



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเตาปูน
อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายในเงื่อนไข ดังนี้

1.1 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562

1.2 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กำหนด

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545

1.4 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2547 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศ

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2565

1.5 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.6 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.7 หนังสือจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ ปช 0023.2/5453 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2566 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้านสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

2.8 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ใช้วางแผนความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงาน ตรงตามสายงาน

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนอัตรากำลังคนในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่าการวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือ

พนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่อง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆโดยให้คำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน

หรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณา

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่เกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมาก

ขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรับรองภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับตามกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวมกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน โดยการนำเอายุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด รวมไปถึงแผนพัฒนาตำบลนำมาใช้ในการวางแผนด้วย ดังนี้

1 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีฐานะเป็นแผนระดับที่ 2 ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติและใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ 3 ในช่วง 5 ปี ที่ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 13 ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด 4 ประการ ดังนี้

1. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ฯลฯ

2. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน 3 ระดับ ประกอบด้วย 1) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” 2) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยน 3) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน” ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่าง ๆ

3. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติโดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่ บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติ ของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ ฯลฯ

4. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ ฯลฯ

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

การพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทาย ที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นจะต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัด ของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจากการเปลี่ยนแปลงของ บริบททั้งจากภายนอก และภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาส ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม และทัน่วงทีด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่า อย่างยั่งยืน” ซึ่งหมายถึงการสร้าง การเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่ง เสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของ โลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่าง เต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิต และการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นไป

ตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของ การพัฒนาจำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

1.1 การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยใช้ นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่ มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

1.2 การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม และเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อ การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้ง ให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

1.3 การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม ทั้งในเชิงรายได้พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจ และจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขัน ของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

1.4 การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อกมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถ ในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุ เป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๙๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ เป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

1.5 การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและ กลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของ ภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล โดยตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแต่ละเป้าหมายหลัก มี

3 แผนพัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (พ.ศ. 2566-2570)

วิสัยทัศน์

“เมืองท่องเที่ยวทรงคุณค่าระดับนานาชาติ เกษตรปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจแห่งอนาคต สังคมผาสุกภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

1. พัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้เป็นเมืองท่องเที่ยวบนพื้นฐานเอกลักษณ์ของจังหวัดสู่นานาชาติ
2. ผลักดันจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันในด้านการผลิตสินค้าเกษตรอุตสาหกรรม การแปรรูปสับปะรด มะพร้าว สู่ตลาดโลกด้วยนวัตกรรม
3. ส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ และพัฒนาด้านการค้า การลงทุน โลจิสติกส์ การท่องเที่ยวด้านสิ่งแวดล้อมและอาเซียน
4. สร้างสังคมให้มั่นคง ผาสุก ตามหลักธรรมาภิบาล และยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมดุล

เป้าประสงค์

1. การเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการท่องเที่ยว เกษตรอุตสาหกรรม และการค้าชายแดน
2. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและสร้างความมั่นคงทางสังคมให้ทั่วถึงรวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความมั่นคงบริเวณชายแดน
3. อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนา

1. เสริมสร้างความโดดเด่นด้านการท่องเที่ยวบนพื้นฐานเอกลักษณ์ของจังหวัดสู่นานาชาติ
2. เสริมสร้างนวัตกรรมกระบวนการผลิต การแปรรูป และการตลาดเป็นสินค้าเกษตรอุตสาหกรรมคุณภาพสูง
3. ยกระดับศักยภาพด้านสิ่งแวดล้อม สร้างการเติบโตการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวเชื่อมต่อประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาค
4. เสริมสร้างความมั่นคงและสังคมคุณภาพตามวิถีหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างครบวงจร เพื่อให้เกิดความสมดุลและยั่งยืนในระบบนิเวศ

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิสัยทัศน์

“เมืองแห่งการท่องเที่ยว วิถีเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่เมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนโดยเชื่อมโยงการค้า การลงทุน การบริการ การเกษตร และการท่องเที่ยว ให้เข้มแข็งและแข่งขันได้
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา การสาธารณสุข การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. อนุรักษ์ ฟื้นฟู และสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุล และเกิดประสิทธิผลอย่างยั่งยืน
5. พัฒนาองค์กรและสร้างเครือข่ายการพัฒนาทุกภาคส่วนให้ทันสมัยโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
6. พัฒนาโครงข่ายระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบการบริหารสาธารณะ และระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยให้ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาส่งเสริมรายได้และการผลิต
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ และสาธารณูปโภค

5. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

5.1 วิสัยทัศน์

“ การคมนาคมสะดวกปลอดภัย ป้องกันแก้ไขอุบัติเหตุกันชนทางที่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้ ทันสมัย มีแหล่งท่องเที่ยวสวยงาม ”

5.2 ยุทธศาสตร์

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมรายได้และการผลิต
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิต
4. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคมแหล่งน้ำและสาธารณูปโภค

5.3 เป้าประสงค์

1. เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนให้มีความเข้มแข็งยั่งยืน ประชาชนที่พึ่งพาตนเองได้
2. สามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น ทั้งด้านการท่องเที่ยว ด้านอาชีพของกลุ่มต่าง ๆ
3. ประชาชนมีสุขภาพที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน คุณภาพชีวิตดีขึ้น
4. เพิ่มพูนการเรียนรู้ของชุมชน อารงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. มีทรัพยากรน้ำใช้เพื่อการเกษตรกรรมที่เพียงพอ ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น ลดผลกระทบจากน้ำท่วมและภัยแล้ง ทรัพยากรธรรมชาติคงอยู่ และสามารถฟื้นฟูป่าเสื่อมโทรมให้กับมามีคุณค่าเกิดประโยชน์
6. ประชาชนเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
7. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน สามารถเป็นที่พึ่งของประชาชนในพื้นที่ได้มากที่สุด
8. องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน สามารถช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ที่ประสบปัญหาต่าง ๆ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริงและเกิดประโยชน์มากที่สุด
9. การคมนาคมสะดวก สาธารณูปโภค สาธารณูปการเพียงพอและทั่วถึง

5.4 ตัวชี้วัด

- 1.กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คณะกรรมการตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง
- 2.กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

5.5 ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ	สร้างเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง เน้นด้านเกษตรกรรม โดยเป็นตลาดผลผลิตทางการเกษตรควบคู่กับการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาฟื้นฟู แหล่งท่องเที่ยวให้สมดุลและยั่งยืน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมรายได้และการผลิต	สร้างกระบวนการเรียนรู้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เสริมสร้างความรู้ ส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้เพิ่มขึ้น
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิต	พัฒนาส่งเสริมคนให้มีคุณภาพ คุณธรรม มีสุขภาวะที่ดีอยู่ในครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนที่เข้มแข็งพึ่งตนเองได้ พร้อมทั้งฟื้นฟู อนุรักษ์ ส่งเสริมมรดกทางวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่คู่ท้องถิ่น
4. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	สร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนา อนุรักษ์ ฟื้นฟูพื้นที่ป่า

	แหล่งน้ำ เสริมสร้างจิตสำนึก ส่งเสริมการจัดการ ขยะชุมชน อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความ เป็นเลิศ	พัฒนาและส่งเสริมระบบบริหารงานให้มีความเป็น เลิศ สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ระหว่างภาครัฐกับประชาชนตามแนวทางการ บริหารจัดการที่ดี
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคมแหล่งน้ำ และสาธารณูปโภค	พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานส่งเสริมระบบ สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน เชื่อมโยงเครือข่ายภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น พร้อมกับส่งเสริมการจัดทำผังเมืองรวมจังหวัด และ นาระบบผังเมืองมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.6 กลยุทธ์

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ
 - 1.1 กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมรายได้และการผลิต
 - 2.1 กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมรายได้และการผลิต
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิต
 - 3.1 กลยุทธ์การพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต
 - 3.2 กลยุทธ์การพัฒนาด้านการศึกษา
4. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 4.1 กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ
 - 5.1 กลยุทธ์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคมแหล่งน้ำและสาธารณูปโภค
 - 6.1 กลยุทธ์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม
 - 6.2 กลยุทธ์การพัฒนาแหล่งน้ำและสาธารณูปโภค

5.7 จุดยืนทางยุทธศาสตร์

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน 6 ยุทธศาสตร์ และ 8 กลยุทธ์

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ
 - 1.1 กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมรายได้และการผลิต
 - 2.1 กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมรายได้และการผลิต
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิต
 - 3.1 กลยุทธ์การพัฒนาสังคม และคุณภาพชีวิต
 - 3.2 กลยุทธ์การพัฒนาด้านการศึกษา
4. ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - 4.1 กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ
 - 5.1 กลยุทธ์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคมแหล่งน้ำและสาธารณูปโภค
 - 6.1 กลยุทธ์การพัฒนาเส้นทางคมนาคม
 - 6.2 กลยุทธ์การพัฒนาแหล่งน้ำและสาธารณูปโภค

5.8 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน มุ่งพัฒนา 6 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านส่งเสริมรายได้และการผลิต การพัฒนาสังคม การศึกษา และคุณภาพชีวิต การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ การพัฒนาเส้นทางคมนาคมแหล่งน้ำและสาธารณูปโภค ซึ่งการพัฒนาทั้ง 6 ด้านจะมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงในแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ยังได้ดำเนินการมุ่งเน้นการพัฒนาความต้องการของประชาชนไม่ว่าจะเป็นทางด้านการศึกษา ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การสื่อสาร การเมือง การบริหารพัฒนาสิ่งแวดล้อมและด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยแบ่งเป็นปัญหาด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- สภาพทั่วไปยังเป็นถนนลูกรังทำให้การจราจรไม่สะดวก ในฤดูฝนถนนจะเป็นหลุม ขรุขระ
- การไฟฟ้า มีไฟฟ้าใช้ยังไม่ครบทุกครัวเรือน ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ขาดระบบน้ำประปาที่เป็นระบบ

2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและปริมาณผลผลิตที่มีปริมาณมาก
- ต้นทุนในการผลิตสูง ปุ๋ยมีราคาแพง
- พื้นที่ทำการเกษตรมีอินทรีย์วัตถุต่ำ มีการใช้ประโยชน์จากพื้นดินมาเป็นเวลานาน โดยขาดการ

บำรุงรักษาพื้นดิน และเกษตรกรขาดความรู้ ด้านการบำรุงรักษาดิน

- ขาดสถานที่รวบรวมและจำหน่ายผลผลิตของกลุ่มเกษตรกร ไม่มีตลาดกลางในการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

3. ปัญหาด้านสังคม

- การแพร่ขยายของยาเสพติด เนื่องมาจากปัญหาครอบครัวและสิ่งแวดล้อม
- การขาดแคลนสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสนามกีฬา
- ขาดสนามกีฬาที่มีประสิทธิภาพในการเล่นกีฬา - ขาดบุคลากรในการฝึกสอนการกีฬา
- ขาดสวนสาธารณะ ให้ราษฎรให้พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายได้
- สวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ราษฎรที่ยากจนคนพิการเด็กและผู้สูงอายุขาดการดูแล
- ระบบการป้องกันและการบรรเทาสาธารณภัยไม่เป็นระบบ เกิดความล่าช้า ขาดเครื่องมือสำหรับการช่วยเหลือ และป้องกัน บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้มีน้อย

4. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของราชการ
- ในบางพื้นที่ที่ห่างไกล ประชาชนยังไม่ได้รับข้อมูลจากทางราชการได้อย่างทั่วถึง
- บุคลากรภาคปฏิบัติยังขาดความรู้ ความเข้าใจระเบียบกฎหมายและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง
- รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่เพียงพอกับการบริหารงาน

5. ปัญหาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- ขาดจิตสำนึกในการช่วยกันดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกต้อง
- ขาดยานพาหนะ อุปกรณ์ในการกำจัดขยะ เช่น รถบรรทุกขยะ ถังขยะแยกประเภท

6. ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ขาดครูที่จบเฉพาะด้านการดูแลเด็กเล็ก
- ไม่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นเอกเทศ ซึ่งตอนนี้ต้องใช้สถานที่ต้องโรงเรียน
- การสนับสนุน ส่งเสริมประเพณีอันดีงาม กิจกรรมทางศาสนายังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

7. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ประชาชนขาดความรู้ในด้านการโภชนาการและสาธารณสุขมูลฐาน
- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยที่ดี
- การควบคุมโรคติดต่อยังขาดประสิทธิภาพ

8. ปัญหาแหล่งน้ำ

- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการบริโภคที่สะอาด ขาดแหล่งกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ลำห้วยและสระน้ำมีสภาพตื้นเขิน ขาดสถานที่กักเก็บน้ำ

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่เสียหายให้อยู่ในสภาพที่ดี และยกระดับถนนลูกรังเป็นถนนลาดยางหรือถนนคอนกรีต
- ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง และเพิ่มปริมาณไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง
- ติดตั้งเสารับ และปล่อยสัญญาณอินเทอร์เน็ต
- ติดตั้งกล้องวงจรปิด CCTV ตามจุดทางแยก ถนนในเขตชุมชน และสถานที่เสี่ยงต่อการเกิดเหตุ

2. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมการฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาชีพแก่ประชาชน
- จัดสถานที่จำหน่ายผลผลิตของกลุ่มอาชีพ
- ส่งเสริมให้มีการประกอบอาชีพเสริม
- ส่งเสริมให้ประชาชนเลี้ยงสัตว์เพื่อเป็นอาชีพเสริมรายได้
- ส่งเสริมให้มีการแปรรูปผลผลิตในท้องถิ่น

3. ความต้องการด้านสังคม

- ให้ความรู้แก่เยาวชนถึงอันตรายและพิษภัยของยาเสพติด และจัดอบรมอาสาสมัครป้องกันยาเสพติด
- สร้างสนามกีฬาที่มีมาตรฐานส่งเสริมกีฬาในชุมชนและจัดให้มีการแข่งขันกีฬาระหว่างชุมชน
- ให้การสนับสนุนงบประมาณเบี้ยยังชีพกับผู้สูงอายุ และคนพิการ
- ดูแลส่งเสริมคนชรา และผู้ยากไร้
- อบรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน
- สร้างสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เช่น สวนสาธารณะ สวนสุขภาพ
- การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ

4. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ติดตั้งเสียงตามสาย และออกหน่วยองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้านพบประชาชน
- ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารจากทางราชการมากยิ่งขึ้น
- อบรมให้ความรู้แก่พนักงานและลูกจ้างเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่รับผิดชอบและอบรมการใช้เครื่องใช้สำนักงานและเทคโนโลยีใหม่ ๆ
- เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการจัดเก็บเอง

5. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- จัดให้มีสวนสาธารณะไว้สำหรับพักผ่อน ออกกำลังกาย พักผ่อน

6. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ขยายระบบประปาให้ทั่วถึง และมีระบบกรองน้ำประปาก่อนจ่ายน้ำ

- ขุดลอกคูคลองสระต่าง ๆ ที่ตื้นเขิน

7. ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจด้านสาธารณสุขและป้องกันควบคุมโรคติดต่อแก่ประชาชน
- พัฒนาระบบการบริการด้านการสาธารณสุข

8. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- โครงการจัดสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชุมชน
- จัดการเรียนการสอนให้กับประชาชนทุกระดับจัดกองทุนการศึกษาให้กับเด็กที่เรียนดีแต่ยากจน จัดทำโครงการอาหารกลางวัน
- โครงการจัดซื้อ อุปกรณ์ การเรียนการสอนให้แก่โรงเรียน
- จัดงานประเพณีต่าง ๆ เช่น วันสงกรานต์ , วันลอยกระทง ฯลฯ พร้อมทั้งส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นและเผยแพร่แก่คนทั่วไป

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดทำแผนอัตรากำลังแต่ละส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ใช้การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ตามแผนพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ได้วิเคราะห์ภารกิจที่มีอยู่เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดส่วนราชการรองรับ และให้สอดคล้องกับภารกิจที่เกิดขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 โดยการใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยเพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 67(1))
- (2) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (4) การสาธารณสุข
- (5) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (3) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (4) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (5) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (6) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (7) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (2) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (3) การผังเมือง
- (4) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (5) การควบคุมอาคาร

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (3) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (4) การท่องเที่ยว
- (5) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (6) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ
- (7) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด มูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
- (3) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (2) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (3) การจัดการศึกษา
- (4) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ โดยการวิเคราะห์ SWOT เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

การวิเคราะห์สภาพพื้นที่โดยรวมของตำบลเขาล้าน

ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ ศักยภาพ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง S - Strenhth

1. มีผลิตภัณฑ์ชุมชนที่เป็นสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ระดับ 5 ดาว คือ ผ้าทอกี่กระตุก

2. มีสถานที่ท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ 2 แห่ง คือ น้ำตกเขาล้าน และ อ่างเก็บน้ำคลองช่องลมเหมาะแก่การพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวประจำตำบล
3. มีแหล่งน้ำขนาดใหญ่ในตำบล คือ อ่างเก็บน้ำคลองช่องลม
4. มีสถาบันการเงินที่เข้มแข็งและมีศักยภาพที่โดดเด่นในพื้นที่ คือ เครดิตยูเนียนพัฒนาชุมชนบ้านพุตะแบก และ สหกรณ์เครดิตยูเนียน อพป. บ้านมะเดื่อทอง
5. กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ในพื้นที่ มีความรัก ความสามัคคี และผู้นำมีศักยภาพที่จะบริหารจัดการหมู่บ้านเป็นเลิศเชื่อถือได้
6. มีการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณีด้านการสวดพระมาลัย
7. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านแพทย์แผนไทย เช่น หมออุ หมอกวาดยาเด็ก หมอพื้นบ้าน ฯลฯ

จุดอ่อน W - Weakness

1. ขาดการประชาสัมพันธ์และขาดสถานที่จำหน่ายผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP และสินค้าที่ขึ้นชื่อของตำบล
2. การผลิตสินค้า (ผ้าทอที่กระตุก) มีความล่าช้าเนื่องจากขาดแรงงานด้านการผลิต
3. ขาดการประชาสัมพันธ์ด้านการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ
4. ขาดระบบการบริหารจัดการน้ำที่ดีและระบบส่งน้ำที่ไม่เพียงพอต่อราษฎรในพื้นที่ตำบล
5. ราคาผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากไม่มีตลาดรองรับผลผลิตและไม่มีการประกันราคาผลผลิตที่แน่นอน
6. พื้นที่ทำการเกษตรเป็นการปลูกพืชเชิงเดี่ยว
7. ขาดการส่งเสริมการประกอบอาชีพเสริมเพิ่มรายได้
8. การเมืองการปกครองก่อให้เกิดความแตกแยกในช่วงมีการเลือกตั้งทุกระดับ
9. การระบาดของศัตรูพืชทำให้ผลผลิตทางการเกษตรลดลง
10. เส้นทางคมนาคมที่ได้มาตรฐานยังไม่ครอบคลุม
11. ไฟฟ้าแรงสูง แรงต่ำ ยังไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน

โอกาส O - Opportunity

1. จัดทำแผนงาน โครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสร้างระบบท่อเมนส่งน้ำจากอ่างเก็บน้ำคลองช่องลม ให้ราษฎรที่ประสบปัญหา
2. จัดทำแผนงาน โครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่นแบบบูรณาการร่วมกัน
3. จัดทำโครงการสร้างจิตสำนึกด้านการเมือง การปกครองแก่ราษฎรและผู้ที่เกี่ยวข้อง
4. สนับสนุน ส่งเสริมการสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้อยู่คู่กับท้องถิ่น

5. พัฒนาสังคม การศึกษา คุณภาพชีวิตชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งพาตนเองได้ มีการส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มอาชีพ กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ให้มีความเข้มแข็ง

อุปสรรค T - Threat

1. การพัฒนาระบบส่งน้ำ หน่วยงานผู้รับผิดชอบแหล่งน้ำไม่มีการมอบอำนาจจึงไม่สามารถดำเนินการพัฒนาแหล่งน้ำได้
2. สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
3. การเปลี่ยนแปลงทางสังคม ประชาชนมีค่านิยมที่เปลี่ยนไปตามกระแสวัตถุนิยม
4. รัฐบาลมีนโยบายที่เปลี่ยนแปลงบ่อย งบประมาณไม่เพียงพอทำให้ยากต่อการพัฒนา
5. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ ด้านความรู้ และด้านที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหมู่บ้านจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

6. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
4. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
5. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
7. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
5. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
7. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
8. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทางองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis)

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่าง ๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด

จุดแข็ง S 1.มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. 2.มีอายุเฉลี่ย 28-45 ปี เป็นวัยทำงาน 3.มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต 4.มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ 5.เป็นคนในชุมชน สามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	จุดอ่อน W 1.บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. 2.ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องทางราชการ 3. ภาระหนี้สิน
โอกาส O 1.มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น 2.มีความจริงใจในการพัฒนาอาชีพตนได้ตลอดเวลา 3.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน	ข้อจำกัด T 1.ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าตอบแทน รายได้ไม่เพียงพอ 2.ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน 3.พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4.มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์กร

จุดแข็ง S 1.บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2.การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3.ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร และการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 4.มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5.ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6.ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W 1.ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางด้านวิชาชีพ 2.พื้นที่พัฒนามากเกินไป ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี 3.อาคารสำนักงานคับแคบ
---	---

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือกำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเื้อื่อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลพระเพลิง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิ การศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยงานตรวจสอบภายใน ได้แก่

- 1) สำนักปลัด อบต.
- 2) กองคลัง
- 3) กองช่าง
- 4) กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 24 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 14 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 24 อัตรา รวมบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 62 อัตรา ซึ่งเป็นอัตรากำลังที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจงานในปัจจุบัน

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างปัจจุบัน ประเภทสามัญ (เดิม)	โครงสร้างใหม่ ประเภทสามัญ (ใหม่)
1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการสังคม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.2 กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานนิติการ 2. กองคลัง 2.1 ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.2 กลุ่มงานพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ 3. กองช่าง 3.1 งานสำรวจและออกแบบ 3.2 งานควบคุมอาคาร 3.3 งานผังเมือง 3.4 งานสาธารณูปโภค 3.5 งานก่อสร้างและซ่อมแซม 3.6 งานบริหารงานทั่วไป 4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 งานป้องกันและควบคุมโรค 4.2 งานส่งเสริมสุขภาพ 4.3 งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม 4.4 งานบริหารงานสาธารณสุข	1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 1.1 ฝ่ายอำนวยการ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานกิจการสภา - งานสวัสดิการสังคม - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.1 กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป - งานบริหารงานทั่วไป - งานนโยบายและแผน - งานงบประมาณ - งานนิติการ 2. กองคลัง 2.1 ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี - งานพัสดุและทรัพย์สิน 2.2 กลุ่มงานพัฒนารายได้ - งานพัฒนารายได้ 3. กองช่าง 3.1 งานสำรวจและออกแบบ 3.2 งานควบคุมอาคาร 3.3 งานผังเมือง 3.4 งานสาธารณูปโภค 3.5 งานก่อสร้างและซ่อมแซม 3.6 งานบริหารงานทั่วไป 4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม 4.1 งานป้องกันและควบคุมโรค 4.2 งานส่งเสริมสุขภาพ 4.3 งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม 4.4 งานบริหารงานสาธารณสุข

โครงสร้างปัจจุบัน ประเภทสามัญ (เดิม)	โครงสร้างใหม่ ประเภทสามัญ (ใหม่)
5. หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน	5. หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน

ข้อมูลการวิเคราะห์ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน อำเภอบ้านเสาย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 อัตรา

1. สำนักปลัด ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล 9 ตำแหน่ง รวม 9 อัตรา ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| - หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง) | จำนวน 1 อัตรา |
| - หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| - นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - ครูผู้ช่วย | จำนวน 1 อัตรา |
| - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน 1 อัตรา |

2. กองคลัง ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล 7 ตำแหน่ง รวม 7 อัตรา ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง) | จำนวน 1 อัตรา |
| - หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| - นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน 1 อัตรา |
| - เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน 1 อัตรา |
| - เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน 1 อัตรา |

3. กองช่าง ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล 4 ตำแหน่ง รวม 4 อัตรา ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| - วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - นายช่างโยธา อาวุโส | จำนวน 1 อัตรา |
| - นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน 1 อัตรา |

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล 2 ตำแหน่ง รวม 2 อัตรา ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| - ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) | จำนวน 1 อัตรา |
| - เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน 1 อัตรา |

5. หน่วยตรวจสอบภายใน ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล 1 ตำแหน่ง รวม 1 อัตรา ดังนี้

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน 1 อัตรา

ข้อมูลกรอบตำแหน่งของพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จำนวน	1	อัตรา

1.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

- พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	1	อัตรา
--------------------	-------	---	-------

1.3 พนักงานจ้างทั่วไป

- นักการ	จำนวน	1	อัตรา
- ภารโรง	จำนวน	1	อัตรา
- คนงาน	จำนวน	5	อัตรา
- ยาม	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	7	อัตรา

2. กองคลัง

2.1 พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	1	อัตรา

2.2 พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน	จำนวน	2	อัตรา
---------	-------	---	-------

3. กองช่าง

3.1 พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

- | | | | |
|----------------------------|-------|---|-------|
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน | 1 | อัตรา |
| - ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | จำนวน | 1 | อัตรา |
| - ผู้ช่วยนายเขียนไฟฟ้า | จำนวน | 1 | อัตรา |
| - ผู้ช่วยนายช่างโยธา | จำนวน | 1 | อัตรา |

3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

- | | | | |
|-----------------------------|-------|---|-------|
| - พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ | จำนวน | 1 | อัตรา |
| - พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน | 1 | อัตรา |

3.2 พนักงานจ้างทั่วไป

- | | | | |
|---------|-------|---|-------|
| - คนงาน | จำนวน | 5 | อัตรา |
|---------|-------|---|-------|

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

4.1 พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

- | | | | |
|----------------------------|-------|---|-------|
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน | 1 | อัตรา |
|----------------------------|-------|---|-------|

4.2 พนักงานจ้างทั่วไป

- | | | | |
|---------|-------|---|-------|
| - คนงาน | จำนวน | 2 | อัตรา |
|---------|-------|---|-------|

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2567-2569

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

[illegible]

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	ตำแหน่งที่คาดว่าจะได้			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2567	2568	2569	2567	2568	2569	
วิศวกรโยธา ปก./ชก.	1	1	1	1	1	1	1	ว่างเดิม
นายช่างโยธา อส.	1	1	1	1	1	1	1	นายวัชรระ จอนรณ
นายช่างโยธา ปง./ชง.	1	1	1	1	1	1	1	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	1	1	1	นางสาวณิกานต์ ไตรม
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	1	1	1	นางสาวรักภิณี ช้างสาร
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	1	1	1	นายสมมาตร สุขเอี่ยม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	1	1	1	นายเอกชัย กันทรบุตร
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(ทักษะ)	1	1	1	1	1	1	1	นายจักรี แก้วกรุด
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	1	1	1	1	1	1	1	นายมนัส ลิ้มเสรี
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	1	1	1	1	1	1	นายอดิศักดิ์ อนุวัฒน์
คนงาน	1	1	1	1	1	1	1	นายชุตินพงศ์ อยู่สุข
คนงาน	1	1	1	1	1	1	1	นายวีระยุทธ จินดาพล
คนงาน	1	1	1	1	1	1	1	นางสาวรัตติยา อยู่คง
คนงาน	1	1	1	1	1	1	1	นางสาววิภา โพธิ์ทอง
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	1	1	1	1	1	1	1	ว่างเดิม
(นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น)								
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปง./ชง.	1	1	1	1	1	1	1	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	1	1	1	นายณภัทร ทับทิมไทย
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	1	1	1	1	1	1	1	นางสาวภัทรลภา มหาพรหม
คนงาน	1	1	1	1	1	1	1	นางสาวแพรพลอย สุวรรณเศษ
รวม	62	65	65	65	65	65	65	

๙. การค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

	คิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																๒๘,๕๙	๒๗,๙๖	๒๗,๓๔	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																๕๓,๕๕๐,๐๐๐	๕๖,๒๒๗,๕๐๐	๕๙,๐๓๘,๘๗๕	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																๑๕,๓๐๘,๐๖๔	๑๕,๗๒๓,๐๓๐	๑๖,๑๔๔,๐๖๘	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																๑,๙๙๖,๗๐๔	๒,๐๕๐,๘๓๐	๒,๑๐๕,๗๔๘	
	รวม		๖๕	๔๗		๑๒,๔๘๗,๕๖๐	๔๗๒,๘๐๐	๖๕	๖๕	๖๕	๓	๐	๐	๓๕๑,๐๐๐	๓๖๐,๘๔๐	๓๖๖,๑๒๐	๑๓,๓๑๑,๓๖๐	๑๓,๖๗๒,๒๐๐	๑๔,๐๓๘,๓๒๐	
ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวน (คน)	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
					เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑	๑	๓๕,๗๖๐	๔๒๙,๑๒๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๕๖๐	๖๑๓,๕๖๐	๖๓๐,๐๐๐	๖๔๖,๕๖๐	นายณกรณ์พงศ์ จิรสติสิน
	หน่วยตรวจสอบภายใน													-	-	-	-	-	-	
๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑	๑	๒๐,๗๙๐	๒๔๙,๔๘๐		๑	๑	๑				๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๒๖๐,๕๒๐	๒๗๑,๔๔๐	๒๘๒,๖๐๐	นางสาวจันทรา ธรรมรักษ์
	สำนักปลัด																			
๓	หัวหน้าสำนักปลัด	กลาง	๑	๑	๓๘,๕๐๐	๔๖๒,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑				๑๖,๕๖๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๑๒,๙๖๐	๖๒๙,๔๐๐	๖๔๕,๘๔๐	นายชัยนาม ห้อยระย้า
	ฝ่ายอำนวยการ																			
๔	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ	ต้น	๑	๑	๓๒,๔๕๐	๓๘๙,๔๐๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๒๐,๗๒๐	๔๓๔,๑๖๐	๔๔๗,๒๔๐	นายชัชวาล เกิดมาก
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๒๙,๖๘๐	๓๕๖,๑๖๐		๑	๑	๑				๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	นางสาวอาภาภรณ์ พูนสวัสดิ์
๖	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑	๑	๑๘,๘๔๐	๒๒๖,๐๘๐		๑	๑	๑				๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๘๐๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๔๐	๒๔๙,๒๔๐	นางอรรวรรณ พุกถัม
๗	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๑๕,๘๔๐	๑๙๐,๐๘๐		๑	๑	๑				๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๗,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	๒๑๔,๕๖๐	นายปวิศ สร้อยสุมาลี
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑		ว่างเดิม	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๙	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายหัตถชัย พาสีบุตร
๑๐	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวเบญจวรรณ ชูเชื้อ
๑๑	คนงาน	ทั่วไป	๑		ว่างเดิม	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป																			
๑๒	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๙,๐๘๐	๔๖๘,๙๖๐		๑	๑	๑				๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	๕๑๔,๖๘๐	นางสาวเนตรนรินทร์ นกน่วม
๑๓	นิติกร	ปก./ชก.	๑		ว่างเดิม	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปวช.																		
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๑	๑	๑๕,๐๓๐	๑๘๐,๓๖๐		๑	๑	๑				๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๗,๖๘๐	๑๙๕,๒๔๐	๒๐๓,๑๖๐	นางสาวอารีย์ คุรุทเผือก
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๑	๑	๑๒,๖๒๐	๑๕๑,๔๔๐		๑	๑	๑				๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๕๖๐	๑๖๓,๙๒๐	๑๗๐,๕๒๐	นางสาวกฤตนี หลีกแหลม
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	ป.ตรี	๑	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑				๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	นางสาวเรณู กระทุมศรี
๑๗	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	ทักษะ	๑		ว่างเดิม	๑๑๒,๘๐๐		๑	๑	๑				-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม

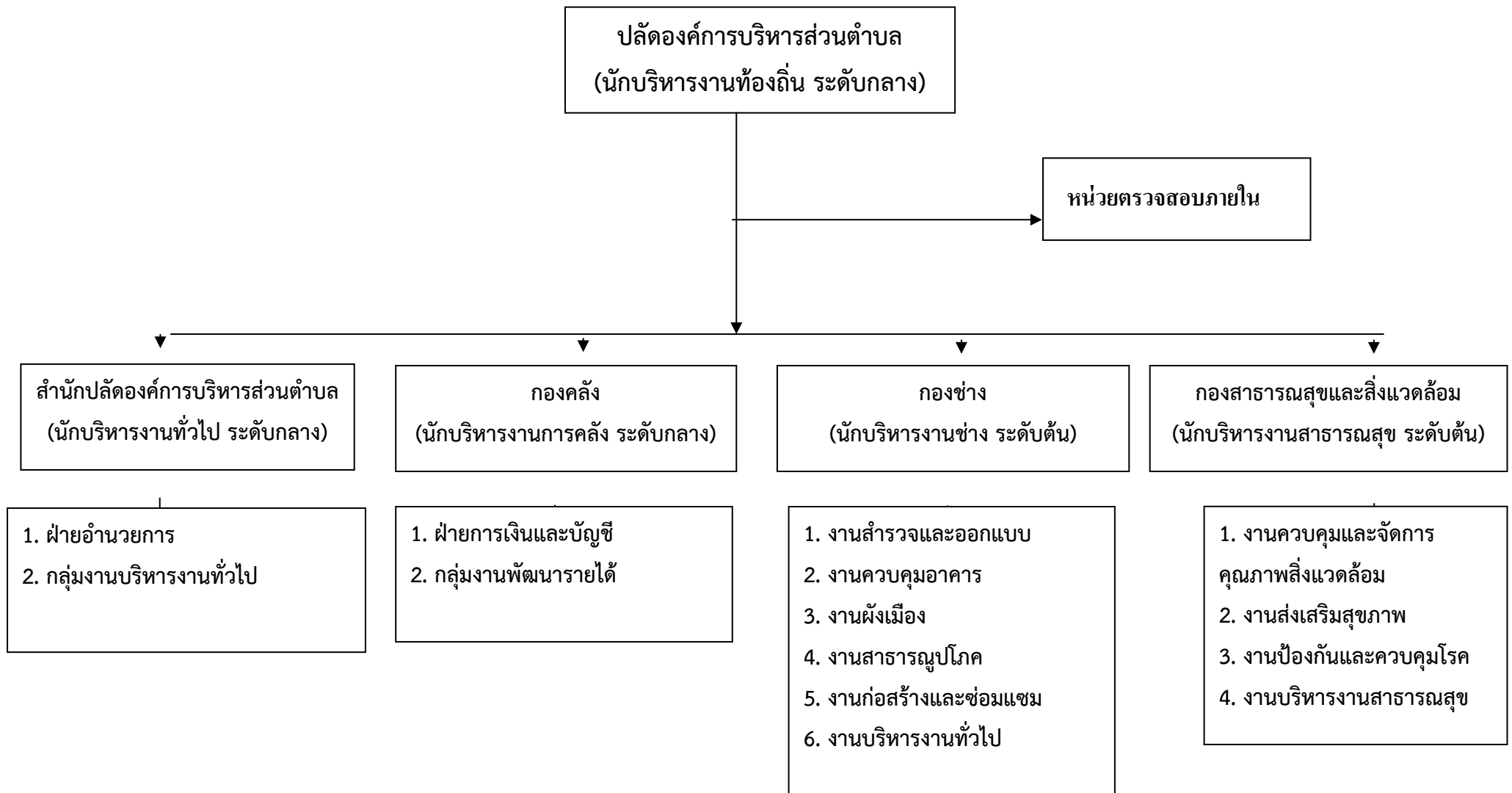
ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๘	นักการ	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางวารีย์ สายทองสุข
๑๙	ภารโรง	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางดวงพร ธารา
๒๐	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวณัฐธิดา ลูกอินทร์
๒๑	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาววนิษา ชูรส
๒๒	ยาม	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายกริธา ครุฑเผือก
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะเดื่อทอง																			
๒๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้บริหาร	๑		กำหนดเพิ่ม			๑	๑	๑	๑			-	-	-	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
๒๔	ครูผู้ช่วย	ครู	๑		ว่างเดิม			๑	๑	๑				-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๒๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวสุรพิน คละทอง
๒๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวกัญญพัชร พุ่มไสว
๒๗	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑		ว่างเดิม	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนใจดี																			
๒๘	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้บริหาร	๑		กำหนดเพิ่ม			๑	๑	๑	๑			-	-	-	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางนิชนันท์ นิลจุ
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑		ว่างเดิม	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งกลาง																			
๓๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ผู้บริหาร	๑		กำหนดเพิ่ม			๑	๑	๑	๑			-	-	-	-	-	-	รอกกรมจัดสรร
๓๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวกรรณกาญจน์ เนียมจันทร์
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	ทั่วไป	๑		ว่างเดิม	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	ว่างเดิม
	กองคลัง																			
๓๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๑	๑	๔๑,๒๕๐	๔๙๕,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑				๑๖,๔๔๐	๑๘,๑๒๐	๑๙,๔๔๐	๖๔๕,๘๔๐	๖๖๓,๙๖๐	๖๘๓,๔๐๐	นางสาวพิมพ์ลักษณ์ ชูแก้ว
	ฝ่ายการเงินและบัญชี																			
๓๕	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ต้น	๑	๑	๓๖,๓๑๐	๔๓๕,๗๒๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๖๖,๙๒๐	๔๘๐,๒๔๐	๔๙๓,๕๖๐	นางสาวสุภาพร สอนขัติ
๓๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ขก.	๑		ว่างเดิม	๓๕๕,๓๒๐		๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๗	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑	๑	๑๑,๙๖๐	๑๔๓,๕๒๐		๑	๑	๑				๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๖๒,๐๐๐	นางสาวพรเพ็ญ โชคสุชาติ
๓๘	เจ้าพนักงานพัสดุ	ขง.	๑	๑	๒๘,๔๓๐	๓๔๑,๑๖๐		๑	๑	๑				๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๑๑,๖๔๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	๓๗๕,๑๒๐	นางสุวรรณี หอมชื่น
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๑	๑	๑๔,๐๖๐	๑๖๘,๗๒๐		๑	๑	๑				๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๓๒๐	๑๗๕,๕๖๐	๑๘๒,๖๔๐	๑๘๙,๙๖๐	นางสาวนงลักษณ์ อยู่หนูน
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	ปวส.	๑	๑	๑๔,๑๒๐	๑๖๙,๔๔๐		๑	๑	๑				๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๗,๔๔๐	๑๗๖,๒๘๐	๑๘๓,๓๖๐	๑๙๐,๘๐๐	นางสาวเรณู เผือกผ่อง

ที่	ชื่อสายงาน (๗)	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมี ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง													
				(คน)			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๑	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวจุฑาทิพย์ กองใหญ่
	กลุ่มงานพัฒนารายได้																		
๔๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑	๑	๑๘,๕๒๐	๒๒๒,๒๔๐	๑	๑	๑				๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๙,๙๒๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	นางสาวพนัสดา คงหนูน
๔๓	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ขง.	๑		ว่างเดิม	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๕,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปวส.	๑	๑	๑๒,๐๘๐	๑๔๔,๙๖๐	๑	๑	๑				๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	นางสาววิสุนีย์ กันหา
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๕	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวกณนารถ รุ่งเรือง
	กองช่าง																		
๔๖	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑		ว่างเดิม	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเดิม
๔๗	วิศวกรโยธา	ปก./ขก.	๑		ว่างเดิม	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑				๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๔๗	นายช่างโยธา	อส.	๑	๑	๓๐,๒๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๑	๑	๑				๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	นายวัชรระ งามรณ
๔๙	นายช่างโยธา	ปง./ขง.	๑		ว่างเดิม	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๕,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ปวส.	๑	๑	๑๖,๓๑๐	๑๙๕,๗๒๐	๑	๑	๑				๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๓,๖๔๐	๒๑๑,๘๘๐	๒๒๐,๒๒๐	นางสาวณิกานต์ ไตรมร
๕๑	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	ป.ตรี	๑	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	นางสาวรักธิมา ช้างสาร
๕๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ปวส.	๑	๑	๑๑,๕๐๐	๑๓๘,๐๐๐	๑	๑	๑				๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	นายสมมาตร สุขเอี่ยม
๕๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ปวส.	๑	๑	๑๒,๐๘๐	๑๔๔,๙๖๐	๑	๑	๑				๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๘๔๐	๑๕๖,๙๖๐	๑๖๓,๓๒๐	นายเอกชัย กันทุบุตร
๕๔	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา(ทัช)	ทักษะ	๑	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑				๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	นายจักรี แก้วกรุด
๕๕	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	ทักษะ	๑	๑	๙,๔๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑				๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	นายมนัส ลิ้มเสรี
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๖	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายอดิศักดิ์ อนุวัฒน์
๕๗	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายชุตีพงศ์ อยู่สุข
๕๘	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นายวีระยุทธ จินดาพล
๕๙	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาวรัตติยา อยู่คง
๖๐	คนงาน	ทั่วไป	๑	๑	๙,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑				-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	นางสาววิภา โพธิ์ทอง
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม																		
๖๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑		ว่างเดิม	๓๙๓,๖๐๐	๑	๑	๑				๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๗,๒๒๐	๔๒๐,๘๔๐	๔๓๔,๔๖๐	ว่างเดิม
๖๒	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ขง.	๑		ว่างเดิม	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๕,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม

[illegible]

ข้อ ๑๐ โครงสร้างส่วนราชการ

โครงสร้างส่วนราชการ

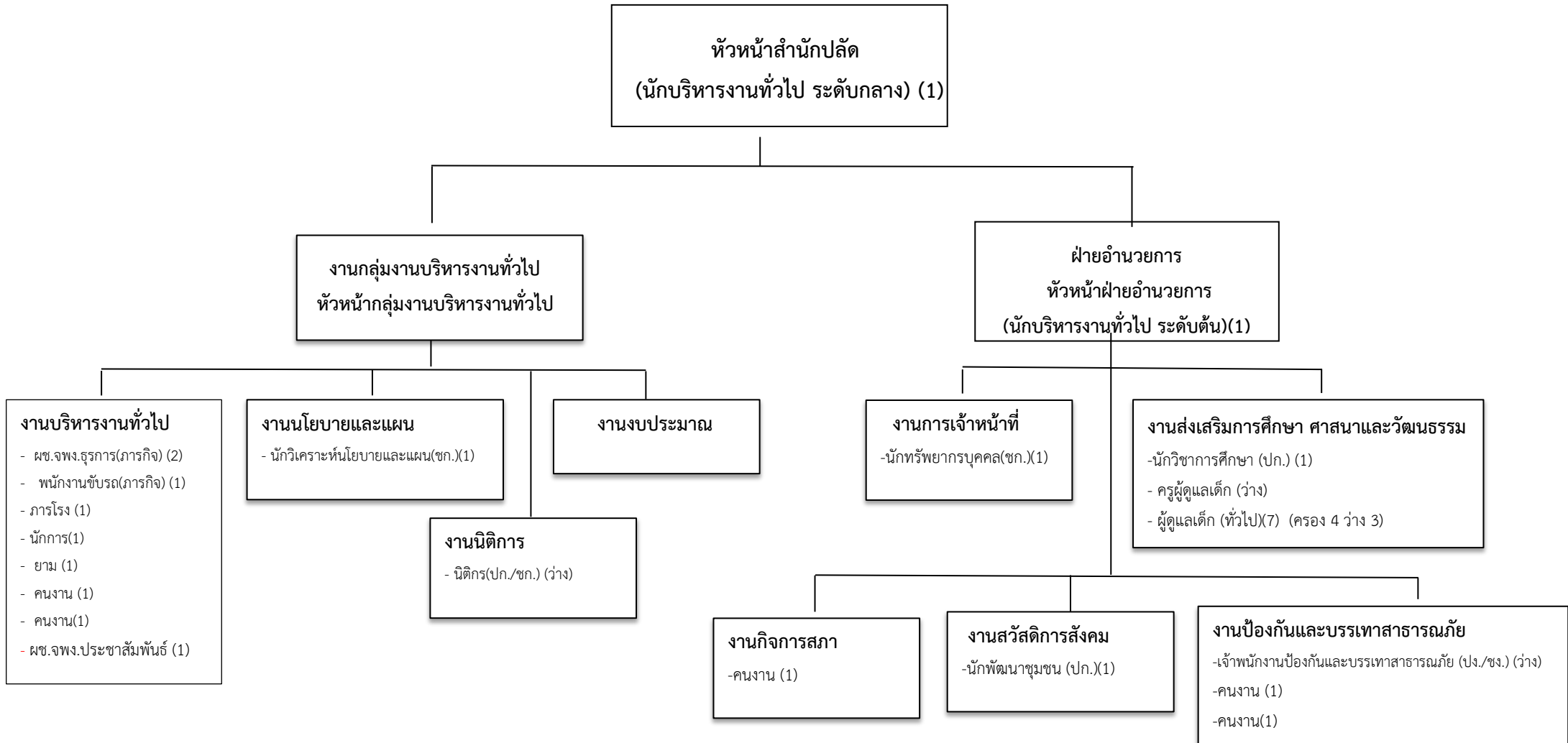


โครงสร้าง

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) (1)

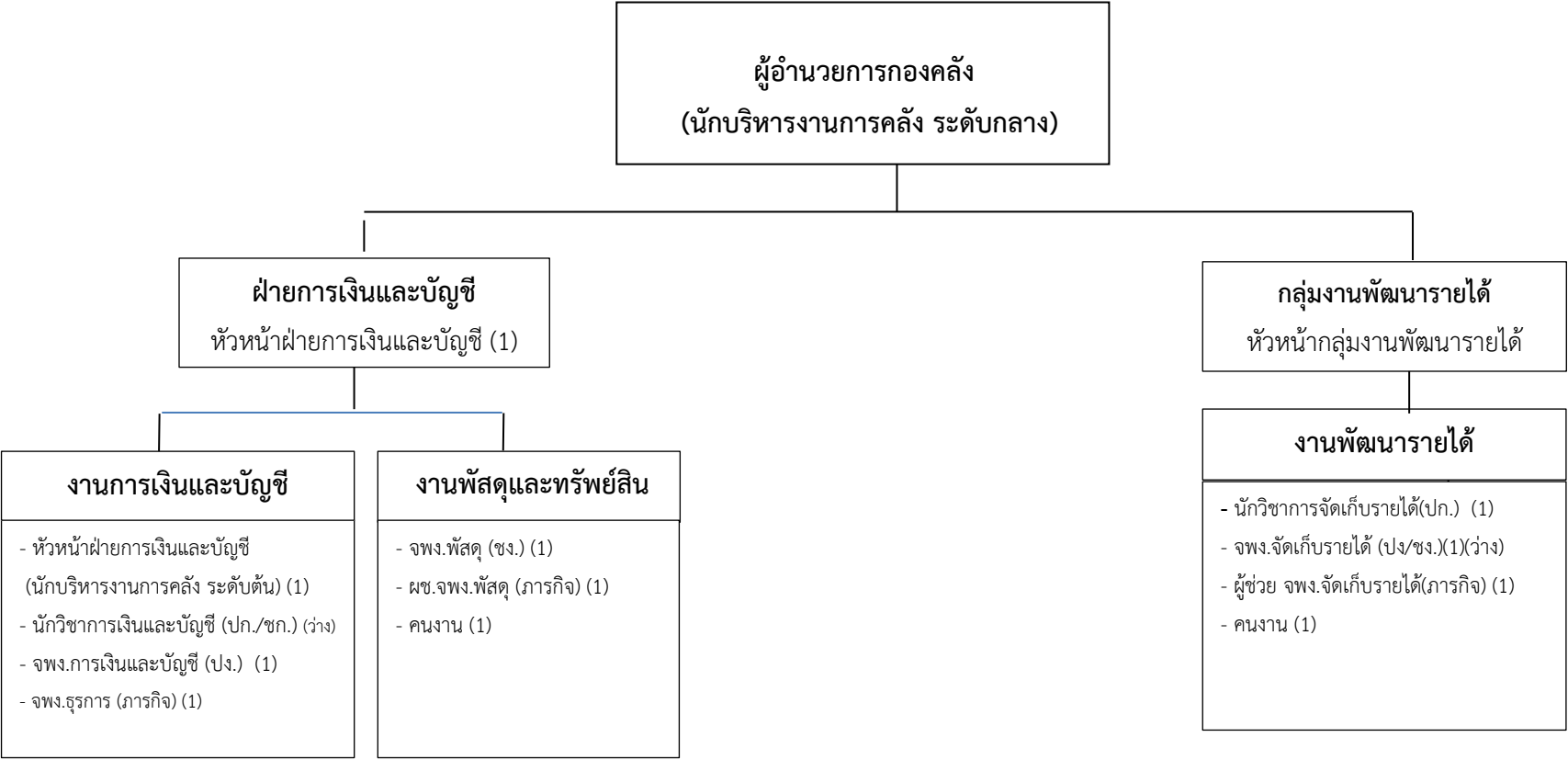
[illegible]

โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



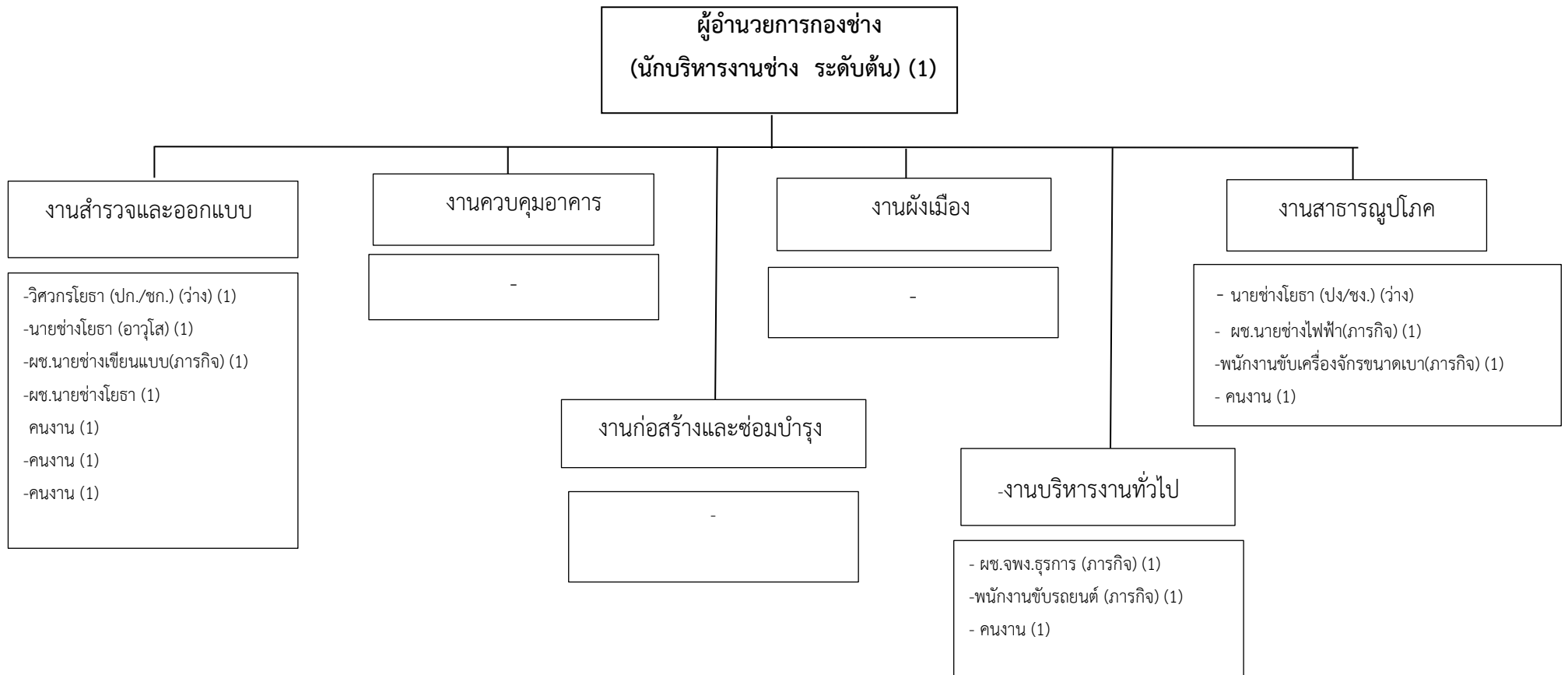
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	-	4	15
	-	-	-	-	1	1	3	2	-	-	1	-	-	-		

โครงสร้างกองคลัง



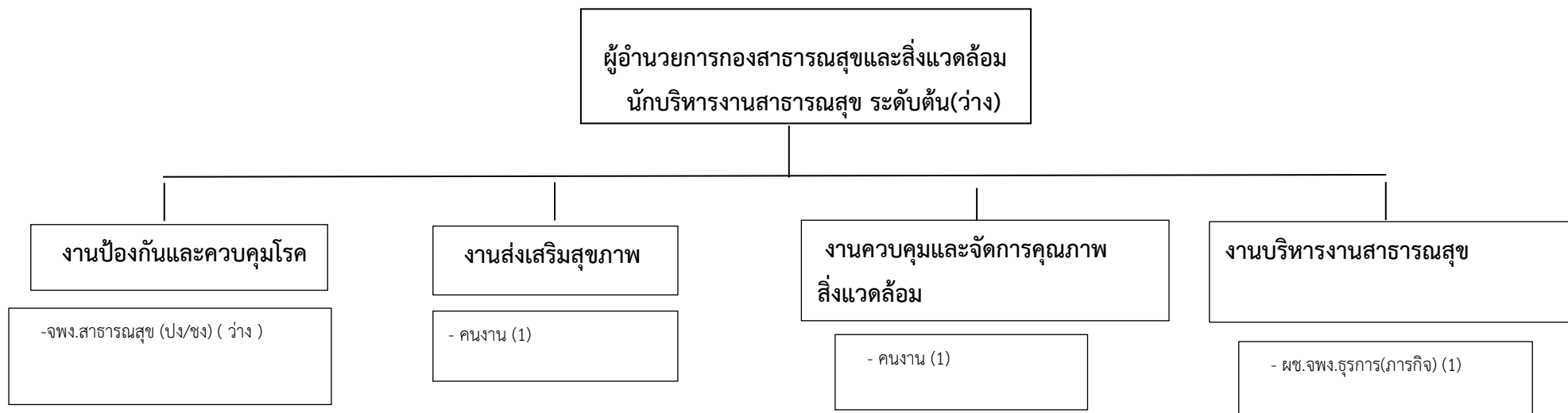
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
	-	-	-	-	1	1	2	-	-	-	2	1	-	-	3	2

โครงสร้างกองช่าง

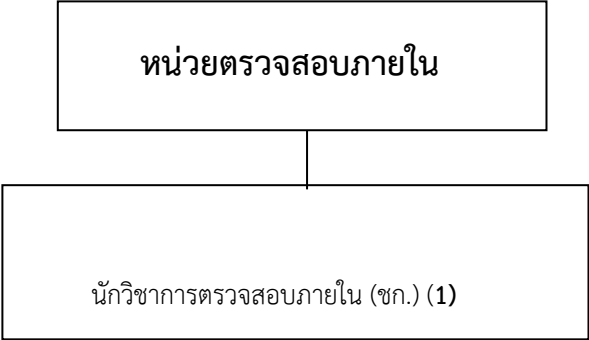


ประเภท ระดับ	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการ พิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	1	-	1	-	6	5

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	1	2



ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
	-	-	-	-	-	-		1-	-	-	-	-	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑	นายณกรณ์พงศ์ จิรสถิตสิน <u>สำนักปลัด อบต.</u>	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๒๙,๑๒๐ (๓๕,๗๖๐*๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๕๙๗,๑๒๐
๒	นายชัยนาม ห้อยระย้า	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	กลาง	๔๖๒,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐*๑๒)	๖๘,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	
๓	นายชัชวาล เกิดมาก	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐*๑๒)	๖๘,๒๐๐ (๑,๕๐๐*๑๒)		
๔	น.ส.เนตรนรินทร์ นกน่วม	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐*๑๒)	- -	- -	๔๖๘,๙๖๐
๕	น.ส.อาภาภรณ์ พูนสวัสดิ์	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐*๑๒)	- -	- -	๓๕๖,๑๖๐
๖	-ว่าง -		๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปท./ชก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปท./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ -	- -	- -	ว่าง
๗	นางอรวรรณ พุกลิ้ม	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๒๖,๐๘๐ (๑๘,๘๔๐*๑๒)	-	-	๒๒๖,๐๘๐
๘	นายปวิศ สร้อยสุมาลีย์	-	๒๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๒๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑๙๐,๐๘๐ (๑๕,๘๔๐*๑๒)	-	-	๑๙๐,๐๘๐
๙	ว่าง		๒๙-๓-๐๑-๖-๖-๐๐๐๒๔	ครูผู้ช่วย		๒๙-๓-๐๑-๖-๖-๐๐๐๒๔	ครูผู้ช่วย					
๑๐	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
๑๑	กำหนดเพิ่ม		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา	-				

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๑๒	กำหนดเพิ่ม		-	-	-	-	เด็กเล็กบ้านมะเดื่อทอง					รอกการจัดสรร ตำแหน่งจาก กรมเท่านั้น
๑๓	กำหนดเพิ่ม		-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านดอนใจดี	-				
	พนักงานจ้าง						ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนา เด็กเล็กบ้านทุ่งกลาง	-				
๑๔	น.ส.อารีย์ ครุฑเผือก	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๐,๓๖๐	-	-	๑๘๐,๓๖๐
๑๕	น.ส.กฤตินี หลักแหลม	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๑,๔๔๐	-	-	๑๕๑,๔๔๐
๑๖	ว่าง -	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๗	นายกริธา ครุฑเผือก	ป.๖	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	น.ส.เรณู กระทุมศรี	ปวส.	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๑๙	นางดวงพร ธารา	ป.๖	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	น.ส.กัญญพัชร พุ่มไสว	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	น.ส.สุรพิน คละทอง	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นางนิชนันท์ นิลจุ	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	น.ส.กรองกาญจน์ เนียมจันทร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	ว่าง			ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	ว่าง			ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	ว่าง			ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	น.ส.วนิษา ชูรส	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	น.ส.ณัฐธิดา ลูกอินทร์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	น.ส.วณีย์ สายทองสุข	ป.๖	-	นักการ	-	-	นักการ		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายหัตถชัย พลสีบุตร	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	น.ส.เบญจวรรณ ชูเชื้อ	ปริญญาตรี	-	คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	ว่าง			คนงาน			คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๓๓	กองคลัง น.ส.พิมพ์ลักษณ์ ชูแก้ว	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๔๙๕,๐๐๐ (๔๑,๒๕๐*๑๒)	๖๘,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐*๑๒)	๖๓๐,๔๐๐
๓๔	น.ส.สุภาพร สอนชัด	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่าย กง./บข (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่าย กง./บข (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐*๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐X๑๒)	-	๔๕๓,๗๒๐
๓๕	ว่าง		๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๖	นางสุวรรณ หอมชื่น	ปวส.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๔๑,๑๖๐ (๒๘,๔๓๐*๑๒)	-	-	๓๔๑,๑๖๐
๓๗	ว่าง	ปวช.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๔๙,๓๖๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๓๘	น.ส.พรเพ็ญ โชคสุชาติ	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง/ชง	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง/ชง	๑๔๓,๕๒๐ (๑๑,๙๖๐*๑๒)	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๓๙	น.ส.พนัสดา คงหนูน	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐*๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
	พนักงานจ้าง											
๔๐	น.ส.เรณู เมื่อกม่วง	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๙,๔๔๐	-	-	๑๖๑,๒๘๐
๔๑	น.ส.นงลักษณ์ อยู่หนูน	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๘,๗๒๐	-	-	๑๕๙,๘๔๐
๔๒	น.ส.วิสุนีย์ กัณหา	ปวส.	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๔๔,๙๖๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๔๓	น.ส.กนกนารถ รุ่งเรือง	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๔	น.ส.จุฑาทิพย์ กองใหญ่	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง											
๔๕	ว่าง		๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ -
๔๖	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๓๕,๓๒๐			๓๓๕,๓๒๐

[illegible]

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	
๖๒	พนักงานจ้าง นายณภัทร ทับทิมไทย	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๑,๒๔๐	-	-	๑๗๑,๒๔๐
๖๓	น.ส.แพรวพลอย สุพรรณิเศษ	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๔	น.ส.ภัทรลภา มหาพรหม	ปวช.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๖๕	หน่วยตรวจสอบภายใน น.ส.จันทรา ธรรมรักษ์	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๙-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก	๒๔๙,๔๘๐ (๒๐,๗๙๐*๑๒)	-	-	๒๔๙,๔๘๐

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนดมีระยะเวลา 3 ปี สอดคล้องกับระยะเวลาของแผนอัตรากำลัง 3 ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนามาตรนโยบายของรัฐบาล จังหวัดประกอบด้วย เช่น การพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปรับเปลี่ยนรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐ และแผนรัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ.เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่การขับเคลื่อนรัฐบาลดิจิทัลเช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ แทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริหารสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถ

เสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้นไป

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น โดยแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้อธิบายในภาพรวม ในส่วนรายละเอียดให้กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปี

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545 และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน หมวด 12 ส่วนที่ 3 ข้อ 266 ,267 องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

1. ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

2 ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง

3 ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

4. ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

5. ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการ

ปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้านถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารจัดการองค์กร การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ถือเป็นนโยบายที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญและทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้านในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด ยกตัวอย่างเช่น

พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย