1.47

(ลงชื่อ).....

(นางสาวทิพย์วรรณ วรรณะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตราในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล (เพิ่มเติม)

ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑

สังกัดสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร อำเภอรัญญา จังหวัดตรัง

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาที่ใช้ต่อราย (นาท)	ปริมาณงาน (ต่อปี)	เวลาทั้งหมดต่อปี (นาท)	จำนวนตำแหน่ง ที่ต้องการ
๑.	- รวบรวมข้อมูล สถิติ สรุปรายงาน งานบริหารแผนปฏิบัติราชการ	720	36 เรื่อง	25,920	0.31
๒.	- ประสานและจัดงานรัฐพิธี หรืองานราชพิธี เพื่อให้ดำเนินการบรรลุตามเป้าหมาย	21,600	7 ครั้ง	21,600	0.26
๓.	- จัดเตรียมการประชุม บันทึกและเรียบเรียงรายงานประชุม	300	12 ครั้ง	3,600	0.04
๔.	- จัดเก็บหลักฐาน หนังสือราชการ ระเบียนและคำสั่งต่างๆ	25	2,100 เรื่อง	52,500	0.63
๕.	- รวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA)	97,200	1 ครั้ง	97,200	1.17
๖.	- งานเกี่ยวกับการประเมินผู้บริหารท้องถิ่น	37,620	2 ครั้ง	75,240	0.90
๗.	- รายงานเกี่ยวกับการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น	3,600	6 ครั้ง	21,600	0.26
รวม					3.57

(ลงชื่อ).....

(นางสาวทิพย์วรรณ วรรณะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปีเพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล(เพิ่มใหม่)
ตำแหน่ง นิติกร(ปก./ชก.)เลขที่ตำแหน่ง ๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑
สังกัดสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร อำเภอรัญญา จังหวัดตรัง

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน 3 ปี	ก่อน 2 ปี	ก่อน 1 ปี	
๑.	- เสนอความเห็นแก่ผู้บังคับบัญชาในการตอบข้อหารือหรือวินิจฉัยข้อกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องเศรษฐกิจชุมชน	๗ ครั้ง	๙ ครั้ง	๑๐ ครั้ง	
๒.	- งานเกี่ยวรวบรวมข้อมูล ช่วยเหลือเจ้าหน้าที่งบประมาณในการจัดทำข้อบัญญัติ อบต.และตีความตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	
๓.	- งานรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงและข้อกฎหมายในการดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของข้าราชการ การร้องทุกข์ การพิทักษ์ระบบคุณธรรม	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	
๔.	-ประสานงานด้านนิติการกับหน่วยงานอื่นๆ ให้มีความสะดวก เรียบร้อย และราบรื่น	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๒ ครั้ง	
๕.	- รวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	
๖	- ตรวจทานความถูกต้องของสัญญา ร่างประกาศ คำสั่งต่างๆ	๗๐๐ เรื่อง	๘๒๐ เรื่อง	๙๕๐ เรื่อง	
๗	- มอบหมายงานระบบควบคุมภายใน	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	๑ ครั้ง	

(ลงชื่อ).....

(นางสาวทิพย์วรรณ วรรณะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร

บัญชีแสดงปริมาณงานย้อนหลัง ๓ ปีเพื่อขออนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล(เพิ่มใหม่)
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป(ปก./ชก.)เลขที่ตำแหน่ง ๑๔-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑
สังกัดสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร อำเภอรัญญา จังหวัดตรัง

ลำดับที่	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		ก่อน 3 ปี	ก่อน 2 ปี	ก่อน 1 ปี	
๑.	- รวบรวมข้อมูล สถิติ สรุปรายงาน งานบริหารแผนปฏิบัติราชการ	๒๘ เรื่อง	30 เรื่อง	34 เรื่อง	
๒.	- ประสานและจัดงานรัฐพิธี หรืองานราชพิธี เพื่อให้ดำเนินการบรรลุตามเป้าหมาย	๓ ครั้ง	5 ครั้ง	6 ครั้ง	
๓.	- จัดเตรียมการประชุม บันทึกลงและเรียบเรียงรายงานประชุม	๘ ครั้ง	9 ครั้ง	10 ครั้ง	
๔.	- จัดเก็บหลักฐาน หนังสือราชการ ระเบียบและคำสั่งต่างๆ	๑,๖๐๐ เรื่อง	1,850 เรื่อง	1,900 เรื่อง	
๕.	- รวบรวมเอกสารเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (LPA)	๑ ครั้ง	1 ครั้ง	1 ครั้ง	
๖.	- งานเกี่ยวกับการประเมินผู้บริหารท้องถิ่น	๒ ครั้ง	2 ครั้ง	2 ครั้ง	
๗.	- รายงานเกี่ยวกับการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่น	๒ ครั้ง	๔ ครั้ง	5 ครั้ง	

(ลงชื่อ).....

(นางสาวทิพย์วรรณ วรรณะ)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเขาไพร