

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - พ.ศ.๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด
อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๒.๑ วัตถุประสงค์ของการทำงานแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๒.๒ ประโยชน์จากการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓.๑ การอับนวนวิศวกรรมและการวางแผนอัตรากำลัง	๓
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๕๗
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๙๗
๔. สภาพปัจุหາ ความต้องการของประชากรในเขตที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. การกิจ อุปกรณ์ที่ข้ององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๘
๖. การกิจทักษะ และภารกิจของ	๔๗
๗. สรุปปัจุหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๔๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเดินเดือน	๕๓
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคงสูตรตำแหน่งและภารกิจที่ดำเนินการในส่วนราชการ	๖๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๘
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๒

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖
๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๔. ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน การกำหนดอ้าว่างหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรนั้นจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประจำไตรมาสเดือนนั้น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างสอดคล้องกัน ประกอบด้วย บริหารส่วนตัวบท้ายหาด จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการด้านการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนท้องถิ่น (ภาคกลาง) เรื่องมาตรฐานห้าไม้ยิว กับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๖๔ นัด (ฉบับที่ ๑) พ.ก. ๒๕๖๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๔ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนท้องถิ่น (ภาคกลาง) พิจารณากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามที่ได้ระบุไว้ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร โดยให้อ้างอิงค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร ให้ใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยขอความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด สมทรถนะ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนท้องถิ่น (ภาคกลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนท้องถิ่น (ภาคกลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมทรถนะ พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด มีการกำหนดพื้นที่แผนที่จัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอั้านาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ตามกฎหมายข้อดังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แหล่งประทุม และความพิเศษของบัญชีกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพัฒนาส่วนตำบลจัดหัวห่วงที่มีความเชี่ยวชาญ สามารถตรวจสอบการทำงาน ดำเนินการ จัดทำแผนและใช้ตัวแผนขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลสัมฤทธิ์ด้วยความอ่อนน้อมน้ำที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภาระและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ดำเนินการและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างชีวิตกำลังใจ และเก็บรักษากำลังและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ตั้งกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของหน่วยงานบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับลักษณะเวทีย์มต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเพื่อมุ่งระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในการพัฒนาได้

๓. กรอบแนวคิด ทฤษฎี ขอบเขตความสำคัญและกระบวนการในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในการพัฒนาขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

• The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

• International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับพิพากษาที่ขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพ กำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการ อย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

• สุภาษณ์ ชาวประมง ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลา ว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแพลนสร้างห้องเดือน จากภายนอกองค์กร ภายใต้อัตราก ผลัดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ ต้องการ นอกจากนี้ อีก重要なสิ่งการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ผลัดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด แก่องค์กร"

• สำนักงาน ก.พ. ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคน เผื่องกลยุทธ์ในล่วงหน้า การ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสม ปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อ ชั่วระยะเวลาที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

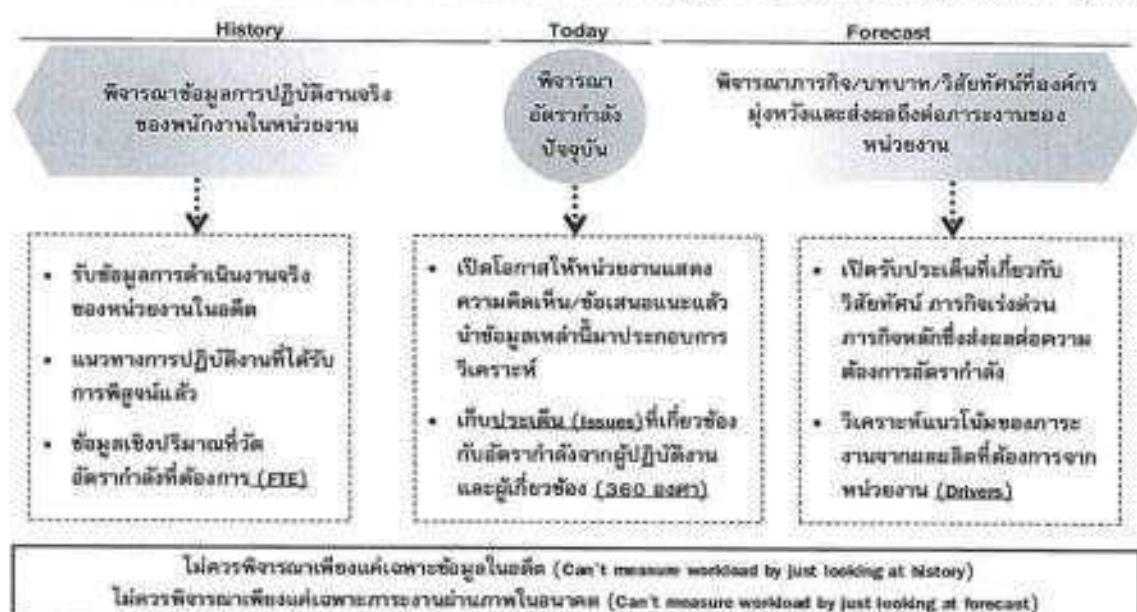
• กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรบุคคลเป็น กิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับ ดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์ ที่เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่าง เพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้อง กับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรใน

ข่าวเวลาที่เหมาะสมเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรักษาปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุความยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

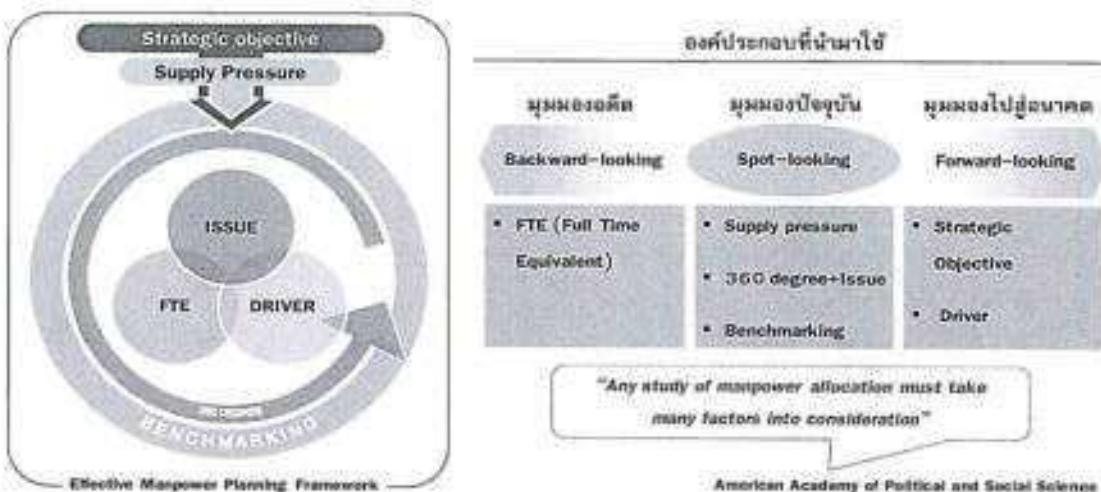
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๗๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ที่มาจากการศึกษาประกอบการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ก.))



จากโดยรวมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์กร บริหารส่วนด้านลักษณะ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการการโภกรบวนการงานนั้นอย่างเดียวได้ ต้องอาศัยการผลผลิตงาน และความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่อันตรายกัน เช่นเดียวกับกัน American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการการต่างๆ มากกว่าหนึ่งด้านในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนี้สามารถถูกรวบรวม “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังหัวรากใช้เพื่อวิธีการให้ผลลัพธ์ที่ดี อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ ซึ่งควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและมีคุณภาพกันเพื่อให้ผลลัพธ์ที่ควรจะได้รับขึ้น

เมื่อนำการรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเทียบกับองค์กรฯ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของ อัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ที่มีอยู่ทั้งนี้

กระบวนการที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบริหารส่วนตำบล ท้ายหาด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะ เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามการกิจกรรมอย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับการกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนครอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามพิศวงในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคงของบางส่วนราชการ เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคงในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะพิจารณาคุณภาพการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ใน การบรรลุภูมิการเป็นสำนักงาน ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ตัว ตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อกำหนดมาตรฐานคุณภาพที่ดีที่สุด ให้กับประชาชนในพื้นที่ ได้อย่างทั่วถึง เป็นดัง

กระบวนการที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายหน้าที่เข้ามาร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประมาณของ พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเทลักษณะงานมีต่อจังหวัดผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้อง มีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งจารองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแหล่งงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงาน วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างห้าวไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะท้อนในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงาน นั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๔.๑ เงินเดือน

๔.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๔.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

- เงินเพิ่มภิเศษสำหรับการสูรับ (พ.ส.ร.)
- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายต่อตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งจริง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง อุป ๑๖ เดือน ส่วนตำแหน่งจริง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุ กับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๖ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๙)	เงิน ตำแหน่ง (๙)	เงินตอบ แทนอื่น (๙)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
วิชาการ มีคุณครูอยู่	๗๘๐๐	๗๐๘๐๐	-	-	๗๐๘๐๐	๗๐๘๐๐	๗๐๘๐๐	-	-	-
	๗๖๔๐๐	๗๖๔๐๐	-	-	๗๖๔๐๐	๗๖๔๐๐	๗๖๔๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๖๔๐๐			๗๖๔๐๐	๗๖๔๐๐	๗๖๔๐๐	๗๖๔๐๐	๗๖๔๐๐	๗๖๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๙)	เงิน ตำแหน่ง (๙)	เงินตอบ แทนอื่น (๙)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด + ๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
วิชาการ (ว.ว.)	ขั้นต่ำสุด	๗๙๖๐	-	-	๗๙๖๐ - ๗๙๖๐ = ๐๐๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๙๗๖๐			๙๗๖๐ - ๗๙๖๐ = ๑๘๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๘๗๖๐			(๗๙๖๐ + ๙๗๖๐)/๒ = ๘๐๐๐			-	-	-
	ลดเดือน	๗๕๕๗๖๐			๗๐๐๐ x ๗๖ = ๕๗๖๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๕๕๗๖๐			๗๐๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐

๒. ดำเนินการตามวิธีการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ทรงค่าแห่งน้ำ ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ทรงค่าแห่งน้ำดูแล ๑๒ เดือน ส่วนดำเนินการค้านภัยโดยประมาณการเงินเดือนขึ้นต่อไปนี้สูงข่อง ๑๒ เดือน ส่วนดำเนินการค้านภัยโดยประมาณการเงินเดือนขึ้นต่อไปนี้สูงข่อง ๑๒ เดือน สำหรับดำเนินการค้านภัยโดยประมาณการเงินเดือนขึ้นต่อไปนี้เป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำเดือนและเงินอื่น จะค้านภัยเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขึ้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๙)	เงิน ดำเนิน การ (๑๖)	เงินเดือน แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขึ้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๑๒๐๐๐	๑๔๗๘๕๔	๑๖๗๖๖	๑๒๐๐๐	๑๔๗๘๕๔	๑๖๗๖๖
ปลัดคลัง (มีเงิน ดำเนิน การ)	ต่อเดือน	๔๗๐๐๐	๕๐๐๐	๕๐๐๐	๑๒๐๐	๑๔๗๘๕๔	๑๖๗๖๖	-	-	-
	๑๖๒เดือน	๖๙๖๐๐๐	๖๕๐๐	๖๕๐๐	๓๗๕๒๐	๔๔๔๔๘	๕๐๖๔๘	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๕๖๐๐๐		๓๗๕๒๐	๔๔๔๔๘	๕๐๖๔๘	๕๐๖๐๐	๖๔๔๔๘	๖๕๖๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๙)	เงิน ดำเนิน การ (๑๖)	เงินเดือน แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขึ้นต่อสูตร + ๑ ขึ้นสูงสุด)/๙			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๑๒๐๐๐-๑๒๐๐๐=๐๐๐๐					
	ขึ้นต่อสูตร	๑๒๐๐๐			๖๕๖๐๐-๖๕๖๐๐=๐๐๐๐			-	-	-
	ขึ้นสูงสุด	๖๕๖๐๐			๖๕๖๐๐-๖๕๖๐๐=๐๐๐๐			-	-	-
	ค่ากากง	๕๕๖๐๐			(๖๕๖๐๐-๖๕๖๐๐)/๙ = ๗๒๘๐			-	-	-
	๑๖๒เดือน	๓๗๔๔๘	๕๐๐๐	๕๐๐๐	๑๒๐๐ X ๗๒๘ = ๙๐๖๔๘			-	-	-
ปลัดคลัง (ว่าง)	รวมทั้งปี		๕๐๖๐๐๘		๓๗๕๒๐	๔๔๔๔๘	๕๐๖๔๘	๕๐๖๐๐	๖๔๔๔๘	๖๕๖๐๐๘

๓. ดำเนินการห้ามราชการครุ พนักงานครุ หรือบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้จ้างประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ทรงค่าแห่งน้ำดูแล ๑๒ เดือน ส่วนดำเนินการค้านภัยโดยประมาณการเงินเดือนขึ้นต่อไปนี้ คศ.๑ และขึ้นสูงข่อง คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถาบันศึกษา ใช้ ขึ้นต่อ คศ.๒ และ ขึ้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราเรียกละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ดำเนินการอูกัจจางประจำ ใช้อัตราค่าจ้างใบแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายห้องไป

๕. ดำเนินเงินพนักงานจ้างตามการกิจให้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราเรียกละ ๔ ของค่าตอบแทน

กรณ์พนักงานจ้างตามภารกิจ(๔%)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๙)	เงิน ค่าตอบแทน (๑๐)	เงินตอบ แทนอื่น (๑๑)	เงินเพิ่มทึบ (คุณ ๔ % ปีครุณ ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙
น้ำ....	เดือน	๙๕๐๐๐	-	-	๒๐๐	๒๓๐	๒๕๐	-	-	-
	สองเดือน	๑๙๐๐๐๐	-	-	๗๐๐	๗๖๐	๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๘๐๐๐๐			๗๐๐	๗๖๐	๘๐๐	๗๐๐	๗๖๐	๘๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๙)	เงิน ค่าตอบแทน (๑๐)	เงินตอบ แทนอื่น (๑๑)	เงินเพิ่มทึบ (คุณ ๔ % ปีครุณ ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
	เดือน	๙๕๐๐๐	-	-	๒๐๐	๒๓๐	๒๕๐	-	-	-
	สองเดือน	๑๙๐๐๐๐	-	-	๗๐๐	๗๖๐	๘๐๐	-	-	-
(ป้าส.)	รวมทั้งปี	๓๘๐๐๐๐			๗๐๐	๗๖๐	๘๐๐	๗๐๐	๗๖๐	๘๐๐

กรณ์พนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีภารกิจเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๙)	เงิน ค่าตอบแทน (๑๐)	เงินตอบ แทนอื่น (๑๑)	เงินเพิ่มทึบ (คุณ ๔ % ปีครุณ ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	เดือน	๙๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	สองเดือน	๑๘๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๐๐๐			-	-	-	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐	๑๐๘๐๐๐

การณ์พนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และของค่าบริหารส่วนต่ำบลห้ายหาด จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประจำ ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(หักษะ) โดยกรรมสั่งเสริมการบุคลากรส่วนห้องถิน จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากการจัดสรรให้ เกิดจากการเรื่องค่าตอบแทนประจำปี ของค่าบริหารส่วนต่ำบลห้ายหาด จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(หักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (รวมจำนวนให้ ๙,๔๐๐ ห้องถิน加上 ๕,๘๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อบท. ราย	เงินเพิ่มขึ้น (คุณ % ปัจจุบัน ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (หักษะ)	๑๗๔๐๐	๗๔๐๐	๗๔๐๐	๗๔๐๐	๖๐๐	๖๖๐	๗๒๐	-	-	-
	๑๗๔๐๐	-	๗๔๐๐	๗๔๐๐	๗๐๐	๗๖๐	๘๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๗๔๐๐๐		๗๐๐	๗๖๐	๘๒๐	๗๖๐๐	๘๐๐๐	๘๖๐๐

๖. การณ์บุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมา คำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนต่ำบลห้ายหาด แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ ทราบจำนวนและยอดคงปัจจุบัน

มาตรฐานตัวตนที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตาม กระบวนการเชิงงาน (Work process) ในอ็อดิท เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ต้องจะคำนวณ FTE ด้วยการพิจารณาปริมาณงานตั้งต่อไปนี้

○ พิจารณาพนักงานส่วนต่ำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การนี้สายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์กรบริหารส่วนต่ำบลห้ายหาด
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือหดหน่วงตัวบ ายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การนี้สายงานนี้ในหน่วยงานมีได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์กรบริหารส่วนตำบลทั้งหมด ได้ใช้วิธีดึงตัวอย่างมาคำนวณหาเวลาดำเนินการ ดังนี้

จำนวนวันปกติราชการ \times ๖ = เวลาปกติราชการ

แผนค่า ๒๐๐ x ๖ = ๑,๒๐๐ หรือ ๓๗๕๐๐ บาท

17478178

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
 ๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
 ๓. ๗,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๗,๓๘๐ ชั่วโมง
 ๔. ๙๖,๕๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๗,๓๘๐ x ๖๐ จะได้ ๙๖,๕๐๐ นาที

กระบวนการที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์กรบริหารส่วนต้าบลท้ายหาด (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์กรบริหารส่วนต้าบลท้ายหาด) มาอิทธิพลกับจำนวนครอบครัวสังคมที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ ลดความเสื่อมและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรบริหารส่วนต้าบลท้ายหาด (การตรวจประเมิน LPA)

กลุ่มจดหมายที่ ๔ “๗๖๐” และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประดิษฐ์ด้านต่อไปนี้

- **ประดิษฐ์และการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและ การบังคับใช้กฎหมาย จึงมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานซ้ำ อีกตามมาในร่างจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์กรนี้เริ่มหารส่วนคำนวณท้ายหาด พิจารณาบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สันักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลถ้ำหยาด ระบุหนังสือเมืองว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เช่นภาษาอุปราช หรือความสามารถด้านมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องชักจูงสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้การทำงานสำเร็จในระดับดีเยี่ยม เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกี่ยวกับอายุราชการ** เนื่องจากองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมากหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกี่ยวกับอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกี่ยวกับอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรับรองรับสถานการณ์ในอนาคตด้วยกันก้าลังคนได้

▪ **มุ่งมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบสวนหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์กรบริหารส่วน ตำบลท้ายหาด รองนายกองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบสวน หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุ่งมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุง และกำหนดพิศทางให้สอดคล้องในพิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระบวนการที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบตัวส่วนอัตรากำลังกับองค์กรบริหารส่วนตำบลอื่นๆเดียวกัน ที่นี่ที่ใกล้เคียงกัน องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ได้นำข้อมูลอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วน ตำบลสามัญ ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม มาเปรียบเทียบที่อัตราความเหมาะสมกับตำแหน่ง จำนวน ๒ แห่ง คือ องค์กรบริหารส่วนตำบลบางขันแทก และ องค์กรบริหารส่วนตำบลคลายไพรพาง ดังนี้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังข่ององค์การบริหารส่วนตัวบล๊อก องค์การบริหารส่วนตัวบล๊อก บางขันแขก และองค์การบริหารส่วนตัวบล๊อกปลายไฟฟ้า ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตัวบล๊อกที่มี ประชากร ขนาด ใกล้เคียงกัน บริบท สังคมภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของ องค์การบริหาร ส่วนตัวบล๊อกทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดค่าແเนงเมื่อ เปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ องค์การบริหารส่วนตัวบล๊อก ท้ายหาด ซึ่งมีความจำเป็นต้องเพิ่มค่าແเนง และ จำนวนบุคลากรเพิ่ม เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่วนค่าແเนงที่อยู่กว่าในมีเดนครอง องค์การบริหารส่วนตัวบล๊อกท้ายหาด ให้ขอได้ บัญชีจากการสอบถามกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตัวบล๊อกจากการสอบ และท้าให้พนักงานส่วนตัวบล๊อก เพิ่มขึ้น สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การ บริหารส่วนตัวบล๊อกและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตัวบล๊อก การกำหนดอัตรา กำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตัวบล๊อกท้ายหาด สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ท่าให้การจัดหา การใช้และ การพัฒนาทรัพยากร บุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนซึ่งมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสูงสุดได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตัวบล๊อกท้ายหาด สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นใน อนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้องค์การบริหารส่วนตัวบล๊อก ท้ายหาด สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ต่างๆ ไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วย ทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตัวบล๊อกท้ายหาด จะเกิดขึ้นในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลและความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั่งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตัวบล๊อกท้ายหาด ซึ่งสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแนวโน้มต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตัวบล๊อกท้ายหาด ให้สอดคล้องกับท้าให้การดำเนินการของ องค์การบริหารส่วนตัวบล๊อกท้ายหาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุ กำลังคน ปัญหาคนไม่พอ กับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหานางอย่างมีว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วย การวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลง ได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตัวบล๊อกท้ายหาด สามารถที่จะจัดจ้างงาน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตัวบล๊อกท้ายหาด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผล ให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตัวบล๊อกท้ายหาด โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มต้นด้วยการกำหนดการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอด ตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖

๓.๔.๑ แนวคิดคณฑ์กรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณฑ์กรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เช่น กฎหมาย การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด และส่งคณฑ์ทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่คณฑ์กรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยหาด พื้นปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘ แบ่งออกเป็นด้านดังๆ เพื่อสะท้อนในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

*ปัญหา

- จำนวนเส้นทางการคมนาคมในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ถนนไฟฟ้าและไฟฟ้าส่องสว่างไม่เพียงพอ
- ไม่มีเครื่องหมายจราจร
- ลักษณะ แหล่งน้ำไม่มีการพัฒนา

*ความต้องการ

- จำนวนเส้นทางการคมนาคมในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น
- จำนวนขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าสาธารณะและติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะบริเวณถนนที่เพิ่มขึ้น
- จำนวนการติดตั้งเครื่องหมายจราจรทางบกเพิ่มขึ้น
- จำนวนคลองหรือลำประได แหล่งน้ำได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

*ปัญหา

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

*ความต้องการ

- อบรมให้ความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพ

๔.๓ ด้านสังคม

*ปัญหา

- การเสื่อมสร้างศูนย์ธรรมและจริยธรรม
- อุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนไม่เพียงพอ
- กระตกส่องทางโค้ง กล้องวงจรปิด ยังมีน้อยไป
- ป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

* ความต้องการ

- จัดทำโครงการเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- ติดตั้งอุปกรณ์/เครื่องออกกำลังกายในชุมชนเพิ่มขึ้น
- ติดตั้งกระเชกส่องทางโถง กล้องวงจรปิด เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ให้มีการติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายข้อ忠ชุมชน ป้ายข้อขออยห้ามมากขึ้น

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

* ปัญหา

- ขาดแคลนที่จอดรถเพื่อบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการ
- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ปัญหาการรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ
- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปรับปรุงกระบวนการการทำงานให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

* ความต้องการ

- สร้างที่จอดรถเพื่อรับบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการ
- ให้ความรู้ความเข้าใจการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
- เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์/สื่อสาร เช่น ทางเว็บไซต์หลักของ อ.บ.ต. หรือทางไลน์และเฟสบุ๊ค
- ปรับปรุงระบบการทำงานให้การบริการประชาชนรวดเร็ว และถูกต้อง ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔.๕ ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

* ปัญหา

- น้ำในคลองธรรมชาติมีน้ำเดิมเข้ามายังในบางฤดูกาลไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค – บริโภค ได้
- แหล่งดื่มน้ำมีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- การทิ้ง หรือปล่อยน้ำเสียที่อยู่ในบ้านต้องในคุณภาพและล้ำระดับมาตรฐาน
- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตตำบลท้ายหาด

*ความต้องการ

- อย่างให้ช่วยแก้ปัญหาน้ำเดิมในคดีของธรรมชาติ
- เมื่อวัชพืชที่ขึ้นปกคลุมคลองเพื่อให้การระบายน้ำได้สะดวก
- แก้ไขปัญหาการทิ้ง หรือปล่อยน้ำเสียที่ซึ่งในบ่อบังคับในคุณลักษณะและลักษณะทางเคมีและปริมาณที่สูง
- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตตำบลท้ายหาด

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

*ปัญหา

- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพทย์รับ hac และการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

*ความต้องการ

- จัดให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการให้ทั่วถึง
- ควบคุมการแพทย์รับ hac และการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

*ปัญหา

- การจัดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

*ความต้องการ

- สร้างเสริมการจัดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- ส่งเสริมการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น
- สร้างเสริมการรักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. การกิจ อ่านจากหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายภาคนี้ เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมมือร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบล ท้ายภาค ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายภาค จะสมบูรณ์ได้ jika เป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายภาค ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาอยู่ในวัยเรียน และพัฒนา เยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่คงอาจงในท้องถิ่น และเศรษฐกิจพอเพียงแบบมีส่วนร่วมและการดำเนินการ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของ รัฐบาล แผนพัฒนาด้านลักษณะองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายภาคเป็นสำคัญ ดังนี้

อ่านจากหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๙ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๙ และรวมกฎหมายอื่นของ อบต.

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖(๕))

๔.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและรับป้องกันโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนและอัคคีภาระ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก ศูนย์ คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร์ในการพัฒนาตำบล (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๖))

๔.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรฐาน ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะปัจจัยของแผ่นดิน (มาตรฐาน ๖๘(๔))
- (๓) การผังเมือง (มาตรฐาน ๖๙(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่ดินติด (มาตรฐาน ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรฐาน ๑๘(๑๗))
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (มาตรฐาน ๑๖ (๑๗))
- (๗) การควบคุมอาคาร (มาตรฐาน ๑๖(๒๔))
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรฐาน ๑๖ (๓๐))

๔.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการหอเงินเที่ยว มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรฐาน ๖๗ (๗))
- (๒) กิจการเกี่ยวกับการพาณิช (มาตรฐาน ๖๗ (๑๑))
- (๓) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรฐาน ๖๙(๔))
- (๔) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรฐาน ๖๙(๖))
- (๕) นำร่องและส่งเสริมการประกอบอาชีพอย่างถาวร (มาตรฐาน ๖๙(๗))
- (๖) ให้มีคลัง (มาตรฐาน ๖๙(๑๐))
- (๗) การหอเงินเที่ยว (มาตรฐาน ๖๙(๑๒))
- (๘) การส่งเสริม การฝึกและประกันอาชีพ (มาตรฐาน ๑๖(๒))

๔.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางบ้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดบุหรี่และสิ่งปฏิกูล (มาตรฐาน ๖๙(๖))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และนำร่องรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรฐาน ๖๗(๗))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและน้ำพิษต่างๆ (มาตรฐาน ๑๗ (๑๖))

ดังนี้

๔.๖ ด้านการศึกษา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๔))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๑))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๔))

๔.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๑))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๙(๑))
- (๓) ส่งเสริมนิสิตที่เป็นประโยชน์ของราษฎร (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๓))

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหาวิทยาลัย

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

เพื่อให้การพัฒนาบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองตอบต่อการบรรลุช่องผลประโยชน์แห่งชาติ นั้น

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๘๙) ประกอบด้วย ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๖

ที่พำนังและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

ด.๒.๑ แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๖ ยังคงกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๗๘) ของน้ำรัฐบาลได้แต่ตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติขึ้นมาเพื่อยกร่างยุทธศาสตร์ชาติเบื้องต้น โดยมีเลขาธิการ คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและรองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติเป็นกรรมการในคณะกรรมการฯ ตั้งกล่าวด้วย โดยในเบื้องต้นได้กำหนดวิสัยทัคณ์ในกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๗๘) ไว้ว่า “ประเทศไทยมีความ มั่นคง มั่งคั่ง อัจฉิญ เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วย การพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง อัจฉิญ”

เพื่อให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีความตระหนักรถึงเป้าหมายอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวัสดุสัญญาคืนของยุทธศาสตร์ชาติที่กล่าวข้างต้น จึงจำเป็นจะต้องมีการถ่ายทอดแนวแนวทางการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างบูรณาการ หน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่กำหนดแผนและยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ควรจะยึดกรอบการพัฒนาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนั้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงนำวิสัยทัคณ์ของยุทธศาสตร์ชาติตามาเป็นวิสัยทัคณ์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ และนำยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ด้านที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติตามาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ โดยจะกำหนดยุทธศาสตร์ให้ตอบสนองกับบริบทการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในช่วง ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นสำคัญ

๑.๒.๑๖ การกำหนดบทบาทศาสตราจารย์การพัฒนาข้อมูลแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๙๕

สพชชนาประนวลด้วยการร่างแผนคิดฯของ สพชฯ ๒๕๕๘ได้นำความคิดเห็นจากการประชุมประจำปี /ครั้งที่ ๑๖ยุทธศาสตร์ และนำเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา ฉบับที่ ๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๗ ตุลาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๒๔๕๘พดศกิจภายน ๘เมื่อวันที่ ๒๕๕๙/ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้ ๑๐ปีประกอบด้วย ๑๐ปีที่ประชุมได้เห็นชอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ฉบับที่

๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ พัฒนาคนทุกช่วงวัยเพื่อให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีระเบียบวินัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการพัฒนาและดูแลผู้สูงอายุที่จะมีสัดส่วนสูงขึ้นในสังคม สูงวัยที่ทำการสร้างงานที่เหมาะสม การพัฒนาและดูแลสุขภาพเพื่อช่วยลดความทุพพลภาพและโรคเรื้อรัง การสร้างสภากาแฟคลื่อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสังคมสูงวัย มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นฐานการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและรองรับการลูกค้าของขนาดกำลังแรงงาน โดยการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ การป้องกันและควบคุมปัจจัยทางสังคมที่ก้าวหน้าสุขภาวะเพื่อสร้างสุขภาวะที่ดี การสร้างความอยู่ดีมีสุขให้ครอบครัวไทย รวมทั้งการเสริมสร้างบทบาทของสถาบันการสังคมและทุนทางวัฒนธรรมในการส่งเสริมค่านิยมชาติในสังคม

๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ผ่านการลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติเพื่อสร้างความปρ่องศองในสังคม การสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงทรัพยากร แหล่งทุนในการประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้และขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก การเข้าถึงบริการทางสังคมของรัฐอย่างมีคุณภาพ ทั่วถึง และเป็นธรรม อีกที่ การสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนให้เต็มตามศักยภาพสามารถประกอบอาชีพและหางานซึ่งให้โดยมีความໄฟรูและทักษะที่เหมาะสม เน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ การจัดรูปแบบบริการสุขภาพและสวัสดิการทางสังคมขึ้นพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน การเข้าถึงที่หลักแหล่ง รวมทั้งการพัฒนา

ระบบยุติธรรมชุมชนการเพิ่มศักยภาพของทุนบุคคลธรรมเพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ซึ่งจะนำไปสู่การลดความยากจนและความเหลื่อมล้ำอันจะนำไปสู่การลดความขัดแย้งในสังคมไทย

๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการนโยบายการเงินและนโยบายการคลัง โดยรวมถึงการปรับปรุงภาคีทั้งระบบเพื่อรักษาเสถียรภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจการปรับโครงสร้างทั้งห่วงโซ่อุปทานค่าในภาคเกษตร อุดอาสาหกรรม บริการ การลงทุน เพื่อต่อยอดการสร้างมูลค่าเพิ่มของสาขาวิชาการผลิตและบริการที่เป็นฐานการเติบโตทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน พร้อมทั้งวางแผนการพัฒนาทุนมนุษย์ องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมรวมทั้งภูมิปัญญาเพื่อสร้างความเข้มแข็งของสาขาวิชาการผลิตและบริการใหม่ และเศรษฐกิจดิจิทัลภายใต้เงื่อนไขการรักษาสิ่งแวดล้อมและการใช้ประโยชน์จากศักยภาพของพื้นที่โดยเฉพาะภาคการผลิตและบริการที่มีศักยภาพที่จะเป็นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในอนาคต เช่น อุดอาสาหกรรมแปรรูปเกษตรและอาหาร อุดอาสาหกรรมและบริการสร้างสรรค์ อุดอาสาหกรรมบนฐานปัจจุบัน อุดอาสาหกรรมอาชีวศึกษา อุดอาสาหกรรมระบบฐานราก อุดอาสาหกรรมทุนนักศึกษา ธุรกิจบริการดิจิทัล ธุรกิจบริการทางการเงิน ธุรกิจการจัดประชุมและนิทรรศการนานาชาติ ธุรกิจพาณิชย์ การศึกษานานาชาติ ธุรกิจท่องเที่ยว ศูนย์ปฏิบัติการประจำภูมิภาค เป็นต้น

ทั้งนี้ โดยจะให้ความสำคัญกับรูปแบบการพัฒนาในรูปคลัสเตอร์ การสร้างความเข้มแข็งการผลิตและบริการ การพัฒนา SMEs และการสร้างผู้ประกอบการและนายตระกรรุ่นใหม่ รวมถึงการสร้างศักยภาพของอุกกาลน เกษตรกร โดยจะต้องพัฒนาปัจจัยที่น้ำดูดใช้ในภาคเศรษฐกิจทั่วทุกมุมบุญย์ โครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การนวัตกรรมและการปรับปรุงภูมิปัญญาเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการค้า การลงทุน เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้า อันจะเป็นการสนับสนุนให้เศรษฐกิจในภาพรวมขยายตัวได้ไม่ต่ำ กว่า ร้อยละ ๕ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของการทับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยเข้าสู่การเป็นประเทศรายได้สูง ที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืน ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว

๙) ยุทธศาสตร์ด้านการเดินโดยที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มุ่งอนุรักษ์พื้นที่สิ่งแวดล้อมของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม บริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้ยุทธศาสตร์การบูรณาการจัดการทรัพยากรน้ำ แก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อมโดยเร่งรัดแก้ไขปัญหาการจัดการรายบุคคล การปรับลดอัตราเรือน京城ร้อยละ ๒๐ ตามเป้าหมายระยะยาว พัฒนาการผลิตให้มีประสิทธิภาพ ลดการใช้พลังงาน เพื่อปรับตัวไปสู่รูปแบบของการผลิตและการบริโภคครั้งต่อๆ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น รวมทั้งยกระดับความสามารถในการป้องกันผลกระทบจาก การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ ด้วยเนื้อหาแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ ทั้งนี้เพื่อวางรากฐานและสนับสนุนให้ประเทศไทยมีการเดินโดยทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

๕) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ให้ความสำคัญกับความมั่นคงที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพให้ประเทศสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีสาระครอบคลุม ดังนี้ (๑) สถาบันหลักของชาติให้ตั้งอยู่ย่างมั่นคงเป็นจุดยืน เน้นย้ำของสังคม (๒) ความสามัคคีของคนในชาติ ลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม (๓) ความสงบสุขและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในทุกพื้นที่ (๔) การบริหารจัดการมั่นคงชายแดน ชายฝั่ง ทะเล เสิร์ฟรั่งและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในการแก้ไขปัญหาด้วยความมั่นคง (๕) สร้างความเชื่อมั่นและพัฒนาความร่วมในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกเพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติให้สามารถป้องกันแก้ไขปัญหาภัยคุกคามปัจจุบัน ภัยก่อการร้าย (๖) เสริมสร้างความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์ (๗) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติส่องแวดล้อม และป้องรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (๘) เสริมสร้างความมั่นคงทางอาหาร พัฒนาและขยาย โดยการกำหนดแนวทางบริหารจัดการ (๙) เสริมสร้างและ

พัฒนาศักยภาพการบังคับใช้กฎหมาย การรักษาความสงบภายใน และความมั่นคงระหว่างประเทศ รวมทั้งพัฒนาระบบท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพ (๑๐) พัฒนาระบบการเดินทางพิรุณแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ (๑๑) การบริหารจัดการอุทกศาสตร์ด้านความมั่นคง ให้เกิดผลในทางปฏิบัติในระดับที่สูงที่สุด ให้อาชญากรรมลดลง รวมทั้งสนับสนุนงานศึกษา วิจัย พัฒนาด้านความมั่นคง

๖) อุทกศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการครุภูมิ เพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรมรวมทั้งประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจที่มีความสมดุลระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น โดยมีประเด็นการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การปรับปรุงการให้บริการภาครัฐผ่านเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) การปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นโดยการปรับโครงสร้างการบริหารงานท้องถิ่นให้อิสระจากการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้ประเทศไทยเป็นมาตรฐานสากลที่เชื่อถือได้และเสริมการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามกรอบในอนาคตประเทศไทยปี ๒๕๖๗

๗) อุทกศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ในทุ่งนา ฉบับที่ ๑๙ จะมุ่งเน้นการพัฒนาภายนอกภาคโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง การเรียนรู้เชิงเศรษฐกิจและภารกิจ และการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ พื้นที่เมืองการเชื่อมโยงการเดินทางและขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่ได้มาตรฐาน การพัฒนาความมั่นคงด้านพลังงานและการผลิตพลังงานทดแทน การสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลและการลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ห่างไกล และการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสร้างอุตสาหกรรมใหม่ของประเทศไทย ได้แก่ อุตสาหกรรมระบบราง อุตสาหกรรมชีวเคมีและสารเคมี อาหารและยา อุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน รวมทั้งการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ทั้งในด้านการส่งเสริมผู้ประกอบการไทยในการสร้างเครือข่ายการขนส่งระหว่างประเทศ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และการปรับปรุงระบบบริหารจัดการ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการพัฒนาสื่อสารมวลชนความหลากหลายเพื่อร่วมกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการขนส่งจากถนนสู่ทางน้ำ

๘) อุทกศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๙ ทั้งการเพิ่มการลงทุนวิจัยและพัฒนา และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ฯ ทั้งด้านบุคลากรวิจัย โครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งไปทิศทางที่มีประสิทธิภาพ การใช้เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยในมิติต่างๆ ทั้งการสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นไปสู่ดิจิทัล การเพิ่มความต้องการด้านนวัตกรรม นวัตกรรมทางปัญญา เพื่อเป็นรากฐานการดำเนินธุรกิจที่มีความสุขของคนไทย บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน อันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน รวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาและยกระดับความเจริญให้กับภาคส่วนต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดกลไกการตลาดที่มีรายได้สูงในอนาคต หลักพื้นฐานจากกับดักประเทศไทยได้ปานกลาง และก้าวไปสู่ประเทศไทยที่มีรายได้สูงในอนาคต

๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญให้สอดคล้องกับพัฒนาการพัฒนาประเทศ ศักยภาพ โอกาสและข้อจำกัดของพื้นที่ รวมทั้งความต้องการของภาคการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง เพื่อรักษาฐานเศรษฐกิจเดิมให้เข้มแข็งให้มีคุณภาพสูงและยั่งยืน มาตรฐานสากลสร้างฐานเศรษฐกิจใหม่รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อกระจายภาระและลดภาระเศรษฐกิจและความเจริญสู่ภูมิภาค พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญในภูมิภาคให้เป็นเมืองป่าอยุ่และปลดปล่อยสนับสนุนการเชื่อมโยงในภูมิภาคเพื่อเพิ่มชีดความสามารถในการแข่งขันของพื้นที่และสร้างความมั่นคงให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง โดยมีสาระครอบคลุม ดังนี้ (๑) การพัฒนาภาค (๒) การพัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญในภูมิภาค (๓) การพัฒนาพื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักบริเวณชายฝั่งทะเลวันออก และ (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษรายเด่น รวมทั้งความเชื่อมโยงกับการพัฒนาคลัสเตอร์อุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพ และโครงการพัฒนาท่าเรือน้ำลึกทวาย

๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศไทยเป็นบ้าน ภูมิภาค กำหนดยุทธศาสตร์การต่างประเทศ ประเทศไทยเป็นบ้าน ภูมิภาค ให้เกิดการประสานและพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างประเทศ ทั้งในเชิงรุกและรับอย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการคุ้มครองค่าเบินงานตามที่อยู่กันและพัฒนาการเมืองโดยรวมมาตรฐานต่างๆ ที่ไทยมีความเกี่ยวข้องในฐานะประเทศสมาชิก ทั้งในเวทีระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับอนุภูมิภาค อาทิ การค่าเบินงาน เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) การประมง การค้ามนุษย์ และอื่นๆ ให้เข้าสู่มาตรฐานสากลและเป็นที่ยอมรับของประชาคมโลก เป็นต้น การเตรียมความพร้อมในการรองรับและดำเนินงานของประเทศไทยภายหลังการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๖๘ (Post-ASEAN ๒๐๒๔) การปรับตัวและพัฒนาจิตความคิดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยเพื่อรองรับและสอดคล้องกับการค่าเบินงานตามที่พัฒนาการเมืองระหว่างประเทศ อาทิ Regional Comprehensive Economic Partnerships (RCEP) เป็นต้น การเสริมสร้างความเชื่อมโยงกันระหว่างประเทศในอนุภูมิภาคประเทศไทยเป็นบ้านและภูมิภาค และการส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การให้บริการทางการศึกษา การให้บริการด้านการเงิน การให้บริการด้านสุขภาพ การให้บริการด้านโลจิสติกส์และการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งเป็นฐานความร่วมมือในอาเซียน

แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนาอุปจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาอุปจังหวัดของภาคกลางตอนล่าง

๑ (วิสัยทัศน์

“ฐานเพื่อการลงทุนด้านอุดสาಹกรรม เกษตรกรรม อาหาร และการท่องเที่ยว”

๒) เป้าประสงค์รวม

- (๑) ทรัพยากรสัตว์น้ำเพิ่มขึ้น
- (๒) สินค้าเกษตรมีคุณภาพปลอดภัยและได้มาตรฐาน
- (๓) สินค้า และบริการเพิ่มขึ้น รายได้จากการท่องเที่ยว
- (๔) แหล่งท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจมีความเชื่อมโยงเป็นระบบ
- (๕) การก่อขยายชายฝั่งทะเลได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม

๓ (ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การสร้างต้นทุนทางทรัพยากรเพื่อการลงทุน

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรสัตว์น้ำให้คงความอุดมสมบูรณ์
กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบการผลิตและการจัดการสินค้าด้านการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างความเชื่อมโยงของการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจ
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ เพิ่มศักยภาพทางการค้า การท่องเที่ยวและเชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจ
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สร้างความสัมพันธ์ทางการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยว กับประเทศ
เพื่อนบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ป้องกันการกันเข้าชายฝั่ง

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ บริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๔ (จุดเน้นทางยุทธศาสตร์

(๑) แหล่งท่องเที่ยวทางทะเลนานาชาติ

(๒) ฐานการผลิตอาหารสู่ครัวโลก

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสงคราม

๑) วิสัยทัศน์จังหวัดสมุทรสงคราม

“เมืองแห่งวิถีชีวิต ๓ น้ำ แหล่งอาหารทะเลและผลผลิตเนยหมูปลอกภัย แหล่งท่องเที่ยวเชิง
อนุรักษ์ และวัฒนธรรม รวมเป็นหนึ่งในประชาคมอาเซียน”

๒ (ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

แสดงประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็น ^{ศูนย์กลางการท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมที่ สอดคล้องกับวิถีชีวิตอย่าง ยั่งยืน}	๑. เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิง อนุรักษ์และวัฒนธรรมอย่าง สร้างสรรค์และเพิ่มนูกล่าทาง เศรษฐกิจ ตามวิถี สมุทรสงคราม	๑. พัฒนาการบริหารการจัดการท่องเที่ยวโดยนำ เทคโนโลยีสารสนเทศและน้ำกรอบวนการเรียนรู้ (Learning Process) เข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีลักษณะโถดเที่ยว เฉพาะ และโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อปรับปรุงและ อำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว ๓. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ รูปแบบใหม่ เช่น การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Health Tourism) การท่องเที่ยวเชิงอาชญากรรม (Spa and Wellness Tourism) ท่องเที่ยวเชิง ^{วัฒนธรรมและชุมชน (Culturaland Community based Tourism)} และการท่องเที่ยวผู้สูงอายุ (Senior Tourism) โดยสอดคล้องกับทรัพยากร และวัฒนธรรมชุมชน ๔. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ สร้างสรรค์กิจกรรม เพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ๕. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ของประชาชนและนักท่องเที่ยว

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสงคราม

๑) วิสัยทัคค์นั้นจังหวัดสมุทรสงคราม

“เมืองแห่งวิถีชีวิต ๓ บ้าน แหล่งอาหารทะเลและผลผลิตทางการเกษตร กับ แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และวัฒนธรรม ร่วมเป็นหนึ่งในภาคแม่น้ำเจ้าพระยา”

๒) (ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

แสดงประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตร้อยปี	๑. เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมอย่างสร้างสรรค์และเพิ่มนักท่องเที่ยวเชิงธุรกิจ ตามวิถีสมุทรสงคราม	๑. พัฒนาการบริหารการจัดการห้องท่องเที่ยวโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและน่ากระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) เข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีลักษณะโถดตเด่นเฉพาะ และโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อบริการและอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว ๓. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Health Tourism) การท่องเที่ยวเชิงอาชีวัฒนา (Spa and Wellness Tourism) ห้องที่ยวเชิงวัฒนธรรมและชุมชน (Culturaland Community based Tourism) และการท่องเที่ยวผู้สูงอายุ (Senior Tourism) โดยสอดคล้องกับทรัพยากรและวัฒนธรรมชุมชน ๔. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ สร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ๕. ส่งเสริมสร้างความปลดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและนักท่องเที่ยว
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างเสริมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้าเกษตรและประมง	๑. เป็นแหล่งสร้างมูลค่าเพิ่ม และจ้างงานรายผลิตภัณฑ์เกษตรและประมงให้มีความปลอดภัย และได้นำมาตรฐานดีของสินค้าสู่สู่มาตรฐานโลกทั่วไปทั้งในและต่างประเทศ	๑. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสินค้าเกษตรและประมง ๒. พัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตร ประมง และบรรจุภัณฑ์ให้มีมาตรฐานสากล ๓. สร้างและขยายเครือข่ายการตลาดช่องทางการจ้างหน่วยสินค้าเกษตร/ประมง และผลิตภัณฑ์เกษตรประมง เพื่อสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรทั้ง พลัดภัยในประเทศไทยและต่างประเทศ ๔. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในภาคเกษตรและประมง ให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
		๕. พัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพวิสาหกิจชุมชนและ OTOP ให้มีความเข้มแข็งและก่อให้เกิดผู้ประกอบการใหม่ ๖. ส่งเสริมการจัดทำฐานข้อมูลผลิตภัณฑ์ต่างๆ และนำไปใช้ประโยชน์ เช่น การประชาสัมพันธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างเสริมและพัฒนาศูนย์กลางเชิงวัฒนธรรม แล้วสังคมให้มีความเข้มแข็งและดีร่วมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑. ประชาชานอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข	๑. ส่งเสริมและพัฒนาการบริการด้านสาธารณสุขให้ได้มาตรฐานสากลทั่วถึงและเพิ่มพูน ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางการศึกษาและวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ๓. พัฒนาระบบสวัสดิการสังคมและศูนย์กลางเชิงวัฒนธรรมที่มีความเข้มแข็งและปลอดภัย ๔. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกท้องถิ่น ตลอดจนความต้องการของประชาชน
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างเสริมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	๑. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. ป้องกันและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ส่งเสริม และพัฒนาภาคอุตสาหกรรมที่มีส่วนร่วมในการรักษาเฝ้าระวัง และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. ส่งเสริมการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้ประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ เช่น การศึกษา การวิจัย การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : สร้างเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความพร้อมเป็นประชาคมอาเซียน	๑. ทุกภาคส่วนมีภูมิคุ้มกันและมีความพร้อมเป็นประชาคมอาเซียน	๑. ยกระดับระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้ทันสมัย สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและผู้นำเยือนอย่างมีประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาศักยภาพเพื่อรองรับในการเป็นประชาคมอาเซียนให้กับบุคลากรภาครัฐ เอกชนและประชาชน ๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูล เทคโนโลยีและสารสนเทศให้ทันสมัย เพื่อสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

๑ (วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม)

เมืองแห่งการห้องเรียนเชิงอนุรักษ์ “ประชาชนรักถิ่นกำเนิด สร้างคุณภาพชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาการศึกษาพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน”

๒ (พันธกิจ)

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. พัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา

ห้องถิ่น

๓. พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. พัฒนาและการส่งเสริมการงานครรภ์ การลงทุน พัฒนาระบบ และการห้องเรียน

๕. ส่งเสริมอาชีวกรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๖. พัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๗. พัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมท้องถิ่น

๓ (เป้าประสงค์รวม)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานภายใต้การวางแผนและจัดทำผังเมือง

๒. ประชาชนได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา การกีฬา การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

๓. ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ห่างไกลอยาเสพติด มีความปลดปล่อยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. การเกษตรกรรม การลงทุน พัฒนาระบบ และการห้องเรียนที่เข้าได้รับการพัฒนาพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๕. เกษตรกรมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเอง เพื่อดำเนินการผลิต การแปลงรูป และการตลาด

๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ ที่ดีที่สุด และพัฒนาอย่างยั่งยืน

๗. องค์กรและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม

แผนกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> ๑.๑ พัฒนาระบบการขนส่งและโลจิสติกส์ ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน ๑.๒ พัฒนาระบบการคมนาคมทางบกและทางน้ำ ๑.๓ การจัดทำผังเมืองและผังเมืองรวม ๑.๔ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภคและเพื่อการเกษตร
๒. การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ กีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> ๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐานของการดำเนินการบริการทางการแพทย์ เสริมสร้าง สุขภาพอนามัย ป้องกัน แก้ไข ควบคุม โรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ ๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการศึกษา การกีฬานันหน้าการ และปลูกฝังค่านิยมหลัก ๑๖ ประการ ให้กับเด็ก เยาวชน ประชาชน คนพิการ รวมถึงผู้ต้องโอกาส ๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อเอชไอวี ๒.๔ พัฒนาสถาบันครอบครัว บุழชณ และสังคม ให้มีความเข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และตามหลักค่านิยม ๑๖ ประการ ๒.๕ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนภายใต้การอบรมแนวคิดค่านิยม ๑๖ ประการ ๒.๖ สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งในการบำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเป็นภูมิคุ้มกัน สร้างความเข้มแข็งและยั่งยืน ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
๓. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมการรักษาความสงบเรียบร้อย	<ul style="list-style-type: none"> ๓.๑ บริหารจัดการการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน แก้ไข ปัญหาฯลฯ เพื่อความมั่นคง ตลอดจนการฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม รวมถึงการห้องก่อนวัยอันควร ๓.๔ จัดระเบียบชุมชนเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๕. การพัฒนาและส่งเสริม การเกษตร การลงทุน พาณิชยกรรม และการ ท่องเที่ยว	<p>๕.๑ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางแม่น้ำลำคลอง การท่องเที่ยวเชิง อนุรักษ์ และปัจจุบันสำนักให้รักดินเกิด</p> <p>๕.๒ ส่งเสริมการตลาดและการท่องเที่ยว</p> <p>๕.๓ ส่งเสริมสนับสนุนภาคครัวเรือน องค์กร ชุมชนเครือข่ายในการพัฒนา/ อาชีพ เกษตรกรรม การประมง การลงทุน พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม การ บริการเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับประชาชน และส่งเสริม ทักษะความรู้ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p> <p>๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาการผลิต และจ้าหน้าที่ผลิตภัณฑ์เกษตรและ ประมง รวมทั้งผลิตภัณฑ์ประมงที่มีคุณภาพได้มาตรฐานมีมูลค่าเพิ่มทาง เศรษฐกิจสามารถขายเครือข่ายการตลาดสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรทั้ง ภายในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>๕.๕ ศูนย์กลางส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน</p> <p>๕.๖ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนา การบริหาร การเกษตร และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติโดยยึดหลักปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง</p>
๕. การพัฒนาด้านการ บริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน	<p>๕.๑ อนุรักษ์ พื้นที่ทุ่งพยากรณ์ธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๒ บริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย</p> <p>๕.๓ การป้องกันและรักษาความสมดุลของระบบนิเวศน์ ๓ น้ำ</p> <p>๕.๔ เสริมสร้างการป้องกัน การกัดเซาะริมดิน แม่น้ำ ลำคลอง และชายฝั่ง ทะเล</p>
๖. การพัฒนาด้านการ บริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคมที่ดี	<p>๖.๑ เทิดทูน พิทักษ์ รักษาสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๖.๓ พัฒนาความรู้ความเข้าใจ สร้างความลุenanจันทร์ และการมีส่วนร่วมของ ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองตามรัฐบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>๖.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร</p> <p>๖.๕ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพรวมถึงพัฒนา หน่วยงานและบุคลากรทุกรูปแบบ</p> <p>๖.๖ ก่อสร้างจัดทำรัฐดุลยประณีตปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน และบำรุงรักษา/ และพัฒนาระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เครื่องมือเครื่องใช้</p> <p>๖.๗ พัฒนาการบริหารการจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ภายใต้ค่านิยมหลัก ของคนไทย ๑๒ ประการ</p> <p>๖.๘ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ใน การป้องกันปัญหาทุจริตอย่าง ยั่งยืน</p>

บุคลาศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์

“ท้ายท่านนายอำเภอ คุณบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีการส่งเสริมอาชีพและการศึกษา พัฒนาแบบมีส่วนร่วม มีคุณลักษณะปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

๑. สร้างจิตสำนึกลักทุจริตในการเข้ามาในด้านอ ผู้บริหาร สมาชิกสภา และเจ้าหน้าที่ของรัฐมีคุณลักษณะปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ

๒. สนับสนุนการพัฒนาด้านการเกษตรโดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางปฏิบัติ

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้ด้านการเกษตรแก่ประชาชน ในวิธีทำและวิธีใช้ปุ๋ยฟertilizer

๔. สนับสนุนแหล่งผลิตสินค้าทางการเกษตรที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้มีการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางด้านการเกษตร

๕. ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อการผลิตสินค้าและบริการโดยการจัดตั้งศูนย์อบรมศูนย์งานเพื่อเพิ่มทักษะในการพัฒนาด้านการเกษตรให้เข้มแข็ง

หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๑. เสริมสร้างแนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และต้องอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม ตามหลักพื้นฐานการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดหลักปฏิบัติ ๒ ประการดังนี้

๑.๑ หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายไม่ใช่ตามอำเภอใจ หรืออำนาจของ ตัวบุคคล จะต้องคำนึงถึงความเป็นธรรม และความยุติธรรม รวมทั้งมีความรับผิดชอบและ รวดเร็วต่อ

๑.๒ หลักคุณธรรม (Morality) หมายถึง การอีกเม้นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบ วินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัย ประจำชาติ

๑.๓ หลักความโปร่งใส (Accountability) หมายถึง ความโปร่งใส พอยืนยันได้ว่ามีความหมาย ตรงข้าม หรือเกินครึ่งข้าม กับการทุจริต คอร์รัปชัน โดยที่เรื่องทุจริต คอร์รัปชัน ให้มีความหมายในเชิงลบ และความไม่โปร่งใสล้วนแต่เป็นคำเด็ดที่ให้แฝงมุ่นในเชิงบวก และให้ความสนใจในเชิงสงบสุข ประชาชน เชื่อถือข้อมูลข่าวสาร ได้สอดคล้องและเข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจนใน การนี้ เพื่อเป็น สิ่งคุณภาพที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส ขออภัยเชิญพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชฯ ที่ไดทรงมีพระราชกรณียกิจและสรับสั่ง ได้แก่ ผู้ที่มีความสุจริต และบริสุทธิ์ใจ แม้จะมีความรู้น้อยก็ยังทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้มาก แต่ไม่มีความสุจริต ไม่มีความบริสุทธิ์ใจ

๑.๔ หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การให้โอกาสให้บุคลากรหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการที่มีภารกิจในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะกรรมการ คณะกรรมการ และหรือ คณะกรรมการโดยให้ข้อมูล ความคิดเห็น แนะนำ ปรึกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

๑.๕ หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การตระหนักรู้ในสิทธิและหน้าที่ ความสำนึกร่วมกันในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลลัพธ์และผลเสียจากการทำของตนเอง

๑.๖ หลักความคุ้มค่า (Cost – effectiveness or Economy) หมายถึง การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยยังคงคุ้มค่า ไม่สูญเสียความประทับใจ ใช้วัสดุ อุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาระยะห่างระหว่างคนๆ กัน

๒ ยุทธศาสตร์

๒.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑ พัฒกิจที่ (๑) จัดให้มีและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ อย่างทั่วถึง และเพียงพอแก่ความต้องการของประชาชานตามศักยภาพของ อบต. ควบคู่กับการวางแผนเมืองที่ดี

๒ เป้าประสงค์ที่ (๑) ระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๓ ค่าเป้าหมาย (

๓.๑ จำนวนเส้นทางการคมนาคมในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น (

เพิ่มขึ้น
๓.๒ (จำนวนการขยายเขตระบบจราจรภายในให้ทั่วสารณ์และติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะบริเวณถนนที่เพิ่มขึ้น

๓.๓ จำนวนการติดตั้งเครื่องหมายจราจรทางบกเพิ่มขึ้น (

๓.๔ จำนวนคลองหรือลำประโคน และแหล่งน้ำ ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น (

๓.๕ จำนวนเงินงบประมาณการจัดทำผังเมืองและผังเมืองรวม (

๔ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ (

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาระบบการงานส่งและໄสิสติกส์ ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน	๑.๑ จำนวนเส้นทางการคมนาคมและการขนส่งเพิ่มขึ้น ๑.๒ จำนวนสิ่งก่อสร้างสาธารณะที่ได้รับการบำรุงรักษา ๑.๓ จำนวนการขยายเขตระบบจราจรภายในให้ทั่วสารณ์และติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะบริเวณถนนที่เพิ่มขึ้น
๒. พัฒนาระบบการคมนาคมทางบกและทางน้ำ	๒.๑ จำนวนการติดตั้งเครื่องหมายจราจรทางบกที่เพิ่มขึ้น
๓ สนับสนุน ส่งเสริมการจัดทำผังเมืองและผังเมืองรวม	๓.๑ จำนวนเงินงบประมาณที่สนับสนุนการจัดทำผังเมืองและผังเมืองรวม
๔. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภคและเพื่อการเกษตร	๔.๑ จำนวนคลอง ลำประโคน และแหล่งน้ำ ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น

๕ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก (กองช่าง)

๖ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ (

๖.๑ ยุทธศาสตร์จังหวัด (ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชานและสังคมให้มีความเข้มแข็งและค่าแรงชีวิตดี หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง)

๖.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน)

๒.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬาและวัฒนธรรม ประเมิน ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๑ พันธกิจที่ (๒) ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา การกีฬา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเมิน และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒ เป้าประสงค์ที่ (๒) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเมิน และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดีงาม

๓.๑ เป้าหมาย (

๓.๑.๑ ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขมากขึ้น (

๓.๑.๒ เด็ก เยาวชน และประชาชนมีความรู้เพื่อทันสถานการณ์ (

๓.๓) ประชาชนมีสุขภาพดีถาวรหน้า

๔.๑ กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ (

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐานยกระดับการบริการทางการแพทย์ เสริมสร้าง สุขภาพอนามัย ป้องกัน แก้ไข ควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ	๑.๑ จำนวนเจ้าหน้าที่สานักงานที่สานักงานที่ส่งเสริมกิจกรรม ด้านสาธารณสุขขั้นมูลฐาน ๑.๒ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมกิจกรรมสุขภาพดี
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการศึกษา การกีฬานันหน้า การและปลูกฝังค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ให้กับเด็ก เยาวชน ประชาชน คนพิการ รวมถึงผู้ด้อยโอกาส	๒.๑ จำนวนโรงเรียนที่ให้การสนับสนุนการศึกษา ๒.๒ จำนวนนักเรียน เยาวชน และประชาชนได้รับการส่งเสริมการศึกษา ๒.๓ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางการศึกษา
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือ เด็ก ศูนย์ สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาสและผู้ติดเชื้อเอ็ตซี	๓.๑ จำนวนประชาชนและผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับการช่วยเหลือและการจัดการสวัสดิการสังคม
๔. พัฒนาสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้มีความเข้มแข็ง ตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และตามหลักค่านิยมด้๑๒ ประการ	๔.๑ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมสถาบันครอบครัว และสถาบันสังคมที่มีความเข้มแข็งเพิ่มขึ้น ๔.๒ จำนวนโครงการส่งเสริมให้ภาคครู ภาคเอกชน ประชาชน ปฏิบัติตามกรอบแนวคิดค่านิยม ๑๒ ประการ
๕. การสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งในการบำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเมิน ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเป็นภูมิคุ้มกัน สร้างความเข้มแข็งและยั่งยืน ภารกิจประชาคม อาชีวศึกษา	๕.๑ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้เกิดการอนุรักษ์และเผยแพร่ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๕ (หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด กองการศึกษา และกองสาธารณสุข

๖ (ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์)

๖.๑ (ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวภาพของประชาชนและสังคมให้มีความเข้มแข็งและต่อรองชีวิตความหลังปัจจุบันของเศรษฐกิจพอเพียง

๖.๒ (ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๑ ทันธกิจที่ (๓) ส่งเสริมสนับสนุนป้องกันและแก้ไขปัญหาสังคม

๒ เป้าประสงค์ที่ (๓) ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ห่วงใยอุปการะสังคม ชุมชนมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๑ เป้าหมาย (

๑.๑ (เด็กเข้มแข็งและมีความปลอดภัยในชีวิตรักษาทรัพย์สินเพิ่มขึ้น

๔ (กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. บริหารจัดการการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	๑.๑ จำนวนโครงการเกี่ยวกับการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน แก้ไข ปัญหายาเสพติด ตลอดจนพื้นที่พูดคุยกับยาเสพติด	๒.๑ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน แก้ไข ปัญหายาเสพติด ตลอดจนพื้นที่พูดคุยกับยาเสพติด
๓.ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม รวมถึงการห้องก่อนวัยอันควร	๓.๑ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน แก้ไขปัญหาสังคม รวมถึงการห้องก่อนวัยอันควร

๕(หน่วยงานรับผิดชอบหลัก (สำนักปลัด

๖(ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ (

๖.๑ ยุทธศาสตร์จังหวัด (ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์ และวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตอย่างยั่งยืน

๖.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย/

๒.๔ ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนาและการส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรม และการห้องเที่ยว

๑ (พันธกิจที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาอาชีพให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี

๒ (เป้าประสงค์ที่ ๔ ประชาชน องค์กรอาชีว และกลุ่มอาชีพมีศักยภาพในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และผลผลิต

๓ (ค่าเป้าหมาย

๓.๑ ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่มั่นคงเพิ่มขึ้น

๓.๒ ผู้ประกอบการดำเนินธุรกิจและรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้น

๔ (กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑ ส่งเสริมสนับสนุนภาควัสดุ เอกชน องค์กร ชุมชนเครือข่าย/ ในการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรม การประมง การลงทุน พาณิชยกรรม อุดสาಹกรรม การบริการเพื่อสร้างงาน สร้าง อาชีพ สร้างรายได้ให้กับประชาชน และส่งเสริมทักษะความรู้ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑.๑ จำนวนโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมภาคชุมชนร่วมกับการพัฒนาอาชีพ
๒ คุ้มครองส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน	๒.๑ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน
๓ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการ พัฒนา และบริหารการเกษตร และขับเคลื่อนให้บังเกิดผล ในทางปฏิบัติโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๓.๑ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาการ ประมงอาชีพฐานเดียวเดิมจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.๒ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ เกษตร

๕ (หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด

๖ (ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

๖.๑ (ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างเสริมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้า เกษตรและประมง

๖.๒ (ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและส่งเสริมการเกษตร การลงทุน พาณิชยกรรม และการ ห้องเที่ยว

๒.๕ ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๑ (พันธกิจที่ ๕ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครอง ศูนย์ บำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการห้องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๒ (เป้าประสงค์ที่ ๕ ชุมชนมีการจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการห้องเที่ยวเชิง อนุรักษ์อย่างยั่งยืน

๓ (ค่าเป้าหมาย

๓.๑ (ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมบูรณ์เพิ่มขึ้น

๔ (กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๑.๑ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมการอนุรักษ์ พื้นที่ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย	๒.๑ จำนวนโครงการ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๓. ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการและรักษาความสมดุลของระบบนิเวศน์ ตามนี้	๓.๑ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการและรักษาความสมดุลของน้ำ

๕ (หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองสาธารณสุข

๖ (ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

๖.๑ (ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๖.๒ (ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน

๖.๖ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๑ (พันธกิจที่ ๖ พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น และเสริมสร้างการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

๒ (เป้าประสงค์ที่ ๖ องค์กรมีการบริหารงานแบบบูรณาการ มีความโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมตามหลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๓ (ค่าเป้าหมาย

๓.๑ (ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขเพิ่มขึ้น

๓.๒ (องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีเกิดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพมากขึ้น

๔ (กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์)

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาเสริมสร้างความสามัคคี เทิดทูน พิทักษ์ รักษา สสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	๑.๑ จำนวนโครงการที่เสริมสร้างความสามัคคี เทิดทูน พิทักษ์ รักษา สสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา ท้องถิ่น	๒.๑ จำนวนโครงการพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. พัฒนาความรู้ความเข้าใจและกิจกรรมมีส่วนร่วมของประชาชน เกี่ยวกับการเมืองการปกครองตามระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๓.๑ จำนวนโครงการที่เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับการเมืองการปกครอง
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร	๔.๑ จำนวนโครงการที่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ๔.๒ จำนวนผู้เข้าห้องเรียนข่าวสาร
๕. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงพัฒนาหน่วยงานและบุคลากรทุกชั้น級	๕.๑ จำนวนโครงการ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ องค์กรให้มีประสิทธิภาพรวมถึงพัฒนาหน่วยงานและ บุคลากร ๕.๒ ระดับคุณภาพแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติ รายการและนิเทศงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕.๓ ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการ ดำเนินงานขององค์กรการบริหารส่วนต้นถัดลงมา ๕.๔ ระดับการประเมินผลการปฏิบัติราชการต้าน ผลลัพธ์เชิงบวกของการก่อต้านคุณภาพของบริการ ต้าน ความคุ้มค่าของภารกิจ
๖. ก่อสร้างจัดทำ/ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน บำรุงรักษา/ วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และพัฒนาระบบการทำงาน ให้ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	๖.๑ จำนวนการ ก่อสร้างปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน/ ๖.๒ จำนวนบำรุงรักษาจัดทำวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ/ เครื่องใช้ และพัฒนาระบบการทำงานโดยใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย

๕ (หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด

๖ (ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์)

- ๖.๑ (ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความพร้อมเป็น ประชาคมอาเซียน
- ๖.๒ (ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการ บ้านเมืองและสังคมที่ดี

**การนิ้วแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน**

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานสนับสนุน
๑	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๓. บริหารชุมชน	๑. เศรษฐกิจและชุมชน	สำนักปลัด/ กองช่าง/ อบจ.สส.	
๒	การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิ การศึกษา ศิลปะ การท่องเที่ยว วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. บริหารทั่วไป ๒. บริหารชุมชน ๓. การเศรษฐกิจ ๔. การดำเนินงานอื่น	๑. บริหารงานทั่วไป ๒. การรักษาความสงบภายใน ๓. การศึกษา ๔. สาธารณสุข ๕. สังคมและครรภ์ ๖. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๗. การศาสนา วัฒนธรรม และนักงานการ ๘. การเกษตร ๙. งบกลาง	สำนักปลัด/ กองคลัง/ กองช่าง/ รพ.สต. ทั้งหมด	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง รพ.สต. ทั้งหมด
๓	การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม/การรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. บริหารทั่วไป ๒. บริหารชุมชน ๓. การดำเนินงานอื่น	๑. การรักษาความสงบภายใน ๒. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๓. การศาสนา วัฒนธรรม และนักงานการ ๔. งบกลาง	สำนักปลัด/ กองช่าง	สำนักปลัด กองคลัง
๔	การพัฒนาและส่งเสริม การเกษตร การลงทุน พานิชยกรรม และการท่องเที่ยว	๑. การเศรษฐกิจ	๑. การเกษตร	สำนักปลัด	สำนักปลัด กองคลัง
๕	การพัฒนาด้านการบริหาร จัดการทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	๑. บริหารชุมชน ๒. การเศรษฐกิจ	๑. เศรษฐกิจและชุมชน ๒. การเกษตร	สำนักปลัด	สำนักปลัด กอง สาธารณสุข
๖	การพัฒนาด้านการบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี	๑. บริหารทั่วไป ๒. บริหารชุมชน	๑. บริหารงานทั่วไป ๒. การศึกษา ๓. เศรษฐกิจและชุมชน ๔. การศาสนา วัฒนธรรม และนักงานการ	สำนักปลัด/ กองคลัง/ กองช่าง/ กองการศึกษา /กอง สาธารณสุข	สำนักปลัด/ กองคลัง/ กองช่าง/ กองช่าง/ กองการศึกษา /กอง สาธารณสุข
รวม	๖ ยุทธศาสตร์	๕ ด้าน	๑๕ แผนงาน	๕ หน่วยงาน	๕ หน่วยงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งข่ายผู้บุริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บุริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปข้างเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มันใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๔ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในค่ายๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องห่วงโซ่ในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โดยสภาพแวดล้อมจากจุดแข็งตรงที่โอกาสหนึ่น เป็นผลมาจากการแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากการแวดล้อมภายนอก ผู้บุริหารที่ต้องต้องเลือก แสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสหนึ่น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจะเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ค่ายๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด (ระดับตัวบุคลากร)**

จุดแข็ง S <ul style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิลักษณ์อยู่ในพื้นที่ อ.บด. และพื้นที่ใกล้ อ.บด. ๒. อายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่มีพหุติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศักยภาพความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	จุดอ่อน W <ul style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับการกิจของ อ.บด. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O <ul style="list-style-type: none"> ๑. มีความใจดีซึ่ดดุณเดชกับประชาชนทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอยู่ตลอดได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการ ทำงานและ อ.บด. ในฐานะตัวแทน 	ข้อจำกัด T <ul style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่ เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความ ยากของงาน ๓. ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรที่มีอยู่ ไม่เพียงให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด (ระดับองค์กร)**

จุดแข็ง S <ul style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักในไม่ต้องการซ้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ขุมชนยังมีความคาดหวังในด้านผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้า ของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการน้าความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	จุดอ่อน W <ul style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่ที่พัฒนาไว้ ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O <ul style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ที่คนเดียวของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	ข้อจำกัด T <ul style="list-style-type: none"> ๑. องค์กรบริหารส่วนตำบล มีรายได้ไม่มากนัก ต้องรอการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐ ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. เนื่องมีภารกิจการถ่ายโอน ที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานอื่นเข้ามา แต่ไม่ได้รับการสนับสนุน ด้านงบประมาณ ทำให้จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. ด้านการบริบูรณ์ความสะอาดพื้นที่ฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน ลังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและกระบวนการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

๑. การพัฒนาพื้นที่ฐานและส่งเสริมฯรัฐประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ส่งเสริมประชาธิรัฐ ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนา อบต.

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและครอบอัตรากำลัง

องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด กำหนดให้เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดครอบคลุม ๕ หมู่บ้าน จำนวนทั้งสิ้น ๓๓ อัตรา ทั้งนี้ได้กำหนดครอบคลุม ๕ หมู่บ้าน จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานครุ อบต. จำนวน ๖ อัตรา พนักงานช่าง จำนวน ๑๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาดมีภารกิจ อำนวยหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในกองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรับรองรับภารกิจ อำนวยหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของ กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด มีการกิจกรรมหน้าที่ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภานิติบัญญัติและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมบังคับ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๓๙ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกองทัพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานหัวไว้เป้ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๒๙ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการในแบบอัตราภาระ ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตราภาระ ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราภาระใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.	๑. สำนักปลัด อบต.	
๑.๑ งานบริหารงานหัวไว้	๑.๑ งานบริหารงานหัวไว้	
<ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานตรวจสอบภายใน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานธุรพิธี - งานกำกับสภาก อบต. - งานอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด 	<ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล <input checked="" type="checkbox"/> งานทางท้องที่ฯ - งานตรวจสอบภายใน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานธุรพิธี - งานกำกับสภาก อบต. - งานอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด 	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
<ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อมูลอุตสาหกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน <input checked="" type="checkbox"/> - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อมูลอุตสาหกรรม 	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานกฎหมายและคดี	
<ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและบิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานตรวจสอบการคดัง - งานข้อมูลอุตสาหกรรมและระบบเนื้อหา 	<ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและบิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานตรวจสอบการคดัง - งานข้อมูลอุตสาหกรรมและระบบเนื้อหา 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง
สำนักปลัด อปท.	สำนักปลัด อปท.
๓.๔ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและชุมชน	๓.๔ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและชุมชน
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและชุมชน	- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและชุมชน
๔.กองคลัง	๔.กองคลัง
๔.๑ งานการเงิน	๔.๑ งานการเงิน ๑.๑.๑
- งานการเงิน	- งานการเงิน
- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน	- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำภารกิจเบิกจ่ายเงิน	- งานจัดทำภารกิจเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษางาน	- งานเก็บรักษางาน
๔.๒ งานบัญชี	๔.๒ งานบัญชี ๒. งานปรับพหุภาคี
- งานการบัญชี	- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุณการเบิกจ่ายเงิน	- งานทะเบียนคุณการเบิกจ่ายเงิน
- งานบันทึกการเงินและบทคล้อง	- งานบันทึกการเงินและบทคล้อง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน	- งานแสดงฐานะทางการเงิน
๔.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๔.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ	- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้	- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
๔.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพื้นดิน	๔.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพื้นดิน
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ	- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุคงคลังและรายการหนี้	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุคงคลังและรายการหนี้
๕.กองข่าว	๕.กองข่าว
๕.๑ งานก่อสร้าง	๕.๑ งานก่อสร้าง
- งานก่อสร้างและบูรณะถนน	- งานก่อสร้างและบูรณะถนน
- งานก่อสร้าง บูรณะสะพาน เชื่อม	- งานก่อสร้าง บูรณะสะพาน เชื่อม
- งานซ่อมแซก่อสร้างและแผนที่เดินทางคงคลัง	- งานซ่อมแซก่อสร้างและแผนที่เดินทางคงคลัง
๕.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๕.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานวิศวกรรม	- งานวิศวกรรม
- งานประเมินราคา	- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบ ผังเมืองและบริการช้อมูล	- งานออกแบบ ผังเมืองและบริการช้อมูล
๕.๓ งานประกานสาธารณูปโภค	๕.๓ งานประกานสาธารณูปโภค
- งานประกานสาธารณูปโภคและกิจการประปา	- งานประกานสาธารณูปโภคและกิจการประปา
- งานระบายน้ำ	- งานระบายน้ำ
- งานจัดติดตั้งสถานที่	- งานจัดติดตั้งสถานที่

โครงสร้างตามแผนอัตราภาระอั้งปีจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราภาระอั้งใหม่	หมายเหตุ
กองทั่วไป	กองทั่วไป	
๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางแผนเมืองพื้นฐานเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางแผนเมืองพื้นฐานเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม - งานบริหารทั่วไป	
๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและส่วนรวมสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขาภิบาลและความปลอดภัย	๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและส่วนรวมสุข - งานอนามัยชุมชน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขาภิบาลและความปลอดภัย	
๔.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย	๔.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาด - งานกำจัดขยะและน้ำเสีย	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานกิจกรรมโรงเรียน	๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมวัย - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานกิจกรรมโรงเรียน - งานบริหารทั่วไป	
๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาทักษะและเยาวชน - งานการศึกษากองกรายบุคคลและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป	๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษากองกรายบุคคลและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๕ และข้อ ๘.๑ องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ได้ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันมาอ่านใจหน้าที่และการรับผิดชอบ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เพื่อกำหนดภารกิจที่ จะดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ - พ.ศ. ๒๕๖๘ ท้าให้ทราบว่าปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินภารกิจสำเร็จลุล่วงและสามารถแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็คือ การจัดสรรงบคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ โดยได้กำหนดบุคลากรไว้ในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

สืบเน้นกลั่นองค์กรบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับภารกิจการทั่วไปขององค์กรบริหารส่วนตำบล และรายการที่มีให้ก้าวหน้า ให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์กรบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมบัติสภากองที่ทำการบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารรา งานพิเศษพิเศษ งานอินเตอร์เน็ตตำบล งานการจัดทำข้อบังคับตำบล งานนิติการ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานการจัดทำข้อบังคับจังหวัดตามประจ้าปี งานขออนุมัติต่อเนื่องการตามห้องนักศึกษา งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกีฬาและสันทนาการ งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคม สงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีวะและเชื่อมโยงระหว่าง งานพัฒนาศรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง คุณภาพและการ ปฏิบัติราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบล จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงได้ท้าการวิเคราะห์ภารกิจ โดยแบ่งออกเป็น ๔ งานดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสารบรรณ งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบภายใน งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานรัฐพิธี งานประชุมสภา อบต. และงานอื่นๆ ที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด

๒. งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานห้องนักศึกษาและประชาสัมพันธ์ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานงบประมาณ

๓. งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานกฎหมายและนิติธรรม งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานจะเบี้ยนการคดี และงานข้อบัญญัติ อบต.

๔. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานส่งเสริม สวัสดิการสังคมและชุมชน

พนักงานส่วนตำบล

ผู้อำนวยการ	จำนวน	อัตรา
-ผู้อำนวยการงานทั่วไป ระดับผู้อำนวยการ	๑	อัตรา
-ผู้อำนวยการบุคคล ปก./ชก.	จำนวน	๑ อัตรา
-ผู้อำนวยการเมืองและแผน ปก./ชก.	จำนวน	๑ อัตรา
-ผู้อำนวยการชุมชน ปก./ชก.	จำนวน	๑ อัตรา
-ผู้อำนวยการ ปก./ชก.	จำนวน	๑ อัตรา
-เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปก./ชก.	จำนวน	๑ อัตรา

พนักงานช่างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)		
-ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ที่นิยามและแผน	จำนวน	๑ อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	จำนวน	๑ อัตรา
พนักงานช่างตามภารกิจ (มีพัสดุ)		
-พนักงานช่างรัฐบัณฑิต (ส่วนกลาง)	จำนวน	๑ อัตรา
พนักงานช่างทั่วไป		
-นักการ	จำนวน	๑ อัตรา
-คนงาน	จำนวน	๒ อัตรา

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบในสำคัญ ภารกิจงานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบหดลดลงประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์กรบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายจากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ โดยแบ่งออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๑. งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการเงิน งานรับเงินเบิก-จ่ายเงิน งานจัดทำภารกิจการเบิกจ่ายเงินและงานเก็บรักษาเงิน

๒. งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการบัญชี งานทะเบียนคุมการเบิกจ่าย งานงบ การเงินและงบทดลอง และงานแสดงฐานะทางการเงิน

๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานภาษีอากร คำารุมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ และงานทะเบียนค่าบคุมและเรื่องรัศราษฎร์ได้

๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ และงานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

โดยกำหนดอัตราสำหรับดังนี้

พนักงานส่วนท่านอ		
-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับที่๑)	จำนวน	๑ อัตรา
-นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	จำนวน	๑ อัตรา
-เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ปง/ชง	จำนวน	๑ อัตรา
-เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ปง/ชง	จำนวน	๑ อัตรา
พนักงานช่างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)		
-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑ อัตรา

กองที่ ๔

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดลองคุณภาพสัมฤทธิ์ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการบัญชี งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวมรวมประวัติติดตามควบคุมการบัญชี งานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรและ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเปิดป้ายรถดู อุปกรณ์ ของเหลว น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ โดยแบ่งออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๑. งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้างบูรณะถนน งานก่อสร้างและบูรณะ สะพานและเขื่อน และงานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม

๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิศวกรรม งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร และงานออกแบบ ผังเมืองและบริการข้อมูล

๓. งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานประสานสาธารณูปโภคและกิจการ ประจำา งานระบายน้ำ และงานจัดตกแต่งสถานที่

๔. งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานสำรวจและแผนที่ งานวางแผนเมืองพัฒนา เมือง และงานควบคุมทางผังเมือง

โดยกำหนดอัตรากำลังไว้ดังนี้

หน้าที่งานส่วนที่๑๔	จำนวน	อัตรา
-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับเดียว)	จำนวน	๑ อัตรา
-นายช่างฝ่ายฯ ปง/ชง	จำนวน	๑ อัตรา
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)		
-ผู้ช่วยช่างฝ่ายฯ	จำนวน	๑ อัตรา
พนักงานจ้างทั่วไป		
-คนงาน	จำนวน	๖ อัตรา

กองสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่น ๆ ตามแผนการสาธารณูปโภค การประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณูปโภค งานเฝ้าระวัง งานเผยแพร่องค์กร การทำสุขาภิบาล การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณูปโภค งานด้านสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ โดยแบ่งออกเป็น ๓ งานดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสารบรรณ งานอันวยการและข้อมูลข่าวสาร

๒. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ เกี่ยวกับ งานสุขาภิบาลทั่วไป งาน อุปทานกิจการอาหารและสถานประกอบการ และงานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๓. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานอนามัยสุขอนามัย งานป้องกันยาเสพติด และงานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ

๔. งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานรักษาความสะอาด งานกำจัด ขยะและน้ำเสีย และงานสิ่งแวดล้อมและเผยแพร่

โดยกำหนดอัตรากำลังไว้ดังนี้

พนักงานส่วนที่บานส

-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข ระดับดัน	จำนวน	๙	อัตรา
-นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	จำนวน	๗	อัตรา

พนักงานจ้างเพิ่มภารกิจ (คุณวุฒิ/ทักษะ)

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๙	อัตรา
-พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๗	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

-คนงานประจำสำนักฯ	จำนวน	๗	อัตรา
-------------------	-------	---	-------

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษาเพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่วิถีทางการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงได้ทำ การวิเคราะห์การกิจ โดยแบ่งออกเป็น ๒ งานดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหาร งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร

๒. งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานแผนและวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และงานกิจกรรมโรงเรียน

๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานประเพณี ศาสนา พิศวะ วัฒนธรรม งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน งานการศึกษาอุรชานและส่งเสริมอาชีพ และงานบริหารทั่วไป

โดยกำหนดอัตรากำลังไว้ดังนี้

พนักงานส่วนที่บานส

-ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน (บําบิหารงานการศึกษา ระดับดัน)	๙	อัตรา	
-นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	จำนวน	๘	อัตรา
-ครู	จำนวน	๘	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๙	อัตรา
-ครูและเด็ก	จำนวน	๙	อัตรา

องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ได้วิเคราะห์การกำหนดค่าແเน່ງจากการกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ค่าແเน່ງใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับการกิจ บริโภคนงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วน ตำบลท้ายหาดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ค่าແเน່ງมากรอกข้อมูลในกรอบ อัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	อัตรากำลังคนที่ต้องการ	ค่าແเน່ງที่มีในปัจจุบัน
อบต.ท้ายหาด	๒.๐๓	๑. ปลัด อบต.(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)
สำนักปลัด	๐๖.๐๔	๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับดัน) ๒. นักทรัพยากรบคคล ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นิติกร ๕. นักพัฒนาชุมชน ๖. เจ้าหน้าที่ธุรการ ๗. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (การกิจ) ๘. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (ตามการกิจ) ๙. พนักงานขับรถยนต์ (ส่วนกลาง) (การกิจ) ๑๐. นักการ (ทั่วไป) ๑๑. คนงาน ๒ อัตรา (ทั่วไป)
กองคลัง	๔.๔๖	๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับดัน) ๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓. เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ๔. เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ๕. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้ (การกิจ)
กองช่าง	๔.๖๑	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับดัน) ๒. นายช่างโยธา ๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๒.๓๔	๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับดัน) (ว่าง) ๒. นักวิชาการสาธารณสุข (ว่าง) ๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ตามการกิจ) ๔. คนงานประจำอัตรากยาน ๒ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๖.๑๗	๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (บังคับบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) (ร่าง) ๒. นักวิชาการศึกษา ๓. ครุพัฒนาและเด็ก ๔. ครุพัฒนาและเด็ก (รองกรรมการผู้จัดการ) ๕. พุฒนาและเด็ก ๒ อัตรา (ตามภารกิจ)
-------------------------------------	------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า คำแนะนำที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบล
ห้วยหาด ที่มีในปัจจุบัน ใช้การกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ตั้งนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ดังเดียวกับประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘
– ๒๕๖๒๖ องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยหาดจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ใน การกิจให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๗๖
องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด อ่าวนอกเมืองสมราษฎร์สุราษฎร์ธานี จังหวัดสมุทรสาคร

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในประจำปี ๑๙๗๑ ตาม ปี งบประมาณ					หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	
ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานทั่วไป ระดับกลาง)	๑๓	๐	๐	๐	-	-	
สำนักปลัด ๐๙							
- ผู้อำนวยการสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับเดิน)	๑	๐	๐	๐	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๐	๐	๐	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ข.)	๑	๐	๐	๐	-	-	
- นักวิเคราะห์ (ปก./ข.)	๑	๐	๐	๐	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๐	๐	๐	-	-	
- เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ชง.)	๑	๐	๐	๐	-	-	
พนักงานเจ้าของความภารกิจ (มีคุณวุฒิ)							
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ในนโยบายและแผน	๑	๐	๐	๐	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑	๐	๐	๐	-	-	
พนักงานเจ้าของความภารกิจ (มีพัฒนาช)							
- พนักงานขับรถอุปกรณ์ส่วนกลาง	๑	๐	๐	๐	-	-	
พนักงานจ้างเทัวไป							
- นักการ	๑	๐	๐	๐	-	-	
- คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	
กองทะเบียนฯ							
- ผู้อำนวยการกองทะเบียน (นักบริหารงานการคลัง ระดับเดิน)	๑	๐	๐	๐	-	-	
- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ขก)	๑	๐	๐	๐	-	-	
- เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๐	๐	๐	-	-	
- เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ชง.)	๑	๐	๐	๐	-	-	
พนักงานจ้างสามัญภารกิจ (มีคุณวุฒิ)							
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่จัดเก็บรายได้	๑	๐	๐	๐	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราค่าແພນງที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา เวลา ๓ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ	
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
		-	-	-	-	-	-	-		
กองทัพฯ ๐๔										
- ผู้อำนวยการกองทัพฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
(นักบริหารงานช่าง ระดับเดิม)										
- นายช่างโยธา (ชช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)										
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป										
- คนงาน	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	-	ซองกำหนดเพิ่ม	
กองสารการณ์สุขและสิ่งแวดล้อม ๐๕										
- ผู้อำนวยการกองสารการณ์สุขและสิ่งแวดล้อม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
(นักบริหารงานสารการณ์สุขระดับเดิม)										
- นักวิชาการสารการณ์สุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ร่างเดิม	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
- พนักงานชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	ซองกำหนดเพิ่ม	
พนักงานจ้างทั่วไป										
- คนงานประจำรถดอย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๐๖										
- ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ร่างเดิม	
วัฒนธรรม										
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับเดิม)										
- นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
- ศรี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
ครุภัณฑ์										
(จะได้รับการอนุมัติค่าແພນງเมื่อกรมได้ปรับปรุง บัญชีของอัตราเงิน津俸ธรรมร้าແພນงให้แม่นยำขึ้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	รายการ พัสดุประจำปี	
พนักงานจ้างตามภารกิจ										
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	-	ซองกำหนดเพิ่ม	
- ผู้ครุภัณฑ์ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-		
รวม	๑๗	๑๗	๑๗	๑๗	+๗	-	-	-		

9. ภาระค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นเพื่อสนับสนุนต่อไปในอนาคต

กองทุนดัชนี ๐๙

સુરત

- ฐานการคำนวณงบประมาณการซ่อมบำรุงรักษา ที่ดินและทาง ให้ประเมินภาระที่ต้องจ่าย คือ ยอดคงเหลือของงานทุกอย่างที่จะดำเนินการ ยกเว้นค่าใช้จ่ายซื้อที่ดินและทาง จำนวน = (ยอดคงเหลือทั้งหมด x ๕ %) + ค่าซื้อที่ดินที่ต้องจ่าย = ๘๐๗,๖๒๕,๔๕๐

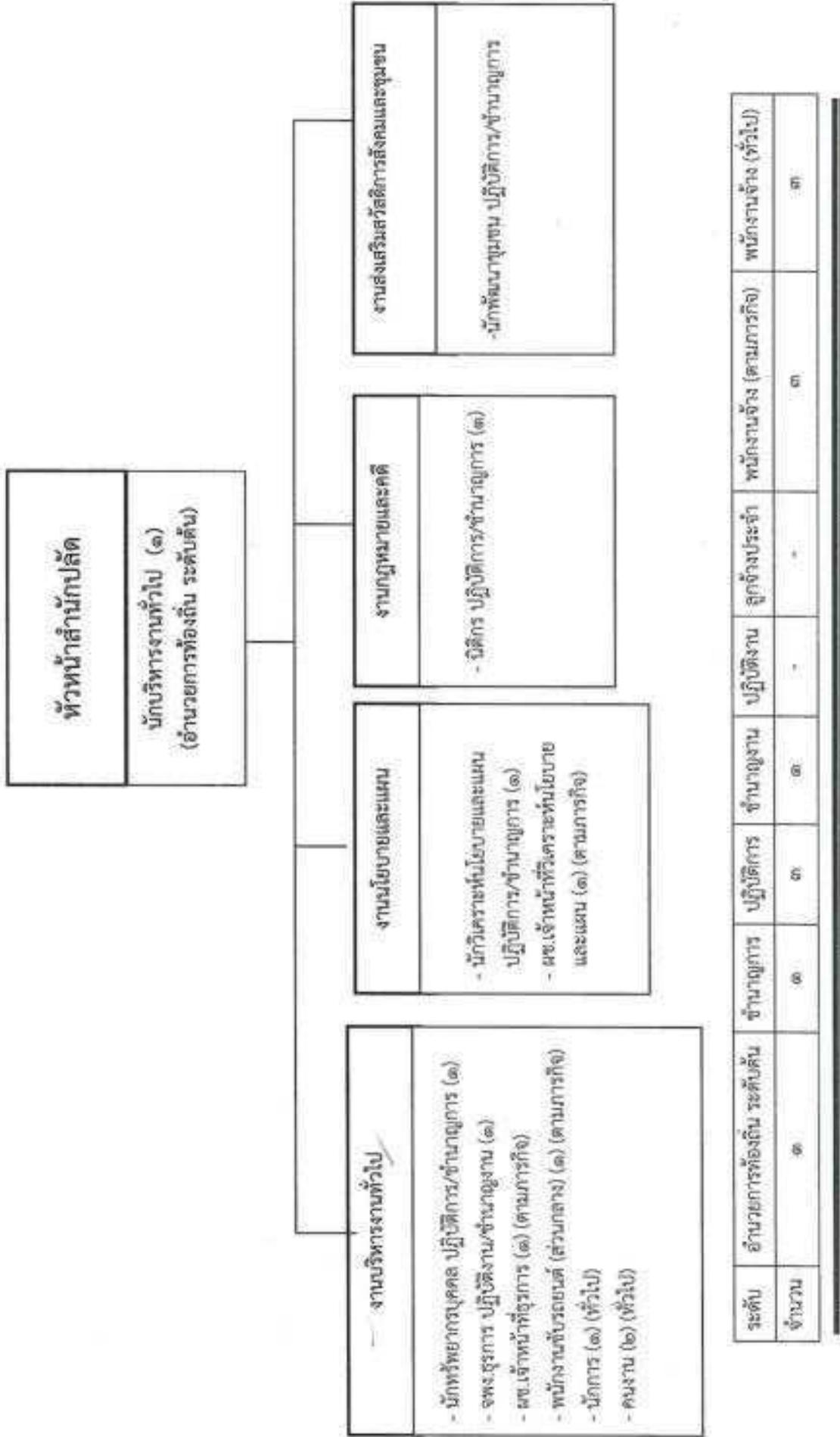
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งจังหวัดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

บล็อก อ.บด.
นักบริหารงานทั่วไป (๓) (บริหารก่อสร้าง รวมทั้งภายนอก)

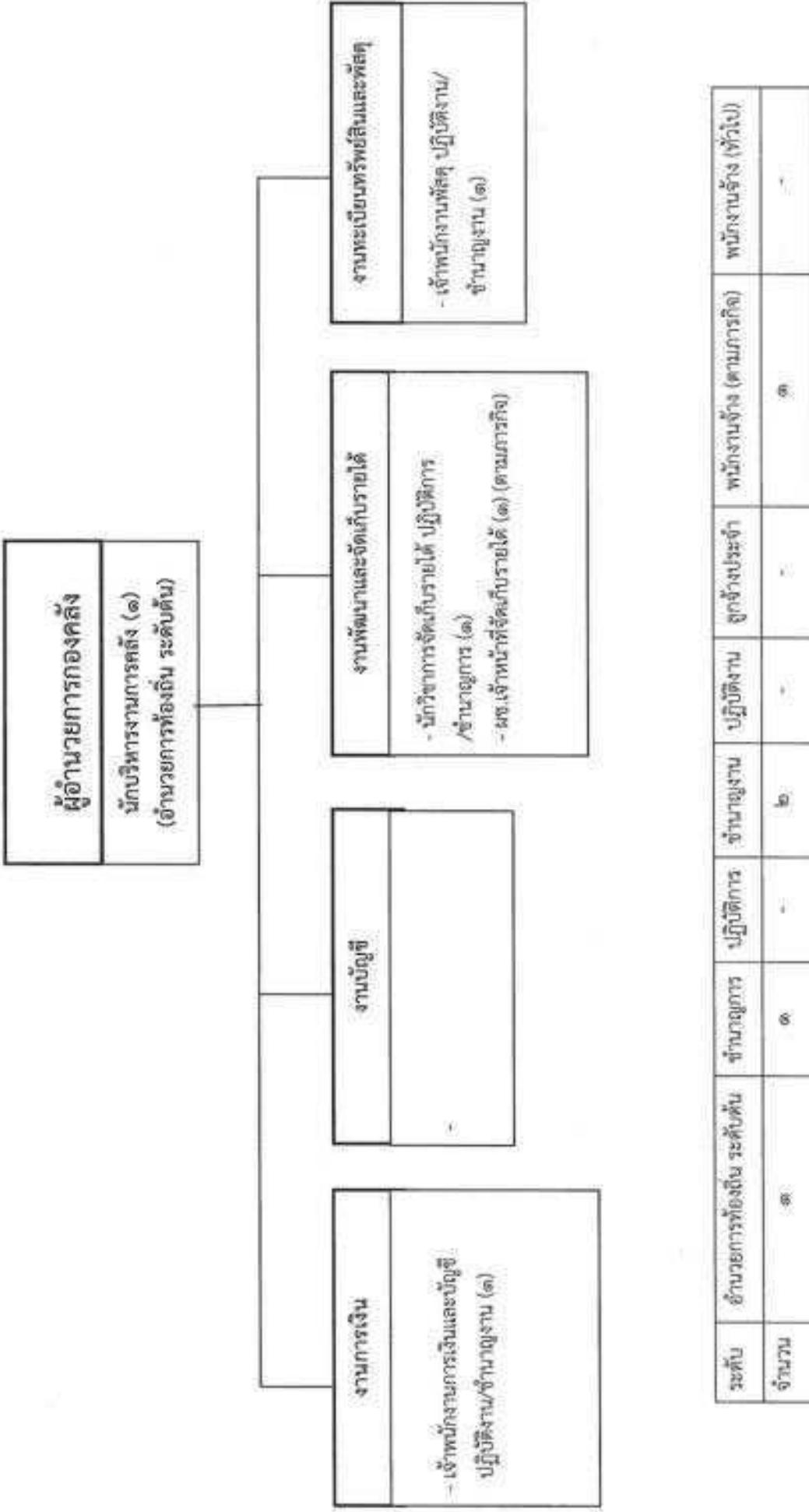
ส่วนบล็อก อ.บด.	กองศักย์	กองเชี่ยวชาญ	กองสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม	กองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
นักบริหารงานทั่วไป (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ราชบัณฑุณ)	นักบริหารงานการศักย์ (ผู้อำนวยการท้องถิ่น ราชบัณฑุณ)	นักบริหารงานเชี่ยวชาญ (ผู้อำนวยการพัฒนา ราชบัณฑุณ)	นักบริหารงานสหกิจและสื่อสารมวลชน (ผู้อำนวยการพัฒนา ราชบัณฑุณ)	นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการพัฒนา ราชบัณฑุณ)
* งานบ้านเรือนทั่วไป - งานการเงิน - งานบัญชี - งานพัฒนาและจัดทำรายได้ - งานพัฒนาและจัดทำรายได้ - งานบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม	* งานเชี่ยวชาญ - งานออกแบบและควบคุม อาคาร - งานบริหารจัดการราษฎร์ฯ - งานเชี่ยวชาญ	* งานเชี่ยวชาญ - งานก่อสร้าง - งานออกแบบและควบคุม อาคาร - งานบริหารจัดการราษฎร์ฯ - งานเชี่ยวชาญ	* งานเชี่ยวชาญ - งานออกแบบและควบคุม อาคาร - งานบริหารจัดการราษฎร์ฯ - งานเชี่ยวชาญ	* งานเชี่ยวชาญ - งานเชี่ยวชาญ - งานเชี่ยวชาญ

โครงสร้างของสำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตัวบลต

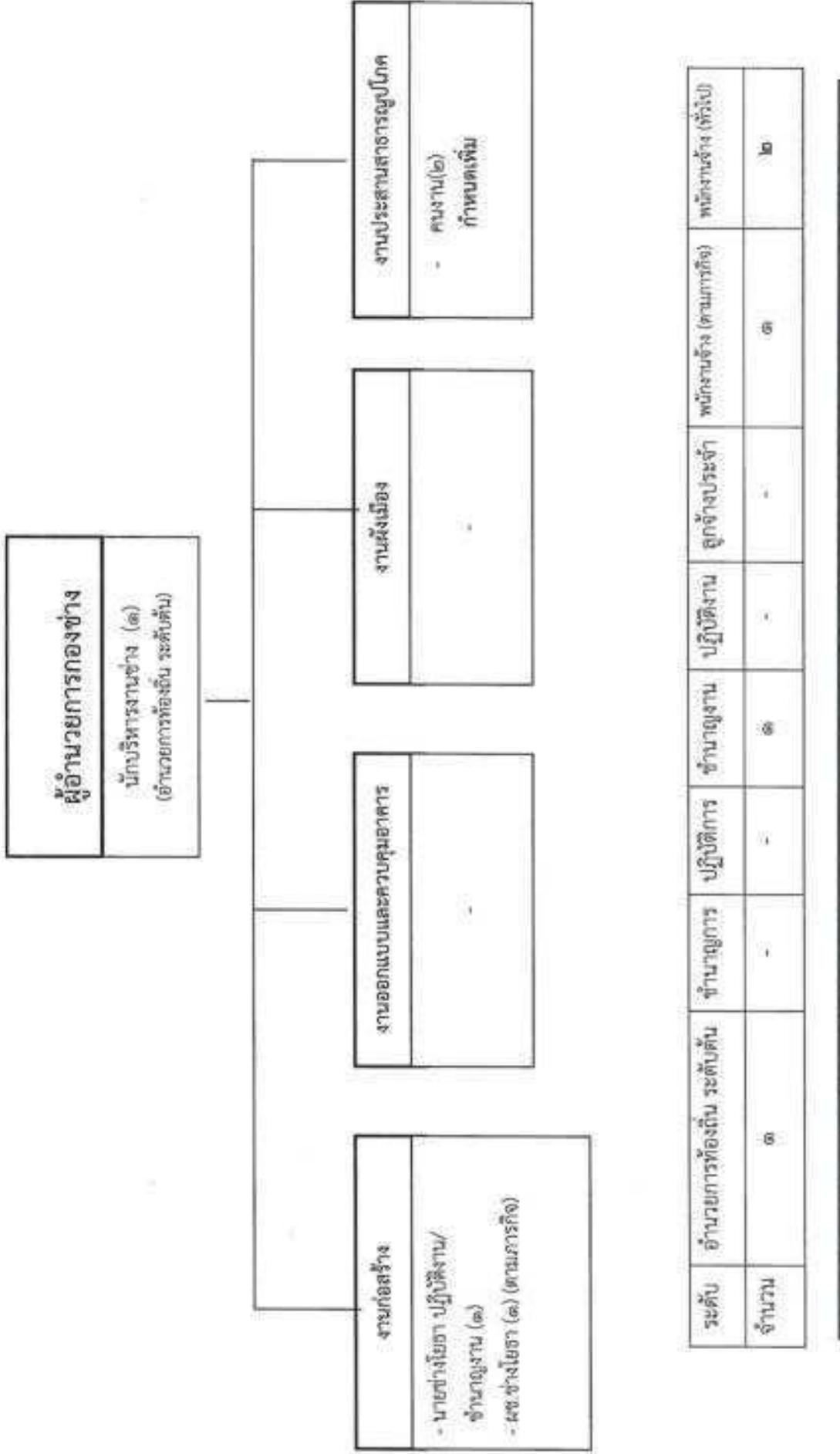


แผนผังโครงสร้าง ๓ เป็นองค์กรบริหารส่วนตัวบลตที่อยู่ภายใต้บอร์ด - ๒๕๖๘ - หน้า ๔๙

โครงสร้างขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลท่าယา

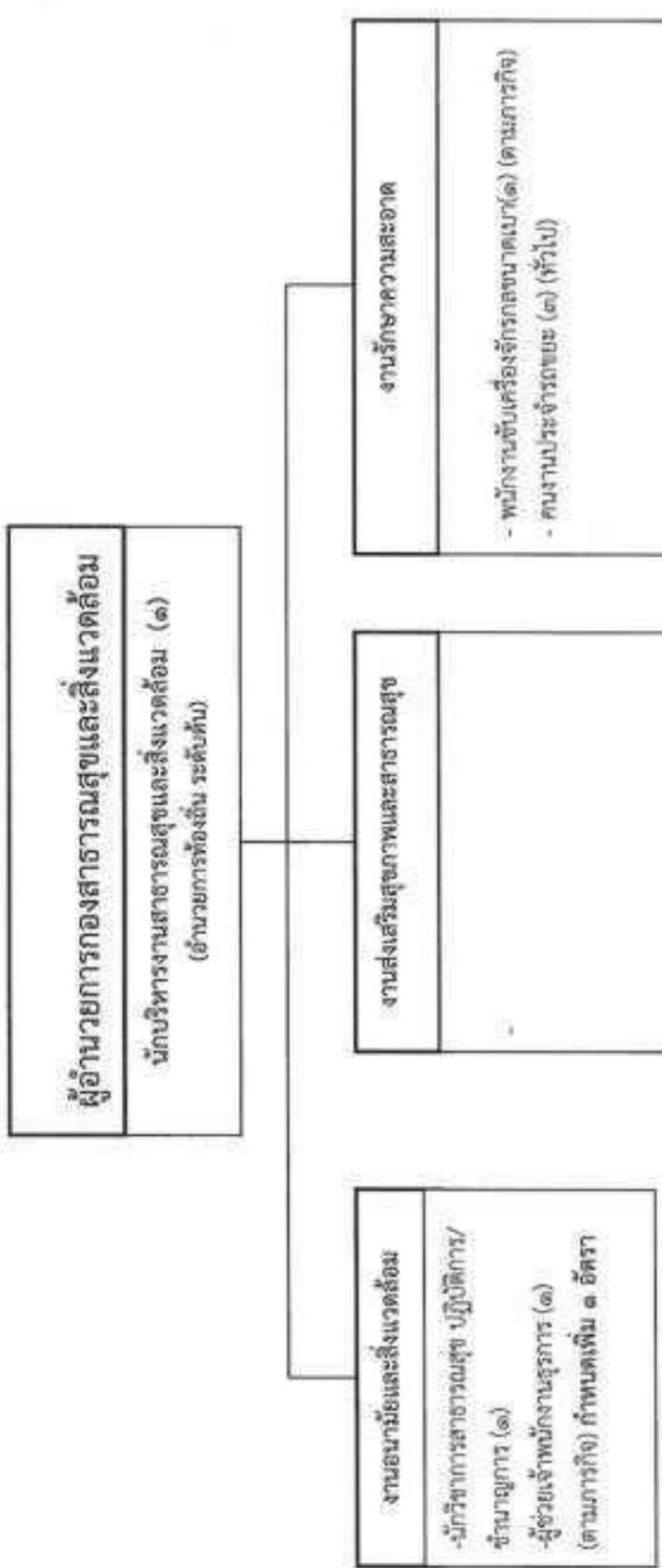


โครงสร้างขององค์กรทางการบริหารส่วนท้องถิ่นที่ดีที่สุด



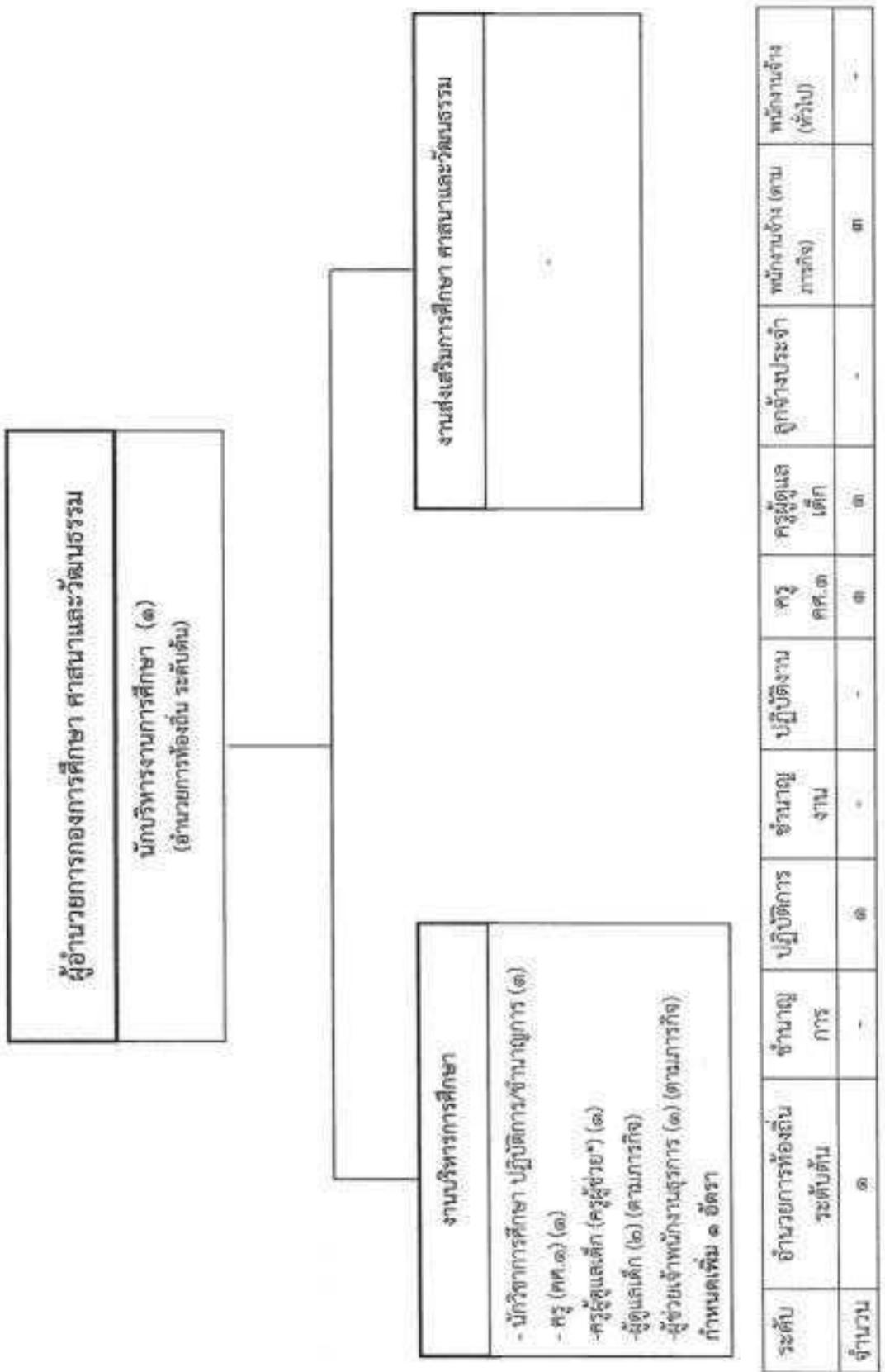
፩፻፲፭ ዓ.ም.

โครงการซ่อมแซมสาธารณูปโภคสิ่งแวดล้อมของศูนย์บริการส่วนตัวบล็อกท้าษา



ระดับ	อีกหน่วยการพัฒนา ระดับท้องถิ่น	ผู้อำนวยการ	ปฏิบัติการ	ผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการชั้น ๑ (ตามภาระ)	ผู้อำนวยการชั้น ๑ (หัวหน้า)
ชั้นงาน	๑	-	๑	-	-	๑

โครงสร้างขององค์กรศึกษา สถานแคลวัฒนธรรมองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด



แผนบัญชีรายรับ ๓ ปี ขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - พ.ศ.๒๕๖๙ ที่มา ๒๗

๑๓. บัญชีและงบดุลคงที่ตามงบประมาณการกำหนดเพื่อทำหนังสือในส่วนราชการ
สำนักงานศึกษาธิการ ๑๙

գաղտնաբառ - բայց ուղարկելու համար պահանջվում է առանձին աշխատանք:

ສິນນັກເລືດ ๐๗ (ຕ່ອງ)

ລົດ	ພື້ນຖານທີ່ຫຼັງ	ປີເກີດ	ເຊີກາ	ນັກາ	ເຄີຍ	ເຄີຍຫຼັກ
001	ນ.ສ.ຈົມຕະນຸ້ມ ດີເນີນ	ປ.ໃນ	-	-	-	ເຄີຍຫຼັກ
002	ບຸກປົກທະວາງ ດີເນີນ	ປ.ໃນ	ພູມການ	-	-	ເຄີຍຫຼັກ
003	ນ.ທ.ການເນື້ອນຍາ ດີເນີນ	ປ.ໃນ	ພູມການ	-	-	ເຄີຍຫຼັກ

ແຊັນຢູ່ຕ່າງໆກໍາສັ່ງ ລາ ປີ ອາດກ່າວນກີ່ພາກສ່ານຕໍ່ນັບຄ້າຍພາກ ບໍລິສັງເປົ້າໂສບປະຂອງມານ ໂກມະນຸດ - ມະນຸດ
ມະນຸດ

ໜ້າ ນັດ

กองศรีสัง.๐๙

ที่	ชื่อ-อาชช.	คุณวุฒิ การศึกษา	การอบรมครัวสำหรับเด็ก				การอบรมครัวสำหรับผู้สูงอายุ (ครอบคลุม)				เงินเดือน
			บทบาทสำหรับเด็ก	ผู้สอน	ระยะเวลา	จำนวนนักเรียน	ผู้สอน	ระยะเวลา	จำนวนนักเรียน	ผู้สอน	
๑	นางสาวพานิช ลีลาภัย	ปริญญาโท (มน.) (ปรัชญาศาสตร์)	นักเรียนเด็กตั้งแต่ ๓-๑๐ ปี	ผู้สอนภาษา ไทยเด็ก (เด็กตั้งแต่ ๓-๖ ปี)	๒๕๖๔/๐๘/๐๑-๒๕๖๔/๐๘/๓๐	๕๗๕	ผู้สอนภาษา ไทยเด็ก (เด็กตั้งแต่ ๓-๖ ปี)	๒๕๖๔/๐๘/๐๑-๒๕๖๔/๐๘/๓๐	๕๗๕	ผู้สอนภาษา ไทยเด็ก (เด็กตั้งแต่ ๓-๖ ปี)	๘๐๐/๗๐๐/๗๐๐
๒	นางสาวกานต์ รุ่งวน	ปริญญาโท (มน.)	นักเรียนเด็กตั้งแต่ ๓-๑๐ ปี	ผู้สอนภาษา ไทยเด็ก (เด็กตั้งแต่ ๓-๖ ปี)	๒๕๖๔/๐๘/๐๑-๒๕๖๔/๐๘/๓๐	๕๗๕	ผู้สอนภาษา ไทยเด็ก (เด็กตั้งแต่ ๓-๖ ปี)	๒๕๖๔/๐๘/๐๑-๒๕๖๔/๐๘/๓๐	๕๗๕	ผู้สอนภาษา ไทยเด็ก (เด็กตั้งแต่ ๓-๖ ปี)	๘๐๐/๗๐๐/๗๐๐
๓	นางสาวนิต้า พันธุ์เดชกุล	ปริญญาโท (มน.) (ภาษาต่างประเทศ)	นักเรียนเด็กตั้งแต่ ๓-๑๐ ปี	ผู้สอนภาษา ไทยเด็ก (เด็กตั้งแต่ ๓-๖ ปี)	๒๕๖๔/๐๘/๐๑-๒๕๖๔/๐๘/๓๐	๕๗๕	ผู้สอนภาษา ไทยเด็ก (เด็กตั้งแต่ ๓-๖ ปี)	๒๕๖๔/๐๘/๐๑-๒๕๖๔/๐๘/๓๐	๕๗๕	ผู้สอนภาษา ไทยเด็ก (เด็กตั้งแต่ ๓-๖ ปี)	๘๐๐/๗๐๐/๗๐๐
๔	นางสาวอรุณรัตน์ ลีลาภัย	ปริญญาโท (มน.) (ภาษาต่างประเทศ)	นักเรียนเด็กตั้งแต่ ๓-๑๐ ปี	ผู้สอนภาษา ไทยเด็ก (เด็กตั้งแต่ ๓-๖ ปี)	๒๕๖๔/๐๘/๐๑-๒๕๖๔/๐๘/๓๐	๕๗๕	ผู้สอนภาษา ไทยเด็ก (เด็กตั้งแต่ ๓-๖ ปี)	๒๕๖๔/๐๘/๐๑-๒๕๖๔/๐๘/๓๐	๕๗๕	ผู้สอนภาษา ไทยเด็ก (เด็กตั้งแต่ ๓-๖ ปี)	๘๐๐/๗๐๐/๗๐๐
๕	นางสาวนันดา ไกรฤกษ์	ปริญญาโท (มน.) (ภาษาต่างประเทศ)	นักเรียนเด็กตั้งแต่ ๓-๑๐ ปี	ผู้สอนภาษา ไทยเด็ก (เด็กตั้งแต่ ๓-๖ ปี)	๒๕๖๔/๐๘/๐๑-๒๕๖๔/๐๘/๓๐	๕๗๕	ผู้สอนภาษา ไทยเด็ก (เด็กตั้งแต่ ๓-๖ ปี)	๒๕๖๔/๐๘/๐๑-๒๕๖๔/๐๘/๓๐	๕๗๕	ผู้สอนภาษา ไทยเด็ก (เด็กตั้งแต่ ๓-๖ ปี)	๘๐๐/๗๐๐/๗๐๐

פָּרָשָׁת
בְּנֵי

ແພນອົ້ບຮຽກກ່າຍສັງ ລະ ປີ ຍັງຄ່າການເປົ້າເກີດຕົວຕຳບຄົວທ່ານ ບໍລິຫານປະຊາການ ໂຮມຕະຫຼາດ - ໄກສະວັດ

四百

๑๐ ມະນາຄາ

แม้แต่คนอื่นๆ ก็รู้สึกว่า “ดี” แต่ “ดี” ไม่ใช่ “ดีที่สุด”

ອົບສະກິດມະນາຄົມວຽກງານ ທະນາຄານ ອົບສະກິດ

“**ก** ที่นี่เป็นบ้านของคนที่ต้องการเรียนรู้และพัฒนาตัวเอง ไม่ใช่บ้านของคนที่ต้องการหาเงิน”

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ต้อง มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาอ กจาก การพัฒนาความรู้ที่นำไปใช้ในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น แล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ควรหนักเป็นอย่างอิ่ง โดยมุ่งเน้นที่ จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ ศึกษาพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวดังนี้

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย ไปร่วมกันในการทำงาน บุคลากรภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเพื่อรักและน้อมไปข้างหน้า โดยตั้งค่าด้านเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอ่านวิเคราะห์ความต้องการ เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสสอน ให้ทุกการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WiFi ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูล ผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นรา ๑๐๑๓.๙/๔๖ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๑ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ตามแนวทางข้างต้นนี้ กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การประเมินตนเอง การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาจะจะเน้นที่การพัฒนาทั้งฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✚ การบริหารโครงการ
- ✚ การให้บริการ
- ✚ การวิจัย
- ✚ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✚ การเขียนหนังสือราชการ
- ✚ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาดเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถาณที่ ต่างภาค ต่างภาษาอีก ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะที่ขาดไม่ได้ของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่ประเสริฐคู่ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ประกอบด้วย

- ✚ การมุ่งผลลัพธ์ที่ดี
- ✚ การยึดมั่นในความถูกต้องของขอบเขตรวมและจริยธรรม
- ✚ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✚ การบริการเป็นเลิศ
- ✚ การทำงานเป็นทีม

องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ให้พระบาทเจ้าว่าด้วยความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ พระเจ้าฯ ได้ว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ข้อมูลจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจาก การปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดโดยการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้



นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๗ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวััยหัดคน “ประเทศไทยยังมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาความหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ก้านหน้าให้ภาครัฐ ต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลลัพธ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปั้นตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปล่อยทุจริตและประพฤติดีมีข้อบก และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๔ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง อีดอลล์คุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกรักมีความสามารถสูง มุ่งนั้นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนการกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมสนับสนับร่วมมือและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถอุปถัมภ์ให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาเชิง ความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเรียนรู้และ มองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตัวบลท้ายหาด ก้านหน้ายุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน จัดให้มีและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ออย่างทั่วถึงและเพียงพอ กับความต้องการของประชาชนตามทักษิณภาพของ อบต. ควบคู่กับการวางแผนผัง เมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิৎการศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดการเบียบบูรณา/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและการส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการหัวใจการชุมชนชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทั้งองค์การ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาดจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลังดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ จำนวนหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาดให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเอื้อความคุ้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรฐาน ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องดิน พ.ศ. ๒๕๔๘

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามกำหนด พร้อมทั้งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และมีวิสัยทัคณ์ มีการปรับเปลี่ยนหัตถศรีให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลเข้าสู่สาธารณะประมวลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ที่ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างอุตสาหกรรมและเชื่อมโยงกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

๔. การสรุหาราคาแผนพัฒนาบุคลากรที่ร่างและดำเนินการ พัฒนาหลักการ ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม

๕. การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ซึ่งอิดดิอุความรู้ความสามารถและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามกำหนด

๖. การให้โอนและการรับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนห้องเป็นอื่น หรือข้าราชการประจำอื่น ท้องเด่นอื่นให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม โดยส่งให้ส่วนราชการต้นสังกัดเดินเรื่อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการที่ประสงค์จะรับโอนทั้ง ๒ แห่ง ประธานวันรับโอนหรือให้โอนและกำหนดวันที่รับโอนและให้โอน โดยคำสั่งให้มีผลในวันเดียวกันเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามให้ความเห็นชอบและออกคำสั่งรับโอนและให้โอนภายใน ๑๕ วันนับแต่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามให้ความเห็นชอบ

๗. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๘. วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนบ้านเจ้าได้ปลดออกค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้าการแทน โดยให้เป็นตามกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเรื่องที่กฎหมาย ระบุข้อบังคับ ระบุให้เป็นอ่านเจ้าปลดออกค์การบริหารส่วนตำบลและมอบอ่านเจ้าหน้าที่ปลดออกค์การบริหารส่วนตำบล หากกฎหมาย ระบุข้อบังคับนั้นมีได้กำหนดเป็นเรื่องการมอบอ่านเจ้าไว้เป็นอย่างอื่น ปลดออกค์การบริหารส่วนตำบลอาจมอบอ่านเจ้าโดยที่เป็นหนังสือให้่องปลดออกค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติราชการแทนในนามของปลดออกค์การบริหารส่วนตำบลกรณีไม่ปลดออกค์การบริหารส่วนตำบลหรือมีแต่ในนามการปฏิบัติราชการได้ ให้รองปลดออกค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีรองปลดออกค์การบริหารส่วนตำบลหลายคน ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งรองปลดออกค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทนได้ กรณีเมมผู้สำเร็จตำแหน่งอ่านราชการของหรือมีผลให้สามารถปฏิบัติราชการได้ เท่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในกองหรือส่วนราชการคนใดคนหนึ่งที่เห็นสมควรให้เป็นผู้รักษาราชการแทนได้

การเมืองที่ต้องดำเนินงานส่วนตัวบล็อกห้องหรือผู้ต้องดำเนินการดำเนินการไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตัวบล็อกนี้อ่านจะส่งให้หนังสือส่วนตัวบล็อกที่เห็นสมควรรักษาราชการในตำแหน่งนั้น

๔. การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรร เป็นพนักงานจ้างให้มีการประพฤติทางเรื่องใช้คติและป้ายประชารัตน์พันธุ์ขององค์การบริหารส่วนตัวบล็อก

๕. การพัฒนาบุคลากร มีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งและประเภท

๖. จัดทำประมวลจริยธรรม เพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ต้องดำเนินการดำเนินการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐและประจำ เพื่อให้การบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ต้องดำเนินการดำเนินการทางเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐและประจำ และเพื่อให้การบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ต้องดำเนินการดำเนินการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่รัฐและประจำเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๗. ให้ผู้บังคับบัญชาอุปนายก ผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุมกำசับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

๘. การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ทำให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารณในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ขององค์การบริหารส่วนตัวบล็อกท้ายหาด

องค์การบริหารส่วนตัวบล็อกท้ายหาด ให้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์การ เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำการที่มิชอบจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตัวบล็อกท้ายหาด ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. มีต้นแบบในการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนสู่มิตรส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะสูญพันธะระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตัวบล็อกท้ายหาดในทุกรายดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อหน่อง ท่องค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศหนังสือที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลท้ายหาด เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักความค่านิยมหลักของ จริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. อินไซด์ท่าในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอธิบายและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ปิดบังหัวใจจริง
๗. การมุ่งผลลัพธ์อื่นของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. อีดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลที่พึงจะด้วยกัน

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดดังนี้ คือการบริหารส่วนตำบลท้ายหาดทุกคนที่ยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับ ระเบียบและกฎหมายคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ได้กำหนดแนวโน้มนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองอันเป็นมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเดียงประมวลจริยธรรมนี้ในการณ์ที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้อื่นทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้ กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
 - ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกรายตับชั้นต้องปักครื่นผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
 - ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกรายตับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมิจดลักษณะที่ดี ชื่อสักดิ์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่ประหงหงส์และแสวงหาผลประโยชน์อันมีความได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้คุณพิปิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรวจสอบเจตนาตามเนื้องอกกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายถึงที่คุณได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ขอบขอรับพร้อมอันตีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควรคุุน กำกับ คุ้ม และผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบมั่นคง แล้วเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอันของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำที่ถึงปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตัวแทนหน้าที่ของตนของหรือพนักงานส่วนตัวคนอื่น

๓.๘ ใช้คุณพิปิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถอ่อนเพี้ยนที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรับแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หน้าที่ส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่เข้าด้วยการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประธานชนต้องให้ความร่วมมือ กับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งรายการด้วยว่าจ้างในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งรายการด้วยว่าจ้างในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใดบังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประযุทธ์ของประเทศไทยด้วยความรับผิดชอบส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ ที่บังคับ มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พี่น้องสาวเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณ ส่วนตัว มาประกอบการใช้คุณพิปิจให้คุณหรือให้ไทยแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอันมีความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประযุทธ์ส่วนตัวของตนเองหรือสู่อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือตารางตัวแทน หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลื่อนแคลงหรือสงสัยว่าจะซัดกับประยุทธ์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อันด้อยกว่าประยุทธ์ส่วนรวมทางราชการ เป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติ ของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังตารางตัวแทน หรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แม้ว่ากิตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตัวแทนหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นไทยแก่บุคคลใด เพราะมีคดี

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการท่านนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประยุทธ์ส่วนมีความได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี้ยงประมวลจริยธรรมนี้

๔.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตัวบล็อกด้วยมือหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าว พร้อมหลักฐานพยานด่อหัวหน้าส่วนราชการ

๔.๓ ต้องรายงานการดำเนินการที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรน้ำชา รายการส่วนห้องถิน ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำเนินการที่ได้รับค่าตอบแทนนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๔.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตัวเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๔.๒ หรือข้อนี้ พนักงานส่วนห้องถินมือหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๔.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เพียงครั้งถูกต้องตามหลักกฎหมายรายเบียบปฏิบัติ

๔.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งลดเว้นการแสวงหา ตำแหน่ง บ้านเมืองความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๔.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๔.๘ ประพฤติดูเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อมีความถูกต้อง เพียงครั้ง ยึดอุดมประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เดือดร้อน ปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ดีส่วน โดยไม่หลักเลี้ยง อารยะ หรือลดเว้น การใช้อำนาจเกินกว่า ที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบเสื่อมเสียหรือกระทบเสื่อมเสียของบุคคลอื่นก่อการกระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มีมาติต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถึงก้าวน์ต์ เชื้อชาติ ภาษา เ雷ด อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะ ของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อชัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่ไม่เหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ลดเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกaltungทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการหมายหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอ่อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวงเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เกินกว่าน้ำหน้าผู้ใต้

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ ทดสอบอย่างดี และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความระมัดระวัง รวดเร็ว เสนอภาคยุติธรรม และมีอัธยาศัยไม่เครียด

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยค่าสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษา
กฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังในให้เสื่อมเสียหรือกระทบเสื่อมเสียของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสื่อในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูล
ดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ปิดบังข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อ
ประโยชน์แก่ตนของหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น
ไม่อนุญาตหรือไม่อาจมีด้านคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันดังนี้
๗.๓ รายการทางปกครองได้กำหนดโดยก่อนไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๔ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้อง
ขอดำเนินการของจะเป็นอย่างไร

๗.๕ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูล
ข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๖ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของการ รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประดิษฐ์ภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีสุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความสามารถที่ระดับใน การปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดย
เคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่
ในการนี้ที่ต้องไปปฏิบัติงานอันของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้รำคาญหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ลงทะเบียนจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของหนังงานส่วน
ท้าบสอื่น ไม่ก้าวถ่ายทอดรุกแย่งการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้าบสอื่น
โดยมิชอบ

๘.๖ ใช้คุณพิณและตัวสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมา
ปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรับแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการ
ทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบความกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความ
ร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบความกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและ
ครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สร้างภาระด้วยความไม่เข้าใจในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยว่าจ้างใน
เรื่องดังกล่าว ให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้รับผิดชอบมาสั่งการต่อไป

๔.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ manganese และปฏิบัติหน้าที่เสริมสนับสนุนภารกิจในเวลาที่กำหนด
งานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุณค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่
กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องของธรรมชาติ ภาคประยุกต์สูงสุดต่อประเทศไทย ประชาชน

๔.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่าง
ประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๔.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรับผู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๔.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๔.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบเบียน เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้
สำเร็จตามเป้าหมาย

๔.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มีให้
เสียหายหรือเสื่อมสภาพเสื่อมเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๕. การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๕.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พะมหากษัตริย์

๕.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิด
รัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือติด昏迷รัฐมนตรีที่ขอบคุณมากในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการ
กระทำการไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือติด昏迷รัฐมนตรีที่ขอบคุณมากพนักงานส่วนตัวต้อง
แจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างทราบ และจะดำเนินการต่อได้倘若เมื่อได้รับข้อติจารณ์ที่ไม่ดี
ที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๕.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๕.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
หัวหน้าที่ศรีของตนเอง โดยประพฤติตามให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตัวต้อง อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และ
เป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทตั้งใจ ความรู้ความสามารถ ให้
บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศไทยและ
ประชาชน

๕.๖ นุ่งแก้ปีฎูหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และนุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดี
ระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๕.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอธิบาย

๕.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตัวต้อง/
พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๕.๙ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคิระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
ในทางที่ดี

- เคราะห์ด้วยความเชื่อ และคำนึงถึงบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยวข้อง อันอาจทำให้เกิดการแตกดวงสามัคคิในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตัวแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีความได้เสียหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางการเมืองหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของช่วยเหลือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติดตามให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดตามเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมด้วยผลปัญญาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ด้านตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง กระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้จักขอบเขต ของสิทธิ์ เสียงภาษา หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม กระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบหนึ่ง

- กระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้อิสระเป็นปัญหา ของคนเอง เช่น กับหลักสิทธิ์ในภาคี ต้องช่วยกันแก้ไข

- อีดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่บันถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำเนินชีวิตคนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- อีดหลักความพอประมาณ โดยดำเนินชีวิตหมายสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุดстой ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และตั้งเป็นลำดับ

- อีดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- อีดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด ลดต้นทุน บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติดตามเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขอกล่าวหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารณรงค์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรของค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๓.๗ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ไม่พึงจะเรียเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคลากรรับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบเชิงจริงด้วย หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษา กับผู้บังคับบัญชา หรือบุคลากรที่กำหนดให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติความประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประนากตามที่กำหนดไว้

๑๓.๘ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะตระหนักรึ่งความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคลากรอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด หรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๓.๙ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่น ว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคลากรใดก็ตาม หรือการทำธุกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด

ที่ ๔๐ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสืบสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อรองรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานช่าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาดมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการ บุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติธรรมเบี้ยบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง	คณะกรรมการ
๑.๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ
๑.๕ ผู้อำนวยการกองช่าง	คณะกรรมการ
๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	คณะกรรมการ
๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด	คณะกรรมการและเลขานุการ
๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและดำเนินการสืบการกิจ อำนวยหน้าที่ตามกฎหมาย ก้าหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล สักษะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกันตัวยึดสำศัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อ่านจดหน้าที่และการกิจกรรมรับผิดชอบของคุณครูบริหารส่วนตำบล
ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั่วหมู่บ้านขององค์กรบริหารส่วนตำบลในช่วง
ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่
อยู่ในอ่านจดหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาด
อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น
อัตราการถูกย้ายเลือกกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคน
ที่มีอยู่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ
กำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ
รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายนอกส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง
ต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด
ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ -๒๕๖๘

ทั้งนี้ดังเดียบันเป็นดังนี้

ส. ณ วันที่ ๙๕ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๗

(นายอรรถ นามหลักษณ์)

นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และที่แก้ไข^{เพิ่มเติม}ให้เป็นฉบับ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรา^{สำหรับ}ตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล อุปจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน
และการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดพิสูจน์เบื้องหน้า และ^{สำหรับ}อัตราพนักงานส่วนตำบล ในทุกระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผน^{อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ – พ.ศ.๒๕๖๖} ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะสืบสุดลง
ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบง่าย และ^{สำหรับ}องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย
มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒
และนิติบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๑๘
กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เรื่อง แผนอัตรากำลัง
๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๐ ตุลาคม ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายอรรถ นนทลักษณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน การกำหนดอํานาจหน้าที่
และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ

อาศัยอํานาจตามข้อ ๒๖๖, ๒๖๗, ๒๖๙, ๒๗๑ และข้อ ๒๗๒ แห่งประกาศคณะกรรมการพัฒนาส่วนตัวลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมอีกบัญชี ๑/๒๕๔๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๔๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จังหวัดสมุทรสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๔๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๔๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จังหวัดสมุทรสงคราม การแบ่งส่วนราชการภายใน การกำหนดอํานาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ไว้ดังต่อไปนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และรายการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของอธิบดี หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเรียดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยให้มีส่วนราชการภายในดังนี้ คือ

๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานอำนวยการ และข้อมูลข่าวสาร งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบภายใน งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล งานรัฐพิธี งานประชุมสภา อบต. และงานอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด

๑.๒ งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานงบประมาณ

๑.๓ งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานกฎหมายและนิติกรรม งานการค้าเนินการทางคดีและศาลปกครอง งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานระเบียบการคลัง และงานข้อบัญญัติ อบต.

๑.๔ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและชุมชน

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ภาระงานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานการเงิน การจัดสรรเงินค่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุณเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทั่งหมดของประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและให้รับมอบหมายโดยให้มีส่วนราชการภายในดังนี้ คือ

๒.๓ งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการเงิน งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำภาระเบิกจ่ายเงิน และงานเก็บรักษาเงิน

๒.๔ งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบัญชี งานทะเบียนคุณภาพเบิกจ่าย งานงบการเงินและงบทดลอง และงานแสดงฐานทางการเงิน

๒.๕ งานพัฒนาและอุดหนุนรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ และงานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๖ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ และงานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

๓. กองช่าง ให้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและหักลดหย่อนภาษี พัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุม อาคารตามรายละเอียดกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติ งานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภัยในดังนี้ คือ

๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้างบูรณะถนน งานก่อสร้างและบำรุงรักษาทางและเชื่อม และงานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิศวกรรม งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร และงานออกแบบ ผังเมืองและบริการข้อมูล

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานประสานสาธารณูปโภคและการประปา งานระบายน้ำ และงานจัดตกแต่งสถานที่

๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจและแผนที่ งานวางแผนเมืองพัฒนาเมือง และงานควบคุมทางผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่น ๆ ตามแผนการสาธารณสุข การประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวัง งานเผยแพร่ฟิกอบรม การให้สุขศึกษา การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภัยในดังนี้ คือ

๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสุขาภิบาล ทั่วไป งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ และงานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอนามัย ทุกชนิด งานป้องกันยาเสพติด และงานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ

๔.๓ งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานรักษาความสะอาด งานกำจัดขยะและน้ำเสีย และงานส่งเสริมและเผยแพร่

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนการ สำรวจ ศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติ การศึกษาเพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่ทางการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายนอกในด้านนี้ ดือ

๕.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนและวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษาชั้นพื้นฐาน และงานกิจการโรงเรียน

๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานประเพณี ศาสนา พิธี วัฒนธรรม งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน งานการศึกษากองระบบและส่งเสริม อาชีพ และงานบริหารทั่วไป

จังประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

๑

(นายอรรถ นนทลักษณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่ายหาด

