

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓)



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๓)

.....

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๓) เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และปริมาณงานที่เปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้น ขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพัทลุง (ก.อบต.จังหวัดพัทลุง) มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๗/๒๕๖๘ เมื่อวันที่ ๒๔ กรกฎาคม ๒๕๖๘

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ -- ๒๕๖๙ (ปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๘

(นายเทพชัย คงมี)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีโครงสร้าง การแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสม กับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลัง ใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งว่าง เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๑
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๐
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๕๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๖๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง	๖๓

****

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
(ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ ๓) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีพนักงานส่วนตำบล ๑ คน เป็น เลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังคนต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้น ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและ

การแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตราขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effertive Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามทภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ มีความครบถ้วนองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหา อะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

ข้อมูลพื้นฐาน

องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง มีหมู่บ้านจำนวน ๑๒ หมู่บ้านในเขตท้องที่รับผิดชอบ

สภาพทั่วไป

ที่ตั้ง ตำบลหานโพธิ์ เป็นตำบลในเขตการปกครองท้องที่ของอำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง ประกอบไปด้วย ๑๒ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑ บ้านวังหลาม, หมู่ที่ ๒ บ้านไทยรัฐ, หมู่ที่ ๓ บ้านต้นโดน, หมู่ที่ ๔ บ้านพลู, หมู่ที่ ๕ บ้านใหญ่, หมู่ที่ ๖ บ้านแหลมดิน, หมู่ที่ ๗ บ้านม่วงงาม, หมู่ที่ ๘ บ้านคลองขุด หมู่ที่ ๙ บ้านทอนโดน, หมู่ที่ ๑๐ บ้านนาดอน หมู่ที่ ๑๑ บ้านป่าแหลม, และ หมู่ที่ ๑๒ บ้านสะทัง

องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ มีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลควนมะพร้าว และองค์การบริหารส่วนตำบลลำปำ

ทิศใต้ ติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลเขาชัยสน เทศบาลตำบลเขาชัยสน และเทศบาลตำบลจองถนน

ทิศตะวันตก ติดต่อองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน และองค์การบริหารส่วนตำบลตำนาน

ทิศตะวันออก ติดทะเลสาบสงขลา

สภาพพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ เป็นที่ราบและที่ราบลุ่มกระจายทั่วไปมีลำคลองสายหลักไหลผ่านจำนวน ๕ สาย คือ คลองหานโพธิ์ และคลองบางด้วน คลองสะทัง คลองปากเพนียด และคลองขุด พื้นที่จึงเหมาะแก่การประกอบอาชีพด้านการเกษตร

เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ มีเนื้อที่โดยประมาณ ๙๒ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๖,๘๗๕ ไร่ แบ่งเป็น พื้นที่เพาะปลูกทางการเกษตร ประมาณ ๒๓,๑๑๘ ไร่

ประชากร

องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์มีประชากรทั้งสิ้น ๘,๕๐๓ คน แยกเป็นชาย ๔,๑๘๗ คน หญิง ๔,๓๑๖ คน และมีจำนวน ๒,๙๕๘ ครัวเรือน จำแนกได้ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนประชากร			จำนวนครัวเรือน	ชื่อผู้นำ
		ชาย	หญิง	รวม		
๑	บ้านวังหลาม	๔๕๖	๗๔๓	๙๒๙	๓๐๓	นายจิระ ขุนราม
๒	บ้านไทยรัฐ	๕๖๓	๖๐๐	๑,๑๖๓	๓๖๕	นายวิทยา สุขร่ง
๓	บ้านต้นโดน	๓๖๙	๔๑๐	๗๗๙	๒๙๘	นายสมเกียรติ คงมี (กำนัน)
๔	บ้านพลู	๓๑๖	๓๐๐	๖๑๖	๒๐๓	นางสาววนิดา บัวคง
๕	บ้านใหญ่	๑๕๓	๑๔๕	๒๙๘	๑๒๐	นายนภดล ปล้องพันธุ์
๖	บ้านแหลมดิน	๓๖๗	๓๔๐	๗๐๗	๒๖๑	นายสมจัย ยัธไทสงค์
๗	บ้านม่วงงาม	๓๒๙	๓๖๔	๖๙๓	๒๔๔	นายสมมารถ ลักษณะ
๘	บ้านคลองขุด	๓๓๖	๓๐๗	๖๔๓	๒๔๗	นายสมนึก ชุมประยูร
๙	บ้านทอนโดน	๔๙๔	๔๙๕	๙๘๙	๓๕๔	นายกรรณชัย นวลแก้ว
๑๐	บ้านนาดอน	๒๙๓	๓๑๕	๖๐๘	๑๙๗	นายสุชาติ ณรงค์
๑๑	บ้านป่าแหลม	๒๔๘	๒๘๑	๕๒๙	๑๗๓	นายอุทัย นวลเกลี้ยง
๑๒	บ้านสะทัง	๒๖๓	๒๘๖	๕๔๙	๒๐๒	นายสุธรรม หมื่นพล
		๔,๑๘๗	**๔,๓๑๖**	**๘,๕๐๓**	**๒,๙๕๘**	

(ที่มา : ข้อมูลทะเบียนราษฎร์ ๒๕๖๖)

<u>สภาพทางเศรษฐกิจ</u>

สภาพทางเศรษฐกิจโดยรวมของประชากรประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลักรองลงมาคือ อาชีพค้าขาย และรับจ้างบริการทั่วไป

เกษตรกรในตำบลหานโพธิ์มีพื้นที่ถือครอง เฉลี่ย ๕ - ๑๕ ไร่ / ครัวเรือน

จำนวนแรงงานภายในครัวเรือน เฉลี่ยครัวเรือนละ ๓ คน

รายได้เฉลี่ยทั้งตำบลประมาณ ๔๐,๘๔๐ บาท / คน / ปี

ข้อมูลทรัพยากรด้านการเกษตร และลักษณะการใช้ที่ดินของตำบลหานโพธิ์ อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

พื้นที่ทั้งหมด ๔๖,๔๗๔.๘๘ไร่ แยกเป็น พื้นที่ทำการเกษตร ๒๙,๙๒๘ ไร่

- ยางพารา ๒๑,๐๘๔ ไร่
- ข้าว ๒,๙๑๒.๘๕ ไร่
- ไม้ยืนต้น ๓๕ ไร่
- พืชไร่ ๒๐ ไร่
- พื้นที่อื่น ๑๖,๕๔๖.๘๘ ไร่
- ปาล์มน้ำมัน ๓,๑๕๗ ไร่
- ไม้ผล ๒๒๙ ไร่
- พืชผัก ๓๐ ไร่
- เนื้อที่ถือครองไม่ได้ใช้ประโยชน์ ๒,๔๕๙.๖๕ ไร่

-พันธุ์ข้าวที่นิยมปลูก คือ ข้าวเล็บนก, ข้าวชัยนาท ,ข้าวสังข์หยด และข้าวมาเลย์แดง ฯลฯ

- หน่วยธุรกิจ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ได้แก่ โรงสีข้าว ๖ แห่ง
- ทำและขายสุรากลั่นไวน์และเครื่องดื่ม ๓ ราย

(ที่มา : สำนักงานเกษตร อ.เขาชัยสน ๒๕๖๖)

สภาพทางสังคม

การศึกษา ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ จำแนกได้ ดังนี้
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ประกอบด้วย ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง คือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไทยรัฐ (ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒) และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแหลมดิน(ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖)

ระดับประถมศึกษา ประกอบด้วย โรงเรียนประถมศึกษา ๖ แห่ง คือ โรงเรียนไทยรัฐวิทยา ๒๓ (ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒) โรงเรียนบ้านแหลมดิน (ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖) เรียนวัดสะทัง (ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๒) โรงเรียนบ้านคลองขุด (ตั้งอยู่หมู่ที่ ๘) โรงเรียนวัดหานโพธิ์ (ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๐) และโรงเรียนวัดควนโก (ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑๑)

ระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย โรงเรียนมัธยม ๑ แห่ง คือ โรงเรียนหานโพธิ์พิทยาคม (ตั้งอยู่หมู่ที่ ๒)

ระดับชุมชน ประกอบด้วย ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๕ แห่ง
ศูนย์การเรียนชุมชน (ศรช.) ๑ แห่ง (ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓)
ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรตำบลหานโพธิ์ (ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓)

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

ที่	ชื่อวัด	ชื่อบ้าน	หมู่ที่	ประเภท	นิกาย
๑	คลองขุด	คลองขุด	๘	วัดราษฎร์	มหานิกาย
๒	ควนโก	ควนโก	๑๑	วัดราษฎร์	มหานิกาย
๓	จรณาราม	ต้นโดน	๓	วัดราษฎร์	ธรรมยุต
๔	บ้านพลู	บ้านพลู	๔	วัดราษฎร์	มหานิกาย
๕	สะทัง	สะทัง	๑๒	วัดราษฎร์	มหานิกาย
๖	สะทังใหญ่	ศาลาทอง	๑๒	วัดราษฎร์	มหานิกาย
๗	ห้วยแตน	ห้วยแตน	๒	วัดราษฎร์	มหานิกาย
๘	หานโพธิ์	หานโพธิ์	๑๐	วัดราษฎร์	มหานิกาย
๙	แหลมดิน	แหลมดิน	๖	วัดราษฎร์	มหานิกาย

ที่มา : สำนักงานพระพุทธศาสนา จ.พัทลุง

๒.ชุมชนและพื้นที่

การรวมกลุ่มของประชาชน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กองทุน อพป. กลุ่มพัฒนาชุมชนสตรี กลุ่มสัจจะและกลุ่มแม่บ้าน กลุ่ม อสม. กลุ่มผู้สูงอายุ
หมู่ที่ ๒ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มแม่บ้าน และกลุ่ม อสม. กลุ่มเลี้ยงปลา กลุ่มผู้สูงอายุ
หมู่ที่ ๓ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่ม อสม. และกลุ่มแม่บ้าน กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ กลุ่มผู้สูงอายุ
หมู่ที่ ๔ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่ม อสม. กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเลี้ยงปลา กลุ่มผู้สูงอายุ
หมู่ที่ ๕ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่ม อสม. กลุ่มเลี้ยงโค และกลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ
หมู่ที่ ๖ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มเลี้ยงสัตว์ปีก กลุ่ม อสม.กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอาย
หมู่ที่ ๗ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มเลี้ยงโค กลุ่มแม่บ้าน กลุ่ม อสม.กลุ่มผู้สูงอายุ
หมู่ที่ ๘ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มปลูกผัก กลุ่มแม่บ้าน กลุ่ม อสม. กลุ่มผู้สูงอายุ
หมู่ที่ ๙ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มทำนา กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเลี้ยงหมู กลุ่ม อสม. กลุ่มผู้สูงอายุ

หมู่ที่ ๑๐ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่ม อสม. กลุ่มสัจจะ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ
หมู่ที่ ๑๑ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มแม่บ้าน กลุ่ม อสม. กลุ่มผู้สูงอายุ
หมู่ที่ ๑๒ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มแม่บ้าน กลุ่ม อสม. กลุ่มสัจจะ กลุ่มผู้สูงอายุ

ด้านการเมืองการปกรอง การบริหาร

คณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ประกอบด้วย

๑. นายเทพชัย คงมี นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์
๒. นายศุภชัย มากหนู รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์
๓. นายบุญฤทธิ์ ดำทอง เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ประกอบด้วย

๑. นายจิระพงษ์ คงมี ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. นางมลิวัลย์ อ่อนเงิน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. นายชนะ ทองทุ่ม เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ประกอบด้วย

๑. นายสมมารถ สานุสรณ์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ที่ ๑
๒. นายประสาน บัวเนียม	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ที่ ๒
๓. นายจิระพงษ์ คงมี	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ที่ ๓
๔. นายหนุด รุ่งเรือง	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ที่ ๔
๕. นายสุชาติ บัวแก้ว	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ที่ ๕
๖. นายไพโรจน์ มณีโชติ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ที่ ๖
๗. นายถาวร ปราบปัญจะ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ที่ ๗
๘. นางมลิวัลย์ อ่อนเงิน	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ที่ ๘
๙. นายประทีป มากหนู	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ที่ ๙
๑๐.นายอนนท์ มณีอ่อน	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ที่ ๑๐
๑๑.นายนายปรีชา ฤทธิ์มาก	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ที่ ๑๑
๑๒.นายบัญญัติ สุขวรรณ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่ที่ ๑๒

กองสาธารณสุข

ลำดับ	สถานีอนามัย	ปี พ.ศ ๒๕๕๙ (อำเภอเขาชัยสน)						
		เตียง	แพทย์ (คน)	ทันตแพทย์ (คน)	พยาบาล (คน)	เภสัชกร (คน)	เจ้าหน้าที่สาธารณสุข (คน)	เจ้าหน้าที่อื่นๆ (คน)
๑	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านต้นโดน	๐	๐	๐	๑	๐	๔	๐
๒	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านสะทัง	๐	๐	๐	๐	๐	๔	๐
๓	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านคลองขุด	๐	๐	๐	๐	๐	๓	๐

ที่มา : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัทลุง

การบริการพื้นฐาน

การคมนาคม มีถนนสายควนกุฎ – ต้นมะละกอ ถนนสายต้นโดน – เขาชัยสน และถนนสายปากหวะ – บางขวน เป็นถนนลาดยางสายหลักของตำบล หานโพธิ์ และมีบัญชีโครงข่ายทะเบียนทางของ อบต.หานโพธิ์ ดังนี้

มีถนนลาดยาง	จำนวน	๗ สาย
ถนนคสล.	จำนวน	๓๑ สาย
ถนนลูกรัง	จำนวน	๔ สาย
ถนนหินคลุก	จำนวน	๕๙ สาย
ถนนดินถม	จำนวน	๔ สาย

การไฟฟ้า

ประชากรได้ใช้กระแสไฟฟ้าครบทุกหมู่บ้าน และทุกครัวเรือน

แหล่งน้ำ

ประชากรมีน้ำประปาใช้	จำนวน	๑,๗๐๖ ครัวเรือน
คลอง	จำนวน	๙ สาย
สระน้ำ	จำนวน	๒ แห่ง
ประปาหมู่บ้าน	จำนวน	๒๖ แห่ง
บ่อบาดาล	จำนวน	๒๙ แห่ง
บ่อน้ำตื้น	จำนวน	๒๕ แห่ง

ข้อมูลอื่น ๆ

มีลูกเสือชาวบ้าน ๓ รุ่น	จำนวน	๑๕๐ คน
กลุ่มแม่บ้าน	จำนวน	๑๔ กลุ่ม
กลุ่มส่งเสริมอาชีพ	จำนวน	๑๔ กลุ่ม
กลุ่มวิสาหกิจชุมชน	จำนวน	๘ กลุ่ม
กลุ่มออมทรัพย์	จำนวน	๑ กลุ่ม
กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.)	จำนวน	๑๒ หมู่บ้าน
อปพร. ๒ รุ่น	จำนวน	๑๐๐ คน

ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

การรวมกลุ่มของประชาชน ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กองทุน อพป. กลุ่มพัฒนาชุมชนสตรี กลุ่มสัจจะและกลุ่มแม่บ้าน กลุ่ม อสม. กลุ่มผู้สูงอายุ

หมู่ที่ ๒ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มแม่บ้าน และกลุ่ม อสม. กลุ่มเลี้ยงปลา กลุ่มผู้สูงอายุ

หมู่ที่ ๓ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่ม อสม. และกลุ่มแม่บ้าน กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ กลุ่มผู้สูงอายุ

หมู่ที่ ๔ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่ม อสม. กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเลี้ยงปลา กลุ่มผู้สูงอายุ

หมู่ที่ ๕ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่ม อสม. กลุ่มเลี้ยงโค และกลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ

หมู่ที่ ๖ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มเลี้ยงสัตว์ปีก กลุ่ม อสม. กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอาย

หมู่ที่ ๗ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มเลี้ยงโค กลุ่มแม่บ้าน กลุ่ม อสม.กลุ่มผู้สูงอายุ

หมู่ที่ ๘ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มปลูกผัก กลุ่มแม่บ้าน กลุ่ม อสม. กลุ่มผู้สูงอายุ

หมู่ที่ ๙ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มทำนา กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มเลี้ยงหมู กลุ่ม อสม. กลุ่มผู้สูงอายุ

หมู่ที่ ๑๐ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่ม อสม. กลุ่มสัจจะ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ

หมู่ที่ ๑๑ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มแม่บ้าน กลุ่ม อสม. กลุ่มผู้สูงอายุ
หมู่ที่ ๑๒ ได้แก่ กองทุนหมู่บ้าน กลุ่มแม่บ้าน กลุ่ม อสม. กลุ่มสัจจะ กลุ่มผู้สูงอายุ

จุดเด่นของพื้นที่

พื้นที่เป็นที่ราบลุ่มมีคลองหานโพธิ์ คลองสะทัง คลองปากพะเนียด คลองขุด และคลองบางด้วน ไหลผ่าน และมีระบบชลประทาน ที่ทั่วถึงทำให้เหมาะแก่การประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีถนนสายต่างๆตัดผ่าน มีโบราณสถานคือวัดสะทังใหญ่

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่ อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของ ทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้อง กำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่ การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และ สร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการ รวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของ

เศรษฐกิจพอเพียง”หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่ม ประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการ พัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

(๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
(๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน
(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพคน
(๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและ เท่าเทียมกันทางสังคม
(๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบน คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการ ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีสาระสำคัญ ของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายทั้งในการ สร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจาก ภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคม โลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น ประมุข (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนา ความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นใน กระบวนการยุติธรรม (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบ เรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและ ชายฝั่งทะเล (๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความ ร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับ ประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่ (๖) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลัง ป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๙ (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติ และ ระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความ

มั่นคงของฐาน ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม (๗) การปรับกระบวนการท างานของกลไก ที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการ แข่งขัน

เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนา แล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมใน การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งใน สาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและ ปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็น ผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้ กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและ ภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริม การค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อ สังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบน ของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๙ (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐาน ของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการ ใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรม การผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับ ภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตาม รูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็น แหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก - ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิต ให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตร ส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การท าการเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และ การพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และ ปลอดภัย - ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรม ศักยภาพยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และ พัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้า มาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น - ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการ ยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงิน และธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่น ๆเป็นต้น ๒๙ พฤษภาคม๒๕๕๙ (๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจ ชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและ พัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากลและพัฒนา วิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่ สอดคล้องกับศักยภาพ (๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในด้าน การขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา (๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศส่งเสริมความร่วมมือ กับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยใน องค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๙ จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้ สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ (๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการ เรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง (๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม

ค่านิยมที่พึงประสงค์ (๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี (๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและ สร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาค และ เป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความ เหลื่อมล้ำ ทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหาร จัดการสุขภาพ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๙ (๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่ เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย (๔) การสร้างความเข้มแข็งของ

สถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน (๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็น กลไกใน การสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพ ชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความ มั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมี ความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติและ พัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคม สีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและ ป้องกันการ ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ (๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มี ประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้น การปรับระบบการบริหารจัดการ อุทกภัยอย่างบูรณาการ (๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม ๓๒ พฤษภาคม ๒๕๕๙ (๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและ เมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๕) การร่วม ลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้ พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์ และ นโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม กับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของ หน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม (๒) การวางระบบ บริหารราชการแบบบูรณาการ (๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและ พัฒนาบุคลากรภาครัฐ (๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ (๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรม และเป็นสากล ๓๓ พฤษภาคม ๒๕๕๙ (๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของ หน่วยงานภาครัฐ (๗) การ ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และ รายจ่ายของภาครัฐ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพัทลุง

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การเพิ่มขีดความสามารถภาคเกษตร อุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตร และผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

<u>กลยุทธ์</u>

๑. พัฒนาศักยภาพการผลิตและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ยางพารา ปาล์มน้ำมัน ข้าว ปศุสัตว์ ประมง ที่มีศักยภาพ เน้นเชิงสร้างสรรค์ให้มีคุณภาพมาตรฐานสากล

๒. ส่งเสริมการพัฒนาสู่เมืองปศุสัตว์เข้มแข็งด้วยระบบการผลิตและระบบตลาดกลางปศุสัตว์การเป็นแหล่ง รวบรวมแหล่งพักและแหล่งพัฒนาคุณภาพปศุสัตว์สู่การค้า การส่งออก ปศุสัตว์ตามมาตรฐานสมกลและ การอนุรักษ์ และส่งเสริมการผลิตพันธุ์สัตว์พื้นเมืองเพื่อความโดดเด่นประจำภูมิภาค

๓. ส่งเสริมและสร้างสรรค์มูลค่าเพิ่มจากผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาของจังหวัดให้เป็นแหล่งสร้างงานสร้างอาชีพ และสร้างรายได้แก่ชุมชน และการอนุรักษ์ที่ยั่งยืน

๔. ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของผลผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตรที่มีศักยภาพให้เกิดมูลค่าเพิ่ม และการพัฒนาพลังงานทางเลือกเพื่อการพึ่งพาตนเอง

๕. แสวงหาความร่วมมือเพื่อการนำเข้าและพัฒนาแรงงานภาคการเกษตรกับกลุ่มประเทศประชาคมเครือข่ายในเอาเซียน

๖. สร้างองค์ความรู้พัฒนาเทคโนโลยีจัดการสารสนเทศการเกษตรที่เป็นระบบและปรับปรุงระบบการเฝ้าระวังและเตือนภัยทางการเกษตรทั้งจากธรรมชาติและการแข่งขันกับภายนอก

๗. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาขีดความสามารถทางการเกษตรของเกษตรกรในการผลิตทางการเกษตรหลักของจังหวัดในการรวมกลุ่มและการมีศักยภาพในการพึ่งพาตนเองทางปัจจัยการผลิต

๘. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาระบบการคมนาคมขนส่งทางบกและทางรางและระบบโลจิสติกส์ ที่เน้นการเชื่อมต่อกับโครงข่ายการคมนาคมจากกลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอ่าวไทยสู่กลุ่มจังหวัดภาคใต้ชายแดนออกสู่ประเทศมาเลเซียและประชาคมอาเซียน

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาสู่อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์แบบเพิ่มคุณค่าครบวงจรที่ยั่งยืน

<u>กลยุทธ์</u>

๑. ส่งเสริมการตลาดและประชาสัมพันธ์เชิงรุกที่มุ่งเน้นการนำเสนอการเป็นพื้นที่น่าเที่ยวอบอุ่น ปลอดภัย และมีแหล่งท่องเที่ยวที่หลากหลายมีมาตรฐานและสามารถเชื่อมต่อเส้นทางการท่องเที่ยวกับจังหวัดใกล้เคียง

๒. เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวและเตรียมพร้อมชุมชนในการรองรับการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์และประชาคมการท่องเที่ยวอาเซียน

๓. ปรับปรุงฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวโครงสร้างพื้นฐานทางการท่องเที่ยวให้มีมาตรฐานการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ระดับชั้นนำสรรค์สร้างมูลค่าวิถีชีวิตวิถีชุมชน ประเพณีวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ให้มีจุดขายที่แตกต่างในการกระตุ้นการท่องเที่ยวจากจังหวัดใกล้เคียงและประชาคมอาเซียน

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ สังคมคุณธรรม สู่เมืองแห่งปัญญาและสันติสุขที่ยั่งยืน

<u>กลยุทธ์</u>

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสู่ชุมชนสุขภาวะที่ดี เข้มแข็งด้วยพลังการบูรณาการร่วมในชุมชนและทุกภาคส่วน

๒. สร้างสังคมสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนด้วยกลไกการศึกษา และการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเข้าถึงต่อเนื่อง

๓. เตรียมความพร้อมชุมชนสู่อาเซียนให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงมีศักยภาพสากล และใช้โอกาสในการเปลี่ยนแปลงให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง และเป็นพลังในการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน

๔. พัฒนาระบบบริการภาครัฐ เพิ่มประสิทธิภาพการคุ้มครองสิทธิ์ประชาชน และการจัดสวัสดิการสังคมที่ประชาชนเข้าถึง และการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

๕. สร้างเสริมทัศนคติความรักความภาคภูมิใจในการเป็นคนพัทลุงแก่เด็กเยาวชนและประชาชนทุกระดับ ในการร่วมแผ่นดินเกิดให้น่าอยู่มีคุณธรรม จริยธรรม และรักษาวัฒนธรรมประเพณีที่ดีงามของจังหวัดให้ยั่งยืน

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน

<u>กลยุทธ์</u>

๑. ส่งเสริมกระแสอนุรักษ์และการจัดการปัญหาการบุกรุก ทำลายทรัพยากรธรรมชาติด้วยพลังประชาชน

และชุมชนในพื้นที่ด้วยการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และเข้าถึงจากกลไกภาครัฐ และท้องถิ่น

๒. ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาและนิเวศน์ป่าเขาของจังหวัดให้ได้รับการดูแลและจัดการอย่างเหมาะสมโดยเน้นการสร้างเสริมการมีส่วนร่วมจากชุมชน และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่คุ้มค่า

๓. พัฒนาระบบการบริหารจัดการน้ำที่เน้นสร้างโครงข่ายและการบริหารการใช้ให้เกิดประโยชน์ทางการเกษตรและการท่องเที่ยว

๔. พัฒนาระบบการบริหารจัดการน้ำเสียและมลพิษจากขยะมูลฝอยแบบยั่งยืนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการบ้านเมือง รองรับการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาเมืองสู่อนาคต

<u>กลยุทธ์</u>

๑. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ และขีดความสามารถขององค์กรในการให้บริการประชาชน

๒. เสริมสร้างความเชื่อมั่นของระบบบริการของภาครัฐด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและการพัฒนาคุณภาพที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและความพึงพอใจ

๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของหมู่บ้าน / ชุมชน ท้องถิ่นในการร่วมคิดร่วมทำร่วมรับผิดชอบในการเฝ้าระวังอบายมุข อาชญากรรม และภัยคุกคามอื่นๆที่มีผลกระทบต่อความสงบสุขของหมู่บ้าน / ชุมชน

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพัทลุง

วิสัยทัศน์การพัฒนา อปท.ในเขตจังหวัดพัทลุง

“ จังหวัดพัทลุงเป็นเมืองศูนย์กลางการเกษตร การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมโดดเด่น สังคมเข้มแข็ง คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประกอบด้วย

๑. ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถภาคเกษตรอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตร และผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงวัฒนธรรม

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งและการบริหารจัดการที่ดี

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพัทลุง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดความสามารถภาคเกษตรอุตสาหกรรมต่อเนื่องจากการเกษตร และผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่น	๑. พัฒนาศักยภาพการผลิตการแปรรูปสินค้าภาคการเกษตร ให้มีคุณภาพเพื่อเพิ่มมูลค่า ๒. ส่งเสริมอาชีพที่มีความต่อเนื่องจากภาคการเกษตรตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ๓. ส่งเสริมและสร้างมูลค่าเพิ่มจากผลิตภัณฑ์ชุมชน ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เป็นแหล่งสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน ๔. ส่งเสริมการลงทุนในท้องถิ่น ๕. การส่งเสริมภาคเกษตรกรรมแบบยั่งยืน ๖. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเกื้อหนุนภาคเกษตรกรรม ๗. เพิ่มช่องทางด้านการตลาดสินค้าภาคการเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงวัฒนธรรม	๑. ปรับปรุงฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมให้มีความโดดเด่น ๒. ส่งเสริมด้านการตลาดและประชาสัมพันธ์การ ท่องเที่ยวที่เป็นอัตลักษณ์ที่โดดเด่นของพื้นที่ต่างๆ ๓. เสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรด้านการท่องเที่ยวเพื่อเตรียมความพร้อมของชุมชนในการรองรับการท่องเที่ยวและประชาคมการท่องเที่ยวอาเซียน ๔. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕. ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่เป็นประเพณีพื้นบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่นศิลปวัฒนธรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนและสังคมให้มีคุณภาพ	๑. ส่งเสริมชุมชนสู่สุขภาวะที่ดีด้วยการบูรณาการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนและส่งเสริมด้านการสมานฉันท์ ๒. สร้างสังคมสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ที่ยั่งยืนด้วยกลไกการศึกษาและการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างเข้าถึงและต่อเนื่อง ๓. เตรียมความพร้อมของชุมชนสู่อาเซียน ๔. พัฒนาระบบบริการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ๕. การจัดสวัสดิการสังคมที่ประชาชนเข้าถึงและมีส่วนร่วมในการพัฒนา ๖. สร้างเสริมคุณธรรม จริยธรรม ความภาคภูมิใจในการเป็นคนพัทลุง ให้แก่ เด็ก เยาวชน และประชาชนในทุกระดับ ๗. การส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น การอนุรักษ์อัตลักษณ์ที่ดีงามของท้องถิ่น โดยเน้นชุมชนมีส่วนร่วม ๘. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดจนภัยธรรมชาติและการมีวินัยในการใช้รถใช้ถนน ๙. พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานในการประกอบอาชีพให้ได้มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.พัฒนาระบบการบริหารจัดการน้ำที่เน้นโครงข่ายและการบริหารการใช้น้ำให้เกิดประโยชน์ต่อภาคเกษตรกรรมและการท่องเที่ยว ๒.พัฒนาระบบการบริหารจัดการมลพิษจากขยะมูลฝอยแบบยั่งยืนโดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน ๓. ส่งเสริมให้เด็กเยาวชนประชาชนทั่วไปได้ร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชนอย่างต่อเนื่อง
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งและการบริหารจัดการที่ดี	๑.พัฒนาศักยภาพของบุคลากรขององค์กรปกครองท้องถิ่นให้มีขีดความสามารถในการให้บริการประชาชน ๒.เสริมสร้างความเชื่อมั่นในระบบบริการภาครัฐด้วยกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ที่ยึดหลักธรรมาภิบาลและความพึงพอใจ ๓.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน/ ท้องถิ่น ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบต่อท้องถิ่น ๔.ส่งเสริมการจัดระบบบริการสาธารณะร่วมกันในเขตจังหวัด ๕.ส่งเสริมระบบการจัดหารายได้ของท้องถิ่น ๖.ส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยและเหมาะสม
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ นโยบายที่สำคัญของรัฐบาล	๑.การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์ ๒.การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๓.การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติ มิชอบในองค์กรภาครัฐ ๔.การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๕.การพัฒนาบทบาทสตรี ๖.ส่งเสริมค่านิยมหลักของคนไทย

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของอำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง

อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุงได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑. ให้เขาชัยสนเป็นอำเภอที่ผลิตและจำหน่ายสินค้าการเกษตรประมง ปศุสัตว์มีคุณภาพดี
๒. ให้เขาชัยสนเป็นเมืองท่องเที่ยวท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ทางธรรมชาติ
๓. ให้เขาชัยสนเป็นแหล่งศึกษาศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุ
๔. ให้เขาชัยสนมีกลุ่มองค์กรชุมชนที่มีความเข้มแข็ง ยั่งยืน
๕ ให้ประชาชนเขาชัยสนมีสุขภาพอนามัยที่ดี มีสวัสดิภาพและความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
๖. ให้ประชาชนเขาชัยสนอยู่ดี กินดี สุขภาพจิตดี และมีคุณธรรม
๗. ให้เขาชัยสนเป็นเมืองแห่งการศึกษา สถานศึกษาดี มีคุณภาพ
๘. ให้เขาชัยสนมีบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานเต็มพื้นที่
๙. ให้เขาชัยสนเป็นเมืองท่าคมนาคมทางน้ำ
๑๐. ให้เขาชัยสนเป็นเมืองผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์

ภารกิจในการพัฒนาอำเภอ

๑. ด้านเศรษฐกิจโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ส่งเสริมการเกษตรครบวงจรในด้านการผลิต การตลาด การแปรรูปผลผลิต
๑.๒ พัฒนาระบบบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานให้มีเต็มพื้นที่
๑.๓ สนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว และจัดให้มีศูนย์บริการการท่องเที่ยวที่มีมาตรฐานเพื่อให้ข้อมูลการท่องเที่ยวแก่นักท่องเที่ยว
๑.๔ ส่งเสริมให้ประชาชนมีการออม

๒. ด้านการศึกษา

๒.๑ ส่งเสริมให้การได้รับการศึกษาภาคบังคับทุกคน และประชาชนรู้หนังสือทุกคน
๒.๒ ส่งเสริมหน่วยงานบุคลากรด้านการกีฬาให้เข็มแข็ง พัฒนากีฬาเพื่อความเป็นเลิศ
๒.๓ ส่งเสริมให้วัด/มัสยิด เป็นศูนย์กลางในการพัฒนา สืบทอดศาสนา วัฒนธรรมของท้องถิ่น
๒.๖ ปลูกฝังให้ประชาชนมีความหวงแหนภาคภูมิใจในวัฒนธรรมท้องถิ่นมีจิตสำนึกที่ดีรับผิดชอบต่อการพัฒนาชุมชนและสังคม
๒.๕ ส่งเสริมให้เรียนรู้ตลอดชีวิตแก่ชุมชน

๓. ด้านสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๑ พัฒนาระบบบริการสาธารณะสุข รวมทั้งส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน
๓.๒ ส่งเสริมให้ส่วนราชการ เอกชน องค์กรชุมชนร่วมกันจัดระบบป้องกันสาธารณภัยทุกด้าน
๓.๓ ส่งเสริมให้มีระบบการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน
๓.๔ สนับสนุนให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของชุมชนด้วยตนเอง

๔. ด้านการเมืองการปกครอง

๔.๑ สร้างระบบการตรวจสอบการทำงาน ความโปร่งใสของนักการเมืองท้องถิ่น เช่น เทศบาล/องค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๒สนับสนุนให้ความรู้แก่ประชาชนให้เข้าใจสิทธิหน้าที่ของตนตามรัฐธรรมนูญ

๔.๓ สนับสนุนการจัดตั้งเวทีชาวบ้านทุกระดับ

๔.๔สนับสนุนให้มีการรณรงค์และประชาสัมพันธ์การกระจายอำนาจจากส่วนกลาง ส่วน ภูมิภาค ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๕ สนับสนุนให้สถานศึกษาสร้างรูปแบบการปกครองแบบประชาธิปไตยให้กลุ่มนักเรียนทุกระดับ

๔.๖ส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลแก่ชุมชน

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติให้เต็มศักยภาพ และยั่งยืน ภายใต้ข้อจำกัดของกฎหมาย

๕.๒ สนับสนุนส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๕.๓ ส่งเสริมการพัฒนาเชิงอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ และแหล่งศิลปกรรม

๕.๔ ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้มีความเข้มแข็ง เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการดูแลรักษา และใช้ประโยชน์อย่างรู้คุณค่า

๕.๕ ส่งเสริมให้เกษตรกรประกอบอาชีพในลักษณะเกษตรอินทรีย์

๕.๖ ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ทำการเกษตรตลอดจนถึงที่บ้านชุมชน

๕.๗ ส่งเสริมระบบการเกษตร

วัตถุประสงค์ในการพัฒนาอำเภอ

๑. ด้านเศรษฐกิจโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ เพื่อพัฒนาตลาดและการแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่าผลผลิต

๑.๒ เพื่อให้ทุกหมู่บ้านชุมชนในอำเภอมีระบบบริการสาธารณะขั้นพื้นฐานเต็มพื้นที่

๑.๓ เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้ศึกษาหาความรู้ และพักผ่อนหย่อนใจในพื้นที่มีปริมาณมากขึ้น

๑.๔ เพื่อสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวให้ชาวอำเภอเขาชัยสน

๑.๕ เพื่อสร้างงานให้ประชาชนในวัยทำงานมีงานทำทุกคน

๑.๖ เพื่อให้นักท่องเที่ยวรู้จักอำเภอเขาชัยสนมากยิ่งขึ้น

๑.๗ เพื่อให้ประชาชนมีเงินออมไว้ใช้จ่ายยามจำเป็น

๑.๘ เพื่อให้ผู้บริโภคปลอดภัยจากสารพิษปนเปื้อนที่ตกค้าง

๒. ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒.๑ เพื่อให้ชาวเขาชัยสนมีโอกาสได้รับการศึกษา ทุกระดับอย่างทั่วถึง

๒.๒ เพื่อพัฒนาหน่วยงาน บุคลากรด้านการกีฬาให้มีคุณภาพ

๒.๓ เพื่อให้ชาวเขาชัยสนมีความรักหวงแหนในประเพณี วัฒนธรรมพื้นบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๔ เพื่อให้ประชาชนได้ปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลงของยุคโลกาภิวัตน์

๓. ด้านสุขภาพ สวัสดิภาพ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๑ เพื่อให้องค์กรชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลรับผิดชอบสุขภาพอนามัยของคนในชุมชน และสามารถลดภาระการใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น

๓.๒ เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นใจในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓.๓ เพื่อลดปัญหาอาชญากรรม และปัญหายาเสพติด

๓.๔เพื่อบรรเทาความเสียหายที่เกิดจากสาธารณภัย ให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนน้อยที่สุด

๔. ด้านการเมืองการปกครอง

๔.๑เพื่อให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔.๒เพื่อให้ประชาชนเข้าใจสิทธิ หน้าที่ของตน

๔.๓เพื่อปลูกฝังจิตสำนึกในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย

๔.๔ให้ประชาชนมีความรู้ตามหลักธรรมาภิบาล

๑. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ เพื่อให้ประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดูแลรักษาและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ

๕.๒ เพื่อกระจายอำนาจให้ประชาชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๓ เพื่อพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติให้มีคุณภาพและเหมาะสมที่จะเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของอำเภอเขาชัยสน

๕.๔ เพื่อให้ประชาชนมีความรัก หวงแหนท้องถิ่นของตนมากขึ้น

๕.๕ เพื่อส่งเสริมการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ทางการเกษตรได้อย่างยั่งยืน

๕.๖ เพื่อให้เกิดความหลากหลายทางชีวภาพ

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารขององค์บริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

องค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดแนวทางการพัฒนา ดังนี้

๑) ปรับปรุงและขยายระบบการให้บริการสาธารณูปการต่างๆ ให้เหมาะสม

๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาของเด็ก เยาวชนและประชาชนทั่วไป

๓) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นและระบบการคลังให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารพัฒนาท้องถิ่น

๕) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจชุมชนให้เข้มแข็ง

๗) จัดสวัสดิการสังคมแก่ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๘) ป้องกัน ควบคุม และระงับโรคติดต่อในชุมชน

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ (Vision)การพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาท้องถิ่น ดังนี้ หานโพธิ์แหล่งเกษตรกรรม คุณธรรมล้ำเลิศ เชิดชูการศึกษาพัฒนาเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตยั่งยืน

๒.๑ ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์แบ่งเป็น ๘ ด้าน คือ

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาขีดความสามารถด้านเกษตร

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการกีฬา

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขในชุมชน

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๖.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

๗.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๘.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง และการบริหารจัดการที่ดี

๒.๓ เป้าประสงค์

เป้าประสงค์ **ด้านเศรษฐกิจ**

⇨ ดำเนินการให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

⇨ ส่งเสริมสนับสนุน แนวเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนและชุมชน

⇨ เพิ่มศักยภาพการผลิตและแปรรูป ปศุสัตว์ และพืชผลทางการเกษตรที่มีคุณภาพและปลอดภัยสารพิษ

เป้าประสงค์ **ด้านสังคม**

⇨ ยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชน ทุกระดับอย่างทั่วถึง รวมทั้งปลูกฝังและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสร้างความตระหนักละอนุรักษ์คุณค่าวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

⇨ ดำเนินการให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

⇨ ดำเนินการเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด

⇨ ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีสาธารณูปโภคพื้นฐานอย่างทั่วถึง

⇨ ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีการนันทนาการอย่างมีคุณภาพและเพียงพอ

เป้าประสงค์ **ด้านสิ่งแวดล้อม**

⇨ จัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์ **ด้านองค์กร**

- พัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร การจัดการที่ดีอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชน เอกชน หน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ยั่งยืน
- ส่งเสริม สนับสนุนหลักการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
- พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

- การพัฒนาขีดความสามารถด้านการเกษตร
- การพัฒนาด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและการกีฬา
- การพัฒนาด้านสาธารณสุขในชุมชน
- การพัฒนาด้านการจัดการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค
- การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารจัดการที่ดี

มิติความท้าทาย	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
ด้านพันธกิจ	๑.ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนในครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	-พัฒนาตนเองและครอบครัวให้เกิดจิตสำนึกความพอเพียงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง -เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาคนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการและทักษะที่หลากหลาย
	๒.การพัฒนาขีดความสามารถภาคการเกษตรเพื่อเป็นแหล่งผลิตข้าว ปศุสัตว์และพืชผลทางการเกษตรที่มีคุณภาพ	-พัฒนาความสามารถในการแข่งขันในระดับภูมิภาค ทั้งภาคเกษตรและปศุสัตว์ บนพื้นฐานการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
	๓.การพัฒนาชุมชนน่าอยู่โดยสร้างพื้นฐานและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน	-การพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งโดยได้รับบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ -กำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างยั่งยืน
	๔.ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น	-สร้างเสริมโอกาสในการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกคน -ป้องกันและควบคุมโรคเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี สมบูรณ์ แข็งแรงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ -สนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
	๕.พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีตลอดจนความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	-ยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน โปร่งใสและตรวจสอบได้ -ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของหมู่บ้าน
	๖.ส่งเสริมสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนและชุมชน	-การพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ

มิติความท้าทาย	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
ความท้าทายด้านการฏิบัติการ	อำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน	-ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย -การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อุปกรณ์ เครื่องมือในการอำนวยความสะดวก -การลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน -การประสานงานภายในและภายนอกองค์กร
ความท้าทายด้านบุคลากร	พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	-การปรับกระบวนทัศน์และค่านิยมของบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน -การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ให้สามารถตอบสนองพันธกิจ

มิติความท้าทาย	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
ด้านพันธกิจ	๑.ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคนในครอบครัวและชุมชนในการพึ่งตนเองและมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	-พัฒนาตนเองและครอบครัวให้เกิดจิตสำนึกความพอเพียงตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง -เสริมสร้างกระบวนการพัฒนาคนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการและทักษะที่หลากหลาย
	๒.การพัฒนาขีดความสามารถภาคการเกษตรเพื่อเป็นแหล่งผลิตข้าว ปศุสัตว์และพืชผลทางการเกษตรที่มีคุณภาพ	-พัฒนาความสามารถในการแข่งขันในระดับภูมิภาค ทั้งภาคเกษตรและปศุสัตว์ บนพื้นฐานการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน
	๓.การพัฒนาชุมชนน่าอยู่โดยสร้างพื้นฐานและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืน	-การพัฒนาชุมชนให้มีความเข้มแข็งโดยได้รับบริการสาธารณะ โครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ -กำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อม รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างยั่งยืน
	๔.ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุข ตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น	-สร้างเสริมโอกาสในการศึกษาให้แก่ประชาชนทุกคน -ป้องกันและควบคุมโรคเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี สมบูรณ์ แข็งแรงทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ -สนับสนุนการจัดกิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
	๕.พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดีตลอดจนความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	-ยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน โปร่งใสและตรวจสอบได้ -ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของหมู่บ้าน
	๖.ส่งเสริมสนับสนุนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงแก่ประชาชนและชุมชน	-การพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ

มิติความท้าทาย	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
ความท้าทายด้านการปฏิบัติการ	อำนวยความสะดวกในการให้บริการประชาชน	-ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย -การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อุปกรณ์ เครื่องมือในการอำนวยความสะดวก -การลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน -การประสานงานภายในและภายนอกองค์กร
ความท้าทายด้านบุคลากร	พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน	-การปรับกระบวนทัศน์และค่านิยมของบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน -การพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามบทบาทหน้าที่ให้สามารถตอบสนองพันธกิจ

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

แนวทางดำเนินการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. กลุ่ม อปท.ที่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน

ผลกระทบ	แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
เส้นทางคมนาคมไม่ครอบคลุมและทรุดโทรม	- จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของอปท.โดยการพัฒนาระบบคมนาคม การไฟฟ้า การพัฒนาแหล่งน้ำ และระบบน้ำประปาให้ได้มาตรฐาน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด - สนับสนุนการเชื่อมถนนในความรับผิดชอบของอปท.การจัดทำป้ายเส้นทางสองภาษาให้มีความชัดเจนเพื่ออำนวยความสะดวกในการสัญจร
ปัญหารุกรานที่ดินทำกิน ทรัพยากรป่าไม้ถูกทำลายและแหล่งน้ำเน่าเสีย	- ออกข้อบัญญัติและเทศบัญญัติด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการวางแผนจัดการ ระบบปล่อยน้ำเสียและการจัดเตรียมพื้นที่ทิ้งขยะ - ส่งเสริมการอนุรักษ์ป่าไม้และสิ่งแวดล้อม โดยการปลูกป่ารักษาสมดุลธรรมชาติ การพัฒนาและปรับปรุงทัศนียภาพของแหล่งท่องเที่ยว - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมชุมชนในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ปัญหาโรคติดต่อ โรคระบาดและความไม่เพียงพอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	- จัดเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและอุปกรณ์ทางการสาธารณสุขเพื่อป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาดในพื้นที่
ปัญหาการสื่อสารซึ่งอาจก่อให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน	- ส่งเสริมการเรียนภาษาอังกฤษ และภาษาของประเทศ - เพื่อนบ้านและพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเดียวกัน - ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมกับประเทศเพื่อนบ้าน
ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การลักลอบค้ามนุษย์ อาวุธ และยาเสพติด	- จัดหาอาสาสมัครสอดส่องดูแลความผิดปกติประจำชุมชน หากพบว่ามีความผิดปกติ ให้ประสานหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อดำเนินการต่อไป

๑.กลุ่มอปท. ที่ต้องส่งเสริมด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคม

๒.กลุ่มอปท. ที่ต้องส่งเสริมด้านการค้าและการลงทุน

ผลกระทบ	แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
เส้นทางคมนาคมไม่ครอบคลุมและทรุดโทรม	- สนับสนุนงบประมาณก่อสร้างและปรับปรุงระบบคมนาคมให้ได้มาตรฐาน โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด - ให้อบจ.เป็นเจ้าภาพหลักการพัฒนาแบบองค์รวมโดยดำเนินการพัฒนาเส้นทางคมนาคมในอปท.ที่ขาดแคลนงบประมาณ
สถานีให้บริการด้านพลังงานไม่เพียงพอและปิดบริการเร็ว	- สนับสนุนให้มีการใช้พลังงานทางเลือก
พื้นที่ด่านชายแดนมีความคับแคบไม่สามารถรองรับจราจรในชั่วโมงเร่งด่วน	- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดให้มีศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (one stop service) การตรวจปล่อยจุดเดียว (single services inspection) และด่านศุลกากรแบบ single window

ผลกระทบ	แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
ประสิทธิภาพในการจัดเก็บและเผยแพร่ข้อมูล	- เร่งรัดให้มีการจัดระบบโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีให้ครอบคลุมทุก อปท.เช่น ภาษีโรงเรือน ภาษีป้าย เป็นต้น - อำนวยความสะดวกในเรื่องการจดทะเบียนการค้า (อบจ.)

๒. กลุ่ม อปท.ที่ต้องส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว

ผลกระทบ	แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
ขาดระบบบริหารจัดการและบูรณาการแหล่งท่องเที่ยว / การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว / การบำรุงรักษาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว	- พัฒนาการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบและมีคุณภาพ ได้แก่ การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การสร้างเส้นทางเครือข่ายท่องเที่ยว / กิจกรรมท่องเที่ยวร่วมกันระหว่างอปท. ที่มีแหล่งท่องเที่ยว/กิจกรรมท่องเที่ยวเชื่อมโยงกันในจังหวัด และจังหวัดที่อยู่ติดกัน การจัดการความรู้ด้านการท่องเที่ยว การบริหารจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวให้มีความยั่งยืนและเกิดมูลค่าเพิ่ม เป็นต้น - พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทุกภาคส่วนให้มีความรู้ความเข้าใจ ในด้านการให้บริการและด้านภาษาเพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานและความประทับใจแก่นักท่องเที่ยว - ประสานทุกภาคส่วนให้บำรุงรักษา ฟื้นฟู และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว โดยนำการจัดการความรู้มาใช้ในการดำเนินงาน - จัดเก็บภาษีจากการท่องเที่ยว

ผลกระทบ	แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
การประชาสัมพันธ์ไม่ต่อเนื่อง / สิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ป้ายชี้ทาง และศูนย์บริกนักท่องเที่ยวยังไม่ได้มาตรฐาน	-เพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวในรูปแบบต่างๆ ได้แก่เว็บไซต์ สื่อวิทยุ และโทรทัศน์ -จัดทำป้ายชี้ทาง / แผนที่ท่องเที่ยวสองภาษา -จัดตั้งศูนย์บริการนักท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานและมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศให้บริการ -ประชาสัมพันธ์ให้นักท่องเที่ยวทราบถึงระเบียบและกฎจราจรของประเทศไทย และกำชับให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้มงวดกวดขันเพื่อความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว

กลุ่มอปท.ที่ต้องส่งเสริมด้านการศึกษา

ผลกระทบ	แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
เจ้าหน้าที่และประชาชนส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาประเทศเพื่อบ้านในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- สนับสนุนให้สถาบันทางการศึกษาเร่งรัดพัฒนาเยาวชนให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน - จัดสรรงบประมาณในการจ้างครูสอนภาษาอังกฤษและภาษาประเทศเพื่อนบ้าน /ครูชาวต่างชาติให้เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน - ปรับปรุงหลักสูตรการสอนภาษาต่างประเทศโดยเน้นที่การฟังและพูดเพื่อติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติ
การสืบค้นข้อมูลของหน่วยงานในประเทศมีอยู่อย่างจำกัดเนื่องจากการจัดทำข้อมูลไม่เป็นระบบและมีความล้าหลัง	- สร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เป็นภาษาสากลและมีการปรับเปลี่ยนข้อมูลให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ
การเรียนการสอนของไทยไม่สอดคล้องกับประเทศสมาชิกอาเซียน	- ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับประเทศสมาชิกเพื่ออำนวยความสะดวกในการศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนนักเรียน และการศึกษาต่อ - ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนนักเรียนทุนกับประเทศเพื่อนบ้าน

กลุ่มอปท.ที่ต้องส่งเสริมด้านสาธารณสุข

ผลกระทบ	แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
ปัญหาโรคติดต่อ โรคระบาด และสุขอนามัย	- ส่งเสริมด้านสาธารณสุขขั้นมูลฐานทั้ง ๑๔ ด้าน ได้แก่ ๑) การสุขศึกษา ๒) โภชนาการ ๓) การจัดหาน้ำสะอาดและการสุขาภิบาล ๔) การเฝ้าระวังโรคประจำถิ่น ๕) การสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค ๖) การอนามัยแม่และเด็กและการวางแผนครอบครัว ๗) การรักษาพยาบาลขั้นพื้นฐาน ๘) การจัดหายาที่จำเป็น ๙) สุขภาพจิต ๑๐) ทันตสาธารณสุข
ผลกระทบ	**แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม**
ปัญหาโรคติดต่อ โรคระบาด และสุขอนามัย	๑๑) การอนามัยสิ่งแวดล้อม ๑๒) การคุ้มครองผู้บริโภค ๑๓) การป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุและโรคไม่ติดต่อ ๑๔) การป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ - วางแผนรองรับการเข้ามาของแรงงานและนักท่องเที่ยวโดยการจัดตั้งหน่วยงาน เพื่อรองรับการตรวจโรคป้องกันโรคและรักษาโรค - กำหนดมาตรฐานการตรวจเยี่ยมแหล่งเสื่อมโทรมที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพและยาเสพติดอย่างจริงจัง - พัฒนาขีดความสามารถของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านซึ่งอยู่ในความดูแลของกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นกำลังสำคัญของอปท.

๓. กลุ่มอปท.ที่ต้องส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อม

ผลกระทบ	แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
ปัญหาขยะ แหล่งน้ำเน่าเสีย มลพิษทางอากาศการรุกรานที่ดินทำกิน และการทำลายทรัพยากรป่าไม้	- จัดระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและให้อบจ.เป็นแม่ข่ายในการสร้าง โรงกำจัดขยะรวม และการแยกขยะ - วางระบบกำจัดน้ำเสียรวมในเขตอปท. - ออกข้อบัญญัติและเทศบัญญัติด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมถึงการดูแลรักษาทรัพยากรต้นน้ำ และบังคับใช้กฎหมายอย่างชัดเจน - จัดการที่ดินทำกินและแบ่งเขตพื้นที่ป่าอุทยานและป่าสงวนให้มีความชัดเจน - ส่งเสริมการศึกษาและการมีส่วนร่วมของประชาชนในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น เช่นการจัดตั้งอาสาสมัครรักษาป่าและอาสาสมัครจัดการขยะชุมชน

๔. กลุ่มอปท.ที่ต้องส่งเสริมอัตลักษณ์

ผลกระทบ	แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
การส่งเสริมอัตลักษณ์ของตนเองและการเรียนรู้อัตลักษณ์ของประเทศเพื่อนบ้าน “รู้เขารู้เรา”	- ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการถ่ายทอดอัตลักษณ์ของชุมชน อัตลักษณ์อาเซียน และเผยแพร่วัฒนธรรมจารีตประเพณีของประเทศเพื่อนบ้าน - ปลูกฝังอัตลักษณ์ที่สำคัญแก่เด็กและเยาวชน เช่นภาษาพูด ภาษาเขียน ภาษาท้องถิ่น การแต่งกาย การละเล่นพื้นบ้าน อาหารและขนมไทย - ส่งเสริมการศึกษาและค้นคว้าถึงแหล่งที่มาของวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อเชื่อมโยงให้รู้สึกผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกัน - ส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนที่มีวิถีชีวิตที่แสดงถึงอัตลักษณ์วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น - จัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่ประวัติศาสตร์และอัตลักษณ์ของท้องถิ่น - จัดทำพิพิธภัณฑ์พื้นบ้านหรือหอจดหมายเหตุ หอสมุดท้องถิ่นเพื่อแพร่อัตลักษณ์ความเป็นไทยส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ระหว่างไทยและประเทศสมาชิกอาเซียน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬาพื้นบ้าน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ จึงนำผลจากการวิเคราะห์ตามหลัก SWOT มากำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ <u>ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑)จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก มาตรา ๖๗

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร มาตรา ๖๘ (๑)

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น มาตรา ๖๘ (๒)

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ มาตรา ๖๘ (๓)

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ มาตรา ๑๖ (๔)

(๖) การสาธารณูปการ มาตรา ๑๖ (๕)

๕.๒ <u>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ มาตรา ๖๗ (การป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ มาตรา ๖๗ (๓)

(๒) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ มาตรา ๖๘ (๔)

(๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส มาตรา ๑๖ (๑๐)

(๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย มาตรา ๑๖ (๒)

(๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน มาตรา ๑๖ (๕)

(๖) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล มาตรา ๑๖ (๑๙)

๕.๓ <u>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มาตรา ๖๗ (๔)

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน มาตรา ๖๘ (๘)

(๓) การผังเมือง มาตรา ๖๘ (๑๓)

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ มาตรา ๑๖ (๓)

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง มาตรา ๑๖ (๑๗)

(๖) การควบคุมอาคาร มาตรา ๑๖ (๒๘)

๕.๔ <u>ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว มาตรา ๖๘ (๖)

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ มาตรา ๖๘ (๕)

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร มาตรา ๖๘ (๗)

(๔) ให้มีตลาด มาตรา ๖๘

(๕) (๑๐)การท่องเที่ยว มาตรา ๖๘ (๑๒)

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช มาตรา ๖๘ (๑๑)

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ มาตรา ๑๖ (๖)

(๘) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน มาตรา ๑๖ (๗)

๕.๕ <u>ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มาตรา ๖๗ (๗)

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มาตรา ๖๗ (๒)

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ มาตรา ๑๗ (๑๒)

๕.๖ <u>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น มาตรา ๖๗ (๘)

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มาตรา ๖๗ (๕)

(๓) การจัดการศึกษา มาตรา ๑๖ (๙)

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น มาตรา ๑(๑๘)

๕.๗ <u>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u>

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น มาตรา ๔๕ (๓)

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร มาตรา ๖๗ (๙)

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน มาตรา ๑๖ (๑๖)

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๑๗ (๓)

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มาตรา ๑๗ (๑๖)

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล

<u>หมายเหตุ</u> : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗
มาตรา๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

สรุปสถานการณ์การพัฒนา โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค

๓.๑ สรุปสถานการณ์การพัฒนา

จุดแข็ง

๑.เป็นแหล่งผลิตข้าวที่สำคัญของจังหวัดพัทลุง
๒. มีทรัพยากรทางธรรมชาติที่หลากหลาย
๓. ทุนทางสังคมมีมาก เช่น ปราชญ์ชาวบ้าน ภูมิปัญญาท้องถิ่น การศึกษา เงินทุนหมุนเวียน
๔. มีทรัพยากรทางการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ
๕. มีพื้นที่บางส่วนติดกับทะเลสาบสงขลาซึ่งเป็นแหล่งทรัพยากรที่สำคัญ
๖. มีโครงข่ายการคมนาคมเชื่อมโยงทุกประเภท
๗. มีค่านิยมที่ดีในด้านการศึกษา

จุดอ่อน

๑. มีประชากรที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์
๒. เกษตรกรบางส่วนขาดการพัฒนากระบวนการผลิตและบรรจุภัณฑ์ ทำให้ขาดโอกาสการเพิ่มมูลค่า
๓. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมบางส่วนเสื่อมโทรม
๔. ขาดแคลนแรงงานที่มีฝีมือและความชำนาญ
๕. มีปัญหาความขัดแย้งระหว่างกลุ่มอาชีพของชาวบ้านในการรวมกลุ่ม
๖. คุณภาพการศึกษาระดับประถม/มัธยมต่ำกว่าเกณฑ์เฉลี่ยของประเทศ

โอกาส

๑. มีทางหลวงแผ่นดินเชื่อมต่อกับจังหวัดต่างๆ

๒. เป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ติดกับจังหวัดที่เป็นศูนย์กลางทางด้านการท่องเที่ยว /การค้าปลีก-ส่งของภาคใต้ /
๓. หน่วยงานราชการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

อุปสรรค

๑. ผลผลิตทางการเกษตรยังมีจำนวนมาก แต่คุณภาพยังไม่ได้มาตรฐาน
๒. ราคาผลผลิตทางการเกษตรที่ส่งออกขึ้นอยู่กับกลไกราคาตลาดโลก
๓. โครงการพัฒนาของจังหวัดใกล้เคียง ทำให้เกิดผลกระทบในด้านการอพยพของแรงงาน เกิดการย้ายถิ่นฐานบ้านเกิด
๔. ปัญหาความไม่สงบใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้
๕. เกิดภัยธรรมชาติส่งผลกระทบต่อการประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม
๖. นักลงทุนไม่กล้าเสี่ยงที่จะมาลงทุนในพื้นที่

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

แนวทางดำเนินการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลุ่ม อปท.ที่มีพรมแดนติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน

ผลกระทบ	แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
เส้นทางคมนาคมไม่ครอบคลุมและทรุดโทรม	- จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของอปท.โดยการพัฒนาระบบคมนาคม การไฟฟ้า การพัฒนาแหล่งน้ำ และระบบน้ำประปาให้ได้มาตรฐาน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด - สนับสนุนการเชื่อมถนนในความรับผิดชอบของอปท.การจัดทำป้ายเส้นทางสองภาษาให้มีความชัดเจนเพื่ออำนวยความสะดวกในการสัญจร
ปัญหารุกรานที่ดินทำกิน ทรัพยากรป่าไม้ถูกทำลายและแหล่งน้ำเน่าเสีย	- ออกข้อบัญญัติและเทศบัญญัติด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการวางแผนจัดการ ระบบปล่อยน้ำเสียและการจัดเตรียมพื้นที่ทิ้งขยะ - ส่งเสริมการอนุรักษ์ป่าไม้และสิ่งแวดล้อม โดยการปลูกป่ารักษาสมดุลธรรมชาติ การพัฒนาและปรับปรุงทัศนียภาพของแหล่งท่องเที่ยว - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมชุมชนในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ปัญหาโรคติดต่อ โรคระบาดและความไม่เพียงพอของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	- จัดเตรียมความพร้อมด้านบุคลากรและอุปกรณ์ทางการสาธารณสุขเพื่อป้องกันโรคติดต่อและโรคระบาดในพื้นที่
ปัญหาการสื่อสารซึ่งอาจก่อให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน	- ส่งเสริมการเรียนภาษาอังกฤษ และภาษาของประเทศเพื่อนบ้านและพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานเดียวกัน - ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมกับประเทศเพื่อนบ้าน
ปัญหาอาชญากรรมข้ามชาติ การลักลอบค้ามนุษย์ อาวุธ และยาเสพติด	- จัดหาอาสาสมัครสอดส่องดูแลความผิดปกติประจำชุมชน หากพบว่ามีความผิดปกติ ให้ประสานหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อดำเนินการต่อไป

กลุ่มอปท. ที่ต้องส่งเสริมด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบคมนาคม

ผลกระทบ	แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
เส้นทางคมนาคมไม่ครอบคลุมและทรุดโทรม	- สนับสนุนงบประมาณก่อสร้างและปรับปรุงระบบคมนาคมให้ได้มาตรฐาน โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด - ให้อบจ.เป็นเจ้าภาพหลักการพัฒนาแบบองค์รวมโดยดำเนินการพัฒนาเส้นทางคมนาคมในอปท.ที่ขาดแคลนงบประมาณ
สถานีให้บริการด้านพลังงานไม่เพียงพอและปิดบริการเร็ว	- สนับสนุนให้มีการใช้พลังงานทางเลือก
พื้นที่ด่านชายแดนมีความคับแคบไม่สามารถรองรับจราจรในชั่วโมงเร่งด่วน	- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดให้มีศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว (one stop service) การตรวจปล่อยจุดเดียว (single services inspection) และด่านศุลกากรแบบ single window

กลุ่มอปท. ที่ต้องส่งเสริมด้านการค้าและการลงทุน

ผลกระทบ	แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
อุปสรรคในการเข้าถึงแหล่งเงินทุน	- สนับสนุนให้สถาบันการเงินผ่อนปรนการปล่อยสินเชื่อในภาคอุตสาหกรรม smes ที่มีศักยภาพในการขยายตัวและปรับปรุงเทคโนโลยีใหม่ในอัตราดอกเบี้ยต่ำ - สนับสนุนแหล่งเงินทุนสำหรับเกษตรกร
ผู้ประกอบการขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องกฎระเบียบพิธีศุลกากรส่งผลให้มีการลักลอบทำการค้าตามแนวชายแดน	- ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการสร้างความรู้ความเข้าใจทางด้านการค้าการลงทุนและเรื่องกฎระเบียบพิธีศุลกากร
ไม่มีจุดกระจายสินค้าและศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จ	- ส่งเสริมการดำเนินการก่อสร้างศูนย์กระจายและส่งสินค้าและศูนย์บริการเบ็ดเสร็จโดยให้อปท.อำนวยความสะดวกในเรื่องข้อมูลข้อเสนอแนะ และประสานให้เอกชนดำเนินการ - จัดทำผังเมืองรวมเพื่อเป็นทิศทางในการพัฒนาพื้นที่การค้าและการลงทุน
สินค้าและบริการที่แต่ละประเทศมีลักษณะคล้ายกัน	- ส่งเสริมและพัฒนาด้านการรวมกลุ่มผู้ประกอบการในลักษณะของการรวมกลุ่มเครือข่ายอุตสาหกรรมและเกษตรกรรมเพื่อให้ผู้ประกอบการมีความเข้มแข็งและสามารถเพิ่มอำนาจต่อรองกับผู้ค้ารายใหญ่ได้

ผลกระทบ	แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
ประสิทธิภาพในการจัดเก็บและเผยแพร่ข้อมูล	- เร่งรัดให้มีการจัดระบบโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีให้ครอบคลุมทุก อปท.เช่น ภาษีโรงเรือน ภาษีป้าย เป็นต้น - อำนวยความสะดวกในเรื่องการจดทะเบียนการค้า (อบจ.)

กลุ่ม อปท.ที่ต้องส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว

ผลกระทบ	แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
ขาดระบบบริหารจัดการและบูรณาการแหล่งท่องเที่ยว / การพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว / การบำรุงรักษาและฟื้นฟูแหล่งท่องเที่ยว	- พัฒนาการบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวให้เป็นระบบและมีคุณภาพ ได้แก่ การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การสร้างเส้นทางเครือข่ายท่องเที่ยว / กิจกรรมท่องเที่ยวร่วมกันระหว่าง อปท. ที่มีแหล่งท่องเที่ยว/กิจกรรมท่องเที่ยวเชื่อมโยงกันในจังหวัด และจังหวัดที่อยู่ติดกัน การจัดการความรู้ด้านการท่องเที่ยว การบริหารจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวให้มีความยั่งยืนและเกิดมูลค่าเพิ่ม เป็นต้น - พัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยวทุกภาคส่วนให้มีความรู้ความเข้าใจ ในด้านการให้บริการและด้านภาษาเพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานและความประทับใจแก่นักท่องเที่ยว - ประสานทุกภาคส่วนให้บำรุงรักษา ฟื้นฟู และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว โดยนำการจัดการความรู้มาใช้ในการดำเนินงาน - จัดเก็บภาษีจากการท่องเที่ยว
การประชาสัมพันธ์ไม่ต่อเนื่อง / สิ่งอำนวยความสะดวกเช่น ป้ายชี้ทาง และศูนย์บริการนักท่องเที่ยวยังไม่ได้มาตรฐาน	- เพิ่มช่องทางในการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวและกิจกรรมการท่องเที่ยวในรูปแบบต่างๆ ได้แก่เว็บไซต์ สื่อวิทยุ และโทรทัศน์ - จัดทำป้ายชี้ทาง / แผนที่ท่องเที่ยวสองภาษา - จัดตั้งศูนย์บริการนักท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐานและมีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ด้านภาษาต่างประเทศให้บริการ - ประชาสัมพันธ์ให้นักท่องเที่ยวทราบถึงระเบียบและกฎจราจรของประเทศไทย และกำชับให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้มงวดกวดขันเพื่อความปลอดภัยของนักท่องเที่ยว

กลุ่มอปท.ที่ต้องส่งเสริมด้านการศึกษา

ผลกระทบ	แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
เจ้าหน้าที่และประชาชนส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้ภาษาอังกฤษและภาษาประเทศเพื่อบ้านในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ	- สนับสนุนให้สถาบันทางการศึกษาเร่งรัดพัฒนาเยาวชนให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและตลาดแรงงาน - จัดสรรงบประมาณในการจ้างครูสอนภาษาอังกฤษและภาษาประเทศเพื่อนบ้าน /ครูชาวต่างชาติให้เพียงพอกับความต้องการของโรงเรียน - ปรับปรุงหลักสูตรการสอนภาษาต่างประเทศโดยเน้นที่การฟังและพูดเพื่อติดต่อสื่อสารกับชาวต่างชาติ
การสืบค้นข้อมูลของหน่วยงานในประเทศมีอยู่อย่างจำกัดเนื่องจากการจัดทำข้อมูลไม่เป็นระบบและมีความล้าหลัง	- สร้างช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เป็นภาษาสากลและมีการปรับเปลี่ยนข้อมูลให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ
การเรียนการสอนของไทยไม่สอดคล้องกับประเทศสมาชิกอาเซียน	- ปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับประเทศสมาชิกเพื่ออำนวยความสะดวกในการศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนนักเรียน และการศึกษาต่อ - ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนนักเรียนทุนกับประเทศเพื่อนบ้าน

กลุ่มอปท.ที่ต้องส่งเสริมด้านสาธารณสุข

ผลกระทบ	แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
ปัญหาโรคติดต่อ โรคระบาด และสุขอนามัย	๑๕) การอนามัยสิ่งแวดล้อม ๑๖) การคุ้มครองผู้บริโภค ๑๗) การป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุและโรคไม่ติดต่อ ๑๘) การป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ - วางแผนรองรับการเข้ามาของแรงงานและนักท่องเที่ยวโดยการจัดตั้งหน่วยงาน เพื่อรองรับการตรวจโรคป้องกันโรคและรักษาโรค - กำหนดมาตรฐานการตรวจเยี่ยมแหล่งเสื่อมโทรมที่มีความเสี่ยงด้านสุขภาพและยาเสพติดอย่างจริงจัง - พัฒนาขีดความสามารถของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านซึ่งอยู่ในความดูแลของกระทรวงสาธารณสุขให้เป็นกำลังสำคัญของอปท.

กลุ่มอปท.ที่ต้องส่งเสริมด้านสิ่งแวดล้อม

ผลกระทบ	แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
ปัญหาขยะ แหล่งน้ำเน่าเสีย มลพิษทางอากาศการรุกรานที่ดินทำกิน และการทำลายทรัพยากรป่าไม้	- จัดระบบการจัดเก็บขยะมูลฝอยและให้อบจ.เป็นแม่ข่ายในการสร้าง โรงกำจัดขยะรวม และการแยกขยะ - วางระบบกำจัดน้ำเสียรวมในเขตอปท. - ออกข้อบัญญัติและเทศบัญญัติด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมถึงการดูแลรักษาทรัพยากรต้นน้ำ และบังคับใช้กฎหมายอย่างชัดเจน - จัดการที่ดินทำกินและแบ่งเขตพื้นที่ป่าอุทยานและป่าสงวนให้มีความชัดเจน - ส่งเสริมการศึกษาและการมีส่วนร่วมของประชาชนในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น เช่นการจัดตั้งอาสาสมัครรักษาป่าและอาสาสมัครจัดการขยะชุมชน

กลุ่มอปท.ที่ต้องส่งเสริมอัตลักษณ์

ผลกระทบ	แนวทางการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
การส่งเสริมอัตลักษณ์ของตนเองและการเรียนรู้อัตลักษณ์ของประเทศเพื่อนบ้าน “รู้เขารู้เรา”	- ส่งเสริมให้สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงานหลักในการถ่ายทอดอัตลักษณ์ของชุมชน อัตลักษณ์อาเซียน และเผยแพร่วัฒนธรรมจารีตประเพณีของประเทศเพื่อนบ้าน - ปลูกฝังอัตลักษณ์ที่สำคัญแก่เด็กและเยาวชน เช่นภาษาพูด ภาษาเขียน ภาษาท้องถิ่น การแต่งกาย การละเล่นพื้นบ้าน อาหารและขนมไทย - ส่งเสริมการศึกษาและค้นคว้าถึงแหล่งที่มาของวัฒนธรรมท้องถิ่นเพื่อเชื่อมโยงให้รู้สึกผูกพันเป็นหนึ่งเดียวกัน - ส่งเสริมการรวมกลุ่มของประชาชนที่มีวิถีชีวิตที่แสดงถึงอัตลักษณ์วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของท้องถิ่น - จัดทำเอกสารเพื่อเผยแพร่ประวัติศาสตร์และอัตลักษณ์ของท้องถิ่น - จัดทำพิพิธภัณฑ์พื้นบ้านหรือหอจดหมายเหตุ หอสมุดท้องถิ่นเพื่อแพร่อัตลักษณ์ความเป็นไทย - ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและอัตลักษณ์ระหว่างไทยและประเทศสมาชิกอาเซียน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬาพื้นบ้าน

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะ ดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของราษฎร

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลควนขนุน คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ สำนัก/กอง ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล, กองคลัง, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม, จำนวนทั้งสิ้น.....๙๘..... อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ มีภารกิจและปริมาณงานงานที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละกอง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในของ สำนักงานปลัด อบต. ,กองคลัง , กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจ อยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

๑) **สำนักปลัด อบต.** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบังคับ การจัดทาทะเบียนสมาชิก อบต. คณะกรรมการบริหาร การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คาปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง การบริหารงานบุคคลของ อบต. ทั้งหมดการดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตๆ การบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กองคลัง** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการจัดทาบัญชีและทะเบียนรายรับ-จ่ายเงินทุกประเภทงานเกี่ยวกับการเงินการเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่งเงิน การฝากเงิน การตรวจเงิน อบต. รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่างๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายงบประมาณ การหักภาษีและนาส่ง รายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมของ อบต. การยืมเงินทดรองราชการ การจัดหาผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน การพัสดุ งานทะเบียนทรัพย์สิน งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และ ยานพาหนะ ตรวจสอบงานของจังหวัดและสานักงานตรวจเงินแผ่นดิน การเร่งรัดใบสำคัญและเงินยืมค้างชำระ การจัดเก็บภาษี การประเมินภาษี การเร่งรัดจัดเก็บภาษี การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่างๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๓) **กองช่าง** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบและจัดทำโครงการใช้จ่ายเงินของ อบต. การอนุมัติเพื่อดำเนินการตามโครงการที่ตั้งจ่ายจากเงินของ อบต. งานบำรุงรักษา ซ่อมแซม และจัดทำทะเบียนสิ่งก่อสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบของ อบต. การให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับการจัดทำโครงการและกำรออกแบบก่อสร้างแก่ อบต. และหน่วยที่อื่นที่เกี่ยวข้อง งานควบคุมอาคาร การดูแลควบคุมปรึกษาซ่อมแซมวัสดุครุภัณฑ์และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและงานที่ได้รับมอบหมาย

๔) **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา การวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดและประเมินผล การพัฒนาตำรำเรียน การวางแผนการศึกษามาตรฐานสถานศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติ การศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงานและแนวทางปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษาและปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

(๕) หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๘.๑ การกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์

ได้กำหนดตามภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามลักษณะงาน ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. **- งานบริหารงานทั่วไป** - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป - งานควบคุมภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร **- งานนโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ **- งานกฎหมายและคดี** - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ **- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู **- งานกิจการสภา** - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา อบต.	**๑. สำนักปลัด อบต.** **- งานบริหารงานทั่วไป** - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานทะเบียนข้อมูลทั่วไป - งานควบคุมภายใน - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร **- งานนโยบายและแผน** - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ **- งานกฎหมายและคดี** - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ **- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย** - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู **- งานกิจการสภา** - งานระเบียบข้อบังคับการประชุม - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน - งานติดตามผลการปฏิบัติงานตามมติสภา อบต.	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
สำนักปลัด (ต่อ) - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานรัฐพิธี **- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด **- งานส่งเสริมการเกษตร** - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ **- งานสวัสดิการสังคม** - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี **๒. กองคลัง** **- งานการเงิน** - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน **- งานบัญชี** - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมบัญชีเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน **- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ **- งานทะเบียนทรัพย์สิน** - งานสารสนเทศภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	**สำนักปลัด (ต่อ)** - งานเลือกตั้งและข้อมูลเลือกตั้ง - งานรัฐพิธี **- งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม** - งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานรักษาความสะอาด **- งานส่งเสริมการเกษตร** - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมปศุสัตว์ **- งานสวัสดิการสังคม** - งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี **๒. กองคลัง** **- งานการเงิน** - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน **- งานบัญชี** - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมบัญชีเบิกจ่ายเงิน - งานการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน **- งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้** - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ **- งานทะเบียนทรัพย์สิน** - งานสารสนเทศภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
กองคลัง (ต่อ) **- งานจัดหาพัสดุ** - งานจัดหาพัสดุ - งานบริหารสัญญา และเงินประกันสัญญาทุกประเภท **- งานบริหารงานทั่วไป** - งานสารบรรณ **๓. กองช่าง** **- งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน ถนน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ **- งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานประมาณราคา - งานควบคุมอาคาร - งานบริการข้อมูล สถิติ **- งานสาธารณูปโภค** - งานการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ **- งานผังเมือง** - งานวางผังเมืองพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานพัฒนาและฟื้นฟูเมือง **- งานบริหารงานทั่วไป** - งานสารบรรณ - งานเก็บ ค้นหา และรวบรวมข้อมูล - งานรายงานต่างๆ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน **๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **- งานบริหารการศึกษา** - งานแผนงานและงานวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน **- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบ	**กองคลัง (ต่อ)** **- งานจัดหาพัสดุ** - งานจัดหาพัสดุ - งานบริหารสัญญา และเงินประกันสัญญาทุกประเภท **- งานบริหารงานทั่วไป** - งานสารบรรณ **๓. กองช่าง** **- งานก่อสร้าง** - งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง - งานทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน ถนน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ - งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ **- งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานประมาณราคา - งานควบคุมอาคาร - งานบริการข้อมูล สถิติ **- งานสาธารณูปโภค** - งานการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ **- งานผังเมือง** - งานวางผังเมืองพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานพัฒนาและฟื้นฟูเมือง **- งานบริหารงานทั่วไป** - งานสารบรรณ - งานเก็บ ค้นหา และรวบรวมข้อมูล - งานรายงานต่างๆ - งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน **๓.๑ ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง** **- งานออกแบบและควบคุมอาคาร** - งานประมาณราคา - งานควบคุมอาคาร - งานบริการข้อมูล สถิติ **- งานผังเมือง** - งานวางผังเมืองพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง - งานพัฒนาและฟื้นฟูเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
กองการศึกษา (ต่อ) - **งานกีฬาและนันทนาการ** - งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ **- งานบริหารงานทั่วไป** - งานสารบรรณ **๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** **- งานบริหารการศึกษา** - งานแผนงานและงานวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน **- งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบ **- งานกีฬาและนันทนาการ** - งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ **- งานบริหารงานทั่วไป** - งานสารบรรณ **๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** - งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ ได้วิเคราะห์ตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงานที่มีอยู่ของแต่ละส่วนราชการ ที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง								
ฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง)	-	-	๑	-	-	+๑	-	กำหนดเพิ่ม
รวม	-	-	๑	-	-	+๑	-	

หมายเหตุ "การสรรหาตำแหน่งดังกล่าวให้กระทำได้ ก็ต่อเมื่อได้รับแจ้งอนุมัติจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้ว"

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๗๐,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๔๐๐	๒๐,๔๐๐	๒๑,๖๐๐	๘๕๘,๔๘๐	๘๗๘,๘๘๐	๙๐๐,๔๘๐	(๕๕,๘๔๐)
	สำนักปลัด อบต.				๐														
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๕,๒๔๐	๕๓๑,๑๘๐	๕๔๔,๘๐๐	๕๖๐,๐๔๐	(๓๙,๖๓๐)
๓	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๗๖๐	๔๓๖,๐๘๐	(๓๓,๐๐๐)
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	(๓๗,๙๖๐)
๖	นิติกร (ไม่มีเนติบัณฑิตไทย)	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๙๕,๕๒๐	๔๐๘,๙๖๐	๔๒๒,๔๐๐	(๓๐,๗๙๐)
๗	นักวิชาการเกษตร	ปก./ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๓,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๖,๘๐๐	๔๕๐,๑๒๐	(๓๔,๑๑๐)
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๕,๔๘๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๔,๘๐๐	(ว่างเดิม)
๙	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๔๕๕,๖๔๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๒,๒๘๐	(๓๖,๘๖๐)
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเดิม)
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๒๒๕,๗๒๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	(๑๘,๐๖๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๑๒	เจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๕,๐๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	-	๑๕๓,๘๔๐	๑๖๒,๘๔๐	-	ยุบเลิก
๑๓	นักการ		๑	๑	๑๒๘,๕๘๐	๐	๑	๑	-	-	-	-	๘,๘๘๐	๘,๘๘๐	-	๑๓๗,๔๖๐	๑๔๖,๓๔๐	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๔	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์		๑	๑	๑๙๔,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๒,๓๒๐	๒๑๐,๔๘๐	๒๑๘,๘๘๐	(๑๖,๒๐๐)
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๗๖๐	๑๙๖,๓๒๐	๒๐๔,๒๔๐	(๑๕,๑๒๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๓๒๐	๗,๙๓๐	๑๘๘,๗๖๐	๑๙๖,๐๘๐	๒๐๔,๐๑๐	(๑๕,๑๒๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๗๘,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๕๒๐	๑๙๒,๙๖๐	๒๐๐,๗๖๐	(๑๔,๘๖๐)
๑๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๒๑๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๙,๐๐๐	๒๒๗,๗๖๐	๒๓๖,๘๘๐	(๑๗,๔๕๐)
๑๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๑	๑	๑๙๗,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๖๔๐	๒๐๕,๘๐๐	๒๑๔,๐๘๐	๒๒๒,๗๒๐	(๑๕,๖๘๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๐	พนักงานขับรถยนต์		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๑	คนงานทั่วไป		๑๑	๑๐	๙๗๒,๐๐๐	๐	๙	๑๑	๑๑	-	-	-	-	-	-	๙๗๒,๐๐๐	๑,๑๘๘,๐๐๐	๑,๑๘๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง																		
๒๒	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๕๘๔,๘๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๑๘,๐๐๐	๕๘๑,๘๘๐	๕๙๙,๘๘๐	๖๑๗,๘๘๐	(๔๘,๗๙๐)
๒๓	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๕,๒๘๐	๐	๑	๑	๑		-	-	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๘,๖๔๐	๒๕๓,๖๘๐	๒๖๒,๕๖๐	๒๗๑,๒๐๐	(๒๐,๔๔๐)
๒๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๓๒๐	๔๔๙,๐๔๐	๔๖๒,๓๖๐	๔๗๕,๖๘๐	(๓๖,๓๑๐)
๒๕	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๒๖	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๖๙,๒๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๓๖๐	๑๒,๙๖๐	๓๘๑,๑๒๐	๓๙๓,๔๘๐	๔๐๖,๔๔๐	(๓๐,๗๗๐)
๒๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๖๔,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๙๒๐	๒๗๕,๔๐๐	๕๓๙,๘๘๐	๕๕๐,๘๐๐	(๒๒,๐๔๐)
	ลูกจ้างประจำ																		
๒๘	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๔๘๐	(๒๗,๔๘๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๙	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี		๑	๑	๒๓๖,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๑๐,๒๐๐	๑๑,๐๔๐	๒๔๕,๕๒๐	๒๕๕,๗๒๐	๒๖๖,๗๖๐	(๑๙,๖๗๐)
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๓๗,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๒๘๐	๑๔๙,๐๔๐	๑๕๕,๐๔๐	(๑๑,๔๘๐)
๓๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	(๑๑๕๐๐)
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๘๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๙๕,๔๘๐	๒๐๓,๔๐๐	๒๑๑,๕๖๐	(๑๕,๖๖๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๓	คนงานทั่วไป		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐	๐	๔	๔	๔	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง																		
๓๔	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	(๔๒,๘๙๐)
๓๕	หัวหน้าฝ่ายแบบแผนและก่อสร้าง	ต้น	๑	-	๐	๐	-	๑	๑	-	+๑	-	๐	๔๑๑,๖๐๐	๑๗,๔๖๐	๐	๔๑๑,๖๐๐	๔๒๙,๐๖๐	กำหนดเพิ่ม
๓๖	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๔๑,๑๖๐	๓๕๒,๐๘๐	๓๖๓,๔๘๐	(๒๗,๔๙๐)
๓๘	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	(ว่างเดิม)
๓๙	นายช่างสำรวจ	ปง./ชง.	๑	๑	๓๐๗,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๒๘๐	๓๑๘,๙๖๐	๓๒๙,๘๘๐	๓๔๑,๑๖๐	(๒๕,๖๖๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๗๖๐	๑๙๖,๓๒๐	๒๐๔,๒๔๐	(๑๕,๑๒๐)
๔๑	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๒๑๕,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-		-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๔,๐๔๐	๒๓๓,๐๔๐	๒๔๒,๔๐๐	(๑๗,๙๕๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๘๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๑๘๘,๗๖๐	๑๙๖,๓๒๐	๒๐๔,๒๔๐	(๑๕,๑๒๐)
๔๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๒๑๕,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๒๔,๐๔๐	๒๓๓,๐๔๐	๒๔๒,๔๐๐	(๑๗,๕๙๐)
๔๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา		๑	๑	๒๑๐,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๗๖๐	๙,๑๒๐	๒๑๙,๐๐๐	๒๒๗,๗๖๐	๒๓๖,๘๘๐	(๑๗,๕๔๐)
๔๕	**พนักงานจ้างทั่วไป**																		
๔๖	คนงานทั่วไป		๑๒	๑๒	๑,๒๙๖,๐๐๐	๐	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	๐	๐	๐	๑,๒๙๖,๐๐๐	๑,๒๙๖,๐๐๐	๑,๒๙๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม																		
๔๗	ผอ.กองการศึกษาฯ(นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๕๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	(๓๙,๐๘๐)
๔๘	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๔๔๘,๙๒๐	(๓๗,๙๖๐)
๔๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๑๒,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๐๐๐	๙,๑๒๐	๙,๒๔๐	๒๒๑,๒๘๐	๒๓๐,๔๐๐	๒๓๙,๖๔๐	(๑๗,๖๙๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๔๓,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๓,๒๘๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๒๕๖,๖๘๐	๒๖๑,๒๔๐	๒๖๖,๐๔๐	(๑๑,๙๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๑	คนงานทั่วไป		๔	๔	๔๓๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	๔๓๒,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านไทยรัฐ																		
๕๒	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-		-	-	-	-	๐	๐	๐	รอกรมจัดสรร
๕๓	ครู		๖	๖	-	๐	๖	๖	๖	-	-	-	-	-	-	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๔	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๕,๓๒๐)		๑	๑	๖๓,๘๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๐๔๐	๒,๑๖๐	๒,๒๘๐	๖๕,๘๘๐	๗๓,๔๔๐	๗๖,๔๔๐	ส่วนเกินงบท้องถิ่น
๕๕	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๒๒,๔๐๐	๑๒๗,๒๐๐	ส่วนเกินงบท้องถิ่น
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๕๖	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแหลมดิน																		
๕๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	รอกรมจัดสรร
๕๘	ครู		๒	๒	๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๐	๐	๐	เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) (๑๐,๙๕๐)		๑	๑	๑๓๑,๔๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๐๔๐	๕,๗๖๐	๑๓๖,๖๘๐	๑๔๑,๗๒๐	๑๔๗,๔๘๐	จ่ายจากเงินรายได้

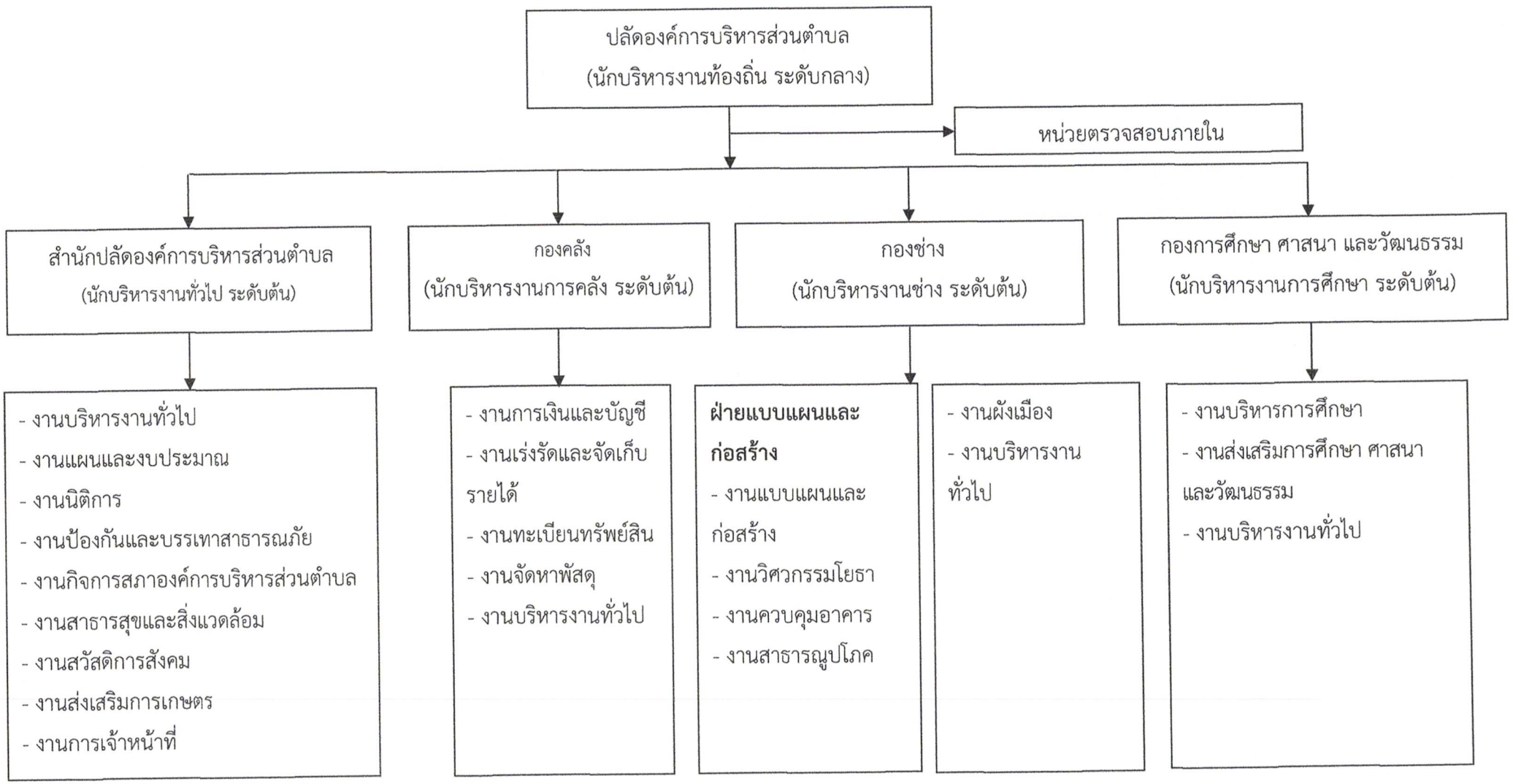
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ในปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น(๓)			ค่าใช้จ่ายรวม(๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง(๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๖๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป) (๙,๐๐๐)		๓	๒	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	จ่ายจากเงินรายได้
๖๑	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๖๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๑	๕๐๖,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๙๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๒๒,๙๖๐	๕๓๙,๘๘๐	๕๕๗,๘๘๐	(๔๒,๒๑๐)
(๕)	รวม		๑๐๐	๙๑	๑๖,๕๔๕,๕๔๐	๒๙๔,๐๐๐	๘๙	๙๒	๙๐	-	+๑	-	๖๐๔,๐๑๐	๙๑๙,๑๔๐	๕๒๗,๒๓๐	๑๗,๒๒๒,๒๘๐	๒๐,๐๘๙,๓๘๐	๒๐,๗๓๓,๐๗๐	
(๖)	**ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%**															๒,๕๘๓,๓๔๒	๓,๐๑๓,๔๐๗	๓,๑๐๙,๙๖๑	
(๗)	**รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น**															๑๙,๘๐๕,๖๒๒	๒๓,๓๐๒,๗๘๗	๒๓,๘๔๓,๐๓๑	
(๘)	**คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี**															๓๑.๑๘	๓๔.๖๔	๓๔.๐๔	

หมายเหตุ

- งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ = ๖๒,๒๐๐,๐๐๐ บาท
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๖๒,๒๐๐,๐๐๐ บาท) งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๖๕,๑๐๐,๐๐๐ บาท = (๖๒,๒๐๐,๐๐๐ x ๕%) + ๖๒,๒๐๐,๐๐๐ = ๖๕,๓๑๐,๐๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ จำนวน ๖๕,๓๑๐,๐๐๐บาท = (๖๕,๓๑๐,๐๐๐ x ๕%) + ๖๕,๓๑๐,๐๐๐ = ๖๘,๗๕๕,๐๐๐)
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๑ ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๗๑ จำนวน ๗๒,๑๘๓,๗๗๕ บาท = (๖๘,๗๕๕,๐๐๐ x ๕%) + ๖๘,๗๕๕,๐๐๐ = ๗๒,๑๘๓,๗๗๕)

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์



๑๑.บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน / เงินเพิ่มต่างๆ	
๑	นายชนะ ทองทุ่ม	ศศ.ม(การปกครองท้องถิ่น)	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๕-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๖๗๐,๖๘๐ (๕๕,๘๙๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๓๘,๖๘๐
๒	**สำนักปลัด อบต.** **พนักงานส่วนท้องถิ่น** นางสาวมนลิกาน ทองราช	ศศ.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๕-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (๓๙,๖๓๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๓	นางบุณยพร จันทร์หอม	ศศ.บ (รัฐศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๓๖,๖๖๐
๔	นางสุกัญญา สารานพคุณ	ร.ม.(รัฐศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๕	นางอุมาภรณ์ จุลนันโท	บธ.บ (การตลาด)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๗,๙๖๐x๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๖	นางสาวมะลิสา เพชรศรี	น.บ. (นิติศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๗	นางสาวรุ่งทิพย์ แดงมณี	วท.บ. (เกษตรศาสตร์)	๓๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๔๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเกษตร	ชก.	๔๕๕,๕๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๘	ว่าง	-	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-		ว่างเดิม
๙	นางสาวกรวรรณ ขำสุวรรณ	รปม. (บริหารจัดการภาครัฐ) (การบริหารจัดการภาครัฐ)	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๓๕-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๔๔๒,๓๒๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๑๐	ว่าง	-	๓๕-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๓๕-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๑๑	นายพิทักษ์พล ปลอดขำ	ปวส. (ช่างไฟฟ้ากำลัง)	๓๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๓๕-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง.	๒๑๖,๗๒๐ (๑๘,๐๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๖,๗๒๐

	สำนักปลัด อบต.(ต่อ)											
	ลูกจ้างประจำ											
๑๒	นางศรีเรือน สุขรุ่ง	ปวช. (เลขานุการ)	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	-	-	ยุบเลิก
๑๓	นายประพัฒน์ ปลอดขำ	ม.๖	-	นักการ	-	-	นักการ	-	-	-	-	ยุบเลิก
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๔	นางสาวดาริกา คงจันทร์	บธบ.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	-	ผู้ช่วยนักประชาสัมพันธ์	-	๑๙๔,๔๐๐ (๑๖,๒๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๔,๔๐๐
๑๕	นางสาวอมรรัตน์ นิ่มมณี	บธ.บ.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๑,๔๔๐ (๑๔,๕๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๖๐๐
๑๖	นางสาวมนทิรา แป้นแก้ว	ปวช. (เลขานุการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๑, (๑๕,๑๒๐x๑๒)	-	-	๑๗๔,๖๐๐
๑๗	นางสาวตรีรัตน์ ยิ่งขำ	บธ.บ.(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๑๗,๖๐๐ (๑๓,๗๖๐x๑๒)	-	-	๑๑๗,๖๐๐
๑๘	นางสาวผลดี สัจจวิเศษ	บธ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๒๐๒,๕๖๐ (๑๖,๒๔๐x๑๒)	-	-	๒๐๒,๕๖๐
๑๙	นายสมผ่อง ทองดี	วท.บ.(วิทยาศาสตร์การกีฬา)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๙๕,๖๐๐ (๑๖,๓๐๐x๑๒)	-	-	๑๙๕,๖๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๐	นายประชิต รักษาชุม	ม.๓	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๑	นายวิเชียร แสงสุรินทร์	ป.๖	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๒	นายเดโชเกียรติ แสงขำ	ปวส.(ช่างยนต์)		พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๓	นายอภิชาติ คงทอง	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๔	นายสนธิ์ เย็นทั่ว	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นายเสริมศักดิ์ แป้นจำรัส	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

	สำนักปลัด อบต.(ต่อ) **พนักงานจ้างทั่วไป**											
๒๖	นายอรุณ ลักษณะ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	นายสุระสิทธิ์ หมื่นพล	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๘	นางสินจัย มาสวัสดิ์	ปวส.(การบัญชี)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๙	นางสาวจุฬาลักษณ์ อิทนิน	วทบ.(ฟิสิกส์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๐	นายชำนัน ช่อชำ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๑	นายถาวร แสงแป้น	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๒	นางสาวเรวดี ชีวิพันธ์	ม.๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๓	นางสาวชลธิชา ศรีวงศ์สุข	ม.๖	-	คนงานทั่วไป		-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๓๔	นายอนนต์ แท่น	ป.๖		คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป		๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองคลัง **พนักงานส่วนท้องถิ่น**											
๓๕	นางสาวสุดารัตน์ รักน้อย	บธ.ม.(การเงินและบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๕-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๓๙,๘๘๐ (๔๔,๙๙๐*๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๘๑,๘๘๐
๓๖	นางสาวพิชามญช์ เซ่งอิ้น	บธ.บ.(สอบบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐
๓๗	นางพิชชาพร ปลอดขำ	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๓๘	นายสาโรจน์ เยาว์นุ่น	บธ.ม.(การบัญชี)	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๕-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)			๓๘๒,๕๖๐
๓๙	นางสาวพนัสตา คงแม่ง	ปวส.(การเลขานุการ)	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	๓๖๙,๒๔๐ (๓๐,๗๗๐)x๑๒)	-	-	๓๖๙,๒๔๐

	กองคลัง (ต่อ)											
	พนักงานส่วนท้องถิ่น											
๔๐	นางสาวโสมสุรีย์ แย้มแสง	บธ.บ.(การจัดการทั่วไป)	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๓๕-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
	ลูกจ้างประจำ											
๔๑	นางอรษา รักษาแก้ว	ปวส.(การบัญชี)	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๓๐๓,๐๐๐ (๒๕,๒๕๐x๑๒)	-	-	๓๐๓,๐๐๐
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๔๒	นางสาวศิริภา สุขเล็ก	บธบ. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการเงินและบัญชี	-	๒๒๗,๑๖๐ (๑๘,๒๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๗,๑๖๐
๔๓	นางสาวปิติมา ดำยศ	ศศ.บ.(สื่อสารมวลชล)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๓๒,๔๘๐ (๑๑,๐๔๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๔๘๐
๔๔	นางสินจัย มาสวัสวัสดิ์	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑๔๒,๔๔๐	-	-	๑๔๒,๔๔๐
๔๕	นางกัญญา วรรณวิไล	ปวช. (เลขานุการ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐ ๑๓๘,๐๐๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๔๖	นายเกรียงศักดิ์ เก้าแสน	วท.บ.(เทคโนโลยีการเกษตร)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๗	นางสาวฐิตาภรณ์ ลักษณะ	ศศ.บ.(สื่อสารมวลชน)	-	คนงานทั่วไป		-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๘	นางสาวจิราพร บุญจันทร์	ศษ.บ.(นาฏศิลป์ศึกษา)	-	คนงานทั่วไป		-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๔๙	นางวิลาวัลย์ รัตมะณี	ม.๖	-	คนงานทั่วไป		-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลหานโพธิ์ กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. **เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน** ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. **ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง** ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเตอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. **องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย** ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น