



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ปรับปรุงครั้งที่ 3

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน
อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๔

.....

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๖ วรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๑๓ , ๑๖ และ ข้อ ๑๘ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๗ มีนาคม ๒๕๖๒ เห็นชอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๒

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายจำเนียร อิ่มทั่ว)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	
			ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
สำนักงานปลัด										
1	น.ส.อารีรัตน์ เมธะริฎญา	ป.11	ปลัด อบต.	กลาง		29-3-00-1101-001	ปลัด อบต.	กลาง	495,000 (41,250x12)	84,200 (7,000x12)
2	น.ส.นพศร ศรีชัยริฎญา	ป.11	รองปลัด อบต.	ต้น		29-3-00-1101-002	รองปลัด อบต.	ต้น	342,720 (28,560x12)	42,000 (3,500x12)
3	นายชัชวาล เกิดริฎญา	ต.21	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น		29-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	282,600 (23,550x12)	42,000 (3,500x12)
4	น.ส.เนตรนรินทร์ ริฎญา	ป.31	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.		29-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	362,640 (30,220x12)	-
5	ว่าง	-	นิติกร	ปก./ชก.		29-3-01-3105-001	นิติกร	ปก./ชก.	355,320	-
6	น.ส.อาภาภรณ์ พุนริฎญา	ต.31	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.		29-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	262,560 (21,880x12)	-
7	ว่าง	-	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.		29-3-01-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	355,320	-
8	ว่าง	-	ครูผู้ดูแลเด็ก			29-3-01-2228-287	ครูผู้ดูแลเด็ก		355,320	-
9	ว่าง	-	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.		29-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	355,320	-
พนักงานจ้าง										
#	น.ส.กัลยรัตน์ เปสริฎญา	ต. -	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-		-	ผช.นักพัฒนาชุมชน	-	229,560	-
#	น.ส.อารีย์ ครุฑเทพ	ปวช. -	ผช.เจ้าพนักงาน	-		-	ผช.เจ้าพนักงาน	-	143,760	-
#	ว่าง	-	ผช.เจ้าพนักงาน	-		-	ผช.เจ้าพนักงาน	-	138,000	-

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	
			ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
#	นายเผชญิฐ แซ่มะ	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	117,360	-
#	ว่าง	ม.3	-	ยาม	-	-	ยาม	-	108,000	-
#	น.ส.ผกามาศ ภู	-	-	นักรการภารโรง	-	-	นักรการภารโรง	-	108,000	-
#	ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-
#	น.ส.สุรพิน คละ	ม.3	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-
#	นางนิชนันท์ นิล	ม.3	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-
#	นางลลิตมา ศิริศรี	ม.6	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	108,000	-
#	น.ส.กฤตินี หลักเจริญญาติ	-	-	คณงานทั่วไป	-	-	คณงานทั่วไป	-	108,000	-
กองคลัง										
#	น.ส.พิมพ์ลักษณ์ ธิ	ปริญญา	4-21	ผู้อำนวยการกอง	ต้น	29-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกอง	ต้น	382,560	42,000
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(31,880x12)	(3,500x12)
#	ว่าง	-	4-21	หัวหน้าฝ่าย กง.	ต้น	29-3-04-2102-002	หัวหน้าฝ่าย กง.	ต้น	393,600	18,000
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)			(1,500x12)
#	น.ส.น้ำผึ้ง พุก	ปริญญา	4-32	นักวิชาการเงินแ	ชก.	29-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินแ	ชก.	356,160	-
									(29,680x12)	
#	นางสุวรรณ หอม	ปวส.	4-42	เจ้าพนักงานพัสด	ชง.	29-3-04-4203-001	เจ้าพนักงานพัสด	ชง.	249,360	-
									(20,780x12)	
#	น.ส.มารยาท แต	ปวช.	4-42	เจ้าพนักงานจัดเก็บ	ชง.	29-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บ	ชง.	194,280	-
									(16,190x12)	
#	ว่าง		9-3-04-42	เจ้าพนักงานการปง/ชง		29-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการ	ปง/ชง	297,900	-
				และบัญชี			และบัญชี			
พนักงานจ้าง										
#	ว่าง	-	-	ผช.จพง.การเงิน	-	-	ผช.จพง.การเงิน	-	138,000	-

[illegible]

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	
			ตำแหน่งเดิม	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง
#	นายณภัทร ทับทิม	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงาน	-	-	ผช.เจ้าพนักงาน	-	134,280	-
#	น.ส.เรณู กระทุม	ม.6	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-
#	ว่าง	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-

เพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
84,200 (7,000x12)	663,400
-	384,720
-	324,600
-	
-	362,640
-	
-	
-	
-	262,560
-	
-	ว่างเต็ม
-	ว่าง
-	กำหนดเพิ่ม
-	
-	
-	ว่างเต็ม

นเพิ่มอื่นๆ/เง ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
-	
-	ว่าง
-	
-	ว่าง
-	
-	
-	
-	
-	
-	
-	424,560
-	411,600
-	356,160
-	249,360
-	194,280
-	ว่างเต็ม
-	

งบ อบต.
งบ อบต.
เงินอุดหนุน

อยู่ระหว่างรับโอน

อยู่ระหว่างร้องขอเปิดสอบ

นเพิ่มอื่นๆ/เง ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
-	
-	
-	
-	404,640
-	
-	269,880
-	
-	165,120
-	กำหนดเพิ่ม
-	
-	
-	
-	ว่างเดิม
-	435,600
-	ว่างเดิม

42

อยู่ระหว่างรับโอน

อยู่ระหว่างร้องขอเปิดสอบ

	หมายเหตุ
นเพิ่มอื่นๆ/เง ค่าตอบแทน	
- - -	ว่างเดิม

1. หลักการและเหตุผล

1.1 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2558

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

1.3 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 24 ตุลาคม 2545

1.4 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2547 โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 3) ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2557 และตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ 4) ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2558

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

จากงานด้านงานพัฒนาชุมชน และด้านโยธามีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในระยะเวลา 2-3 ปีที่ผ่านมา บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่เพียงพอต่อปริมาณงาน อีกทั้งระเบียบมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอด จึงมีความจำเป็นจะต้องเพิ่มบุคลากรเพื่อให้เพียงพอต่อปริมาณงานในปัจจุบัน และรับรองปริมาณงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2563 (ปรับปรุงครั้งที่ 3) ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อนเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้านสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

2.8 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ใช้วางแผนความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงานตรงตามสายงาน

3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คน เป็นเลขานุการ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่อง ๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้านประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

3.7 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.8 ใช้ในการสรรหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในหน่วยงานตามสายงาน ตามระดับตำแหน่งเพื่อให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับตามกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวมกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน โดยการนำเอายุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด รวมไปถึงแผนพัฒนาตำบลนำมาใช้ในการวางแผนด้วย ดังนี้

1 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

วิสัยทัศน์

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

1. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
 - (1) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 5.0
 - (2) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ในปี 2564 เพิ่มขึ้นเป็น 317,051 บาท (9,325 ดอลลาร์สหรัฐ) และ 301,199 บาท (8,859 ดอลลาร์ สหรัฐ) ต่อคนต่อปี
 - (3) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ 2.5 ต่อปี
 - (4) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ 8.0 (การขยายตัวของการ ลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ 10.0 และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ 7.5 ในขณะที่ ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ 4.0 ต่อปี)
2. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
 - (1) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
 - (2) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ
 - (3) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน
3. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
 - (1) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น
 - (2) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

4. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(1) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และ การใช้ประโยชน์อย่าง ยั่งยืนและเป็นธรรม

(2) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(3) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ

(4) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

(5) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

5. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(1) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(2) จัดการทุจริตคอร์รัปชัน

(3) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย 10 ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
2. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
3. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
5. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
6. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
7. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
8. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
9. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
10. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

3 แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

- ยุทธศาสตร์การพัฒนาเชิงพื้นที่ภาคกลาง

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550 มาตรา 53/1 และ มาตรา 53/2 บัญญัติให้จังหวัดและกลุ่มจังหวัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น สำนักงานพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) จึงได้จัดทำกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคที่ยึดกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนจากทุกจังหวัดทั้ง 4 ภูมิภาคขึ้น เพื่อสนับสนุนจังหวัดและกลุ่มจังหวัดให้สามารถใช้เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

ประกอบด้วยยุทธศาสตร์การพัฒนา 5 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพหลักของประเทศให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดยมีแนวทางในการพัฒนาทั้งทางด้านอุตสาหกรรม เกษตร ท่องเที่ยว การค้าการลงทุน และการบริการและการพัฒนา ระบบ Logistic และโครงสร้างพื้นฐานให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพคน สังคม และชุมชนให้มีคุณภาพ มีธรรมาภิบาลโดยมีแนวทางในการพัฒนาทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาวะ สถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม และพัฒนาศักยภาพของชุมชนและท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 3 อนุรักษ์ ปันฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมดุลต่อระบบนิเวศ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาเมืองและพื้นที่ชายแดนตามแนวเส้นทางเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งแนวเหนือ – ใต้ และตะวันออก – ตะวันตก

ยุทธศาสตร์ที่ 5 บริหารจัดการพัฒนาพื้นที่เมืองและชนบทอย่างมีส่วนร่วมและเกื้อกูลกัน

- ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2546 และวันที่ 17 พฤศจิกายน 2546 เห็นชอบให้จัดตั้งกลุ่มจังหวัดรวม 19 กลุ่มจังหวัด โดยจังหวัดประจวบคีรีขันธ์จัดอยู่ในกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 ซึ่งประกอบด้วย 4 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสมุทรสงคราม โดยจังหวัดเพชรบุรี เป็นที่ตั้งของสำนักบริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด

แผนยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 เป็นแผนที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มจังหวัด และนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการลงทุนของภาคเอกชน และสร้างรายได้ให้แก่กลุ่มจังหวัด ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดได้นำนโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกลุ่มจังหวัด โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มุ่งเน้นการฟื้นฟูทรัพยากรทะเลและชายฝั่ง และนโยบายด้านการท่องเที่ยวที่เน้นการเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยว ตลอดจนการเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวทั้งจากภายในและต่างประเทศ นอกจากนั้นการจัดทำแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด ยังได้เชื่อมโยงประเด็นทิศทางการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 2 ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้กำหนดตามแนวทางในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ซึ่งได้เน้นให้กลุ่มจังหวัดพัฒนาอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์ พัฒนาและผลิตสินค้าเกษตรที่ได้มาตรฐาน และปลอดภัย และการป้องกันการค้าชายฝั่ง โดยมีวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิสัยทัศน์

ฐานเพื่อการลงทุนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม อาหาร และการท่องเที่ยว

พันธกิจ

1. สร้างและฟื้นฟูทุนธรรมชาติและทรัพยากรน้ำ เพื่อเป็นฐานในการลงทุนทางอุตสาหกรรม เกษตรกรรม และการท่องเที่ยว
2. เพิ่มผลผลิตด้านการเกษตรและส่งเสริมการท่องเที่ยว
3. พัฒนาสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพปลอดภัยและได้มาตรฐาน
4. สร้างระบบเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยวพื้นที่เศรษฐกิจ และการค้าชายแดน
5. ลดปัญหาความรุนแรงปัญหาการค้าชายฝั่ง

เป้าประสงค์

1. มีระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เชื่อมโยงและสนับสนุนการค้าและการลงทุน
2. ทรัพยากรสัตว์น้ำเพิ่มขึ้น
3. สินค้าเกษตรมีคุณภาพปลอดภัย และได้มาตรฐานสากล
4. รายได้จากการท่องเที่ยวสินค้า และบริการเพิ่มขึ้น
5. จำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น
6. การค้าชายฝั่งทะเลได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมกับสภาพพื้นที่
7. ผู้ปฏิบัติงานการจัดการขยะมีความรู้ ความสามารถในการจัดการขยะชุมชน
8. สินค้าอุตสาหกรรมสามารถแข่งขันได้และมีมาตรฐานสากล

ท้าทาย

ตัวชี้วัดผลสำเร็จหลัก Key Performance Indicators : KPI) ที่ตอบสนองต่อประเด็นความ

1. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัด (GPCP)
2. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของรายได้จากการท่องเที่ยว
3. ร้อยละของแปลง/ฟาร์มที่ได้รับใบรับรองมาตรฐาน GAP
4. จำนวนปะการังเทียมที่ทิ้งลงในทะเล (แท่ง)
5. ระยะทางการกักตุนขยะชายฝั่งทะเล (กิโลเมตร)
6. ลดระดับความรุนแรงพื้นที่ที่มีการระบาดของศัตรูมะพร้าว

ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างต้นทุนทางทรัพยากรภาคเกษตรกรรม เพื่อการลงทุน

กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการผลิตที่เชื่อมโยงการค้าและการลงทุน

กลยุทธ์ที่ 1.2 บริหารจัดการและฟื้นฟูทรัพยากรสัตว์น้ำให้คงความอุดมสมบูรณ์

กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาระบบการผลิตและการจัดการสินค้าด้านการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างความเชื่อมโยงของการท่องเที่ยว การค้า และพื้นที่เศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ 2.1 เพิ่มศักยภาพทางการค้า การท่องเที่ยวและเชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างความสัมพันธ์ทางการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวกับประเทศเพื่อนบ้าน

กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมการบริหารจัดการพลังงานและสิ่งแวดล้อมชุมชนสีเขียวเพื่อการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ตามวิถีท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาศักยภาพด้านการตลาด การท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด

กลยุทธ์ที่ 2.5 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด

กลยุทธ์ที่ 2.6 พัฒนาศักยภาพสินค้าและบริการด้านการท่องเที่ยวของกลุ่มจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ 3.1 ป้องกันการกัดเซาะชายฝั่ง

กลยุทธ์ที่ 3.2 พัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เพิ่มศักยภาพอุตสาหกรรมด้วยนวัตกรรม (Innovation) และแนวคิดเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative economy) อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ 4.1 เพิ่มขีดความสามารถในการผลิตและการแข่งขันของอุตสาหกรรม

กลยุทธ์ที่ 4.2 สร้างความเข้มแข็งให้ผู้ประกอบการ และสร้างโอกาสในการค้าการลงทุน

- ยุทธศาสตร์จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (พ.ศ.2561 – 2564)

วิสัยทัศน์

“เมืองท่องเที่ยวที่ทรงคุณค่า สบายระด มะพร้าวที่หนึ่งของโลก สังคมแห่งมิตรไมตรี”

พันธกิจ

1. พัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้เป็นเมืองท่องเที่ยวที่ทรงคุณค่าบนพื้นฐานเอกลักษณ์ของจังหวัด
2. ผลักดันจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันการผลิต การแปรรูป สบายระด มะพร้าว และสินค้าเกษตรสู่ตลาดโลก
3. ส่งเสริมการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวด้านสิ่งช
4. จังหวัดประจวบคีรีขันธ์เป็นสังคมที่มีความมั่นคงและมีคุณภาพตามวิถีและภูมิปัญญาไทย

5. สร้างความสมดุลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์

1. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการท่องเที่ยว
2. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในภาคเกษตร และภาคอุตสาหกรรม
3. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าชายแดน
4. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และสร้างความมั่นคงทางสังคมให้ทั่วถึงรวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความมั่นคงบริเวณชายแดน
5. อนุรักษ์ ปั่นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อเป็นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์

1. เสริมสร้างความโดดเด่นด้านการท่องเที่ยวบนพื้นฐานเอกลักษณ์ของจังหวัด

กลยุทธ์

- 1.1 พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดให้มีคุณภาพ
- 1.2 เสริมสร้างคุณภาพการท่องเที่ยวบนความหลากหลาย ความปลอดภัยและความคุ้มค่า
- 1.3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกด้านการท่องเที่ยวที่มีมาตรฐานสากล
- 1.4 ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการของจังหวัด ภาครัฐ และเครือข่ายการท่องเที่ยว
- 1.5 สร้างเสริมระบบข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์และการตลาดด้านการท่องเที่ยว
- 1.6 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยว หน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

2. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในด้านการผลิต และแปรรูปสับปะรด มะพร้าวและสินค้า

เกษตรสู่ตลาดโลก

กลยุทธ์

- 2.1 พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนระบบการผลิต สับปะรด มะพร้าวและสินค้าเกษตรเพื่อการบริโภคและส่งออก
- 2.2 พัฒนาระบบการผลิต การแปรรูป และการตลาด สับปะรด มะพร้าว ประมง ปศุสัตว์ และสินค้าเกษตรให้ได้คุณภาพมาตรฐานสากลโดยใช้ระบบเทคโนโลยีเพื่อการบริโภคและการส่งออก
- 2.3 ส่งเสริมการบริหารจัดการที่สร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมขององค์กรภาคเกษตรกรให้มีความเข้มแข็ง
- 2.4 สร้างเสริมระบบการจัดการความรู้เพื่อการวิจัยและพัฒนาสับปะรดและมะพร้าว
- 2.5 สร้างเสริมและพัฒนาระบบการผลิตเกษตรอินทรีย์

3. ส่งเสริมและพัฒนาค้า การลงทุน การท่องเที่ยวด้านสิงขร และอาเซียน

กลยุทธ์

- 3.1 ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
- 3.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
- 3.3 ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน
- 3.4 เสริมสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน/องค์กรในอาเซียน

3.5 ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว
ทั้งในและต่างประเทศ

4. เสริมสร้างความมั่นคงและสังคมคุณภาพตามวิถีมุขีพมูญไทย

กลยุทธ์

- 4.1 เสริมสร้างสังคมแห่งการมีสุขภาวะที่ดี
- 4.2 ยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้มีคุณภาพสูง
- 4.3 เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับครอบครัว และชุมชน
- 4.4 เพิ่มขีดความสามารถในการป้องกันแก้ไขปัญหาอาชญากรรม และยาเสพติดและการค้ามนุษย์
- 4.5 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- 4.6 เสริมสร้างความมั่นคงบริเวณชายแดน ชายฝั่งทะเล และเกาะ
- 4.7 เสริมสร้างการป้องกันและลดอุบัติเหตุในการคมนาคม

5. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุล

กลยุทธ์

- 5.1 สร้างเสริมการอนุรักษ์ รักษา ปันฟู และป้องกันปราบปรามผู้ที่ทำผิดกฎหมาย ด้าน
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของ
ชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
- 5.3 ส่งเสริมอุตสาหกรรมให้ได้มาตรฐานสากลและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนำไปสู่เศรษฐกิจ
คาร์บอนต่ำ
- 5.4 สร้างเสริมระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติทางทะเลและชายฝั่ง
- 5.5 เสริมสร้างระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาการกัดเซาะชายฝั่งทะเล
- 5.6 ลดปริมาณขยะและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการขยะ และของเสียอันตราย
- 5.7 ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้พลังงานทดแทน

4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์

“เมืองแห่งการท่องเที่ยว วิถีเศรษฐกิจพอเพียง นำไปสู่เมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนโดยเชื่อมโยงการค้า การลงทุน การบริการ การเกษตร และการท่องเที่ยว
ให้เข้มแข็งและแข่งขันได้
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการศึกษา การสาธารณสุข การกีฬา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม
และภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. อนุรักษ์ ปันฟู และสนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความ
สมดุล และเกิดประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน
5. พัฒนาองค์กรและสร้างเครือข่ายการพัฒนาทุกภาคส่วนให้ทันสมัยโดยยึดหลักธรรมาภิบาล
6. พัฒนาโครงข่ายระบบการคมนาคมขนส่ง ระบบการบริหารสาธารณะ และระบบป้องกันและ
บรรเทาสาธารณภัยให้ได้มาตรฐานมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาส่งเสริมรายได้และการผลิต

ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาสังคม การศึกษาและคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 เสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ และสาธารณูปโภค

5. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

5.1 วิสัยทัศน์

“ การคมนาคมสะดวกปลอดภัย ป้องกันแก้ไขอุบัติเหตุกันชนที่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้ทันสมัย 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 ลดผลกระทบจากน้ำท่วม และภัยแล้ง 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 ส่งเสริมการจัดการขยะชุมชน อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ	พัฒนาและส่งเสริมระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชนตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคมแหล่งน้ำและสาธารณูปโภค	พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานส่งเสริมระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานเชื่อมโยงเครือข่ายภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น พร้อมกับส่งเสริมการจัดทำผังเมืองรวมจังหวัด และนาระบบผังเมืองมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.6 กลยุทธ์

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

5.7 จุดยืนทางยุทธศาสตร์

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ และ ๘ 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 มีฝุ่นละอองมากในฤดูฝนถนนจะเป็นหลุมเป็นบ่อบางพื้นที่ยังไม่มีระบบประปาหมู่บ้าน
- การไฟฟ้า มีไฟฟ้าใช้ยังไม่ครบทุกครัวเรือน ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ขาดระบบน้ำประปาที่เป็นระบบ

2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและปริมาณผลผลิตที่มีปริมาณมาก
- ต้นทุนในการผลิตสูง บัณฑิตมีราคาแพง
- พื้นที่ทำการเกษตรมีอินทรีย์วัตถุต่ำ มีการใช้ประโยชน์จากพื้นดินมาเป็นเวลานาน โดยขาดการบำรุงรักษาพื้นดิน และเกษตรกรขาดความรู้ ด้านการบำรุงรักษาดิน
- ขาดสถานที่รวบรวมและจำหน่ายผลผลิตของกลุ่มเกษตรกร ไม่มีตลาดกลางในการรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร

3. ปัญหาด้านสังคม

- การแพร่ขยายของยาเสพติด เนื่องมาจากปัญหาครอบครัวและสิ่งแวดล้อม
- การขาดแคลนสถานที่พักผ่อนหย่อนใจและสนามกีฬา
- ขาดสนามกีฬาที่มีประสิทธิภาพในการเล่นกีฬา - ขาดบุคลากรในการฝึกสอนการกีฬา
- ขาดสวนสาธารณะ ให้ราษฎรให้พักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายได้
- สวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ราษฎรที่ยากจนคนพิการเด็กและผู้สูงอายุขาดการดูแล
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

4. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารของราชการ
- ในบางพื้นที่ที่ห่างไกล ประชาชนยังไม่ได้รับข้อมูลจากทางราชการได้อย่างทั่วถึง
- บุคลากรภาคปฏิบัติยังขาดความรู้ ความเข้าใจระเบียบกฎหมายและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้อง
- รายได้ขององค์กรบริหารส่วนตำบลมีไม่เพียงพอกับการบริหารงาน

5. ปัญหาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- ขาดจิตสำนึกในการช่วยกันดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกต้อง
- ขาดยานพาหนะ อุปกรณ์ในการกำจัดขยะ เช่น รถบรรทุกขยะ ถังขยะแยกประเภท

6. ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ขาดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษา
- การส่งเสริมประเพณีอันดีงาม กิจกรรมของศาสนา

7. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ประชาชนขาดความรู้ในด้านการโภชนาการและสาธารณสุขมูลฐาน
- ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยที่ดี
- การควบคุมโรคติดต่อยังขาดประสิทธิภาพ

8. ปัญหาแหล่งน้ำ

- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการบริโภคที่สะอาด ขาดแหล่งกักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค
- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ลำห้วยและสระน้ำมีสภาพตื้นเขิน ขาดสถานที่กักเก็บน้ำ

ความต้องการของประชาชน

1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ปรับปรุงซ่อมแซมถนนที่เสียหายให้อยู่ในสภาพที่ดี และยกระดับถนนลูกรังเป็นถนนลาดยางหรือถนนคอนกรีต
- ให้มีการก่อสร้างและปรับปรุงถนนทางเท้าและท่อระบายน้ำให้ได้มาตรฐาน
- ขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึง และเพิ่มปริมาณไฟฟ้าสาธารณะให้ทั่วถึง
- ติดตั้งตู้โทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

2. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมการฝึกอบรมความรู้ด้านวิชาชีพแก่ประชาชน
- จัดสถานที่จำหน่ายผลผลิตของกลุ่มอาชีพ
- ส่งเสริมปลูกพืชและผลไม้ในสวนมะพร้าว
- ส่งเสริมให้มีการประกอบอาชีพเสริม
- ส่งเสริมให้ประชาชนเลี้ยงสัตว์เพื่อเป็นอาชีพเสริมรายได้
- ส่งเสริมสนับสนุนกองทุนปยุตน์เวียน
- แทรกแซงราคาผลผลิตของการเกษตรที่ราคาต่ำ
- ส่งเสริมให้มีการแปรรูปผลผลิตในท้องถิ่น

3. ความต้องการด้านสังคม

- ให้ความรู้แก่เยาวชนถึงอันตรายและพิษภัยของยาเสพติดและจัดอบรมอาสาสมัครป้องกันยาเสพติด
- ให้ความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์
- สร้างสนามกีฬาที่มีมาตรฐานส่งเสริมกีฬาในชุมชนและจัดให้มีการแข่งขันกีฬาระหว่างชุมชน
- ให้การสนับสนุนงบประมาณเบี้ยยังชีพกับผู้สูงอายุ และคนพิการ
- ดูแลสงเคราะห์คนชรา 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

- โครงการจัดสร้าง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในชุมชน
- จัดการเรียนการสอนให้กับประชาชนทุกระดับ จัดกองทุนการศึกษาให้กับเด็กที่เรียนดีแต่ยากจน จัดทำโครงการอาหารกลางวัน
- โครงการจัดซื้อ อุปกรณ์ การเรียนการสอนให้แก่โรงเรียน
- จัดงานประเพณีต่าง ๆ เช่น วันสงกรานต์ , วันลอยกระทง ฯลฯ พร้อมทั้งส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นและสนับสนุนภูมิปัญญาท้องถิ่นและเผยแพร่แก่คนทั่วไป

5. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2551 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่างค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2551 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (1) การจัดให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (2) การจัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

- (3) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (4) การสาธารณสุขการ

- (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) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(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

3.1 การวิเคราะห์สภาพพื้นที่โดยรวมของตำบลเขาล้าน

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

จุดแข็ง S - Strenghth

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 (ผ้าทอกี่กระตุก) 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 โครงการขอรับการสนับสนุนงบประมาณแก่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสร้างระบบท่อเมนส่งน้ำจากอ่างเก็บน้ำคลองช่องลม 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. รัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลง นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงบ่อย งบประมาณไม่เพียงพอทำให้ยากต่อการพัฒนา
5. ขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณ ด้านความรู้ และด้านที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหมู่บ้านจากหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

2 การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบเดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกรอบอัตรากำลัง 3 ปี และใช้เป็นแนวทางการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง

การวิเคราะห์ตัวบุคลากร

S

จุดแข็ง

1. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.
2. มีอายุเฉลี่ย ๓๕-๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน
3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกฎระเบียบกับการทุจริต
4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัวโดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้
6. มีมนุษยสัมพันธ์ดี

W

จุดอ่อน

1. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหาร
2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
3. มีภาระหนี้สิน
4. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงของราชการ
5. ไม่ศึกษาความรู้เพิ่มเติม
6. ไม่ปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในปัจจุบันที่ต้องใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

O

โอกาส

1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
2. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต. อุทิศตนได้ ตลอดเวลา
3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน

T

ข้อจำกัด

1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ
2. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน
3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
4. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
3. การส่งเสริมการเกษตร
4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
5. ด้านการกีฬา
6. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยงานตรวจสอบภายใน ได้แก่

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

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 19 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 11 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 11 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 41 อัตรา ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน จึงเพิ่มตำแหน่ง วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) จำนวน 1 อัตรา และตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) จำนวน 1 อัตรา เพื่อมารองรับภารกิจงานกองช่าง และสำนักงานปลัด อบต. และสามารถปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน(ระบบแบ่ง)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัด อบต. <u>1.1 งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานทั่วไป - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง <u>1.2 งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <u>1.3 งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาล ปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. <u>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและ</u> <u>เทศกิจ</u> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบ เรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <u>1.5 งานกิจการ สภา อบต.</u> - งานระเบียบ ข้อบังคับ การประชุม - งานการประชุม - งานมวลชนสัมพันธ์ - งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ	1. สำนักงานปลัด อบต. <u>1.1 งานบริหารทั่วไป</u> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานทั่วไป - งานอำนวยความสะดวกและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้ง <u>1.2 งานนโยบายและแผน</u> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ <u>1.3 งานกฎหมายและคดี</u> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานการดำเนินการทางคดีและศาล ปกครอง - งานร้องเรียน ร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. <u>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและ</u> <u>เทศกิจ</u> - งานเทศกิจ - งานรักษาความสงบ เรียบร้อย - งานสนับสนุนและบริการ - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานกู้ภัย <u>1.5 งานกิจการ สภา อบต.</u> - งานระเบียบ ข้อบังคับ การประชุม - งานการประชุม - งานมวลชนสัมพันธ์ - งานอำนวยความสะดวกและประสานราชการ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
-----------------------------------	--	----------

- งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง <u>1.6 งานงบประมาณ</u> - งานจัดทำงบประมาณรายจ่าย - งานงบประมาณทั่วไป - งานติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ <u>1.7 งานสวัสดิการ สังคม และการเกษตร</u> - งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุคนพิการผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ต่าง ๆ - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร <u>1.8 งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ <u>1.9 งานการประชาสัมพันธ์</u> - งานประชาสัมพันธ์ 2. กองคลัง <u>2.1 ฝ่ายการเงินและบัญชี</u> - งานการเงินและบัญชี <u>2.2 ฝ่ายพัฒนาจัดเก็บรายได้ ทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุ	- งานเลือกตั้งและข้อมูลการเลือกตั้ง <u>1.6 งานงบประมาณ</u> - งานจัดทำงบประมาณรายจ่าย - งานงบประมาณทั่วไป - งานติดตามและประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ <u>1.7 งานสวัสดิการ สังคม และการเกษตร</u> - งานเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุคนพิการผู้ป่วยเอดส์ - งานสงเคราะห์ต่าง ๆ - งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร <u>1.8 งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานกีฬาและสันทนาการ <u>1.9 งานการประชาสัมพันธ์</u> - งานประชาสัมพันธ์ 2. กองคลัง <u>2.1 ฝ่ายการเงินและบัญชี</u> - งานการเงินและบัญชี <u>2.2 ฝ่ายพัฒนาจัดเก็บรายได้ ทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u> - งานทะเบียนทรัพย์สิน - งานจัดเก็บรายได้ - งานพัสดุ	
---	---	--

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ (ระบบแบ่ง)	หมายเหตุ
3. กองช่าง	3. กองช่าง	

3.1 ฝ้ายออกแบบและควบคุมงานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคารก่อสร้าง 3.2 ฝ้ายสาธารณูปโภคและผังเมือง -งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง 4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>4.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด <u>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข <u>4.3 งานควบคุมโรคและงานบริการสาธารณสุข</u> - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและรักษาโรค <u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u> - ติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายการปฏิบัติงานทุกส่วนราชการภายใน อบต.เขาล้าน - ประเมินผลการปฏิบัติงานภายใน - ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับปลัด อบต.	3.1 ฝ้ายออกแบบและควบคุมงานก่อสร้าง -งานออกแบบและควบคุมอาคารก่อสร้าง 3.2 ฝ้ายสาธารณูปโภคและผังเมือง -งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง 4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม <u>4.1 งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u> - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานรักษาความสะอาด <u>4.2 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u> - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข <u>4.3 งานควบคุมโรคและงานบริการสาธารณสุข</u> - งานควบคุมโรค - งานบริการสาธารณสุข - งานป้องกันและรักษาโรค <u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u> - ติดตามตรวจสอบการใช้จ่ายการปฏิบัติงานทุกส่วนราชการภายใน อบต.เขาล้าน - ประเมินผลการปฏิบัติงานภายใน - ปฏิบัติงานขึ้นตรงกับปลัด อบต.	
---	---	--

ข้อมูลการวิเคราะห์ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล (ปรับปรุงครั้งที่ 3)
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

จำนวน

1

อัตรา

- | | | | |
|--|-------|---|-------|
| - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | จำนวน | 1 | อัตรา |
|--|-------|---|-------|

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล 7 ตำแหน่ง รวม 7

อัตรา ดังนี้

- | | | | |
|--|-------|---|-------|
| - หัวหน้าสำนักปลัด (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 |
| - ครูผู้ดูแลเด็ก (ปรับปรุงครั้งที่ 2) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| - นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน | 1 | อัตรา |

2. กองคลัง ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล 6 ตำแหน่ง รวม 6 อัตรา ดังนี้

- | | | | |
|---|-------|---|-------|
| - ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| - หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | จำนวน | 1 | อัตรา |
| - นักวิชาการเงินและบัญชี 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 ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | 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 |

ข้อมูลกรอบตำแหน่งของพนักงานจ้าง (ปรับปรุงครั้งที่ 3)

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	1	อัตรา (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	1	อัตรา

1.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

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

1.3 พนักงานจ้างทั่วไป

- นักการภารโรง	จำนวน	1	อัตรา
- คนงานทั่วไป	จำนวน	1	อัตรา
- ยาม	จำนวน	1	อัตรา(ว่าง)
- ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	4	อัตรา

2. กองคลัง

2.1 พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	1	อัตรา (ว่าง)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	1	อัตรา

2.2 พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป	จำนวน	1	อัตรา
---------------	-------	---	-------

3. กองช่าง

3.1 พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

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

3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

- พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	จำนวน	1	อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	1	อัตรา

3.2 พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป	จำนวน	1	อัตรา
---------------	-------	---	-------

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานจ้างตามภารกิจ

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

พนักงานจ้างทั่วไป

- | | | | |
|---------------|-------|---|-------|
| - คนงานทั่วไป | จำนวน | 2 | อัตรา |
|---------------|-------|---|-------|

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 – 2563 ปรับปรุงครั้งที่ 3

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

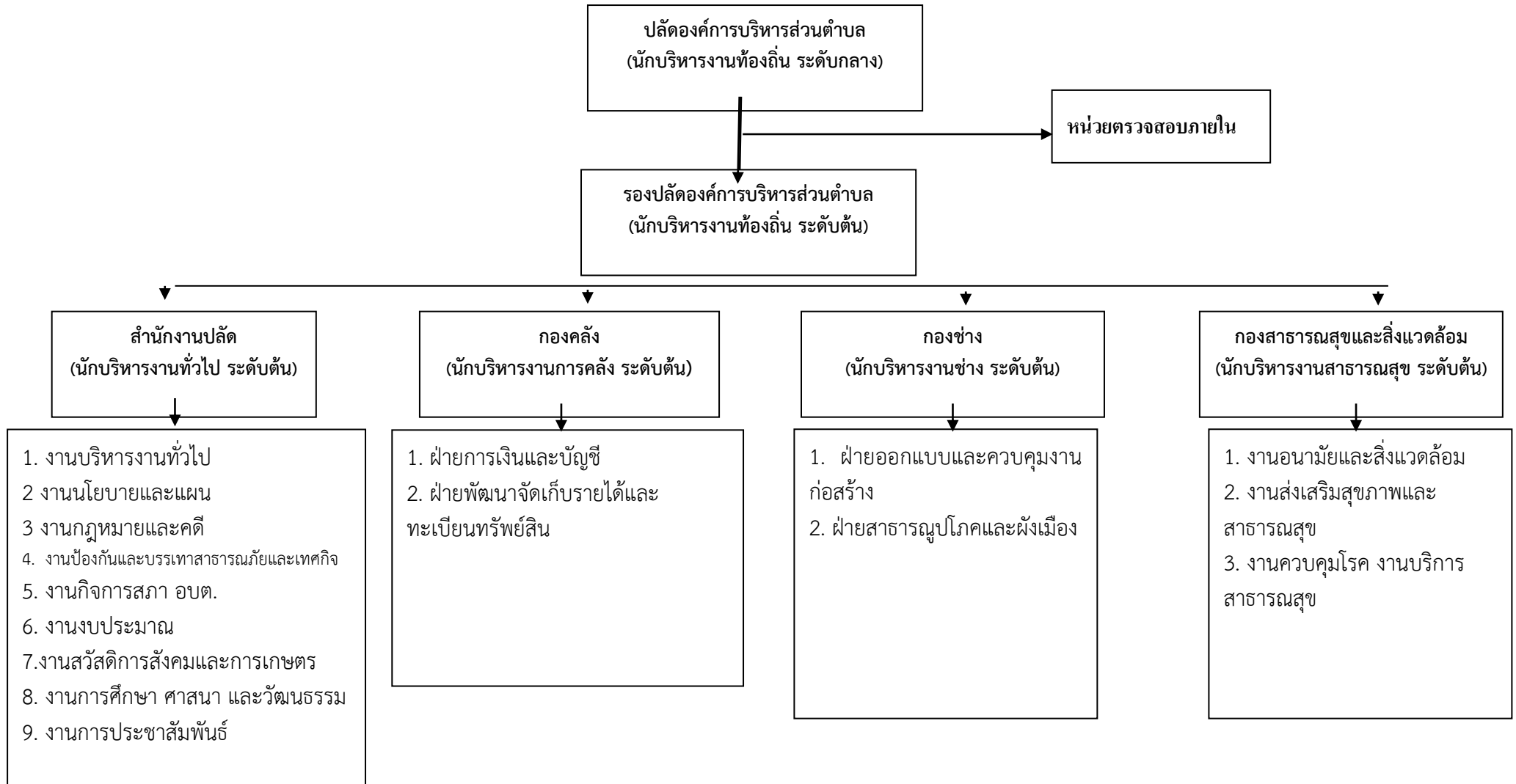
ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า	เพิ่ม/ลด	หมายเหตุ
------------	--------------------	---	----------	----------

		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง(ปลัด)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.อารีรัตน์ เมตตาจิตร
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น(รองปลัด)	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง- โอนย้าย 1 พ.ย.61
สำนักงานปลัด ฯ								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หน.สป.)	1	1	1	1	-	-	-	นายชัชวาล เกิดมาก
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.เนตรนรินทร์ นกน่วม
นิติกร (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	นายชลิต ทิพย์คอบดี
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.อาภาภรณ์ พูนสวัสดิ์
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	-ว่างเดิม/อยู่ระหว่างการร้องขอ-
ครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	-ว่างเดิม/อยู่ระหว่างการร้องขอ-
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	-	-	+1	1	-	+1	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.กัลยรัตน์ เปลี่ยนโพธิ์
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.อารีย์ ครุฑเผือก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	--ว่างเดิม--
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	--ว่างเดิม--
นักการภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.ผกามาศ ญอยอด
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	-ว่างเดิม-
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.กฤติณี หลักแหลม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะเดื่อทอง								
ผู้ดูแลเด็ก	2	2	2	2	-	-	-	น.ส.กัญญพัชร , น.ส.สุรพิน
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนใจดี								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	นางนิชนันท์ นิลจุ
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งกลาง								
ผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.กรรณกาญจน์ เนียมจันทร์
กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.พิมพ์ลักษณ์ ชูแก้ว
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่าย กง/บข)	1	1	1	1	-	-	-	----ว่างเดิม----
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.น้ำผึ้ง พุกกะพูน
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	-ว่างเดิม/ร้องขอให้กรมเปิดสอบ
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	นางสุวรรณี หอมชื่น
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส. มารยาท แต่งอ่อน
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	----ว่าง-----
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.นงลักษณ์ อยู่หนูน
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.เรณู เผือกผ่อง
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.วริญญา วัฒนมงคล
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	

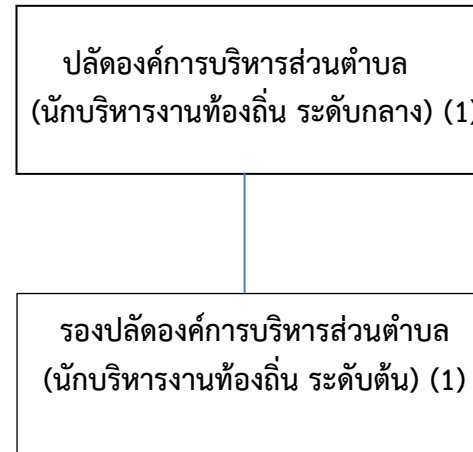
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	1	1	1	1	-	-	-	นายพคุณ มามีสุข
วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	-	-	+1	1	-	+1	-	กำหนดตำแหน่งเพิ่ม
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	นายวัชร งามนรธ
นายช่างโยธา (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	นายสง่า กาละสังข์
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.ณิชากรณต์ โตมร
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)	1	1	1	1	-	-	-	นายศักรินทร์ นิลดำ
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	นายเอกชัย กันตบุตร
คนงานทั่วไป	1	1	1	1	-	-	-	นายสุรัตน์ ถาวร
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุข)	1	1	1	1	-	-	-	-ว่างเดิม/ร้องขอให้กรมเปิดสอบ
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง/ชง)	1	1	1	1	-	-	-	-ว่างเดิม/ร้องขอให้กรมเปิดสอบ
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	นายณภัทร ทับทิมไทย
คนงานทั่วไป	2	2	2	2	-	-	-	น.ส.เรณู , น.ส.ภัทรรลภา
รวม	41	41	43	43	-	+2	-	

อยู่ใน Sheet EX นะจ๊ะ

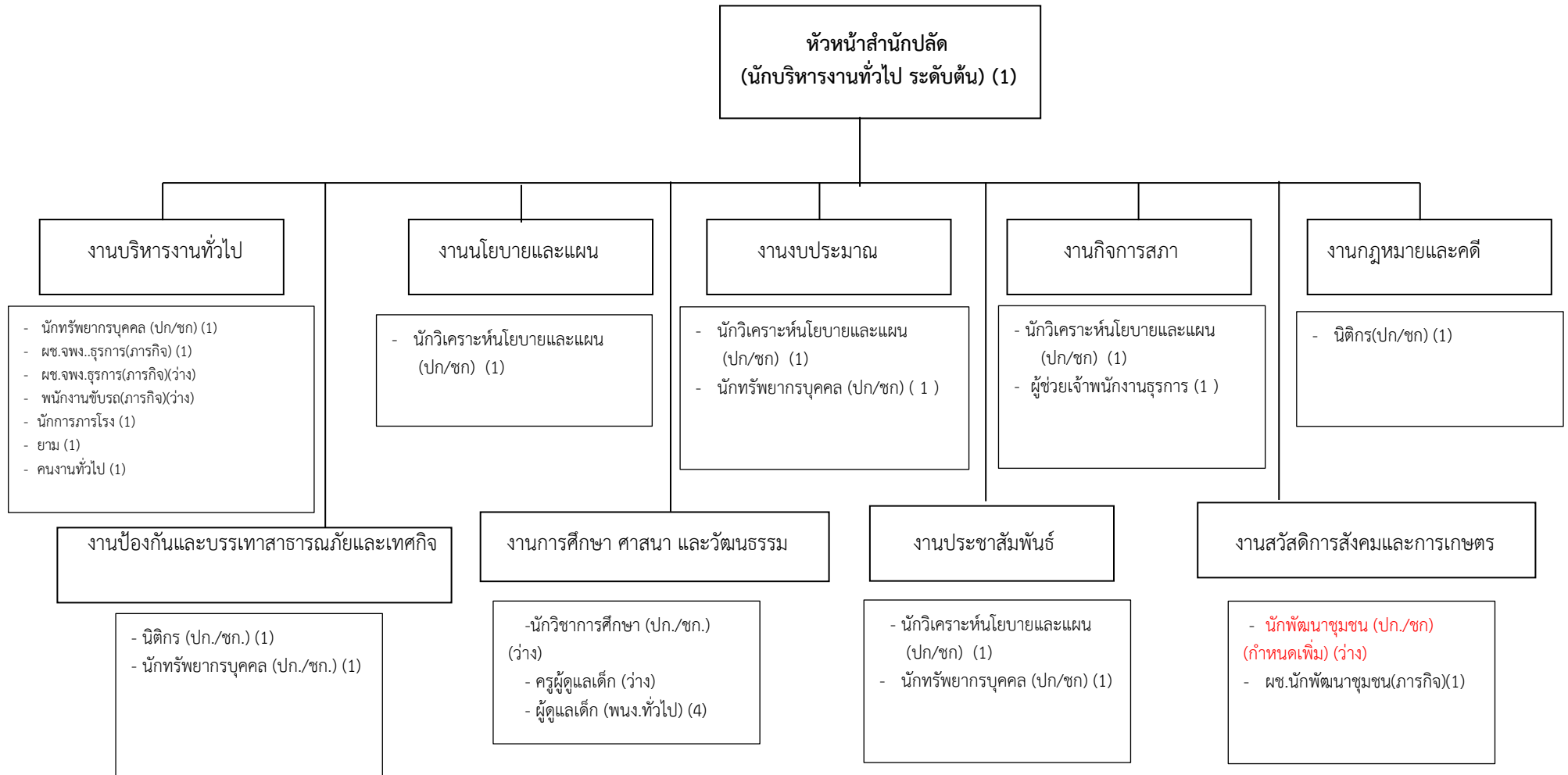
โครงสร้างส่วนราชการ



โครงสร้าง

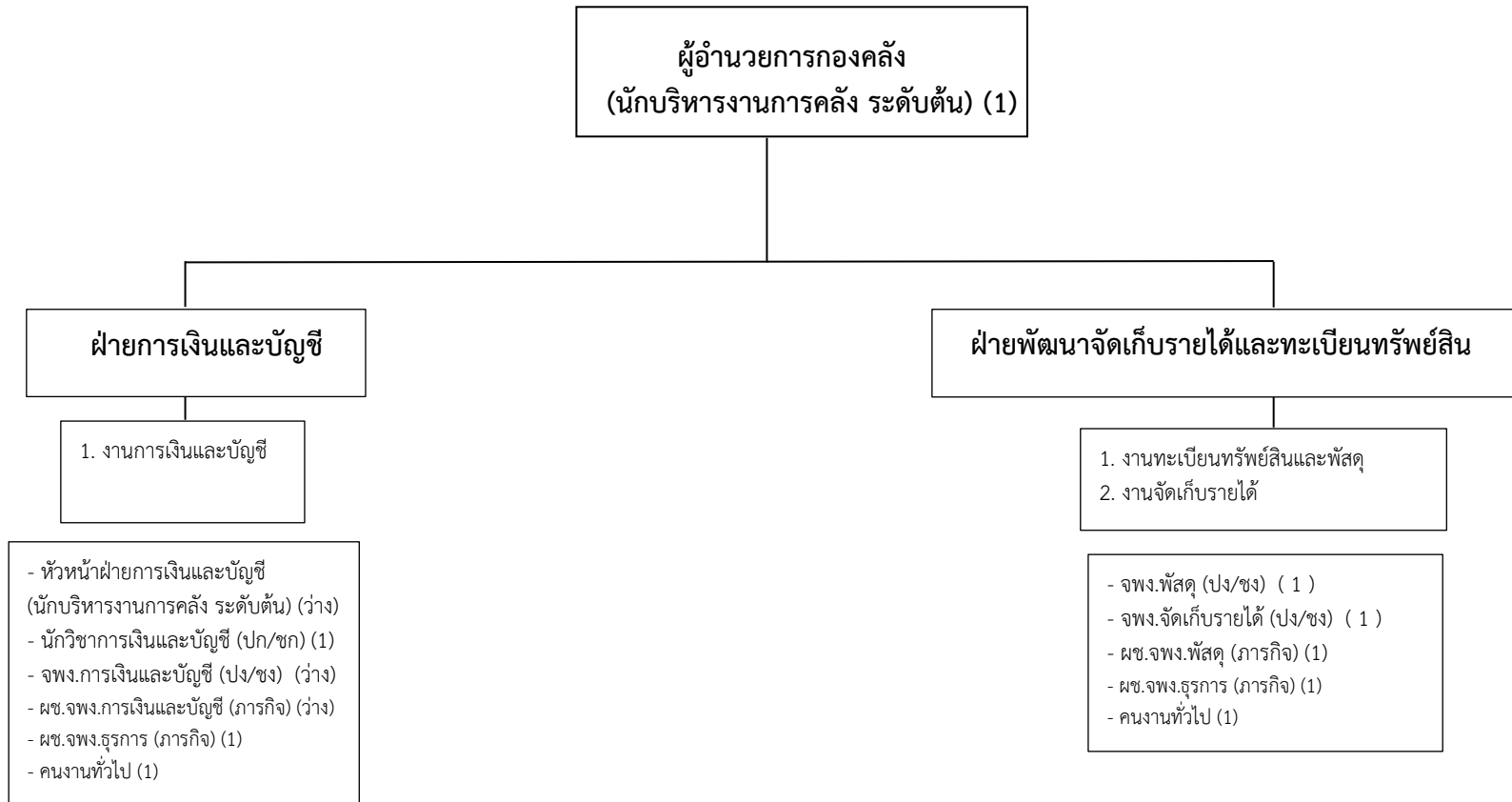
[illegible]

โครงสร้างของสำนักงานปลัด อบต.เขาล้าน



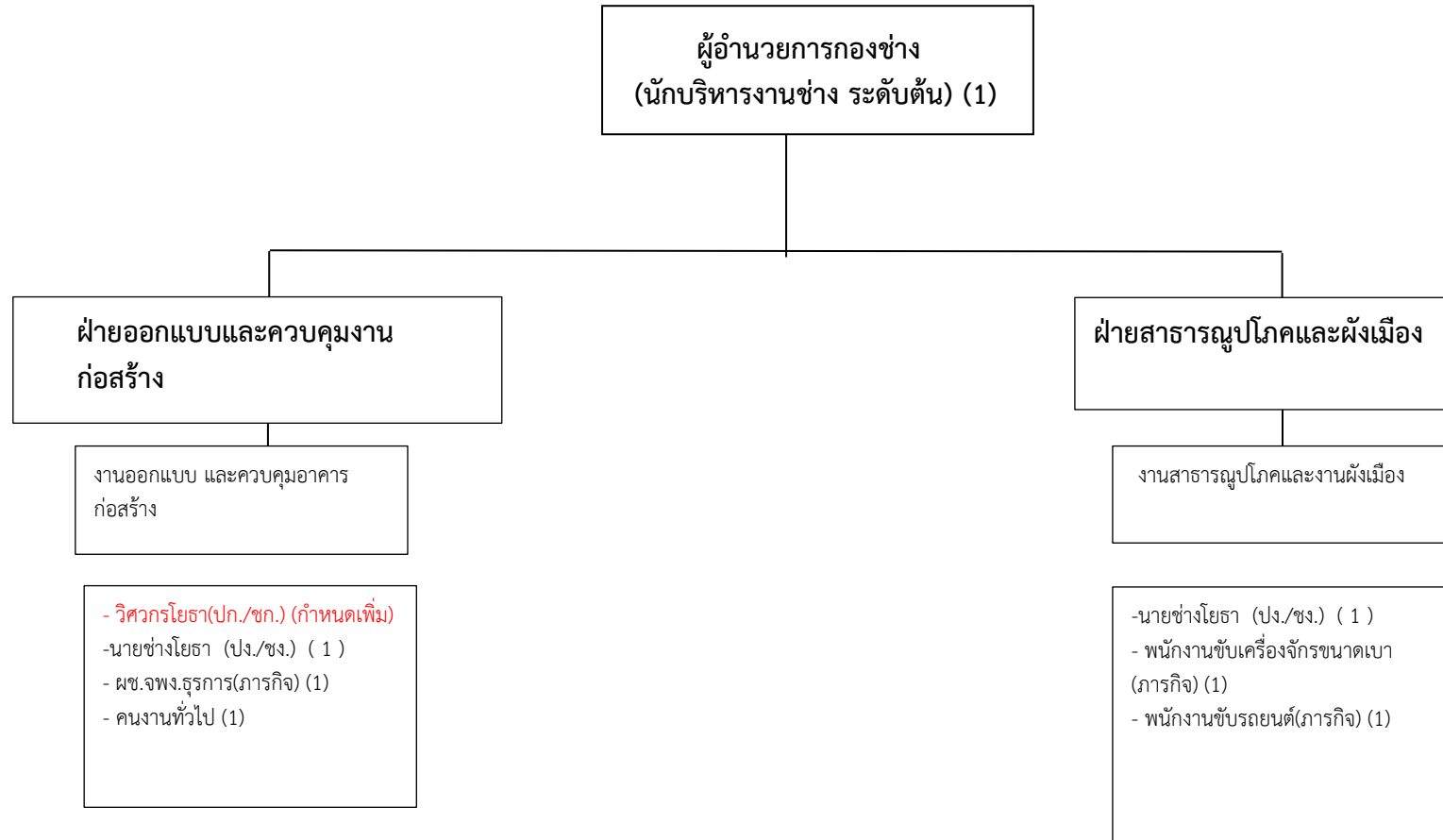
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
	-	-	-	-	-	1	2	1	-	-	-	-	-	-	4	7

โครงสร้างของกองคลัง



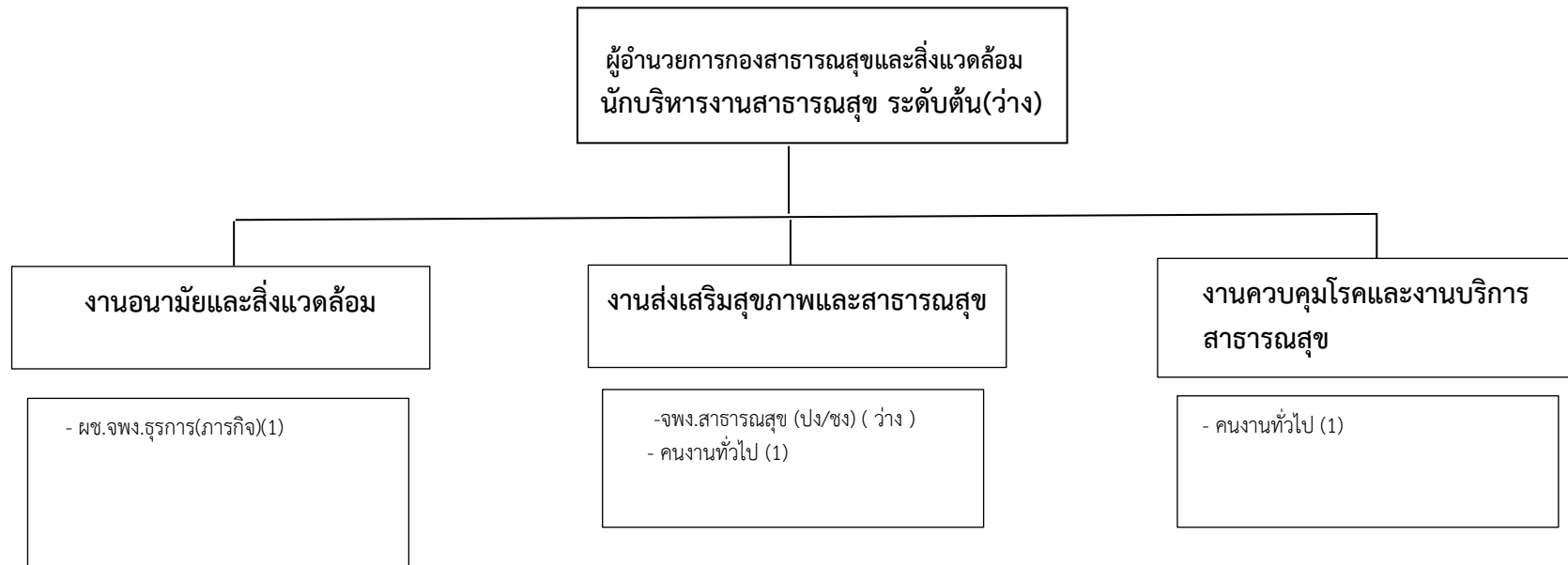
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
	-	-	-	-	-	2	-	1	-	-	1	2	-	-	3	1

โครงสร้างของกองช่าง



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

โครงสร้างของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



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

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างและพนักงานจ้างไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เป็นรอบระยะเวลา ๓ ปี เช่นเดียวกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาจะใช้วิธีการใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน หมวด ๑๒ ส่วนที่ ๓ ข้อ ๒๖๖, ๒๖๗ องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม และจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้นต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

- (๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่ โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น
- (๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง
- (๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น
- (๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษยสัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น
- (๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรม และจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้านถือว่าบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและจำเป็นในการบริหารจัดการองค์กร การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ถือเป็นนโยบายที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญและทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1. วัตถุประสงค์การพัฒนาตามแนวทางการพัฒนา

- 1.1 เพื่อนำความรู้ที่มีอยู่ภายนอกองค์กรมาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน
- 1.2 เพื่อให้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดในการทำงาน เน้นสร้างกระบวนการคิด และการพัฒนาตนเองให้เกิดขึ้นกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน
- 1.3 เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่สุด
- 1.4 เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรท้องถิ่นให้มีทักษะและความรู้ ในการปฏิบัติงานดังนี้
 - 1) ด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
 - 2) ด้านการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
 - 3) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
 - 4) ด้านการบริหาร
 - 5) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

1. เป้าหมายการพัฒนา

- 1.1 พนักงานส่วนตำบลที่บรรจุใหม่ได้รับการพัฒนาความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- 1.2 พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ
- 1.3 พนักงานส่วนตำบลได้รับการพัฒนาทุกตำแหน่งภายในรอบระยะเวลา 3 ปี
- 1.4 พนักงานส่วนตำบล ได้รับการฝึกอบรมอย่างน้อยคนละ 1 หลักสูตรต่อปี
- 1.5 มีการจัดสรรงบประมาณด้านการฝึกอบรม หรือส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 2 ของงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในกรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์กร สุจริตธรรม ที่มีศักดิ์ศรี (Organization Integrity)

กลยุทธ์ที่ 1.1 ยกย่องบุคลากร / ผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ 1 กำหนดเกณฑ์และประกาศเกียรติคุณแก่บุคลากรที่ทำงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างเป็นผู้นำรุ่นใหม่ในการขับเคลื่อนคุณธรรม

กิจกรรมที่ 2 จัดการความรู้ และกรณีศึกษา (Knowledge Management) จากผู้นำเหล่านี้ ทั้งงานที่ผ่านมาที่ผ่านมาและโครงการที่กำลังดำเนินเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรอื่นๆ

กลยุทธ์ที่ 1.2 สร้างองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (Organizational Integrity)

กิจกรรมที่ 1 กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ 2 ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ 1.3 กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนักการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ 1 กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่น แล้วเผยแพร่ให้ประชาชนรับทราบ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ สร้างทักษะ และพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นในรูปแบบต่างๆ

กลยุทธ์ที่ 2.1 ปลุกจิตสำนึกผ่านพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท

กิจกรรมที่ 1 การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการเรียนรู้จากพระราชกรณียกิจ พระราชจริยวัตร และพระบรมราโชวาท ที่พระราชทานให้แก่ข้าราชการ รวมถึงการพัฒนาโครงการหรือกิจกรรมที่ประยุกต์ความเข้าใจดังกล่าว

กิจกรรมที่ 2 การพัฒนาหลักสูตรเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และหลักสูตรเศรษฐกิจพอเพียง ให้เป็นหลักสูตรสำหรับอบรมบุคลากรทุกระดับ

กลยุทธ์ที่ 2.2 กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาภาคบังคับแก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ 1 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ (Training Roadmap) เพื่อให้ทำงานได้ตามหน้าที่รับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด โดยไม่เน้นการพัฒนาในรูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

- กฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงาน
- ความรู้ ความเข้าใจเรื่องพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม สามารถตัดสินใจกระทำ หรือไม่กระทำบางสิ่งบางอย่าง ได้อย่างเหมาะสม
- การบริหารความขัดแย้งและยึดมั่นในอุดมการณ์
- การสร้างความพึงพอใจกับประชาชน

กิจกรรมที่ 3 พัฒนาศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคนดีที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ 2.3 สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสารด้านธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ 1 พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทุกระดับ

กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้และวิธีการปฏิบัติอันเป็นเลิศ (Best Practices) ในด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ขึ้นในองค์กร

กลยุทธ์ที่ 2.4 พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรอย่างเข้มข้น

กิจกรรมที่ 1 พัฒนาและปฐมนิเทศบุคลากรเฉพาะเรื่อง

- ปลุกฝังปรัชญาการเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดี
- ระบบราชการและการบริหารภาครัฐแนวใหม่
- ความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- เสริมสร้างสมรรถนะหลักและทักษะที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ 2.5 กำหนดหลักสูตรฝึกอบรมและโครงการพัฒนาเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน และสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ 1 กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมการพัฒนาและดำเนินงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

กิจกรรมที่ 1 การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการ แต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็น องค์ประกอบที่สำคัญ

กิจกรรมที่ 2 ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ 3.2 ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

กิจกรรมที่ 1 จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร

กิจกรรมที่ 2 กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่าง ชัดเจน

กลยุทธ์ที่ 3.3 ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

กิจกรรมที่ 1 จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวพนักงานส่วน ท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 4.1 เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 1 กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมใน การกำหนดนโยบาย

กิจกรรมที่ 2 ปรับปรุงระบบวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ รวมถึงระบบการรับฟังข้อร้องเรียน เกี่ยวกับการทุจริตของหน่วยงาน (Whistleblower)

กิจกรรมที่ 3 ปรับปรุงระบบและแนวทางการตรวจสอบ ให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการ ทำงาน

กลยุทธ์ที่ 4.2 เปิดโอกาสให้ประชาชน และหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมและการติดตาม สถานการณ์การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

กิจกรรมที่ 1 สนับสนุนการรวมตัวของภาคประชาชนและหน่วยงานอื่น เพื่อสร้างเครือข่าย การทำงานร่วมกันที่เข้มแข็ง ทั้งแนวดิ่งและแนวราบ รวมถึงการสร้างพลังมวลชนใน พื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วม

เป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุลการบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ 3 การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

สำหรับรายละเอียดกิจกรรมต่าง ๆ ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2561-2563

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓(๔) ประกอบมาตรา ๒๕ วรรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน จึงประกาศกำหนดจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน 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

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนใน หน่วยงาน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้านคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและ เป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลได้ไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกทางหนึ่งด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑- ๒๕๖๓ ปรับปรุงครั้งที่ ๓ เพื่อให้มีเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนในรอบระยะเวลา ๓ ปี และ ขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑-๒๕๖๓ ไว้ ณ ที่นี้

สำนักงานปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	4 -15
5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	16-20
6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	21
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	22
8. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	23-30
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	31-33
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	34-39
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	40-43
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	44-47
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	48

ภาคผนวก

- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ที่ 289/2561 ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2561 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ปีงบประมาณ 2561 – 2563 ปรับปรุงครั้งที่ 3 องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน
- ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน เรื่อง แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ปรับปรุงครั้งที่ 3
- มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งที่ 3/2562 เมื่อวันที่ มีนาคม 2562
