



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน
อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคนในหน่วยงาน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตรงตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้านคาดคะเนได้ว่าในอนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลได้ไม่ให้เกิดร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกทางหนึ่งด้วย

ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ซึ่งขณะนี้ใกล้ครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังกล่าวแล้ว ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้านเกิดความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมในหน่วยงาน องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๖๖ เพื่อให้มีเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนในรอบระยะเวลา ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ และขอขอบคุณผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ไว้ ณ ที่นี้

สำนักปลัด อบต.
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒ วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔ -๑๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔-๑๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดตำแหน่ง	๒๑-๒๘
๙.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๙-๓๕
๑๐.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๓๖-๓๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๐-๔๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๔-๔๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๘-๔๙

ภาคผนวก

- สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)
- คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ที่ ๔๘/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

1. หลักการและเหตุผล

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.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ 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 ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 6) ลงวันที่ 24 พฤศจิกายน 2559 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 วิเคราะห์การ

วางแผนการใช้กำลังคน จัดทำรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

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

1.7 ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระ

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนเพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน 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 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

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 อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.7 ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.8 ใช้ในการสรรหาบุคลากรเพื่อปฏิบัติงานในหน่วยงานตามสายงาน ตามระดับตำแหน่งเพื่อให้ สอดคล้องกับตำแหน่งที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน เป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับตามกฎหมาย ตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และรวมกฎหมายอื่น ๆ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจ หน้าที่เข้าไปดำเนินการแก้ไขในพื้นที่ของตน 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 ทำให้การกำหนด วิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และ กรอบหลักการ ของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา อย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาใน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ต้องให้ ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทย จากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่

ประเทศที่มีรายได้สูง 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 การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม
 - (2) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
 - (3) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ
 - (4) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (5) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ
5. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ
 - (1) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม
 - (2) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน
 - (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 แผนพัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ฉบับทบทวน (พ.ศ. 2561-2565)

วิสัยทัศน์

“เมืองท่องเที่ยวทรงคุณค่าระดับนานาชาติ เกษตรปลอดภัย ด่านสิงขรระเบียบเศรษฐกิจแห่งอนาคต สังคมผาสุกภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ

1. พัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้เป็นเมืองท่องเที่ยวบนพื้นฐานเอกลักษณ์ของจังหวัดสู่นานาชาติ
2. ผลักดันจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันการผลิต การแปรรูป สับปะรด มะพร้าว และสินค้าเกษตรสู่ตลาดโลกด้วยนวัตกรรม
3. ส่งเสริมสร้างความสัมพันธ์ และพัฒนาด้านการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวด่านสิงขร และอาเซียน
4. สร้างสังคมให้มั่นคง ผาสุก ตามหลักธรรมาภิบาลและยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
5. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดสมดุล

เป้าประสงค์ของแผนพัฒนาจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

เป้าประสงค์ที่ 1 การเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเน้นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการท่องเที่ยว เกษตร อุตสาหกรรม และการค้าชายแดน

เป้าประสงค์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนและสร้างความมั่นคงทางสังคมให้ทั่วถึง รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพการรักษาความมั่นคงบริเวณชายแดน

เป้าประสงค์ที่ 3 อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มเป็นฐานการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนา วัตถุประสงค์ เป้าหมายและตัวชี้วัด และแนวทางการพัฒนา

1. ประเด็นการพัฒนา : เสริมสร้างความโดดเด่นด้านการท่องเที่ยวบนพื้นฐานเอกลักษณ์ของจังหวัดสุรนาคาติ

แนวทางการพัฒนา

- 1.1 พัฒนาและค้นหาแหล่งท่องเที่ยวที่เป็นเอกลักษณ์ของจังหวัดให้มีคุณภาพ
- 1.2 เสริมสร้างคุณภาพการท่องเที่ยวบนความหลากหลาย ความปลอดภัยและความคุ้มค่า
- 1.3 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานกระบวนการท่องเที่ยว และสิ่งอำนวยความสะดวกให้มีมาตรฐานสากล
- 1.4 ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการของจังหวัด ภาครัฐ และเครือข่ายการท่องเที่ยว
- 1.5 สร้างเสริมระบบข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์และการตลาดด้านการท่องเที่ยว
- 1.6 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการท่องเที่ยว หน่วยงานภาครัฐ ผู้ประกอบการ ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

2. ประเด็นการพัฒนา : เสริมสร้างนวัตกรรมกระบวนการผลิต การแปรรูป และการตลาดเป็นสินค้าเกษตรคุณภาพสูง

แนวทางการพัฒนา

- 2.1 พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนระบบการผลิต สับปะรด มะพร้าวและสินค้าเกษตรเพื่อการบริโภคและส่งออก
- 2.2 พัฒนาระบบการผลิต การแปรรูป และการตลาด สับปะรด มะพร้าว ประมง ปศุสัตว์ และสินค้าเกษตรให้ได้คุณภาพเพื่อการบริโภคและการส่งออก
- 2.3 ส่งเสริมการบริหารจัดการที่สร้างความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งองค์กรภาคเกษตรกร
- 2.4 ส่งเสริมการศึกษาวจัยและสร้างนวัตกรรมระบบการผลิต การแปรรูป การตลาดสินค้าเกษตร และเสริมสร้างกระบวนการจัดการความรู้สู่เกษตรกร
- 2.5 สร้างเสริมและพัฒนาระบบการผลิตเกษตรปลอดภัยเพื่อเตรียมความพร้อมสู่มาตรฐานเกษตรอินทรีย์

3. ประเด็นการพัฒนา : ยกระดับศักยภาพด้านสิงขร สร้างการเติบโตการค้า การลงทุน การท่องเที่ยวเชื่อมต่อประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาค

แนวทางการพัฒนา

- 3.1 ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาระบบโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว
- 3.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว เพื่อสร้างโอกาสและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3.3 พัฒนาเพื่อยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้ได้มาตรฐานสากล

3.4 เสริมสร้างความสัมพันธ์และเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน/องค์กรใน

อาเซียน

3.5 ส่งเสริมการเปิดตลาด และพัฒนาความร่วมมือทางการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวทั้งในและต่างประเทศ

5. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

5.1 วิสัยทัศน์

“ การคมนาคมสะดวกปลอดภัย ป้องกันแก้ไขอุบัติเหตุกันชนท่งที่ 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 ดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณี 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 ส่งเสริมการจัดการขยะชุมชน อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ	พัฒนาและส่งเสริมระบบบริหารงานให้มีความเป็นเลิศ สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการดำเนินการระหว่างภาครัฐกับประชาชนตามแนวทางการบริหารจัดการที่ดี
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเส้นทางคมนาคมแหล่งน้ำและสาธารณูปโภค	พัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานส่งเสริมระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐาน เชื่อมโยงเครือข่ายภายนอกในการพัฒนาท้องถิ่น พร้อมกับส่งเสริมการจัดทำผังเมืองรวมจังหวัด และนำระบบผังเมืองมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

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 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 ในฤดูฝนถนนจะเป็นหลุมเป็นบ่อบางขรุขระ
- การไฟฟ้า มีไฟฟ้าใช้ยังไม่ครบทุกครัวเรือน ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ขาดระบบน้ำประปาที่เป็นระบบ

2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและปริมาณผลผลิตที่มีปริมาณมาก
- ต้นทุนในการผลิตสูง ปุ๋ยมีราคาแพง
- 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
- รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่เพียงพอกับการบริหารงาน

5. ปัญหาด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

- ขาดจิตสำนึกในการช่วยกันดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ
- การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลที่ถูกต้อง
- ขาดยานพาหนะ อุปกรณ์ในการกำจัดขยะ เช่น รถบรรทุกขยะ ถังขยะแยกประเภท

6. ปัญหาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- ขาดครูที่จบเฉพาะด้านการดูแลเด็กเล็ก
- ไม่มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่เป็นเอกเทศ ซึ่งตอนนี้ต้องใช้สถานที่ของโรงเรียน
- การส่งเสริมประเพณีอันดีงาม กิจกรรมของศาสนา

7. ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ประชาชนขาดความรู้ในการโภชนาการและสาธารณสุขมูลฐาน
- 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
- ส่งเสริมสนับสนุนกองทุนปยุตพูนเวียน
- แทรกแซงราคาผลผลิตของการเกษตรที่ราคาต่ำ
- ส่งเสริมให้มีการแปรรูปผลผลิตในท้องถิ่น

3. ความต้องการด้านสังคม

- ให้ความรู้แก่เยาวชนถึงอันตรายและพิษภัยของยาเสพติดและจัดอบรมอาสาสมัครป้องกันยาเสพติด
- ให้ความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์
- 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

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

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยรวม

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 ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา 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) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ
- (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) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (2) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- (3) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน
- (4) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (5) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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 - Strenhth

1. มีผลิตภัณฑ์ชุมชนที่เป็นสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ระดับ 5 ดาว คือ ผ้าทอकिกระตูก
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 ให้ความเข้มแข็ง

อุปสรรค T - Threat

1. การพัฒนาระบบส่งน้ำ หน่วยงานผู้รับผิดชอบแหล่งน้ำไม่มีการมอบอำนาจจึงไม่สามารถดำเนินการพัฒนาแหล่งน้ำได้
2. สภาวการณ์ทางเศรษฐกิจส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
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. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมด้วยตนเอง 5. ส่วนใหญ่เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องใช้โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 6. มีความรักสามัคคี และมนุษยสัมพันธ์ดี	W จุดอ่อน 1. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหาร 2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก 3. มีภาระหนี้สิน 4. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงของราชการ 5. ไม่ค่อยเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรที่ตนปฏิบัติงาน 6. ไม่ปรับตัวให้เข้ากับการทำงานในปัจจุบันที่ตัวต้องเทคโนโลยีสมัยใหม่ 7.ขาดการพัฒนาในด้านการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องสำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจ
O โอกาส 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย 2. มีความจริงใจในการพัฒนาองค์กรด้วยอุทิศตนได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน 4. มีโอกาสได้พัฒนาตนเอง แต่อาจยังไม่เพียงพอเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎ/ระเบียบ และการใช้เทคโนโลยี	T ข้อจำกัด 1. งบประมาณสำหรับเงินเดือน/ค่าตอบแทนมีจำกัด 2. ระดับความรู้ไม่เพียงพอกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

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 เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประเภทสามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ และ 1 หน่วยงานตรวจสอบภายใน ได้แก่

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

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น 21 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 12 อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 19 อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 52 อัตรา ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน มีภารกิจและปริมาณงานในแต่ละสำนัก แต่ละกองที่บางงานมีปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในทุกมิติ จึงต้องปรับบุคลากรให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เกิดขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งเพิ่ม 9 อัตรา คือ 1) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน เลขที่ตำแหน่ง 29-3-01-4805-001 จำนวน 1 อัตรา 2) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ สังกัดสำนักปลัด จำนวน 1 อัตรา 3) คนงาน(งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย) สังกัดสำนักปลัด จำนวน 2 อัตรา 4) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง 29-3-04-3203-001 สังกัดกองคลัง จำนวน 1 อัตรา 5) ผู้ช่วยนายช่างโยธา สังกัดกองช่าง จำนวน 1 อัตรา 6) คนงาน สังกัดกองช่าง จำนวน 3 อัตรา

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

โครงสร้างปัจจุบัน ประเภทสามัญ (เดิม)	โครงสร้างใหม่ ประเภทสามัญ (ใหม่)
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและเทศกิจ ๑.๕ งานกิจการสภา อบต. ๑.๖ งานงบประมาณ ๑.๗ งานสวัสดิการสังคมและการเกษตร ๑.๘ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.๙ งานการประชาสัมพันธ์	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานกิจการสภา ๑.๖ งานงบประมาณ ๑.๗ งานสวัสดิการสังคม ๑.๘ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๙ งานการเจ้าหน้าที่
๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี ๒.๑ ฝ่ายพัฒนาจัดเก็บรายได้และทะเบียนทรัพย์สิน - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ ฝ่ายการเงินและบัญชี - งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัฒนารายได้ ๒.๓ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๔ งานบริหารงานทั่วไป
๓. กองช่าง ๓.๑ ฝ่ายออกแบบและควบคุมงานก่อสร้าง - งานออกแบบ และควบคุมอาคารก่อสร้าง ๓.๒ ฝ่ายสาธารณูปโภคและผังเมือง - งานสาธารณูปโภคและงานผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานสาธารณูปโภค ๓.๕ งานก่อสร้างและซ่อมแซม ๓.๖ งานบริหารงานทั่วไป
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๔.๓ งานควบคุมโรคและงานบริการสาธารณสุข	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพ ๔.๓ งานป้องกันและควบคุมโรค ๔.๔ งานบริหารงานสาธารณสุข
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน

ข้อมูลการวิเคราะห์ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน อำเภอบ้านเสาย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 อัตรา

1. สำนักปลัด 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 |
| - นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา |
| - ครูผู้ดูแลเด็ก | จำนวน 1 อัตรา |
| - จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน | จำนวน 1 อัตรา(กำหนดเพิ่ม) |

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 |
| - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน 1 อัตรา(กำหนดเพิ่ม) |
| - 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 ชำนาญงาน/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 |
|--|---------------|

ข้อมูลรอบตำแหน่งของพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

1.1 พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จำนวน	1	อัตรา (กำหนดเพิ่ม)

1.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

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

1.3 พนักงานจ้างทั่วไป

- นักการ	จำนวน	1	อัตรา
- ภารโรง	จำนวน	1	อัตรา
- คนงาน	จำนวน	3	อัตรา (กำหนดเพิ่ม 2 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	1	อัตรา
- คนงาน	จำนวน	1	อัตรา

3. กองช่าง

3.1 พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยนายเขียนไฟฟ้า	จำนวน	1	อัตรา
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	1	อัตรา (กำหนดเพิ่ม)

3.2 พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)

- พนักงานขับรถยนต์บรรทุกน้ำ	จำนวน	1	อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	1	อัตรา

3.2 พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน	จำนวน	1	อัตรา
- คนงาน	จำนวน	4	อัตรา (กำหนดเพิ่ม 3 อัตรา)

4. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

พนักงานจ้างตามภารกิจ

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

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงาน	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. 2564 – 2566 (ปรับปรุงฉบับที่ 4)

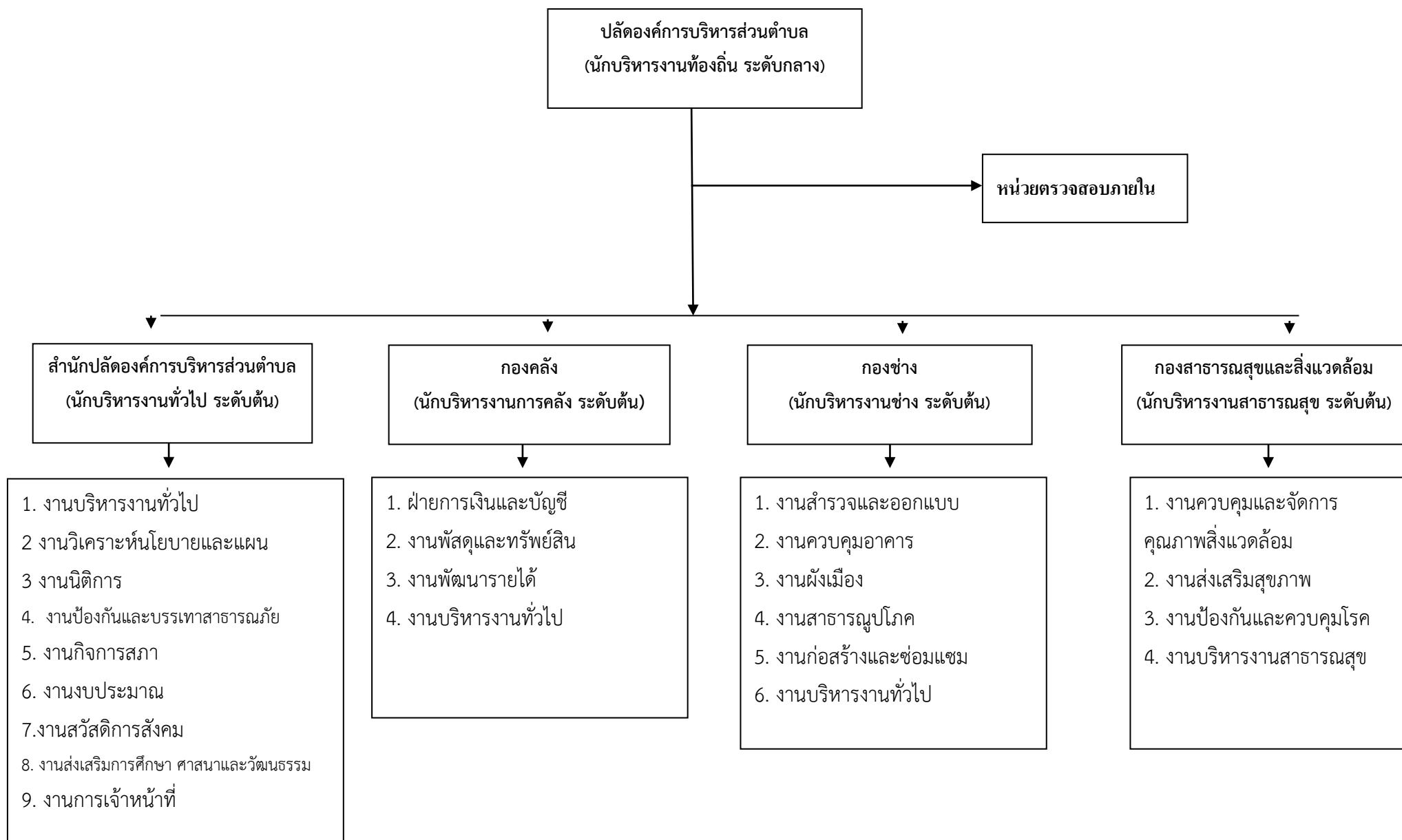
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง(ปลัด อบต.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง 1 มี.ย. 65
<u>สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</u>								
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	-	-	-	--ว่าง--
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.อาภาภรณ์ พูนสวัสดิ์
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	นายปวิศ สร้อยสุมาลี
ครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง/อยู่ระหว่างการร้องขอ-
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.อรรณพ พุกกลิ่น
จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปง./ชง.)	-	-	+1	1	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>พนักงานจ้าง</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.อารีย์ ครุฑเผือก
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.กฤติณี หลักแหลม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	+1	1	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	นายทรงศักดิ์ แสงนิล
ภารโรง	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.ดวงพร ธารา
ยาม	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.ณัฐธิดา ลูกอินทร์
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.วนิดา ชูรส
คนงาน	-	1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
คนงาน(นักการ)	-	1	1	1	-	-	-	-ว่าง
คนงาน	-	-	+1	1	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	-	-	+1	1	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะเดื่อทอง</u>								
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.กัญญาพัชร พุ่มไสว
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.สุรพิน คละทอง
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดอนใจดี</u>	-							
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		1	1	1	-	-	-	นางนิชนันท์ นิลจุ
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	1	1	1	1		-	-	-ว่าง-
<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งกลาง</u>	-				-			
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)		1	1	1		-	-	น.ส.กรรณกาญจน์ เนียมจันทร์
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	1	1	1	1		-	-	-ว่าง-

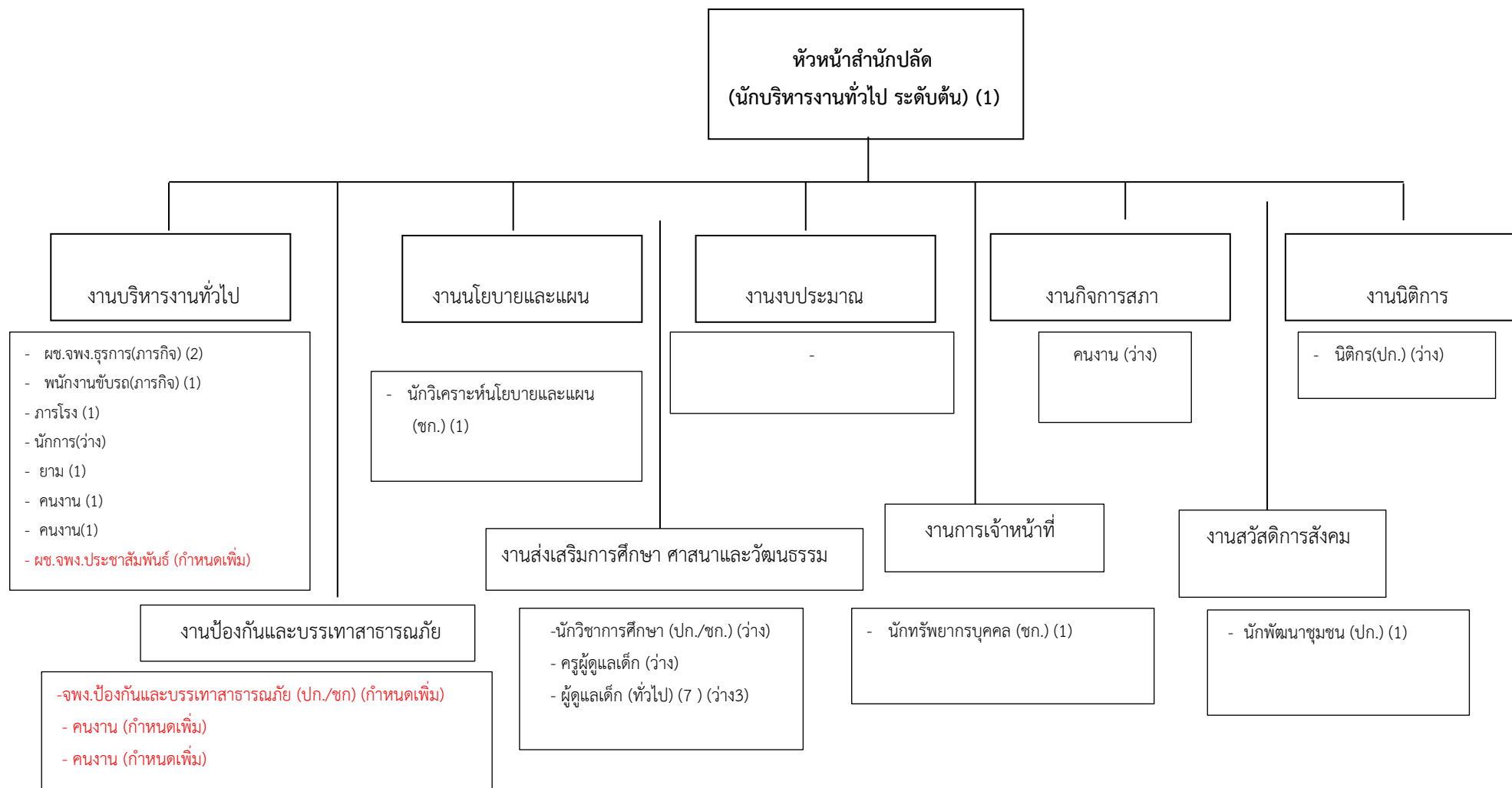
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.พิมพ์ลักษณ์ ชูแก้ว
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หน.ฝ่าย กง/บช)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.สุภาพร สอนชิต
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.น้ำผึ้ง พุกกะพูน
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	-	+1	1	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.พรเพ็ญ โชคสุชาติ
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	นางสุวรรณี หอมชื่น
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส. มารยาท แต่งอ่อน
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.นงลักษณ์ อยู่หนูน
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.เรณู เผือกผ่อง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.วิสุนีย์ กัฒหา
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.จุฑาทิพย์ กองใหญ่
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.กนกนารถ เรืองสว่าง
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	1	1	1	1	-	-	-	นายนพคุณ มามีสุข
(ผู้อำนวยการกองช่าง)								
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	นายวัชรระ จอนรถ
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	--ว่าง--
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.ณิชากรนต์ โทมร
พนักงานขับเครื่องจักรขนาดเบา	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
(รถบรรทุกน้ำเอนกประสงค์)								
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	1	1	1	1	-	-	-	นายปรีดา เอี่ยมสำอางค์
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	+1	1	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	นายอดิศักดิ์ อนุวัฒน์
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง-
คนงาน	-	-	+1	1	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน	-	-	+1	1	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
คนงาน			+1	1	-	-	-	กำหนดเพิ่ม

ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม								
นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น (ผอ.กองสาธารณสุข)	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง/ร้องขอให้กรมเปิดสอบ-
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	1	1	1	1	-	-	-	-ว่าง/ร้องขอให้กรมเปิดสอบ
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	1	1	1	1	-	-	-	นายณภัทร ทับทิมไทย
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.เรณู กระทุ่มศรี
คนงาน	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.ภัทรลภา มหาพรหม
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	1	1	1	1	-	-	-	น.ส.จันทรา ธรรมรักษ์
รวม	52	52	61	61	-	+9	-	

โครงสร้างส่วนราชการ

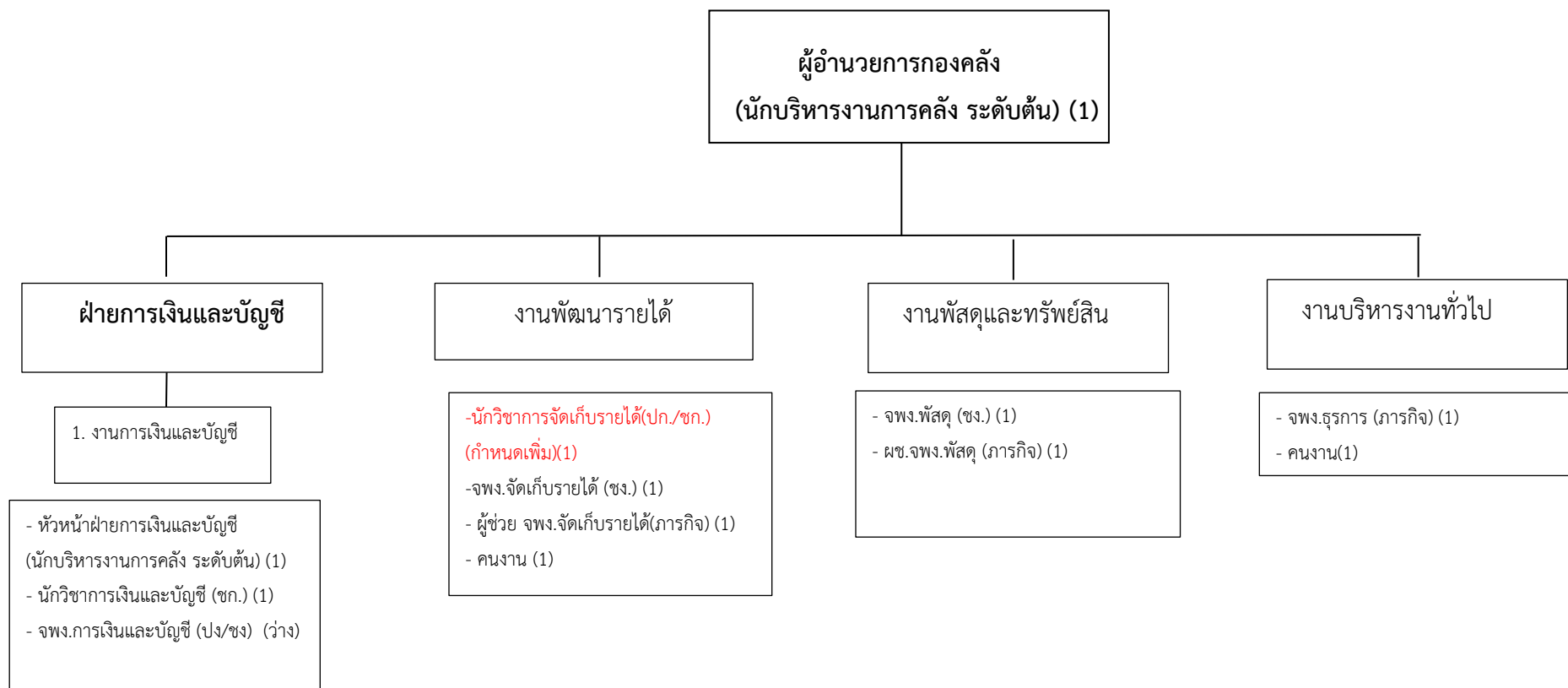


โครงสร้างสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล



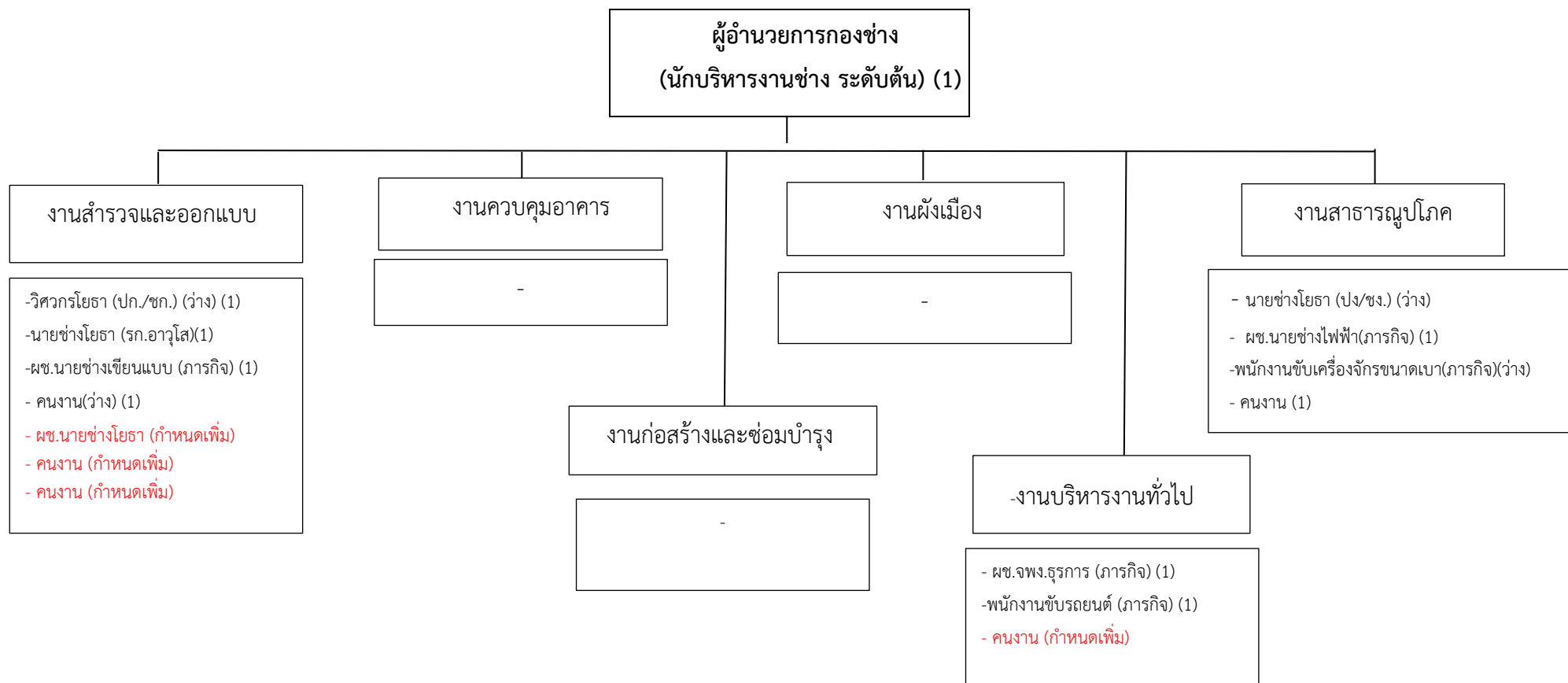
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
	-	-	-	-	-	1	5	2	-	-	1	-	-	-	4	15

โครงสร้างกองคลัง



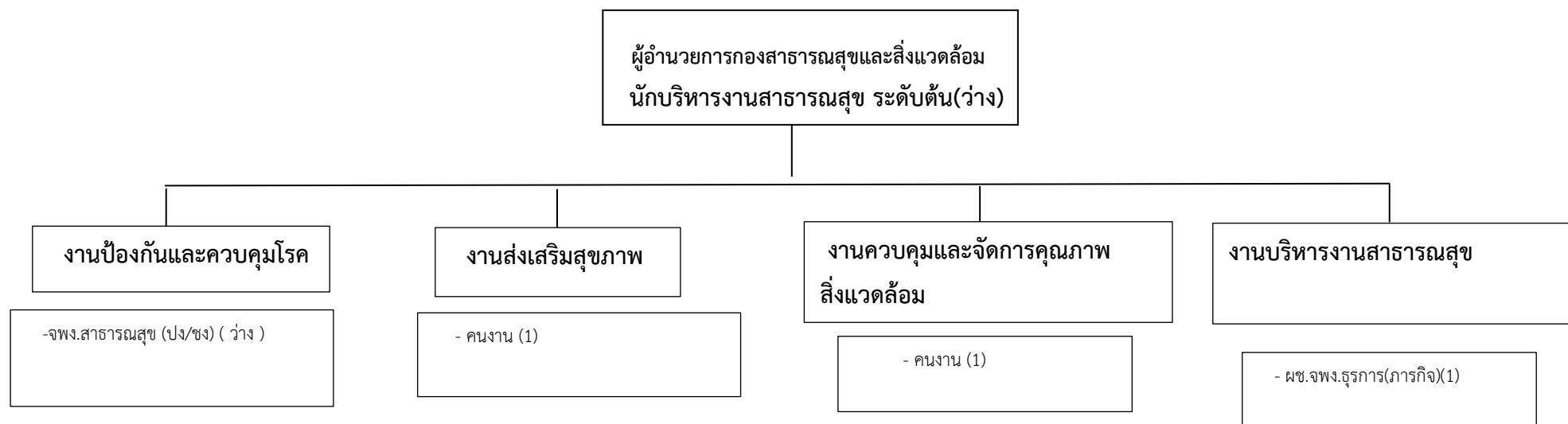
ประเภท	บริหารท้องถิ่น			อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
ระดับ	สูง	กลาง	ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส			
	-	-	-	-	-	2	1	1	-	-	1	2	-	-	3	2

โครงสร้างกองช่าง



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	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

9.ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มี	เงินเดือน				อัตราค่าแรงที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	อยู่ปัจจุบัน	เงินเดือน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ	เงินประจำ	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
				(คน)	(1 ต.ค.64)	(1 ต.ค.64)	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	(ต.ค.)/1	(ต.ค.)/1	(ต.ค.)/1	(ต.ค.)/1	(ต.ค.)/1	(ต.ค.)/1	
1	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	บริหารท้องถิ่นระดับกลาง	1	1	49,830	597,960	14,000	168,000	1	1	1	-	-	-	5,040	19,560	20,280	771,000	765,960	786,240	น.ส.ศิริรัตน์ นนทาพิตร
	สำนักปลัด																				
2	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	29,680	356,160	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	3,240	13,320	13,440	401,400	404,640	418,080	นายชัชวาล เกิดมาก
3	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชำนาญการ	1	1	36,860	442,320	-	-	1	1	1	-	-	-	3,300	13,200	13,320	445,620	448,920	462,240	น.ส.ณชนกวันพร นาน่วม
4	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	1	1	26,980	323,760	-	-	1	1	1	-	-	-	3,000	12,240	12,960	326,760	329,760	342,720	น.ส.ณภาพรณ์ ชูเกียรติ
5	นิติกร	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	355,320	-	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม
6	นักพัฒนาชุมชน	ปฏิบัติการ	1	1	16,940	203,280	-	-	1	1	1	-	-	-	2,100	8,280	7,080	205,380	207,480	214,560	นางอรรณพ ทุกถิ่น
7	นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	355,320	-	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	ว่างเดิม/ขอใช้บัญชี
8	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	-	-	-	-	1	1	-	+1	-	-	297,900	9,720	-	297,900	307,620	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
9	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	14,310	171,720	-	-	1	1	1	-	-	-	-	6,840	7,080	171,720	176,880	183,960	น.ส.อารีย์ ศรีสุเมธิก
10	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	11,960	143,520	-	-	1	1	1	-	-	-	-	5,760	6,000	143,520	149,280	155,280	น.ส.กฤติณี พลเยี่ยม
11	พจน.ขับรถยนต์ส่วนกลาง (หักกะ)		1	-	11,500	138,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
12	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์		1	-	11,500	-	-	-	-	1	1	-	+1	-	-	138,000	7,200	-	138,000	145,200	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
13	การโรง		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางดวงพร อาร่า
14	คนงาน		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.ณัฐธิดา ลูกอินทร์
15	คนงาน		1	-	9,000	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.วนิดา ชูรส
16	คนงาน		1	-	9,000	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง
17	คนงาน(นักรการ)		1	-	9,000	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง
18	ยาม		1	-	-	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่างเดิม-

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มี อยู่ปัจจุบัน (คน)	เงินเดือน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
					เงินเดือน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินประจำ ตำแหน่ง (2)							2564 (ต.ค.)/1	2565 (ต.ค.)/1	2566 (ต.ค.)/1	2564 (ต.ค.)/1	2565 (ต.ค.)/1	2566 (ต.ค.)/1	
					(1 ต.ค.64)	(1 ต.ค.64)			2564	2565	2566	2564	2565	2566							
19	คณงาน		1	-	9,000	-		-	-	1	1	-	+1	-	-	-	-		108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
20	คณงาน		1	-	9,000	-		-	-	1	1	-	+1	-	-	-	-		108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านมะเดื่อทอง																				
21	ครูผู้ดูแลเด็ก	-	1	-	15,060	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เป็น 1 ปี งบประมาณ 2565
22	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.สุรพิน คณะทอง
23	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.วิญญูพัชร ชุมโนรา
24	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	-	9,000	-		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	-ว่าง-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงใจดี																				
25	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นางนิชนันท์ นิลจุ
26	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	-	9,000	-		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	-ว่าง-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านทุ่งกลาง																				
27	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	1	9,000	108,000	-	-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.ศุภมาศ วัฒนสุคนธ์
28	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)		1	-	9,000	-		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	-ว่าง-
	กองคลัง																				
29	ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	38,520	462,240	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	3,360	13,320	13,320	507,600	504,240	517,560	น.ส.ณิชาภัณธ์ ชูบง
30	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี	ผู้อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	34,110	409,320	1,500	18,000	1	1	1	-	-	-	3,420	13,320	13,320	430,740	427,320	440,640	น.ส.สุภาพร สอนชิต
31	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชำนาญการ	1	1	35,770	429,240	-	-	1	1	1	-	-	-	3,240	13,080	13,200	432,480	435,720	448,920	น.ส.นันทิณี ทุกทะเลชุม
32	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชำนาญงาน	1	1	26,120	313,440	-	-	1	1	1	-	-	-	2,760	11,040	10,920	316,200	318,960	329,880	น.ส.สุวรรณี หอมชื่น
33	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชำนาญงาน	1	1	20,780	249,360	-	-	1	1	1	-	-	-	2,460	9,960	10,200	251,820	254,280	264,480	น.ส.มาวาท แสงเย็น
34	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	297,900	-	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	เป็น 1 ปี งบประมาณ 2565
35	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	-	-	-	1	1	1	-	+1	-	-	355,320	12,000	-	355,320	367,320	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
36	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	13,320	159,840		-	1	1	1	-	-	-	-	6,480	6,720	159,840	166,320	173,040	น.ส.ณิชาภัณธ์ อยู่ทวน

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มี	เงินเดือน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องขึ้น			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	อยู่ปัจจุบัน	เงินเดือน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ	เงินประจำ	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
				(คน)	(1 ต.ค.64)	(1 ต.ค.64)	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	(ต.ค.)/1	(ต.ค.)/1	(ต.ค.)/1	(ต.ค.)/1	(ต.ค.)/1	(ต.ค.)/1	
37	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		1	1	13,440	161,280		-	1	1	1	-	-	-	-	6,480	6,720	161,280	167,760	174,480	น.ส.รณภูมิ นีภรณ์
38	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		1	1	11,500	-		-	1	1	1	-	-	-	138,000	7,200	7,560	138,000	187,200	194,760	น.ส.วิไลณีย์ กันหา
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
39	คนงาน		1	-	9,000	-		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.กนกนารถ รุ่งเรือง
40	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.วิไลณีย์ กันหา
	กองช่าง																				
41	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	1	36,860	442,320	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	3,300	13,200	13,320	487,620	490,920	504,240	นายทนุชน มานัสสุข
42	วิศวกรโยธา	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	355,320	-	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	นายณัฐกร นามะ
43	นายช่างโยธา	ชำนาญงาน	1	1	27,490	329,880	-	-	1	1	1	-	-	-	2,820	11,160	11,040	332,700	335,520	346,560	นายวิริยะ จงนรถ
44	นายช่างโยธา	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	297,900	-	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																				
45	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		1	1	15,530	186,360		-	1	1	1	-	-	-	-	7,440	7,800	186,360	192,120	199,920	น.ส.ณิชาภัต โสมพร
46	พนักง ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทั้กษะ)		1	-	11,500	138,000		-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	ว่างเดิม
47	พนักงานขับรถยนต์(ทั้กษะ)		1	1	13,750	165,000		-	1	1	1	-	-	-	-	6,600	6,960	165,000	171,600	178,560	นายเอกชัย กันตบุตร
48	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ		1	-	11,500	138,000		-	1	1	1	-	-	-	-	5,760	6,000	138,000	149,280	155,280	-ว่าง-
49	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		1	-	11,500	138,000		-	1	1	1	-	-	-	-	5,520	5,760	138,000	143,520	149,280	-ว่างเดิม-
50	ผช.นายช่างโยธา		1	-	11,500	-		-	-	1	1	-	+1	-	-	138,000	7,200	-	138,000	145,200	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างทั่วไป																				
51	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	นายอดิศักดิ์ อนุวัฒน์
52	คนงาน		1	-	9,000	-		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	ว่าง
53	คนงาน		1	-	9,000	-		-	-	1	1	-	+1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
54	คนงาน		1	-	9,000	-		-	-	1	1	-	+1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม
55	คนงาน		1	-	9,000	-		-	-	1	1	-	+1	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	กำหนดเพิ่ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ	จำนวน	จำนวนที่มี	เงินเดือน				อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องมีใช้			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (2)			ค่าใช้จ่ายรวม (3)			หมายเหตุ
		ตำแหน่ง	ทั้งหมด	อยู่ปัจจุบัน	เงินเดือน	เงินเดือน (1)	เงินประจำ	เงินประจำ	ในช่วงระยะ 3 ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			2564	2565	2566	2564	2565	2566	
			(คน)	(1 ต.ค.64)	(1 ต.ค.64)	ตำแหน่ง	ตำแหน่ง (2)	2564	2565	2566	2564	2565	2566	(ต.ค.)/1	(ต.ค.)/1	(ต.ค.)/1	(ต.ค.)/1	(ต.ค.)/1	(ต.ค.)/1		
56	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	อำนาจการท้องถิ่นระดับต้น	1	-	-	393,600	3,500	42,000	1	1	1	-	-	-	13,620	13,620	13,620	449,220	462,840	476,460	ว่างเดิม โอนจากอื่น
57	เจ้าพนักงานสาธารณสุข พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	1	-	-	297,900	-	-	1	1	1	-	-	-	9,720	9,720	9,720	307,620	317,340	327,060	โอนจาก อบต.หนองหญ้า
58	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป		1	1	13,590	163,080		-	1	1	1	-	-	-	-	6,600	6,840	163,080	169,680	176,520	นายณภัทร หวังพิมพ์ไทย
59	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.ณฐา กระทุ้งศรี
60	คนงาน		1	1	9,000	108,000		-	1	1	1	-	-	-	-	-	-	108,000	108,000	108,000	น.ส.ทิพธนา นภาพน
61	หน่วยตรวจสอบภายใน นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	1	-	-	355,320	-	-	1	1	1	-	-	-	12,000	12,000	12,000	367,320	379,320	391,320	-ว่าง-
(4)	รวม อบต.เขาล้าน		61	30		10,158,660		354,000	53	61	61	0	9	0	266,820	1,247,400	358,260	11,643,480	13,337,760	13,696,020	
(5)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน 15 %										เพิ่ม	0	9	0				1,746,522	2,000,664	2,054,403	
(6)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น										ลด	0	0	0				13,390,002	15,338,424	15,750,423	
(7)	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	47,147,860	49,323,800	51,789,990	
(8)	คิดร้อยละ 40 งบประมาณรายจ่ายประจำปี																	28.40	31.10	30.41	

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ												
บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน												
อำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์												
ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	
										ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
๑	น.ส.อารีรัตน์ เมตตาจิตร์	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๒๙-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต.	กลาง	๕๙๗,๙๖๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๖๕,๙๖๐
				(นักบริหารงานท้องถิ่น)			(นักบริหารงานท้องถิ่น)		(๔๙,๘๓๐*๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	(๗,๐๐๐x๑๒)	
	สำนักปลัด อบต.											
๒	นายชัชวาล เกิดมาก	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๒๙-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๓๙๘,๑๖๐
				(นักบริหารงานทั่วไป)			(นักบริหารงานทั่วไป)		(๒๙,๖๘๐*๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)	-	
๓	น.ส.เนตรนรินทร์ นกน่วม	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย	ชก.	๔๔๒,๓๒๐	-	-	๔๔๒,๓๒๐
				และแผน			และแผน		(๓๖,๘๖๐*๑๒)	-	-	
๔	น.ส.อาภาภรณ์ พูนสวัสดิ์	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๓๒๓,๗๖๐	-	-	๓๒๓,๗๖๐
									(๒๖,๙๘๐*๑๒)	-	-	
๕	-ว่าง -	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๙-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่าง
										-	-	
๖	นางอรรพรรณ พุกกลิ่น	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๙-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก	๒๐๓,๒๐๐	-	-	๒๐๓,๒๐๐
									(๑๖,๙๔๐*๑๒)			
๗	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๒๙-๓-๐๑-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก/ชก	๓๕๕,๓๒๐	-	-	ว่างเดิม
												อยู่ระหว่างร้องขอเปิดสอบ
๘	ว่าง		๒๙-๓-๐๑-๖-๖-๐๐๐๒๔	ครูผู้ดูแลเด็ก		๒๙-๓-๐๑-๖-๖-๐๐๐๒๔	ครูผู้ดูแลเด็ก					
๙	-	-	๒๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ปง./ชง	๒๙-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทา	ปง/ชง	๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
				สาธารณภัย			สาธารณภัย					
	พนักงานจ้าง											
๑๐	น.ส.อารีย์ ครุฑเผือก	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๑,๗๒๐	-	-	๑๗๑,๗๒๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	
										ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
๑๑	น.ส.กฤตินี หลักแหลม	ปริญญาตรี	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๔๓,๕๒๐	-	-	๑๔๓,๕๒๐
๑๒	ว่าง -	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์(ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๓	ว่าง	-	-	ยาม	-	-	ยาม	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๔	-	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.จพง.ประชาสัมพันธ์	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๑๕	นางดวงพร ธารา	-	-	ภารโรง	-	-	ภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๖	น.ส.กัญญพัชร พุ่มไสว	ปวส.	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๗	น.ส.สุรพิน คละทอง	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๘	นางนิชนันท์ นิลจุ	ม.๓	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	น.ส.กรองกาญจน์ เนียมจันทร์	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	ว่าง			ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	ว่าง			ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	ว่าง			ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	น.ส.วนิษา ชูรส	ปริญญาตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	น.ส.ณัฐธิดา ลูกอินทร์	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	ว่าง			คนงาน(นักรการ)	-	-	คนงาน(นักรการ)	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๖	ว่าง		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	-		-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๘	-			คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	กองคลัง											
๒๙	น.ส.พิมพ์ลักษณ์ ชูแก้ว	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(๓๘,๕๒๐*๑๒)	(๓,๕๐๐x๑๒)		
๓๐	น.ส.สุภาพร สอนัด	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่าย กง./บช	ต้น	๒๙-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๒	หัวหน้าฝ่าย กง./บช	ต้น	๔๐๙,๓๒๐	๑๘,๐๐๐	-	๔๒๗,๓๒๐
				(นักบริหารงานการคลัง)			(นักบริหารงานการคลัง)		(๓๔,๑๑๐*๑๒)	(๑,๕๐๐x๑๒)		
๓๑	น.ส.น้ำผึ้ง พุกกะพูน	ปริญญาโท	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๔๒๙,๒๔๐	-	-	๔๒๙,๒๔๐
									(๓๕,๗๗๐*๑๒)			

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
		การศึกษา	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน	
										ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน	
๓๒	นางสุวรรณ หอมชื่น	ปวส.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๑๓,๔๔๐	-	-	๓๑๓,๔๔๐
									(๒๖,๑๒๐*๑๒)			
๓๓	น.ส.มารยาท แดงอ่อน	ปวช.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๔๙,๓๖๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐
									(๒๐,๗๘๐*๑๒)			
๓๔	ว่าง		๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๒๙-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง/ชง	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม
๓๕	-		๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก	๒๙-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	-	-	กำหนดเพิ่ม
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
๓๖	น.ส.เรณู เผือกผ่อง	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๑,๒๘๐	-	-	๑๖๑,๒๘๐
๓๗	น.ส.นงลักษณ์ อยู่หนู	ปวช.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๕๙,๘๔๐	-	-	๑๕๙,๘๔๐
๓๘	น.ส.วิสุนีย์ กัณหา	ปวส.	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๙	น.ส.กนกนารถ รุ่งเรือง	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๐	น.ส.จุฑาทิพย์ กองใหญ่	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน		๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	<u>กองช่าง</u>											
๔๑	นายณพคุณ มามีสุข	ปริญญาตรี	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๒๙-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	-	๔๘๔,๓๒๐
									(๓๖,๘๖๐*๑๒)	(๓,๕๐๐*๑๒)	-	
๔๒	ว่าง	-	๒๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๒๙-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๓๕,๓๒๐			๓๓๕,๓๒๐
๔๓	นายวัชรระ จอนรด	ปวส.	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๒๙,๘๘๐	-	-	๓๒๙,๘๘๐
									(๒๗,๔๔๐*๑๒)	-	-	
๔๔	-	-	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง/ชง	๒๙-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	๒๙๗,๙๐๐
	<u>พนักงานจ้าง</u>											
๔๕	น.ส.ณิชนันต์ ไตรม	ปวส.	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๗,๔๘๐	-	-	๑๗๗,๔๘๐
๔๖	ว่าง	ประถมศึกษา	-	พนักงานขับเครื่องจักร	-	-	พนักงานขับเครื่องจักร	-	๑๑๖,๗๖๐	-	-	๑๑๖,๗๖๐
			-	กลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)			กลขนาดเบา(รถบรรทุกน้ำ)			-		

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ 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 รายละเอียดเกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน 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 การให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญที่ถือเป็นนโยบายที่ผู้บริหารองค์กรต้องให้ความสำคัญและทำการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้านในการปฏิบัติงานราชการและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

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. ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน โดยกำหนดขึ้นจากการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลในรอบของวิสัยทัศน์และพันธกิจการพัฒนาบุคลากร ตลอดจนปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อสร้างกลุ่มผู้นำและองค์กร สุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรี (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 กำหนดมาตรการและมาตรฐานองค์กรสุจริตธรรมที่มีศักดิ์ศรีเป็นเกณฑ์ในการ

ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

กิจกรรมที่ 2 ค้นหาตัวอย่างโครงการนวัตกรรมทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล จากส่วนราชการต่าง ๆ เพื่อประมวลเป็นตัวอย่าง และนำมาศึกษาและประยุกต์ใช้ต่อไป

กลยุทธ์ที่ 1.3 กำหนดมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมของนัการเมืองท้องถิ่น

กิจกรรมที่ 1 กำหนดมาตรฐานและแนวทางการทำงานของนัการเมืองท้องถิ่น 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 โดยไม่เน้นการพัฒนา รูปแบบการฝึกอบรมอย่างเดียว แต่เน้นระบบการมอบหมายงาน การสอนงาน (Coaching) ฯลฯ

กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมการฝึกอบรมด้านจริยธรรมอย่างเข้มข้นเป็นการพัฒนาภาคบังคับ โดยเฉพาะเรื่อง

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

กิจกรรมที่ 3 พัฒนาศักยภาพที่มีศักยภาพสูงเข้าสู่ระบบในตำแหน่งผู้บริหาร ทั้งนี้ การพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ดังกล่าวมุ่งเน้นสร้างคนเก่ง พัฒนาคณะที่มีคุณธรรม และจริยธรรมเข้าสู่ระบบราชการยุคใหม่

กลยุทธ์ที่ 2.3 สร้างศูนย์กลางในการวิจัย สำรวจ ให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อมูลข่าวสาร ด้านธรรมาภิบาล

- กิจกรรมที่ 1 พัฒนาระบบให้คำปรึกษา แนะนำด้านคุณธรรม จริยธรรม แก่บุคลากรทั้งระบบ
- 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 ส่งเสริมการพัฒนาและดูงานอย่างเข้มข้นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียนและสู่มาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3.1 ปรับปรุงแนวทางและกฎระเบียบในการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

- กิจกรรมที่ 1 การนำเรื่องของคุณธรรมและจริยธรรมมากำหนดไว้ในกระบวนการของการแต่งตั้งหรือเลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งบริหารในทุกระดับของหน่วยงาน โดยให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
- กิจกรรมที่ 2 ปรับแนวทางทางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนของกระบวนการสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โอน ย้าย

กลยุทธ์ที่ 3.2 ขับเคลื่อนจรรยาบรรณบุคลากรไปสู่การปฏิบัติ

- กิจกรรมที่ 1 จัดทำและผลักดันให้มีการปฏิบัติตามประมวลจรรยาบรรณขององค์กร
- กิจกรรมที่ 2 กำหนดให้มีการบังคับใช้และบทลงโทษผู้ฝ่าฝืนข้อบังคับและวินัยข้าราชการอย่างชัดเจน

กลยุทธ์ที่ 3.3 ขับเคลื่อนระบบสวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร

- กิจกรรมที่ 1 จัดทำและผลักดันให้มีการเอื้อประโยชน์ให้แก่บุตร / ครอบครัวพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เสียชีวิตในการปฏิบัติหน้าที่

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การสร้างการมีส่วนร่วมในระบบสนับสนุนและโครงสร้างพื้นฐานทางด้านคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ 4.1 เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ
กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

กิจกรรมที่ 1 กำหนดแนวทางและประเด็นที่สามารถเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วม
ในการกำหนดนโยบาย

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 รวมถึงการสร้างพลัง
มวลชนในพื้นที่ที่เข้มแข็ง

กิจกรรมที่ 2 ส่งเสริมภาคประชาชน ภาคประชาสังคม กลุ่มต่าง ๆ และหน่วยงานอื่น เข้าร่วม
เป็นกรรมการ อนุกรรมการในชุมชนท้องถิ่น เพื่อเข้าร่วมในการกำหนดนโยบาย
การวางแผนจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาชุมชนและตรวจสอบการถ่วงดุล
การบริหารจัดการภาครัฐ

กิจกรรมที่ 3 การให้ผู้นำศาสนาหรือศาสนสถาน เช่น วัด โบสถ์ มัสยิด เข้ามามีส่วนร่วมในการ
ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลขององค์กร

สำหรับรายละเอียดกิจกรรมต่าง ๆ ปรากฏอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564-2566

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานจ้าง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓(๔) ประกอบมาตรา ๒๕ วรคเจ็ด แห่งพระราชบัญญัติ
ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานกลางพนักงานส่วนตำบล
ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ และมติคณะกรรมการส่วนตำบลจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบให้กำหนด
หลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ
แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล 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

ภาคผนวก



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔)

อาศัยความตามมาตรา ๑๕ ประกอบ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ
บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.
๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ข้อ ๑๓, ๑๖, ๑๘ และข้อ ๒๑
ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่
๒๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕ เห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน จึงประกาศใช้แผน
อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๔) และให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่
๑ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕

(นายสะอาด อนุกุลประชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

ที่ ปช ๐๐๒๓.๒/ว ๑๐๐๖๑



ถนนสละชีพ ปช ๗๗๐๐๐

199

พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แจ่มตึกคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สรุปรมติ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕
จำนวน ๑ ชุด

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลได้รายงานขอความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในเรื่องต่าง ๆ โดยคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (ก.อบต.จังหวัด) ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ได้มีมติให้ความเห็นชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

ดังนั้น เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักการบริหารจัดการที่ดี ขอให้องค์การบริหารส่วนตำบลออกคำสั่งด้านการบริหารงานบุคคลภายใน ๑๕ วัน นับจากวันได้รับหนังสือแจ้งมติ โดยมีองค์ประกอบของการออกคำสั่งครบถ้วนตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด พร้อมปรับปรุงแก้ไขฐานข้อมูลบุคลากรให้เป็นปัจจุบัน และส่งสำเนาคำสั่งรายงานให้ ก.อบต.จังหวัดทราบ ภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันออกคำสั่ง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ବୌଦ୍ଧ ଗ୍ରନ୍ଥ ଗୁଣାବଳୀ ଉପରେ

- ศาลากลางป.ป.แจ้งมติคณะรัฐมนตรี

สมมติว่างานนี้ใช้เวลา ๑ ปี คิดเป็นเงินประมาณ ๑ ล้านบาท

๔๓.๐๖๓. จำนวนตัว กิ่งก้าน ๕/๒๕๖๕

- បាត់បង់នាស

০১৫ ৭৪৭১৬৬৬

you're a bit

- phenylmethylamine.

Camera 1 ✓

นายชัชวาล เกื้อมณี

ชีวหน้าสำนักงานปลัดฯ

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

ໂທ. ໐-໙໒໖໐-໒໓໕໒ , ໐-໙໒໖໐-໔໔໔໒ ຕໍ່ ໑໐໒

ผู้ประสานงาน นายสารัฐ วงศ์เศรษฐโชติ โทร. ๐๘๖-๓๖๙๒๙๙๕

ขอแสดงความนับถือ

Q. 2. Produce

(นายวิษณุ วาสานนท์)

ห้องถิ่นจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

เลขานุการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

to the ground

ผู้อำนวยการกองช่าง
ปลัดกองช่าง

☒ ทราบ

☐ แจ้ง

☐ ดำเนินการ

☐ _____

7/1

(นายพล.ด.อ. อรุณสประชา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาล้าน

สรุปมติ ก.อบต.จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๕ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕
(ส่งพร้อมหนังสือจังหวัดประจวบฯ ที่ ปช ๐๐๒๓.๒/๑๐๖๖ ลงวันที่ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

๑๐. การจัดทำและปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๒๕ แห่ง

ลำดับ	อบต.	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (บาท)		ค่า ใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเพิ่ม/ลด
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑.	อบต.ทองมงคล	๗๖	๗๖	๗๙ (+๔) (-๑)	๗๙	ปี ๖๔	๗๐,๐๐๐,๐๐๐	๒๔.๖๕	สำนักงานปลัด ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปท./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒) ยับเลิกตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา กองคลัง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา กองช่าง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๖๕	๗๓,๐๐๐,๐๐๐	๒๖.๓๖	
						ปี ๖๖	๗๖,๖๕๐,๐๐๐	๒๕.๙๐	
๒.	อบต.กำเนิดนพคุณ	๕๖	๕๘	๕๘ (+๒)	๕๘	ปี ๖๔	๔๕,๔๐๐,๐๐๐	๒๖.๗๙	สำนักงานปลัด ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวน ๑ อัตรา กองช่าง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๖๕	๔๕,๔๐๐,๐๐๐	๒๘.๕๐	
						ปี ๖๖	๔๗,๖๗๐,๐๐๐	๒๗.๙๑	
๓.	อบต.พงศ์ประศาสน์	๖๗	๖๗	๗๓ (+๖)	๗๓	ปี ๖๔	๕๙,๖๑๙,๐๐๐	๒๓.๕๕	สำนักงานปลัด ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปท./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา ๓) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๑ อัตรา กองคลัง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม ตำแหน่ง - นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๖๕	๕๖,๒๐๑,๑๕๘	๒๘.๘๓	
						ปี ๖๖	๕๙,๐๑๑,๒๑๖	๒๘.๒๓	

ลำดับ	อบต.	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตรากำลังที่ต้องใช้ (เพิ่ม/ลด)			งบประมาณรายจ่าย ปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (บาท)		ค่า ใช้จ่าย (ร้อยละ)	ตำแหน่งที่ปรับเปลี่ยน/ลด
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖				
๑๕.	อบต.เขาล้าน	๕๒	๕๒	๖๑ (+๙)	๖๑	ปี ๖๔	๔๗,๑๔๗,๘๖๐	๒๖.๙๒	สำนักปลัด ๑) กำหนดตำแหน่ง - เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย (ปง./ขง.) จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์ จำนวน ๑ อัตรา ๓) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน จำนวน ๒ อัตรา กองคลัง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม - นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ขก.) จำนวน ๑ อัตรา กองช่าง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา ๒) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน จำนวน ๓ อัตรา
						ปี ๖๕	๔๙,๓๒๓,๘๐๐	๓๐.๒๖	
						ปี ๖๖	๕๑,๗๘๙,๙๙๐	๒๙.๖๐	
๑๖.	อบต.อ่างทอง	๕๓	๕๓	๕๔ (+๑)	๕๔	ปี ๖๔	๕๖,๙๙๒,๕๐๐	๒๒.๕๗	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๖๕	๕๖,๙๔๑,๐๐๐	๒๓.๓๙	
						ปี ๖๖	๕๙,๗๘๘,๐๕๐	๒๒.๙๕	
๑๗.	อบต.ไชยราช	๗๙	๗๙	๘๔ (+๖) (-๑)	๘๔	ปี ๖๔	๖๕,๕๔๕,๖๐๐	๒๕.๙๘	สำนักปลัด ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย จำนวน ๑ อัตรา - พนักงานขับรถเครื่องจักรกลขนาดกลาง จำนวน ๑ อัตรา ๒) ยุบตำแหน่ง - ยาม จำนวน ๑ อัตรา ๓) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างทั่วไป - คนงาน จำนวน ๑ อัตรา - พนักงานขับรถบรรทุกทุกน้ำ จำนวน ๑ อัตรา กองช่าง ๑) กำหนดตำแหน่งเพิ่ม พนักงานจ้างตามภารกิจ - ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา จำนวน ๑ อัตรา
						ปี ๖๕	๖๗,๘๑๓,๐๐๐	๒๖.๙๓	
						ปี ๖๖	๗๑,๒๐๓,๖๕๐	๒๖.๔๑	