

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 กระบวนการคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๓
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๒
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๔. สภาพปัจุบัน ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและยุทธศาสตร์การพัฒนา	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๔๙
๗. สรุปปัจุบันและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๕๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๕๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕๙
๑๑. บัญชีแสดงจัดคงลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๖๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๖๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๗๗

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
๔. ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน การกำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบแห่งส่วนราชการ

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เมื่อจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรนี้จะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน คำจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์กันเป็นสอดคล้องกัน ประกอบด้วย การบริหารส่วนตัวบลท้ายหาด จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานหัวไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๘๙ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๘๙ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตัวบลฯ จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความยาก บริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนที่จัดการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตัวบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร โดยให้องค์กรบริหารส่วนตัวบลท้ายหาด จัดทำแผนอัตรากำลังของหน่วยงานส่วนตัวบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยขอความเห็นชอบของคณะกรรมการหักภาษีส่วนตัวบลจังหวัด สมุทรสงคราม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตัวบล (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรบริหารส่วนตัวบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตัวบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตัวบล โดยเสนอให้คณะกรรมการหักภาษีส่วนตัวบลจังหวัดสมุทรสงคราม พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรบริหารส่วนตัวบลท้ายหาด แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อานาจหน้าที่และการกิจขององค์กรบริหารส่วนตัวบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตัวบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลทั้งกล่าว องค์กรบริหารส่วนตัวบลท้ายหาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด มีโครงสร้างการเบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และความพร้อมของบัญชีกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ท.ศ. ๒๕๖๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสนับสนุนตรวจสอบ สามารถตรวจสอบการกำหนด ตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กร บริหารส่วนตำบลท้ายหาด

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในกระบวนการจัดตั้ง พนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่ ผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจกรรมอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลด ภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็น อย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษากำลังคนเพื่อให้เกิดประโยชน์

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ตั้งแต่ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของหัวเรือการบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนส่วนหน้าเกี่ยวกับการใช้หัวเรือการ บุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่างๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

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 และดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุความต้องการตั้งแต่ล่าง” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

● International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับพิพากธ์ขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพ กำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● ศุภชัย ยะวงศ์ประภา ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคคลากรส่วนหน้าในแต่ละช่วงเวลา ว่า องค์กรต้องการบุคคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคคลากรที่กำหนดไว้ส่วนหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก จากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด แห่งองค์การ”

● สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคน เชิงกลยุทธ์ในส่วนรายการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านี้อย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อ ชาระภารกิจขององค์กรที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

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

ช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดการรอบอัตรากำลังคนเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของ臣ทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุความยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

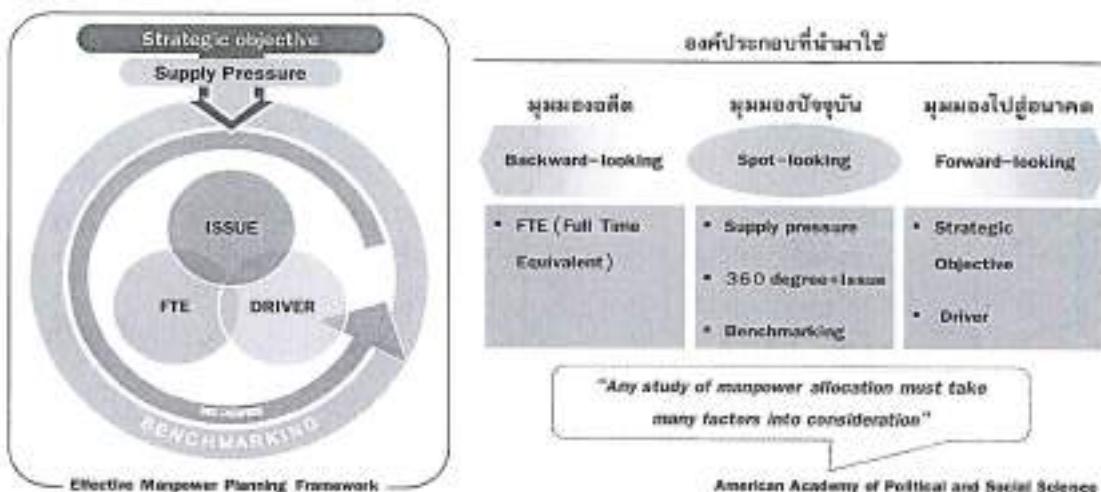
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๑๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ที่นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบคำแนะนำและคำตอบแทนของข้าราชการส่วนภูมิภาค ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย)



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่ข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at History)
ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่คาดการณ์ภาระงานในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast.)

จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสิ่ห่อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์กร บริหารส่วนตัวบทห้ายหาด ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการการได้กรอบวนการงานนั้นอย่างเดียวได้ ต้องอาศัยการผสานผลลัพธ์ และความสอดคล้องสมานเสถียร (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เกินเท่ากันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า "การจัดสรรงบประมาณที่ดีจะปัจจัยและ กระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา"

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังต้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง "กรอบแนวความติดการวิเคราะห์ อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)" ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพื่อวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและซึ่งโถกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความแน่นอนขึ้น

เมื่อปีการบัญชีความคิดการบริหารที่อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเทียบมีผลกระทบต่อ ด้าน สมดุลและตรวจสอบความเหมาะสมของ อัตรากำลัง ในองค์กรบริหารส่วนต้นถัดท้ายหาด ที่มีอยู่ดังนี้

กรอบด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบริหารส่วนต้นถัดท้ายหาด บรรลุผลตามที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะ เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามการกิจกรรมที่ไม่ย่างไร หากงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนครอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามพิศวงในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจจำเป็นการจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการ เป็นไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์กรบริหารส่วนต้นถัดท้ายหาด จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา หักษะ และประสบการณ์ ในกระบวนการรับรู้บุคคลการเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ตัวร่าง ตำแหน่ง ในส่วนของกองลักษณะสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กรอบด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่ปัจจุบันมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของ พนักงานส่วนต้นถัดท้ายหาด และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประบทลักษณะงานมีผลกระทำต่อ ประสิทธิภาพและด้านทุนในการทำงานขององค์กรบริหารส่วนต้นถัดท้ายหาด ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้อง มีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์กรบริหารส่วนต้นถัดท้ายหาด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ ละส่วนราชการประจำตัว หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคคลการในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งจร่องลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงาน วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้างความภารกิจ และพนักงานจ้างหัวไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะท้อนในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงาน นั้น ๆ เป็นสัญลักษณ์ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรจะเป็นสำคัญ

องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด น้ำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระค่าใช้จ่าย ประจำปีงบประมาณต่อ

๕.๑ เงินเดือน

๕.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๕.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๕.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น

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

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด มาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนยทธิการกำลัง โดยใช้หลักวิธีการคำนวณดังนี้

๓. ตำแหน่งประจำที่ไว้ไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง คูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุ กับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำสูงสุดของขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกับหารลงคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๙)	เงิน ตำแหน่ง (๖)	เงินตอบ แทนอื่น (๗)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๒๖๘	๒๕๒๖๙	๒๕๒๗๐	๒๕๒๖๘	๒๕๒๖๙	๒๕๒๗๐
วิชาการ มีคนครอง	๓๖๒๐	๓๖๒๐	-	-	๓๖๒๐	๓๖๒๐	๓๖๒๐	-	-	-
	๓๖๒๐	๓๖๒๐	-	-	๓๖๒๐	๓๖๒๐	๓๖๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒๐			๓๖๒๐	๓๖๒๐	๓๖๒๐	๓๖๒๐	๓๖๒๐	๓๖๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๙)	เงิน ตำแหน่ง (๖)	เงินตอบ แทนอื่น (๗)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด + ๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
วิชาการ (รวม)	ขั้นต่ำสุด	๓๖๒๐	-	-	๓๖๒๐-๓๖๒๐=๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๖๒๐			๔๖๒๐-๓๖๒๐=๑๐๐๐					
	ค่ากลาง	๓๖๒๐			(๓๖๒๐+๔๖๒๐)/๒ = ๓๖๒๐					
	๓๖๒๐	๓๖๒๐			๓๖๒๐ X ๓๒ = ๑๑๖๐๐					
	รวมทั้งปี	๓๖๒๐			๑๑๖๐๐	๑๑๖๐๐	๑๑๖๐๐	๑๑๖๐๐	๑๑๖๐๐	๑๑๖๐๐

๔. คำแนะนำประเภทอิมานวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ให้อธิการเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขึ้นต่ำและสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอิมานวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จึงคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๙)	เงิน ตำแหน่ง (๖)	เงินตอบ แทนอื่น (๗)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๒๘	๒๕๒๙	๒๕๓๐	๒๕๒๘	๒๕๒๙	๒๕๓๐
ปลัดกรุง (มีเงิน ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๕๗๐๐๐	๕๐๐๐	๕๐๐๐	๕๗๐๐	๕๗๐๐	๕๗๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๖๘๔๐๐	๕๖๐๐	๕๖๐๐	๕๗๕๑๐	๕๗๕๑๐	๕๗๕๑๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๔๐๐			๕๗๕๑๐	๕๗๕๑๐	๕๗๕๑๐	๕๗๕๑๐	๕๗๕๑๐	๕๗๕๑๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๙)	เงิน ตำแหน่ง (๖)	เงินตอบ แทนอื่น (๗)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด + ๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๒๘	๒๕๒๙	๒๕๓๐	๒๕๒๘	๒๕๒๙	๒๕๓๐
	ขั้นต่ำสุด	๒๒๗๐๐	๕๐๐๐	๕๐๐๐	๒๒๗๐๐ - ๒๒๗๐๐ = ๐๐๐๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘๔๐๐			๖๘๔๐๐ - ๖๘๔๐๐ = ๐๐๐๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๕๖๐๐			(๒๒๗๐๐ + ๖๘๔๐๐)/๒ = ๔๕๕๕๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๖๘๔๐๐	๕๖๐๐	๕๖๐๐	๕๗๕๑๐ X ๕๖ = ๓๖๔๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๔๐๐		๕๖๐๐	๕๗๕๑๐	๕๗๕๑๐	๕๗๕๑๐	๕๗๕๑๐	๕๗๕๑๐	๕๗๕๑๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขึ้นต่ำของ ศศ.๑ และขั้นสูงของ ศศ.๒ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ ศศ.๒ และ ขั้นสูง ศศ.๓ รวมกันหารสองคุณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ให้อัตราเรียลละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างใบแผ่นละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานข้าราชการ กิจใช้หลักการคิดจากภาระที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นให้อัตราเรียลละ ๔ ของค่าตอบแทน

กรณ์พนักงานจ้างตามภารกิจ(%)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๙)	เงิน ค่าตอบแทน (๑๐)	เงินตอบ แทนอื่น (๑๑)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัจจุบัน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พช....	เดือน	๘๕๐๐๐	-	-	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	-	-	-
	สองเดือน	๑๗๐๐๐๐	-	-	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๐๐๐๐			๗๐๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐๐๐	๗๐๐๐๐๐	๗๐๐๐๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๙)	เงิน ค่าตอบแทน (๑๐)	เงินตอบ แทนอื่น (๑๑)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปัจจุบัน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
	เดือน	๙๙๕๐๐	-	-	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	-	-	-
	สองเดือน	๑๙๙๐๐๐	-	-	๗๙๐๐	๗๙๐๐	๗๙๐๐	-	-	-
(ป้าส.)	รวมทั้งปี	๓๙๙๐๐๐			๗๙๐๐	๗๙๐๐	๗๙๐๐	๗๙๐๐๐๐	๗๙๐๐๐๐	๗๙๐๐๐๐

กรณ์พนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๙)	เงิน ค่าตอบแทน (๑๐)	เงินตอบ แทนอื่น (๑๑)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงาน จ้างทั่วไป	เดือน	๗๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	สองเดือน	๑๔๐๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๔๐๐๐๐			-	-	-	๓๔๐๐๐๐	๓๔๐๐๐๐	๓๔๐๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และขอค่าบริหารส่วนต่ำบลท้ายหาด จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เนื่อง พนักงานจ้างตามภารกิจประจำเดือน ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรรมสั่งเสริมการปกคล้องส่วนห้องเรียน จัดสรรงานค่าตอบแทนให้ ๘,๕๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากการจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนต่ำบลท้ายหาด จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เนื่อง นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๙,๔๕๐ บาท (รวมจ่ายให้ ๘,๕๐๐ ห้องเรียนจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เดือน (๑)	จำนวน จัดสรร	อัตรา, ราย	เดือนเพิ่มเข้า (คุณ ๔ % ปีต่อปี ๑๐)						ค่าใช้จ่ายรวม	
					๑๖๗๖๕	๑๖๗๖๕	๑๖๗๖๖	๑๖๗๖๗	๑๖๗๖๘	๑๖๗๖๙		
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	เดือน	๑๖๗๖๕	๘,๕๐๐	๘๕๐	๘๐๐	๘๐๐	๘๐๐	-	-	-		
	สองเดือน	-	-	๑๖๗๖๐	๗๐๐	๗๐๐	๗๐๐	-	-	-		
	รวมทั้งปี		๑๖๗๖๐		๗๐๐	๗๐๐	๗๐๐	๗๐๐	๗๐๐	๗๐๐	๑๖๗๖๐	๑๖๗๖๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมา คำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนต่ำบลท้ายหาด แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ ทราบจำนวนและยอดคงปีจุบัน

กรณีบุคลากรถ่ายโอน Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตาม กระบวนการจัดการ (Work process) ในอัตติค เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจัด อย่างไรก็ต้องคำนึง FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณาพนักงานส่วนต่ำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- สังกัดความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนต่ำบลท้ายหาด
- ในมีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือหดแทนด้วย สายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดเบริมานงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณ ระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณเวลาปฎิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฎิบัติราชการ ๙ ปี x ๖ = เวลาปฎิบัติราชการ

แทนค่า ๒๗๐ x ๖ = ๑,๓๕๐ หรือ ๘๒,๕๐๐ นาที

หมายเหตุ

- ๑. ๒๗๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฎิบัติงาน ๒๗๐ วันโดยประมาณ
- ๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฎิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
- ๓. ๑,๓๕๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๕๐ ชั่วโมง
- ๔. ๘๒,๕๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๕๐ x ๖๐ จะได้ ๘๒,๕๐๐ นาที

กระจายตัวนี้ \pm Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ท้ายหาด (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพัฒนากิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด) มายึดโยงกับจำนวนกรอบ กำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ท้ายหาด (การตรวจประเมิน LPA)

กระจายตัวนี้ \pm ๑๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เมื่อจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่ง งานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วน ราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานซ้ำซ้อนมากไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานใน ส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด พิจารณาบททวนว่าการ กำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

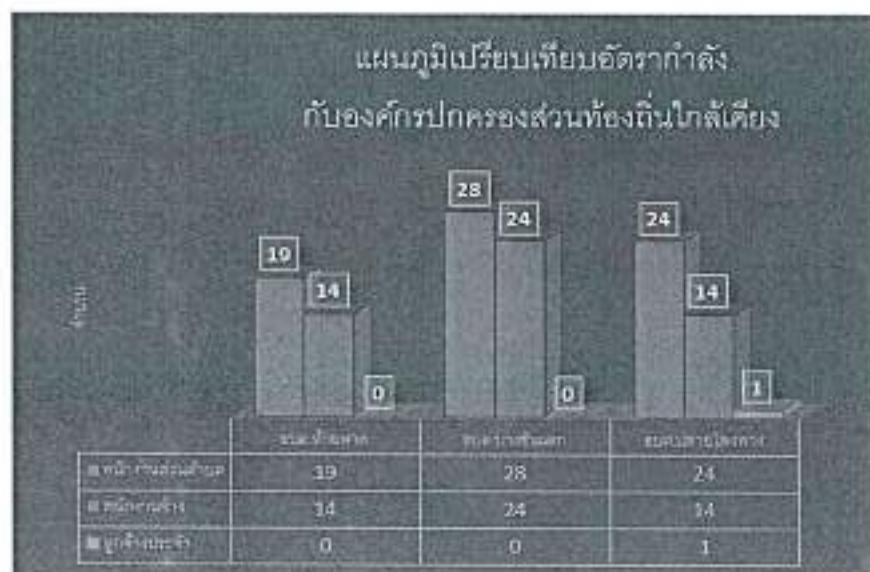
องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ควรหนัก責めอ่าว การบรรจุแต่ละคนที่มีความรู้ความสามารถ เฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ใบแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็น เครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับต่ำบุคคล เป็นตัวชี้บันเลขื่อนให้ส่วนราชการ และ หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกณฑ์อายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเพิ่มการเกณฑ์อายุราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตัวแห่งอัตรากำลังที่เหมาะสมซึ่งทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรับรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าได้ร่วมกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามตามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เป็นการวางแผนและเตรียมการในอุปกรณ์ของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุง และกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจุกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ที่นี่ที่ใกล้เคียงกัน องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ได้นำข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม มาเปรียบเทียบเพื่อความหมายสนับสนุนตำแหน่ง จำนวน ๖ แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลบางชันแรก และ องค์การบริหารส่วนตำบลคลายไฟฟ้า ดังนี้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด องค์กรบริหารส่วนตำบล บางขันแทก และองค์กรบริหารส่วนตำบลปะยางหาง ซึ่งเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาด ใกล้เคียงกัน บริบท สังคมภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของ องค์กรบริหาร ส่วนตำบลที่สองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดค่าแหน่งเมือง เปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ของ องค์กรบริหารส่วนตำบล ท้ายหาด จึงมีความจำเป็นต้องเพิ่มค่าแหน่ง และ จำนวนบุคลากรเพิ่ม เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ส่วนค่าแหน่งที่ยังไม่มีคนครอง องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ได้ขอได้ บัญชีจากการสอบถามสิ่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากภาระสอน และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร บริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์กรบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรา กำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำการจัดหาย การใช้และ การพัฒนาทรัพยากร บุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสูงสุดให้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นใน อนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ให้องค์กรบริหารส่วนตำบล ท้ายหาด สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ต่างๆ ไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วย ทำให้ปัญหาที่องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะเกิดขึ้นในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลและความรุนแรงจะได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั่วถ้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ให้สอดคล้องกับทำให้การดำเนินการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

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

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด สามารถที่จะจัดงาน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้หัวหน้าส่วนและองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผล ให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนดำเนินต่อไปได้โดยไม่เกิดความสูญเสียอันเนื่องมาจากผลกระทบผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจาก การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มต้นแต่การวางแผนการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

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

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัคค์ พัณธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนดำเนินต่อไป
ท้ายหน้า

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์กรบริหารส่วนดำเนินต่อไปท้ายหน้า เช่น กฎระเบียบ
การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์กรบริหารส่วนดำเนินต่อไปท้ายหน้า และส่ง
คณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์กรบริหารส่วนดำเนินต่อไปท้ายหน้า ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนดำเนินตัวอักษรท้ายหน้า สมมุทรสงคราม

๓.๔.๕ องค์กรบริหารส่วนดำเนินต่อไปท้ายหน้า ประกาศให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำ
งบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์กรบริหารส่วนดำเนินต่อไปท้ายหน้า จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว
ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘ แบ่งออกเป็นด้านต่อไปนี้ เพื่อสะท้อนในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

*ปัญหา

- จำนวนเส้นทางการคมนาคมในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ถนนไฟฟ้าและไฟฟ้าส่องไม่เพียงพอ
- ไม่มีเครื่องหมายจราจร
- ลักษณะ แหล่งน้ำไม่มีการพัฒนา

*ความต้องการ

- จำนวนเส้นทางการคมนาคมในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น
- จำนวนขยายเขตระบบจราจรนำไฟฟ้าสาธารณะดังตั้งโดยไฟฟ้าสาธารณะบริเวณถนนที่เพิ่มขึ้น
- จำนวนการติดตั้งเครื่องหมายจราจรทางบกเพิ่มขึ้น
- จำนวนคลองหรือลำประโคน และแหล่งน้ำได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

*ปัญหา

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

*ความต้องการ

- อบรมให้ความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพ

๔.๓ ด้านสังคม

*ปัญหา

- การเสื่อมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- อุปกรณ์ในการออกกำลังกายในชุมชนไม่เพียงพอ
- กระเจกส่องทางโถง กล้องวงจรปิด ยังมีน้อยไป
- ป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

*ความต้องการ

- จัดทำโครงการเพื่อเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- ติดตั้งอุปกรณ์/เครื่องออกกำลังกายในชุมชนเพิ่มขึ้น
- ติดตั้งกระเชกส่องทางใต้ดิน กล้องวงจรปิด เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- ให้มีการติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอยเพิ่มมากขึ้น

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

*ปัญหา

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

*ความต้องการ

- สร้างที่จอดรถเพื่อบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการ
- ให้ความรู้ความเข้าใจการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
- เผื่อนช่องทางการประชาสัมพันธ์/สื่อสาร เช่น ทางเว็บไซต์หลักของ อ.บ.ช. หรือทางไลน์และเฟสบุ๊ค
- ปรับปรุงระบบการทำงานให้การบริการประชาชนรวดเร็ว และถูกต้อง ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔.๕ ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

*ปัญหา

- น้ำในคลองธรรมชาติมีน้ำเดิมเข้ามายังในบางฤดูอาจไม่สามารถนำน้ำมาใช้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค – บริโภค ได้
- คลองดื่มน้ำมีวัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่ลื่นไหล
- การทิ้ง หรือปล่อยน้ำเสียที่อยู่ในบ่อบัวลงในคูคลองและลำไทรงามและแม่น้ำ
- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตตำบลท้ายหาด

*ความต้องการ

- อย่างให้ช่วยแก้ปัญหาน้ำทึบในคลองธรรมชาติ
- เก็บวัชพืชที่ขึ้นปกคลุมคลองเพื่อให้การระบายน้ำได้สะดวก
- แก้ไขปัญหาการทิ้ง หรือปล่อยน้ำเสียที่ยังไม่บำบัดลงในคูคลองและลำประจุ
- สามารถประยุกต์ใช้
- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตตำบลท้ายหาด

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

*ปัญหา

- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพทย์ร่นบทและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

*ความต้องการ

- จัดให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรีและคนพิการให้ทั่วถึง
- ควบคุมการแพทย์ร่นบทและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

*ปัญหา

- การจัดแหล่งเรียนรู้ในทุกชน
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

*ความต้องการ

- ส่งเสริมการจัดแหล่งเรียนรู้ในทุกชน
- ส่งเสริมการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ส่งเสริมการรักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. การกิจ อำนวยหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาดนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมพัฒนาส่างเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ท้ายหาด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในที่ที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด อีกด้วยนับให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้นับการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่ดำเนินการในท้องถิ่น และเศรษฐกิจพอเพียงแบบมีส่วนร่วมและการดำเนินการซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาดเป็นสำคัญ ดังนี้

อำนวยหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาทรัพยากรบุคุณภาพด้านและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๖๙ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนวยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๖ และรวมกฎหมายอื่นของ อบต.

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาท่าน้ำและทางบก (มาตรฐาน ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรฐาน ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรฐาน ๖๙(๑))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรฐาน ๖๙(๑))
- (๕) การสาธารณูปโภคและภารกิจที่สร้างอื่นๆ (มาตรฐาน ๗๖(๑))
- (๖) การสาธารณูปการ (มาตรฐาน ๗๖(๑))

๔.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระวังโรคติดต่อ (มาตรฐาน ๗๗(๑))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรฐาน ๗๗(๒))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การทักษะฝีมืออื่นๆและสวนสาธารณะ (มาตรฐาน ๗๘(๑))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งทุนชุมชนและอัตลักษณ์และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรฐาน ๗๖ (๑))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรฐาน ๗๖(๑๐))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรฐาน ๗๖ (๕))
- (๗) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาตำบล (มาตรฐาน ๗๖ (๑๖))
- (๘) การสาธารณูป สาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรฐาน ๗๖(๑๖))

๔.๓ ห้ามการจัดระเบียบขุนชัน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๒๙(๔))
- (๒) การคุ้มครองคุณภาพและรักษาระบบทั่วไปเป็นสาธารณะด้านสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๔(๔))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๑))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๗) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๔))
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

๔.๔ ห้ามการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๗ (๑๑))
- (๓) ให้มีและส่งเสริมกิจกรรมทางเศรษฐกิจ และกิจกรรมทางการค้า (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของรายฎูร (มาตรา ๖๘(๗))
- (๖) ให้มีคลาต (มาตรา ๖๘(๑๐))
- (๗) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- (๘) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

๔.๕ ห้ามการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาระบบทั่วไปของธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและผลกระทบต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ดังนี้

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรฐาน ๖๗(๔))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรฐาน ๖๗(๔))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรฐาน ๑๖(๔))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรฐาน ๑๖(๔))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพัฒนาและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรฐาน ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรฐาน ๖๗(๔))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร (มาตรฐาน ๑๖(๑๖))
- (๔) กิจการอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศ กำหนด (มาตรฐาน ๑๖(๓๓))

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความตั้งพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหาภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

เพื่อให้การพัฒนาบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการ พัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองตอบต่อการบรรลุ ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ 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 ๑๒

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

๑.๒.๑ แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๒ มีด้วยกันการอนบุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๘๕) ขณะนี้รัฐบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำบุทธศาสตร์ชาติขึ้นมาเพื่อยกร่างบุทธศาสตร์ชาติเบื้องต้น โดยมีเลขาธิการ คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและรองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติเป็นกรรมการในคณะกรรมการฯ ดังกล่าวด้วย โดยในเบื้องต้นได้กำหนดวิสัยทัคณ์ในการอนบุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๕ - ๒๕๘๕) ไว้ว่า "ประเทศไทยมีความ มั่นคง มั่งคั่ง อิ่มอิ่น เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วย การพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง" หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า "มั่นคง มั่งคั่ง อิ่มอิ่น"

เพื่อให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีความตระหนักรถึงเป้าหมายอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวม พลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัคณ์ของบุทธศาสตร์ ชาติที่ก่อตัวขึ้นด้วย จึงจำเป็นจะต้องมีการถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาของบุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในแต่ละ ช่วงเวลาอย่างชูชนາการ หน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่กำหนดแผนและบุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ควรจะมีการอนบุญ การพัฒนาที่กำหนดไว้ในบุทธศาสตร์ชาติเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนั้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงนำวิสัยทัคณ์ของ บุทธศาสตร์ชาติมาเป็นวิสัยทัคณ์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ และนำบุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ด้านที่กำหนดไว้ใน บุทธศาสตร์ชาติมาเป็นแนวทางในการกำหนดบุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ โดยจะกำหนด บุทธศาสตร์ให้ตอบสนองกับบริบทการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในช่วง ๕ ปีแรกของบุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นสำคัญ

๑.๒.๒ การกำหนดบุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

ศศชนาประมวลและยกเว้นบุญคติ.๖๙ ของ สศช ๒๕๖๔ได้นำความคิดเห็นจากการประชุมประจำปี ๔๗ ครั้งที่ ๑๒ บุทธศาสตร์ และนำเสนอต่อกองคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๔ และคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๒/๒๕๖๕ ที่จัดขึ้นเมื่อวันที่ ๒๕๖๕/๖ บุทธศาสตร์หลัก ดังนี้ ๓๐ ชื่อประกอบด้วย ๑๒ ชื่อที่ประชุมได้เห็นชอบบุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

๑) บุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพพุฒมนุษย์ พัฒนาคนทุกช่วงวัยเพื่อให้คนไทยเป็น คนดี คนเก่ง มีรายได้ดี แข็งแกร่ง มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการพัฒนาและดูแลผู้สูงอายุที่จะมีสัดส่วนสูงขึ้นในสังคม สูงวัยทั้งการสร้างงานที่เหมาะสม การฟื้นฟูและคุ้มครองสุขภาพเพื่อชีวิตอย่างทุพพลภาพและโรคเรื้อรัง การสร้าง สภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสังคมสูงวัย นุ่มนวลการพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นฐานการเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศไทยและรองรับการโลกด้วยขนาดกำลังแรงงาน โดยการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการ เรียนรู้ ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ การป้องกันและควบคุมปัจจัยทางสังคมที่ก่อหนดสุขภาพเพื่อสร้าง สุขภาวะที่ดี การสร้างความอยู่ดีมีสุขให้ครอบครัวไทย รวมทั้งการเสริมสร้างบทบาทของสถาบันทางสังคมและทุนทาง วัฒนธรรมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสังคม

๒) บุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม นุ่มนวลการลดความเหลื่อมล้ำ ในทุกมิติเพื่อสร้างความโปร่งใสในสังคม การสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงทรัพยากร แหล่งทุนใน การประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้และขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก การเข้าถึงบริการทางสังคมของรัฐอย่างมี คุณภาพ ทั่วถึง และเป็นธรรม อาทิ การสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนให้เด่นทาง ศักยภาพสามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความໄภรูและทักษะที่เหมาะสม นุ่มนวลการเรียนรู้เพื่อสร้าง สมรรถนะในพื้นที่ การจัดตั้งระบบบริการสุขภาพและสวัสดิการทางสังคมขั้นพื้นฐานที่เข้าถึงทุกภาคส่วน กลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพและมีข้อทางการเข้าถึงที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนา

ระบบยุทธิธรรมชุมชนการเพิ่มศักยภาพของทุนยุทธิธรรมเพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงกระบวนการยุทธิธรรมอย่างเสมอภาค ซึ่งจะนำไปสู่การลดความยากจนและความเหลื่อมล้ำอันจะนำไปสู่การลดความขัดแย้งในสังคมไทย

๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการนโยบายการเงินและนโยบายการคลัง ให้รวมถึงการปฏิรูปภาครัฐที่จะระบบเพื่อรักษาเสถียรภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจการปรับโครงสร้างทั้งห่วงโซ่อุปทานค่าในภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ ลงทุน เพื่อต่อยอดการสร้างมูลค่าเพิ่มของสาขาการผลิตและบริการที่เป็นฐานการเติบโตทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน พร้อมทั้งจ้างรากฐานการพัฒนาทุนมุขย์ องค์ความรู้ เทคนิคในโลจิสติกและวัสดุการรวมทั้งภาระเบื้องหนี้เพื่อสร้างความเข้มแข็งของสาขาการผลิตและบริการใหม่ และเศรษฐกิจดิจิทัลภายใต้เงื่อนไขการรักษาตัวแวดล้อมและการใช้ประโยชน์จากศักยภาพของพื้นที่โดยเฉพาะภาคการผลิตและบริการที่มีศักยภาพที่จะเป็นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในอนาคต เช่น อุตสาหกรรมประรูปเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมและบริการสร้างสรรค์ อุตสาหกรรมฐานราก อุตสาหกรรมอาหารและยา อุตสาหกรรมรักษานาข้าว อุตสาหกรรมทุ่นยนต์ ธุรกิจบริการอุปกรณ์ อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ธุรกิจการจัดประชุมและนิทรรศการนานาชาติ ธุรกิจภาคยุทธิ์ การศึกษานานาชาติ ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ศูนย์ปฏิบัติการประจำภูมิภาค เป็นต้น

ทั้งนี้ โดยจะให้ความสำคัญกับรูปแบบการพัฒนาในรูปคลัสเตอร์ การสร้างความเข้มแข็งการผลิตและบริการ การพัฒนา SMEs และการสร้างสู่ปัจจัยสนับสนุนการและเกษตรกรรุ่นใหม่ รวมถึงการสร้างศักยภาพของอุปกรณ์ เภสัชกรรม ให้จะต้องพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ทั้งทุนมุขย์ โครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การบริหารจัดการและการปรับปรุงภูมิประเทศเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการค้า การลงทุน เพื่อร่วมการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้า อันจะเป็นการสนับสนุนให้เศรษฐกิจในการรวมขยายตัวได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๕ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยเข้าสู่การเป็นประเทศรายได้สูง ที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืน ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเดินทางที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน มุ่งอนุรักษ์พื้นที่ส่วนที่มีความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม บริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ แก้ไขปัญหาภัยคุกคามสิ่งแวดล้อมโดยเร่งรัดแก้ไขปัญหาการจัดการขยะ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกร้อยละ ๒๐ ตามเป้าหมายระยะยาว พัฒนาการผลิตให้มีประสิทธิภาพ ลดการใช้พลังงาน เพื่อปรับตัวไปสู่รูปแบบของการผลิตและการบริโภคเครื่องดื่มต่างๆ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น รวมทั้งยกระดับความสามารถในการป้องกันผลกระทบจาก การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ ต่อเนื่องจากแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๑ ทั้งนี้เพื่อสร้างรากฐานและสนับสนุนให้ประเทศไทยเป็นทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

๕) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ให้ความสำคัญกับความมั่นคงที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพให้ประเทศไทยสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีสาระครอบคลุม ดังนี้ (๑) สถาบันหลักของชาติให้ดำเนินอยู่อย่างมั่นคงเป็นจุดยึดเหนี่ยวของสังคม (๒) ความสามารถด้านมนต์เสน่ห์ของชาติ ลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และสร้างความเข้มแข็งในกระบวนการยุทธิธรรม (๓) ความสงบสุขและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในทุกพื้นที่ (๔) การบริหารจัดการมั่นคงภายใน ขยายฝั่งทะเล เสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศไทยเพื่อบ้านในภูมิภาค ๕) สร้างความเชื่อมั่นและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศไทยเพื่อบ้านในภูมิภาค ๖) สร้างความเชื่อมั่นและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศไทยเพื่อภูมิภาค ๗) เสริมสร้างความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์ (๘) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติส่องแวดล้อม และป้องรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (๙) เสริมสร้างความมั่นคงทางอาหาร พัฒนาและน้ำ ให้การกำหนดแนวทางบริหารจัดการ (๑๐) เสริมสร้างและ

พัฒนาศักยภาพการบังกันประเทศ การรักษาความสงบภายใน และความมั่นคงระหว่างประเทศ รวมทั้งพัฒนาระบบข่าวกรองให้มีประสิทธิภาพ (๑๐) พัฒนาระบบการเรียนพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ (๑๑) การบริหารจัดการอุทศาสตร์ด้านความมั่นคง ให้เกิดผลในทางปฏิบัติในระดับที่ได้อ่ายเป็นรูปธรรม พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนงานศึกษา วิจัย พัฒนาด้านความมั่นคง

๖) อุทศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ เพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรมรวมทั้งประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งการกิจวัตรพิเศษของที่เมืองสมรรถนะส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น โดยมีประเด็นการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การปรับปรุงการให้บริการภาครัฐผ่านหรือช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) การปรับปรุงกระบวนการจราจรประจำ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นโดยการปรับโครงสร้างการบริหารงานท้องถิ่นให้อิสระจากการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการบังกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้ประเทศไทยเป็นมาตรฐานโลกและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามกรอบในอนาคตประเทศไทยปี ๒๕๗๗

๗) อุทศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะมุ่งเน้นการพัฒนาภายนอกประเทศโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมส่วนตัว การเชื่อมโยงเครือข่ายโทรศัพท์มือถือและระบบขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่ได้มาตรฐาน การพัฒนาความมั่นคงด้านพลังงานและการผลิตพลังงานทดแทน การสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลและการลดความเสี่ยงในการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ห่างไกล และการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสร้างอุตสาหกรรมใหม่ของประเทศไทย ได้แก่ อุตสาหกรรมระบบราง อุตสาหกรรมชีวเคมีและภัณฑ์ส่วนอาชญากรรม อุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ห้องจ้างงาน รวมทั้งการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ทั้งในด้านการส่งเสริมผู้ประกอบการไทยในการสร้างส่วนร่วมระหว่างประเทศ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และการปรับปรุงระบบบริหารจัดการ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกความสะดวกเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการขนส่งจากถนนสู่ทางเป็นหลัก

๘) อุทศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ทั้งการเพิ่มการลงทุนวิจัยและพัฒนา และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ฯ ทั้งด้านบุคลากรวิจัย โครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งให้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยในมิติต่างๆ ทั้งการสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปมาในสู่ศักยภาพการแข่งขันที่สูงขึ้น เสริมสร้างสังคมที่มีคุณภาพทางความคิด มีทุนทางปัญญา เพื่อเป็นรากฐานการตั้งรากที่มีความสุขของคนไทย บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุล อันจะนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน รวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาและยกระดับความเจริญให้กับภาคส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อันจะสนับสนุนให้ประเทศไทยก้าวสู่การแข่งขันในศตวรรษหน้าโดยอุตสาหกรรมที่มาจากกันตั้งประเทศรายได้ปานกลาง และก้าวไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงในอนาคต

๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ด้วยภาพ โอกาสและข้อจำกัดของพื้นที่ รวมทั้งความต้องการของภาคการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง เพื่อรักษาฐานเศรษฐกิจเดิมให้เข้มแข็งโดยมีคุณภาพสูงและสืบต่อ มาตรฐานสากลสร้างฐานเศรษฐกิจใหม่รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจและความเจริญสู่ภูมิภาค พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญในภูมิภาคให้เป็นเมืองน่าอยู่และปลอดภัยสนับสนุนการซื้อขายในภูมิภาคเพื่อเพิ่มชีดความสามารถในการแข่งขันของพื้นที่และสร้างความมั่นคงให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง โดยมีสาระครอบคลุม ดังนี้ (๑) การพัฒนาภาค (๒) การพัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญในภูมิภาค (๓) การพัฒนาพื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก และ (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษรายเด่น รวมทั้งความซื่อสัมภึติในการพัฒนาภาคต่อรืออุดหนากรรรมและบริการที่มีคุณภาพ และโครงการท่องเที่ยวที่มีศักยภาพ

แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนาอุปจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด

๑. ยทธศาสตร์การพัฒนากรุงเทพมหานครฯ

๑ វិស័យប៉ាក្សណ៍

“งานเพื่อการลงทุนด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม อาหาร และการท่องเที่ยว”

๒) เป้าประสงค์รวม

- (๑) ทรัพยากรสัตว์น้ำเพิ่มขึ้น
 - (๒) สินค้าเกษตรมีคุณภาพป้องกันและได้มาตรฐาน
 - (๓) สินค้า และบริการเพิ่มขึ้น รายได้จากการท่องเที่ยว
 - (๔) แหล่งท่องเที่ยวและที่พักที่เศรษฐกิจมีความเชื่อมโยงเป็นระบบ
 - (๕) การท่องเที่ยวขยายสู่ทางใต้ร่วมการแก้ไขอย่างหนาแน่น

๓ (ประเพณียาหรคานสตร์และกลอยหัว)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การสร้างศัลปะทางวัฒนธรรมเพื่อการลงทุน

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรสัตว์น้ำให้คงความอุดมสมบูรณ์ กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบการผลิตและ การจัดการสินค้าด้านการเกษตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างความเข้มแข็งของการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจ
กลยุทธ์ที่ ๒.๑ เพิ่มศักยภาพทางการค้า การท่องเที่ยวและเชื่อมโยงพื้นที่เศรษฐกิจ
กลยุทธ์ที่ ๒.๒ สร้างความสัมพันธ์ทางการค้า การลงทุน และการท่องเที่ยวกับประเทศ
เพื่อนบ้าน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ป้องกันการกันเชื้อขยายฝื้น

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ บริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
(จุดเน้นทางยุทธศาสตร์

(๑) แหล่งท่องเที่ยวทางทะเลและนาชาติ

(๒) ฐานการผลิตอาหารสู่ครัวโลก

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสงคราม

๑) วิสัยทัศน์จังหวัดสมุทรสงคราม

“เมืองแห่งวิถีชีวิต ๓ น้ำ แหล่งอาหารทะเลและผลผลิตเมืองปลาดิบ กับ แหล่งท่องเที่ยวเชิง
อนุรักษ์ และวัฒนธรรม ร่วมเป็นหนึ่งในประชาคมอาเซียน”

๒) (ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

แสดงประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็น ศูนย์กลางการท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมที่ สอดคล้องกับวิถีชีวิตอย่าง ยั่งยืน	๑. เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิง อนุรักษ์และวัฒนธรรมอย่าง สร้างสรรค์และเพิ่มมูลค่าทาง เศรษฐกิจ ตามวิถี สมุทรสงคราม	๑. พัฒนาการบริหารการจัดการท่องเที่ยวโดยนำ เทคโนโลยีสารสนเทศและนักวิเคราะห์ในการเรียนรู้ (Learning Process) เข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีลักษณะโดดเด่น เฉพาะ และโครงสร้างที่น่าสนใจ เพื่อบริการและ 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) วิสัยทัศน์จังหวัดสมุทรสงคราม

"เมืองแห่งวิถีชีวิต ๓ น้ำ แหล่งอาหารทะเลและผลผลิตเกษตรปลอดภัย แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และวัฒนธรรม ร่วมเป็นหนึ่งในประชาคมอาเซียน"

๒) (ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เป้าประสงค์ และกลยุทธ์)

แสดงประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมอย่างสอดคล้องกับวิถีชีวิตอย่างยั่งยืน	๑. เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมอย่างสร้างสรรค์และเพิ่มนูลค่าทางเศรษฐกิจตามวิถีสมุทรสงคราม	๑. พัฒนาการบริหารการจัดการท่องเที่ยวโดยเน้นเทคโนโลยีสารสนเทศและการบูรณาการเรียนรู้ (Learning Process) เข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีลักษณะโภคต่อเนื่อง และโครงสร้างพื้นฐานเพื่อบริการและอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว ๓. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์รูปแบบใหม่ เช่น การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Health Tourism) การท่องเที่ยวเชิงอายุวัฒน์ (Spa and Wellness Tourism) ห้องที่ยวเชิงวัฒนธรรมและชุมชน (Cultural and Community based Tourism) และการท่องเที่ยวกู้ซูงอายุ (Senior Tourism) โดยสอดคล้องกับทรัพยากรและวัฒนธรรมชุมชน ๔. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ สร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ๕. เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและนักท่องเที่ยว
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างเสริมและเพิ่มชีวิตความสุขในการแข่งขันของสินค้าเกษตรและประมง	๑. เป็นแหล่งสร้างมูลค่าเพิ่มและจ้างงานรายผลิตภัณฑ์เกษตรและประมงให้มีความปลอดภัย และไดนามิตรฐาน ตอบสนองต่อผู้บริโภคทั้งในและต่างประเทศ	๑. เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสินค้าเกษตรและประมง ๒. พัฒนาการแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตร ประมง และบรรจุภัณฑ์ให้มีมาตรฐานสากล ๓. สร้างและขยายเครือข่ายการตลาดช่องทางการค้าหนายสินค้าเกษตร/ประมง และผลิตภัณฑ์เกษตรประมง เพื่อสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรทั้งตลาดภายในประเทศและต่างประเทศ ๔. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในภาคอุตสาหกรรม/ประมง ให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
		<p>๕. พัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพวิสาหกิจชุมชนและ OTOP ให้มีความเข้มแข็งและก่อให้เกิดผู้ประกอบการใหม่</p> <p>๖. สร้างเสริมการจัดทำฐานข้อมูลผลิตภัณฑ์ต่างๆ และนำไปใช้ประโยชน์ เช่น การประชาสัมพันธ์</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และสังคมให้มีความเข้มแข็งและดีร่างกายตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑. ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข	<p>๑. ส่งเสริมและพัฒนาการบริการด้านสาธารณสุขให้ได้มาตรฐานสากลทั่วถึงและเพียงพอ</p> <p>๒. สร้างเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางการศึกษาและวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน</p> <p>๓. พัฒนาระบบสวัสดิการสังคมและคุณภาพชีวิตให้เกิดความมั่นคงและปลอดภัย</p> <p>๔. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกด้วยความต้องการของประชาชน</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างเสริมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	๑. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p>๑. เปิดกว้างและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. ส่งเสริม และพัฒนาภาคอีโคท่องเที่ยวให้มีส่วนร่วมในการรักษาเฝ้าระวัง และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. ส่งเสริมการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้ประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ เช่น การศึกษา การวิจัย การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : สร้างเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความพร้อมเป็นประชาคมอาเซียน	๑. ทุกภาคส่วนมีภูมิคุ้มกันและมีความพร้อมเป็นประชาคมอาเซียน	<p>๑. ยกระดับระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้ทันสมัย ลดความล้าหลังด้านธรรมาภิบาล และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและผู้นำอาเซียนอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. พัฒนาศักยภาพเพื่อพร้อมในการเป็นประชาคมอาเซียนให้กับบุคลากรภาครัฐ เอกชนและประชาชน</p> <p>๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูล เทคโนโลยีและสารสนเทศให้ทันสมัย เพื่อสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

๑ (วิสัยทัคค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม

เมื่อแห่งการห้องเรียนเชิงอนุรักษ์ “ประชาชนรักอันก้าวเด็ต สร้างคุณภาพชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาการศึกษาพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน”

๒ (พันธกิจ

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. พัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

๓. พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. พัฒนาและการส่งเสริมการเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรม และการห้องเรียน

๕. ส่งเสริมอาชีพการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๖. พัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๗. พัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๓ (เป้าประสงค์รวม

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานภายใต้การวางแผนและจัดทำผังเมือง

๒. ประชาชนได้รับการยกย่องดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา การกีฬา การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

๓. ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ห่างไกลโภราเหตุ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. การเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรม และการห้องเรียนได้รับการพัฒนาพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๕. เกษตรกรมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเอง เพื่อดำเนินการผลิต การแปรรูป และการตลาด

๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ ทันทุ และพัฒนาอย่างยั่งยืน

๗. องค์กรและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม

แผนกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑ . การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	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	๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณูปโภคฐานของการศึกษา ห้องเรียน แก้ไข ควบคุม โรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ ๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการศึกษา การกีฬานันหน้าการ และปลูกฝังค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ให้กับเด็ก เยาวชน ประชาชน คนพิการ รวมถึงผู้ด้อยโอกาส ๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือเด็ก ศูรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อเอชไอวี ๒.๔ พัฒนาสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้มีความเข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และตามหลักค่านิยม ๑๒ ประการ ๒.๕ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคครัว ภาคเอกชน และประชาชนภายใต้กรอบแนวคิดค่านิยม ๑๒ ประการ ๒.๖ สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งในการบำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเป็นภูมิคุ้มกัน สร้างความเข้มแข็งและยั่งยืน ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
๓ . การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมการรักษาความสงบเรียบร้อย	๓.๑ บริหารจัดการการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน แก้ไข ปัญหาอาเสพติด ตลอดจนการพื้นฟูผู้ติดยาเสพติด ๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม รวมถึงการห้องก่อนวัยอันควร ๓.๔ จัดระเบียบชุมชนเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๔. การพัฒนาและส่งเสริม การเกษตร การลงทุน พาณิชยกรรม และการ ท่องเที่ยว	<p>๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางแม่น้ำลำคลอง การท่องเที่ยวเชิง อนุรักษ์ และปลูกจิตสำนึกรักดิน เกิด</p> <p>๔.๒ ส่งเสริมการตลาดและการท่องเที่ยว</p> <p>๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนภาคธุรกิจ เอกชน องค์กร บุคคลเครือข่ายในการพัฒนา/ อาชีพ เกษตรกรรม การประมง การลงทุน พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม การ บริการเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับประชาชน และส่งเสริม ทักษะความรู้ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p> <p>๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาการผลิต และจ้าหน่ายผลิตภัณฑ์เกษตรและ ประมง รวมทั้งผลิตภัณฑ์ประรูปให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน มีมูลค่าเพิ่มทาง เศรษฐกิจสามารถขายเครือข่ายการตลาดสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรหั้ง ภายในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>๔.๕ ศูนย์ครองส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน</p> <p>๔.๖ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนา การบริหาร การเกษตร และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติโดยอิสระลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียง</p>
๕. การพัฒนาด้านการ บริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน	<p>๕.๑ อนุรักษ์ พื้นที่ทุ่งริมแม่น้ำ แม่น้ำตื้อ แม่น้ำเจ้าพระยา และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๒ บริหารจัดการชัยบุรี ลิ่งปะรูด และน้ำเสีย</p> <p>๕.๓ การป้องกันและรักษาความสมดุลของระบบนิเวศน์ ๓ น้ำ</p> <p>๕.๔ เสริมสร้างการป้องกัน การกัดเซาะริมคลอง แม่น้ำ ลำคลอง และชายฝั่ง ทะเล</p>
๖. การพัฒนาด้านการ บริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคมที่ดี	<p>๖.๑ เทศบาล พิทักษ์ รักษาสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๖.๓ พัฒนาความรู้ความเข้าใจ สร้างความสมานฉันท์ และการมีส่วนร่วมของ ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองตามระบบอบตประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>๖.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร</p> <p>๖.๕ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพรวมถึงพัฒนา หน่วยงานและบุคลากรทุกรูปแบบ</p> <p>๖.๖ ก่อสร้างจัดทำวัสดุอุปกรณ์/ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน และบำรุงรักษา/ และพัฒนาระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เครื่องมือเครื่องใช้</p> <p>๖.๗ พัฒนาการบริหารการจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ภายใต้ค่านิยมหลัก ของคนไทย ๑๒ ประการ</p> <p>๖.๘ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ในการป้องกันปัญหาทุจริตอย่าง ยั่งยืน</p>

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์

“ท้ายานคนาอยู่ คุบบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีการส่งเสริมอาชีพและการศึกษา พัฒนาแบบมีส่วนร่วม ยึดหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

๑. สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในตำบล ผู้บังคับบัญชา สมนาคุณ กิจกรรม และเจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ

๒. สนับสนุนการพัฒนาด้านการเกษตรโดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางปฏิบัติ

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้ด้านการเกษตรแก่ประชาชน ในวิธีทำและวิธีใช้ปุ๋ยชีวภาพ

๔. สนับสนุนแหล่งผลิตสินค้าทางการเกษตรที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้มีการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางด้านการเกษตร

๕. ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อการผลิตสินค้าและบริการโดยการจัดศึกษาอบรมศุภงานเพื่อเพิ่มทักษะในการพัฒนาด้านการเกษตรให้เข้มแข็ง

หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๑. เสริมสร้างแนวทางในการจัดระเบียบท่อให้สังคม ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม ตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดหลักปฏิบัติ ๖ ประการดังนี้

๑.๑ หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายที่ใช้ตามอ่อนโยน หรืออ่อนน้อมง่าย ด้วยบุคคล จะต้องดำเนินเรื่องความเป็นธรรม และความยุติธรรม รวมทั้งมีความรักภูมิและ รักเด็กด้วย

๑.๒ หลักคุณธรรม (Morality) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริมให้บุคคลการพัฒนาตนเอง ไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคคลมีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน ออดหน มีระเบียบ วินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัย ประจำชาติ

๑.๓ หลักความโปร่งใส (Accountability) หมายถึง ความโปร่งใส พอดีกับได้ว่ามีความหมาย ระหว่างนี้ หรือเกือบระหว่างนั้น กับการทุจริต คอร์รัปชัน โดยที่เรื่องทุจริต คอร์รัปชัน ให้มีความหมายในเชิงลบ และความไม่สงบเรียบร้อย ความโปร่งใสเป็นสำคัญที่ให้แน่นอนในเชิงบวก และให้ความสนใจในเชิงสงบสุข ประชาชน เชื่อถือข้อมูลข่าวสาร ให้สะท้อนและเข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจนใน การนี้ เพื่อเป็น สริมจะลดลงกับบุคคลการที่ปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส ขออัญเชิญพระราชบัญญัติในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชฯ ที่ได้ทรงมีพระราชบัญญัติและสรับสั่งในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ผู้ที่มีความสุจริต และบริสุทธิ์ใจ แม้จะมีความรู้น้อยก็ยังสามารถที่จะรับรู้และเข้าใจได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้นาก แต่ไม่มีความสุจริต ไม่มีความบริสุทธิ์ใจ

๑.๔ หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การให้โอกาสให้บุคคลการหรือผู้มีส่วนได้เสีย ข้อหัวข้อมีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการโดยร่วมกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ แห่ง เป็นคณะกรรมการ คณะกรรมการและห้องทำงานโดยให้ข้อมูล ความคิดเห็น แนะนำ ปรึกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

๑.๕ หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การตระหนักในสิทธิและหน้าที่ ความสำนึกร่วมกันในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาการบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการทำของตนเอง

๑.๖ หลักความคุ้มค่า (Cost – effectiveness or Economy) หมายถึง การบริหารจัดการ และใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยยึดหลักให้บุคลากรมีความประพฤติ ใช้วัสดุ อุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

๒ ยุทธศาสตร์

๒.๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑ พัฒกิจที่ (๑) จัดให้มีและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ อย่างทั่วถึง และเพียงพอ กับความต้องการของประชาชนตามตักษณภาพของ อบต. ควบคู่กับการวางแผนเมืองที่ดี

๒ เป้าประสงค์ที่ (๑) ระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

๓ ค่าเป้าหมาย (

๓.๑ จำนวนเส้นทางการคมนาคมในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น (

๓.๒ (จำนวนการขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าสาธารณะและติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะบริเวณถนนที่เพิ่มขึ้น

๓.๓ จำนวนการติดตั้งเครื่องหมายจราจรทางบกเพิ่มขึ้น (

๓.๔ จำนวนคลองห้วยล้ำประโคน และแหล่งน้ำ ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น (

๓.๕ จำนวนเงินงบประมาณการจัดทำฝั่งเมืองและฝั่งเมืองรวม (

๔ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ (

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาระบบการขนส่งและโลจิสติกส์ ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน	๑.๑ จำนวนเส้นทางการคมนาคมและการขนส่งเพิ่มขึ้น ๑.๒ จำนวนสิ่งก่อสร้างสาธารณูปโภคที่ได้รับการบำรุงรักษา ๑.๓ จำนวนการขยายเขตระบบจำหน่ายไฟฟ้าสาธารณะและติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะบริเวณถนนที่เพิ่มขึ้น
๒. พัฒนาระบบการคมนาคมทางบกและทางน้ำ ถนนบ้านบุญ สังเสริมการจัดทำฝั่งเมืองและฝั่งเมืองรวม .	๒.๑ จำนวนการติดตั้งเครื่องหมายจราจรทางบกที่เพิ่มขึ้น ๒.๒ จำนวนเงินงบประมาณที่สนับสนุนการจัดทำฝั่งเมืองและฝั่งเมืองรวม
๓. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภคและเพื่อการเกษตร	๓.๑ จำนวนคลอง ล้ำประโคน และแหล่งน้ำ ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น

๕ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก (กองที่ปรึกษา)

๖ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ (

๖.๑ ยุทธศาสตร์จังหวัด (ยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมให้มีความเข้มแข็งและต่อรองยืดหยุ่น ตลอดจนการรักษาความเรียบง่ายของเศรษฐกิจพอเพียง)

๖.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน)

๒.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬาวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

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

๒ เป้าประสงค์ที่ (๒) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดีงาม

๑.๑ เป้าหมาย (

๑.๑.๑ ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขมากขึ้น (

๑.๑.๒ เทศบาล เยาวชน และประชาชนมีความรู้เท่าทันสถานการณ์ (

๑.๑.๓ (ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

๒.๑ กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์ (

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐานยกระดับการบริการทางการแพทย์ เสริมสร้าง สุขภาพอนามัย ป้องกัน แก้ไข ควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ	๑.๑ จำนวนเงินงบประมาณที่สนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุขขึ้นอย่างต่อเนื่อง ๑.๒ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมกิจการสาธารณสุข
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการศึกษา การกีฬานักงานการ และปลูกฝังค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ให้กับเด็ก เยาวชน ประชาชน คนพิการ รวมถึงผู้ต้องโอกาส	๒.๑ จำนวนโรงเรียนที่ให้การสนับสนุนการศึกษา ๒.๒ จำนวนนักเรียน เยาวชน และประชาชนได้รับการส่งเสริมการศึกษา ๒.๓ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางการศึกษา
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือ เด็ก ศูนย์ สูงอายุ คนพิการ ผู้ต้องโอกาสและผู้ติดเชื้อ เอดส์	๓.๑ จำนวนประชาชนและผู้ต้องโอกาสที่ได้รับการช่วยเหลือและจัดการสวัสดิการสังคม
๔. พัฒนาสถาบันครอบครัว บุนาคน และสังคม ให้มีความเข้มแข็ง สามารถป้องปั้นภูมิคุณธรรมซุกซ้อนเพื่อสังคม หลักค่านิยม๑๒ ประการ	๔.๑ จำนวนสถาบันสังคมที่มีความเข้มแข็งเพิ่มขึ้น ๔.๒ จำนวนโครงการส่งเสริมให้ภาคชุมชน ภาคเอกชน ประชาชน ปฏิบัติความชอบแนวคิดค่านิยม ๑๒ ประการ
๕. การสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งในการป่ารกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเป็นภูมิคุ้นกัน สร้างความเข้มแข็งและอิ่มยืน ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน	๕.๑ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้เกิดการอนุรักษ์และเผยแพร่องค์ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

๔ (หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด กองการศึกษา และกองสาธารณสุข

๖ (ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์)

๖.๑ (ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมให้มีความ เน้นแข็งแกร่งต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน) ๖.๒ (ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๒.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบ/เรียบร้อย

๑ หัวธุรกิจที่ (๓ ส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาสังคม

๒ เป้าประสงค์ที่ (๓ ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ท่องไกด์ยาเสพติด บุขบวนมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน

๓ ค่าเป้าหมาย (

๓.๑ (สังคมเข้มแข็งและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น

๔ (กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. บริหารจัดการการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	๑.๑ จำนวนโครงการเกี่ยวกับการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน แก้ไข ปัญหายาเสพติด ลดอัตราพื้นที่พูดคุยกับยาเสพติด	๒.๑ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน แก้ไข ปัญหายาเสพติด ลดอัตราพื้นที่พูดคุยกับยาเสพติด
๓ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม รวมถึงการ ห้องก่ออาชญากรรม	๓.๑ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน แก้ไขปัญหาสังคม รวมถึงการห้องก่ออาชญากรรม

๕ หน่วยงานรับผิดชอบหลัก (สำนักปลัด

๖ ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ (

๖.๑ ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์ และวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตร่ายรำยยิ่งยืน

๖.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย/

๒.๔ ยุทธศาสตร์ ที่ ๔ การพัฒนาและการส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๑ (พันธกิจที่ ๔ ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาอาชีพให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี

๒ (เป้าประสงค์ที่ ๔ ประชาชน องค์กรเอกชน และกลุ่มอาชีพมีศักยภาพในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และผลผลิต

๓ (ค่าเป้าหมาย

๓.๑ ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่มั่นคงเพิ่มขึ้น

๓.๒ ผู้ประกอบการดำเนินธุรกิจและรับผิดชอบต่อสังคมเพิ่มขึ้น

๔ (กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมสนับสนุนภาคธุรกิจ เอกชน องค์กร ชุมชนเครือข่าย/ ในการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรม การประมง การลงทุน พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม การบริการเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับประชาชน และส่งเสริมทักษะความรู้ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	๑.๑ จำนวนโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมทักษะ ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ
๒. คุ้มครองส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพพืชผักไทยใช้แรงงาน	๒.๑ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ พืชผักไทยใช้แรงงาน
๓. สร้างกระบวนการนี้ส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการ พัฒนา และนวัตกรรมการเกษตร และขับเคลื่อนให้บังเกิดผล ในทางปฏิบัติโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๓.๑ จำนวนกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาการ ประมงอาชีพฐานต้นเดิมจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.๒ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ เกษตร

๕ (หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด

๖ (ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

๖.๑ (ยุทธศาสตร์ที่ ๒ สร้างเสริมและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของสินค้า เกษตรและประมง

๖.๒ (ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและส่งเสริมการเกษตร การลงทุน พาณิชยกรรม และการ ท่องเที่ยว

๒.๕ ยุทธศาสตร์ ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๑ (พันธกิจที่ ๕ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๒ (เป้าประสงค์ที่ ๕ ชุมชนมีการจัดทำร่างกายกรอบร่างกายดีและสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยวเชิง อนุรักษ์อย่างยั่งยืน

๓ (ค่าเป้าหมาย

๓.๑ (ทวิพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมบูรณ์เพิ่มขึ้น

๔ (กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อม	๑.๑ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการ บริหารจัดการอย่างมุ่งเนื่อง สิ่งปฏิรูป และน้ำเสีย	๒.๑ จำนวนโครงการ เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการอย่างมุ่งเนื่อง สิ่งปฏิรูป และน้ำเสีย
๓. ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการและรักษาความสมดุลของ ระบบภินิเวศน์ ตามน้ำ	๓.๑ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการ และรักษาความสมดุลของน้ำ

๕ (หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองสาธารณสุข

๖ (ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

๖.๑ (ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างเสริมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๖.๒ (ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน

๖.๓ ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารกิจกรรมบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๑ (พันธกิจที่ ๖ พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น และเสริมสร้าง การบริหารจัดการที่ดีขององค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

๒ (เป้าประสงค์ที่ ๖ องค์กรมีการบริหารงานแบบบูรณาการ มีความโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมตาม หลักบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๓ (ค่าเป้าหมาย

๓.๑ (ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขเพิ่มขึ้น

๓.๒ (องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีเกิดผลลัพธ์ที่ดีและประสิทธิภาพมากขึ้น

๔ (กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาเสริมสร้างความสามัคคี เทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	๑.๑ จำนวนโครงการที่เสริมสร้างความสามัคคี เทิดทูน พิทักษ์รักษาสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	๒.๑ จำนวนโครงการพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. พัฒนาความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองตามระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๓.๑ จำนวนโครงการที่เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	๔.๑ จำนวนโครงการที่ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ๔.๒ จำนวนผู้เข้ารับข้อมูลข่าวสาร
๕. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพรวมถึงพัฒนาหน่วยงานและบุคลากรทุกกรุ๊ปแบบ	๕.๑ จำนวนโครงการ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพรวมถึงพัฒนาหน่วยงานและบุคลากร ๕.๒ ระดับคะแนนประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕.๓ ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลกรุงศรีฯ ๕.๔ ระดับการประเมินผลการปฏิบัติราชการต้านผลลัพธ์เชิงการกิจ ต้านคุณภาพของบริการ ท่านความคุ้มค่าของภารกิจ
๖. ก่อสร้างจัดทำ/ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน บำรุงรักษา/วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และพัฒนาระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	๖.๑ จำนวนการ ก่อสร้างปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน/ ๖.๒ จำนวนบำรุงรักษาจัดทำวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ/เครื่องใช้ และพัฒนาระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

๕ (หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักปลัด

๖ (ความเข้มโยงของยุทธศาสตร์

- ๖.๑ (ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความพร้อมเป็นประชาคมอาเซียน
- ๖.๒ (ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาท้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

การนิเทศแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานสนับสนุน
๑	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. บริการชุมชน	๑. เศรษฐกิจและชุมชน	สำนักปลัด/ กองช่าง	กองช่าง/ อบจ.สส.
๒	การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิ การศึกษา ศิลปะ การท่องเที่ยวและรวมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. บริหารทั่วไป ๒. บริหารชุมชน ๓. การเศรษฐกิจ ๔. การดำเนินงานอื่น	๑. บริหารงานทั่วไป ๒. การวิชาความสงบภายใน ๓. การศึกษา ๔. สาธารณสุข ๕. สังคมสงเคราะห์ ๖. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๗. การศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ ๘. การเกษตร ๙. จีบกลาง	สำนักปลัด/ กองคลัง/ กองช่าง/ กองศึกษา/ กองสาธารณสุข	สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง การศึกษา/ กองสาธารณสุข
๓	การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม/การรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. บริหารทั่วไป ๒. บริหารชุมชน ๓. การดำเนินงานอื่น	๑. การวิชาความสงบภายใน ๒. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๓. การศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ ๔. จีบกลาง	สำนักปลัด/ กองช่าง	สำนักปลัด กองคลัง
๔	การพัฒนาและส่งเสริม การเกษตร การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	๑. การเศรษฐกิจ	๑. การเกษตร	สำนักปลัด	สำนักปลัด กองคลัง
๕	การพัฒนาด้านการบริหาร จัดการทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	๑. บริหารชุมชน ๒. การเศรษฐกิจ	๑. เศรษฐกิจและชุมชน ๒. การเกษตร	สำนักปลัด	สำนักปลัด กองสาธารณสุข
๖	การพัฒนาด้านการบริหาร กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี	๑. บริหารทั่วไป ๒. บริหารชุมชน	๑. บริหารงานทั่วไป ๒. การศึกษา ๓. เศรษฐกิจและชุมชน ๔. การศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	สำนักปลัด/ กองคลัง/ กองช่าง/ กองการศึกษา/ กองสาธารณสุข	สำนักปลัด/ กองคลัง/ กองช่าง/ กองการศึกษา/ กองสาธารณสุข
รวม	๖ ยุทธศาสตร์	๕ ด้าน	๕ แผนงาน	๕ หน่วยงาน	๕ หน่วยงาน

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สู่หนึ่งองค์กร ซึ่งข่าวผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๔ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งที่้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งที่้านหัวหน้าบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายใน เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสสนับสนุน เป็นผลมาจากการแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากการแวดล้อมภายนอกใน ผู้บริหารที่ต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสสนับสนุน

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจะเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

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

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
๑. มีภูมิลักษณ์ในพื้นที่ อ.บต. และพื้นที่ใกล้ อ.บต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่เสียเวลาเรื่องต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศักยภาพความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในทุนงานสามารถทำงานต่อจัวๆ ให้ใช้ ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับการกิจของ อ.บต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความติดส่วนมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O	ข้อจำกัด T
๑. มีความใส่ใจด้านเศรษฐกิจปัจจุบันทำให้เกิดความ ร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุตสาหกรรมได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในด้านผู้บริหารและการ ทำงานและ อนาคตในฐานะตัวแทน	๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่ เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความ ยากของงาน ๓. ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรที่มีอยู่ ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด (ระดับองค์กร)**

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักภูมิปัญญาต้องการเข้ามายัง ๒. การพัฒนาทางเศรษฐกิจทำางานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและภารกิจที่มีประสิทธิภาพ ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำเสนอความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่ที่ดินมากว้าง ปัญหาทางท่าให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่ประจำที่ตัวเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้เรื่องกฎหมาย /ปริญญา โทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีรายได้ไม่มากนัก ต้องรอการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐ ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลักหลาຍซึ่งจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. เริ่มมีการถกเถียงการถ่ายโอน ที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานอื่นเข้ามา และไม่ได้รับการสนับสนุน ด้านงบประมาณ ทำให้จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น

๖. การกิจหลัก และการกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบขุนชุม ลัจชุม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและภารกิจบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๘. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

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

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด กำหนดให้เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนห้องสื้น ๓๓ อัตรา ห้องนี้ได้กำหนดกรอบอัตราสำหรับงานที่มีภาระหนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ อัตรา หนักงานครึ่ง อบต. จำนวน ๖ อัตรา หนักงานจ้าง จำนวน ๑๙ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาดมีภารกิจ ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และภาระงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในกองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้ล้าเร็วคุล่างได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และภาระงานที่เพิ่มขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของ กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด มีภารกิจอำนวยหน้าที่ที่ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภานิตบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๓๙ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๓๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกฤษฎีกาจังหวัดนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานที่นำไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับสำนักงานขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๑ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๖๓ จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการในแผนอัตราก้าอั้ง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – ๒๕๖๗ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตราก้าอั้งปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตราก้าอั้งใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต.	๑. สำนักปลัด อบต.	
๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	
<ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล - งานตรวจสอบภายใน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานธุรการ - งานกิจกรรมสภา อบต. - งานอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด 	<ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร - งานบริหารงานบุคคล <input checked="" type="checkbox"/> งาน พ.ร.บ. พ.ร.บ. ๑๖๘ - งานตรวจสอบภายใน - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานธุรการ - งานกิจกรรมสภา อบต. - งานอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการใด 	
๑.๒ งานนโยบายและแผน	๑.๒ งานนโยบายและแผน	
<ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน <input checked="" type="checkbox"/> - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ - งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ 	
๑.๓ งานกฎหมายและคดี	๑.๓ งานกฎหมายและคดี	
<ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคดี - งานข้อบัญญัติและระเบียบ 	<ul style="list-style-type: none"> - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานระเบียบการคดี - งานข้อบัญญัติและระเบียบ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง
สำนักปลัด อปด.	สำนักปลัด อปด.
๑.๔ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและชุมชน	๑.๔ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและชุมชน
- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและชุมชน	- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและชุมชน
๒. กองคลัง	๒. กองคลัง
๒.๑ งานการเงิน	๒.๑ งานการเงิน ๑.๑.๑
- งานการเงิน	- งานการเงิน
- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน	- งานรับเงิน-เบิกจ่ายเงิน
- งานจัดทำบัญชีเบิกจ่ายเงิน	- งานจัดทำบัญชีเบิกจ่ายเงิน
- งานเก็บรักษาเงิน	- งานเก็บรักษาเงิน
๒.๒ งานบัญชี	๒.๒ งานบัญชี X งบประมาณ ก่อ
- งานการบัญชี	- งานการบัญชี
- งานทะเบียนคุณการเบิกจ่ายเงิน	- งานทะเบียนคุณการเบิกจ่ายเงิน
- งานงบการเงินและงบทดลอง	- งานงบการเงินและงบทดลอง
- งานแสดงฐานะทางการเงิน	- งานแสดงฐานะทางการเงิน
๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า	- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
- งานพัฒนารายได้	- งานพัฒนารายได้
- งานควบคุมกิจกรรมค้าและค่าปรับ	- งานควบคุมกิจกรรมค้าและค่าปรับ
- งานทะเบียนควบคุมและเรื่องรายได้	- งานทะเบียนควบคุมและเรื่องรายได้
๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและห้อง	๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและห้อง
- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี	- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี
- งานพัสดุ	- งานพัสดุ
- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ
๓. กองซ่อม	๓. กองซ่อม
๓.๑ งานก่อสร้าง	๓.๑ งานก่อสร้าง
- งานก่อสร้างและบำรุงดูแล	- งานก่อสร้างและบำรุงดูแล
- งานก่อสร้าง บูรณะและพาน เชื่อน	- งานก่อสร้าง บูรณะและพาน เชื่อน
- งานซ่อมแซก่อสร้างและแผนที่เส้นทางคมนาคม	- งานซ่อมแซก่อสร้างและแผนที่เส้นทางคมนาคม
๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
- งานวิศวกรรม	- งานวิศวกรรม
- งานประเมินราคา	- งานประเมินราคา
- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร	- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร
- งานออกแบบ ผังเมืองและบริการซ่อมแซก	- งานออกแบบ ผังเมืองและบริการซ่อมแซก
๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค	๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค
- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประจำ	- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประจำ
- งานระบายน้ำ	- งานระบายน้ำ
- งานจัดติดตั้งสถานที่	- งานจัดติดตั้งสถานที่

โครงการสร้างความแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงการสร้างความแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
กองช่าง ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางแผนเมืองที่พัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	กองช่าง ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางแผนเมืองที่พัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ - งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	
๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยทุกงาน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข - งานอนามัยทุกงาน - งานป้องกันยาเสพติด - งานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ	
๔.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาดยาน - งานกำจัดเศษและน้ำเสีย	๔.๓ งานรักษาความสะอาด - งานรักษาความสะอาดยาน - งานกำจัดเศษและน้ำเสีย	
๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมนิเทศ - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานกิจกรรมโรงเรียน	๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๕.๑ งานบริหารการศึกษา - งานแผนและวิชาการ - งานการศึกษาปฐมนิเทศ - งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน - งานกิจกรรมโรงเรียน - งานบริหารทั่วไป	
๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป	๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม - งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม - งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน - งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ - งานบริหารทั่วไป	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๗ และข้อ ๘.๑ องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ได้ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันมาอ่านมา หน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เพื่อกำหนดภารกิจที่ จะดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๖ ท่าให้ทราบว่าปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินภารกิจสำเร็จลุล่วงและสามารถแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การจัดสรรงบประมาณที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ โดยได้กำหนด บุคลากรไว้ในกรอบอัตรากำลัง ๑ ปี ดังนี้

ลักษณะสำคัญของการบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์กรบริหารส่วนตำบล และรายการที่มีให้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ของ กอง หรือส่วนราชการใดในองค์กรบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมนาختิกสภากองค์กรบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารฯ งานพิมพ์ทีด งานอินเตอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการซื้อข้อบังคับตำบล งานนิติการ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานการจัดทำข้อบังคับฉบับงบประมาณประจำปี งานขออนุมัติดำเนินการตามข้อบังคับ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกีฬาและสันหนนาการ งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคม สงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและอาชีวศึกษา งานพัฒนาสหกรณ์ งานสันบ้านบุญกิจกรรมของเด็กและศูรี รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบล จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ โดยแบ่งออกเป็น ๔ งานดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสารบรรณ งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบภายใน งานเดือกดึงและทะเบียนข้อมูล งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ อบรมฯ ที่ไม่ได้อยู่ในส่วนราชการได้

๒. งานนโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานสืบค้นและประชาสัมพันธ์ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานงบประมาณ

๓. งานกฎหมายและคดี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานกฎหมายและนิติกรรม งานการดำเนินการทางคดีและศาลปกครอง งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานระเบียบการคดี และงานข้อบัญญัติ อบด.

๔. งานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและชุมชน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริม สวัสดิการสังคมและชุมชน

พนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่ง	จำนวน	อัตรา
-หัวหน้าสานักปลัด (บังคับบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑ อัตรา
-นักวิเคราะห์ที่มีใบอนายและแผน ปว./ชก.	จำนวน	๑ อัตรา
-นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	จำนวน	๑ อัตรา
-นิติกร ปก./ชก	จำนวน	๑ อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชก	จำนวน	๑ อัตรา

พนักงานเข้ามาตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)		
-ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ที่ไม่ได้เป็นบ้านและเมือง	จำนวน	๑ อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	จำนวน	๑ อัตรา
พนักงานเข้ามาตามภารกิจ (มีทักษะ)		
-พนักงานขับรถยกตัว (ล้วนกล่าว)	จำนวน	๑ อัตรา
พนักงานเข้ามาทั่วไป		
-นักการ	จำนวน	๑ อัตรา
-คนงาน	จำนวน	๒ อัตรา

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบ ในลักษณะ ภารกิจงานเดียวกันเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินป่าหนี้บ้านญาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการซื้อขายทั่วไป ฐานะการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุณเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทั่วไปของหอดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์กรบริหารส่วนตัวบดและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายจากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงให้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ โดยแบ่งออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๑. งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการเงิน งานรับเงินเบิก-จ่ายเงิน งานจัดทำภารกิจการเบิกจ่ายเงินและงานเก็บรักษาเงิน

๒. งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการบัญชี งานทะเบียนคุณการเบิกจ่าย งานงบการเงินและงบทดลอง และงานแสดงฐานะทางการเงิน

๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจกรรมค้าและค่าปรับ และงานทะเบียนคุณและเร่งรัดรายได้

๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและที่ดิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ และงานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และบ้านพำนัช

โดยกำหนดอัตราภารกิจดังนี้

พนักงานส่วนตัวบด		
-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑ อัตรา
-นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก/ชก	จำนวน	๑ อัตรา
-เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ปง/ชง	จำนวน	๑ อัตรา
-เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ปง/ชง	จำนวน	๑ อัตรา
พนักงานเข้ามาตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)		
-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑ อัตรา

กองที่ ๔

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ งานออกแบบเบียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การตรวจสอบประวัติติดตามคุณภาพปฏิบัติ งานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงให้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ โดยแบ่งออกเป็น ๔ งาน ดังนี้

๑. งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้างบูรณะถนน งานก่อสร้างและบูรณะสะพานและเขื่อน และงานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม

๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิศวกรรม งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร และงานออกแบบ ผังเมืองและบริการข้อมูล

๓. งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประจำ งานระบายน้ำ และงานจัดตกแต่งสถานที่

๔. งานสังเนิร์ง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานสำรวจและแผนที่ งานวางแผนเมืองทั่วไป น้ำ และการควบคุมทางด้านเมือง

โดยกำหนดอัตรากำลังดังนี้

พนักงานส่วนตัวบานด์	จำนวน	อัตรา
-ผู้อำนวยการกองท่องเที่ยว (ผู้อำนวยการงานช่าง ระดับด้าน)	จำนวน	๙ อัตรา
-นายช่างโยธา ปง/ชช	จำนวน	๙ อัตรา
พนักงานช่างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)		
-ผู้ช่วยช่างโยธา	จำนวน	๙ อัตรา
พนักงานช่างทั่วไป		
คนงาน	จำนวน	๖ อัตรา

กองสื่อสารองค์กรและสื่อแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับการควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่น ๆ ตามแผนการสาธารณสุข การประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวัง งานเผยแพร่พรีกอนบรม การให้สูงศึกษา การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ โดยแบ่งออกเป็น ๓ งาน ดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสารบรรณ งานอันวยการและข้อมูลข่าวสาร

๒. งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสุขาภิบาลทั่วไป งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ และงานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๓. งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานอนามัยบุคคล งานป้องกันยาเสพติด และงานสุขศึกษาและควบคุมโรคติดต่อ

๔. งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานรักษาความสะอาด งานกำจัดขยะและน้ำเสีย และงานส่งเสริมและเผยแพร่

โดยกำหนดอัตรากำลังไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตัวบด

-ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับค้น)	จำนวน	๙	อัตรา
-นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ขก.	จำนวน	๗	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ/ห้าชະ)

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
-พนักงานเขียนเครื่องขึ้นกระดาษหนาแน่น	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

-คนงานประจำสำนัก	จำนวน	๓	อัตรา
------------------	-------	---	-------

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษาเพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่วิทยาการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงได้ทำการวินิจฉัยให้กับการบริหารฯ ให้แบ่งออกเป็น ๒ งานดังนี้

๑. งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับสารบรรณ งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร

๒. งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนและวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษาชั้นพื้นฐาน และงานกิจกรรมโรงเรียน

๓. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษา ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน งานการศึกษาก่อนระบบและส่งเสริมอาชีพ และงานบริหารทั่วไป

โดยกำหนดอัตรากำลังไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตัวบด

-ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	จำนวน	๙	อัตรา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับค้น)			
-นักวิชาการศึกษา ปก./ขก.	จำนวน	๗	อัตรา
-ครู	จำนวน	๖	อัตรา

พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยและเด็ก	จำนวน	๖	อัตรา

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ให้ไว้เคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการลงทะเบียนให้เห็นว่าปริมาณงานแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาไว้เคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการบริหารที่ตำแหน่งงานออกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	อัตรากำลังคนที่ต้องการ	ตำแหน่งที่มีในปัจจุบัน
อบต.ท้ายหาด	๒.๐๓	๑. ปลัด อบต.(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)
สำนักปลัด	๑๖.๐๔	๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๒. นักทรัพยากรบุคคล ๓. นักวิเคราะห์ที่นโยบายและแผน ๔. บิเดกร ๕. นักพัฒนาชุมชน ๖. เจ้าหน้าที่งานธุรการ ๗. ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ที่นโยบายและแผน (ภารกิจ) ๘. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (ภารกิจ) ๙. พนักงานขับรถยกต์ (ล้วนกลาง) (ภารกิจ) ๑๐. นักการ (ทั่วไป) ๑๑. คนงาน ๒ อัตรา (ทั่วไป)
กองคลัง	๕.๒๖	๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๒. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๓. เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ๔. เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ๕. ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ)
กองช่าง	๕.๖๒	๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) ๒. นายช่างโยธา ๓. ผู้ช่วยนายช่างโยธา
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม	๖.๓๔	๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข ระดับต้น) (ว่าง) ๒. นักวิชาการสาธารณสุข (ว่าง) ๓. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ภารกิจ) ๔. คนงานประจำกองฯ ๓ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	๖.๑๙	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานกองการศึกษา ระดับดัน) (ร่วม) ๒. นักวิชาการศึกษา ๓. ครุพัฒนาเด็ก ๔. ครุพัฒนาเด็ก (รองร่วมฯด้วย) ๕. ผู้ดูแลเด็ก ๒ อัตรา (พามภารกิจ)
-------------------------------------	------	--

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบล ห้วยหาด ที่มีในปัจจุบัน ใช้การกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ตั้งนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยหาดจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อให้ใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
องค์กรบริหารส่วนต้นสกัดท้ายหาด อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา เวลา ๓ ปี ข้างหน้า		เพิ่ม/ลด				หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ส่วนบุคคล ๐๙								
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับคัน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นิติกร (ปก./ขก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานเข้าสู่ความภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ทั่วไปฯและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานเข้าสู่ความภารกิจ (มีพักยศ)								
- พนักงานขับเคลื่อนทั่วไปฯ(ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
- นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กลุ่มที่ ๒๐๙								
- ผู้อำนวยการกองยศลัจฉ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับคัน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการขั้นเก็บรายได้ (ขก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานเข้าสู่ความภารกิจ (มีคุณวุฒิ)								
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานขั้นเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราดำเนินการที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา เวลา ๒ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม/ลด		หมายเหตุ	
		๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๑๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖		
กองช่าง ๐๔									
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับทั่วไป)	๗	๗	๗	๗	-	-	-		
- นายช่างโยธา (ชช.)	๗	๗	๗	๗	-	-	-		
พนักงานจ้างความภารกิจ (คุณวุฒิ)									
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๗	๗	๗	๗	-	-	-		
พนักงานจ้างทั่วไป									
- คุนงาน	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๐๔									
- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขระดับทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
- นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ร่างเพิ่ม	
พนักงานจ้างความภารกิจ									
- พนักงานเขียนเครื่องเขียนภูมิศาสตร์ (พื้นที่)	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
- ผู้ช่วยเข้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม	
พนักงานจ้างทั่วไป									
- คุนงานประจํารถยบ	๓	๓	๓	๓	-	-	-		
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๐๔									
- ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและ วัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับทั่วไป)	๘	๘	๘	๘	-	-	-	ร่างเพิ่ม	
- นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๘	๘	๘	๘	-	-	-		
- พช.	๘	๘	๘	๘	-	-	-		
- ครุภัณฑ์	๘	๘	๘	๘	-	-	-	รายการจัดสรร สำหรับซื้อครุภัณฑ์	
พนักงานจ้างความภารกิจ									
- ผู้ช่วยเข้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	-	๓	๓	๓	+๓	-	-	ขอกำหนดเพิ่ม	
- ครุภัณฑ์ (ภาครัฐ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-		
รวม	๓๓	๓๗	๓๗	๓๗	+๔	-	-		

9. การค้าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินดิจิทัลและปรับเปลี่ยนดูแผนกอัน

៤០

กิตติ์ภรณ์ อรุณ

માનુષના

ก็ต้องการให้เป็นไปตามที่ต้องการ แต่ในความจริงแล้ว มนุษย์ไม่สามารถควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นได้ทั้งหมด

سیاست و اقتصاد اسلامی / ۱۳۹۰ / ۲

卷之三

THE JOURNAL OF CLIMATE VOL. 19, NO. 10, OCTOBER 2006

For example, if $\text{P}_0 = 100$, $\text{P}_1 = 105$, $\text{P}_2 = 110$, $\text{P}_3 = 115$, $\text{P}_4 = 120$, $\text{P}_5 = 125$, $\text{P}_6 = 130$, $\text{P}_7 = 135$, $\text{P}_8 = 140$, $\text{P}_9 = 145$, $\text{P}_{10} = 150$, $\text{P}_{11} = 155$, $\text{P}_{12} = 160$, $\text{P}_{13} = 165$, $\text{P}_{14} = 170$, $\text{P}_{15} = 175$, $\text{P}_{16} = 180$, $\text{P}_{17} = 185$, $\text{P}_{18} = 190$, $\text{P}_{19} = 195$, $\text{P}_{20} = 200$, $\text{P}_{21} = 205$, $\text{P}_{22} = 210$, $\text{P}_{23} = 215$, $\text{P}_{24} = 220$, $\text{P}_{25} = 225$, $\text{P}_{26} = 230$, $\text{P}_{27} = 235$, $\text{P}_{28} = 240$, $\text{P}_{29} = 245$, $\text{P}_{30} = 250$, $\text{P}_{31} = 255$, $\text{P}_{32} = 260$, $\text{P}_{33} = 265$, $\text{P}_{34} = 270$, $\text{P}_{35} = 275$, $\text{P}_{36} = 280$, $\text{P}_{37} = 285$, $\text{P}_{38} = 290$, $\text{P}_{39} = 295$, $\text{P}_{40} = 300$, $\text{P}_{41} = 305$, $\text{P}_{42} = 310$, $\text{P}_{43} = 315$, $\text{P}_{44} = 320$, $\text{P}_{45} = 325$, $\text{P}_{46} = 330$, $\text{P}_{47} = 335$, $\text{P}_{48} = 340$, $\text{P}_{49} = 345$, $\text{P}_{50} = 350$, $\text{P}_{51} = 355$, $\text{P}_{52} = 360$, $\text{P}_{53} = 365$, $\text{P}_{54} = 370$, $\text{P}_{55} = 375$, $\text{P}_{56} = 380$, $\text{P}_{57} = 385$, $\text{P}_{58} = 390$, $\text{P}_{59} = 395$, $\text{P}_{60} = 400$, $\text{P}_{61} = 405$, $\text{P}_{62} = 410$, $\text{P}_{63} = 415$, $\text{P}_{64} = 420$, $\text{P}_{65} = 425$, $\text{P}_{66} = 430$, $\text{P}_{67} = 435$, $\text{P}_{68} = 440$, $\text{P}_{69} = 445$, $\text{P}_{70} = 450$, $\text{P}_{71} = 455$, $\text{P}_{72} = 460$, $\text{P}_{73} = 465$, $\text{P}_{74} = 470$, $\text{P}_{75} = 475$, $\text{P}_{76} = 480$, $\text{P}_{77} = 485$, $\text{P}_{78} = 490$, $\text{P}_{79} = 495$, $\text{P}_{80} = 500$, $\text{P}_{81} = 505$, $\text{P}_{82} = 510$, $\text{P}_{83} = 515$, $\text{P}_{84} = 520$, $\text{P}_{85} = 525$, $\text{P}_{86} = 530$, $\text{P}_{87} = 535$, $\text{P}_{88} = 540$, $\text{P}_{89} = 545$, $\text{P}_{90} = 550$, $\text{P}_{91} = 555$, $\text{P}_{92} = 560$, $\text{P}_{93} = 565$, $\text{P}_{94} = 570$, $\text{P}_{95} = 575$, $\text{P}_{96} = 580$, $\text{P}_{97} = 585$, $\text{P}_{98} = 590$, $\text{P}_{99} = 595$, $\text{P}_{100} = 600$, $\text{P}_{101} = 605$, $\text{P}_{102} = 610$, $\text{P}_{103} = 615$, $\text{P}_{104} = 620$, $\text{P}_{105} = 625$, $\text{P}_{106} = 630$, $\text{P}_{107} = 635$, $\text{P}_{108} = 640$, $\text{P}_{109} = 645$, $\text{P}_{110} = 650$, $\text{P}_{111} = 655$, $\text{P}_{112} = 660$, $\text{P}_{113} = 665$, $\text{P}_{114} = 670$, $\text{P}_{115} = 675$, $\text{P}_{116} = 680$, $\text{P}_{117} = 685$, $\text{P}_{118} = 690$, $\text{P}_{119} = 695$, $\text{P}_{120} = 700$, $\text{P}_{121} = 705$, $\text{P}_{122} = 710$, $\text{P}_{123} = 715$, $\text{P}_{124} = 720$, $\text{P}_{125} = 725$, $\text{P}_{126} = 730$, $\text{P}_{127} = 735$, $\text{P}_{128} = 740$, $\text{P}_{129} = 745$, $\text{P}_{130} = 750$, $\text{P}_{131} = 755$, $\text{P}_{132} = 760$, $\text{P}_{133} = 765$, $\text{P}_{134} = 770$, $\text{P}_{135} = 775$, $\text{P}_{136} = 780$, $\text{P}_{137} = 785$, $\text{P}_{138} = 790$, $\text{P}_{139} = 795$, $\text{P}_{140} = 800$, $\text{P}_{141} = 805$, $\text{P}_{142} = 810$, $\text{P}_{143} = 815$, $\text{P}_{144} = 820$, $\text{P}_{145} = 825$, $\text{P}_{146} = 830$, $\text{P}_{147} = 835$, $\text{P}_{148} = 840$, $\text{P}_{149} = 845$, $\text{P}_{150} = 850$, $\text{P}_{151} = 855$, $\text{P}_{152} = 860$, $\text{P}_{153} = 865$, $\text{P}_{154} = 870$, $\text{P}_{155} = 875$, $\text{P}_{156} = 880$, $\text{P}_{157} = 885$, $\text{P}_{158} = 890$, $\text{P}_{159} = 895$, $\text{P}_{160} = 900$, $\text{P}_{161} = 905$, $\text{P}_{162} = 910$, $\text{P}_{163} = 915$, $\text{P}_{164} = 920$, $\text{P}_{165} = 925$, $\text{P}_{166} = 930$, $\text{P}_{167} = 935$, $\text{P}_{168} = 940$, $\text{P}_{169} = 945$, $\text{P}_{170} = 950$, $\text{P}_{171} = 955$, $\text{P}_{172} = 960$, $\text{P}_{173} = 965$, $\text{P}_{174} = 970$, $\text{P}_{175} = 975$, $\text{P}_{176} = 980$, $\text{P}_{177} = 985$, $\text{P}_{178} = 990$, $\text{P}_{179} = 995$, $\text{P}_{180} = 1000$.

ก็ต้องการให้เป็นไปตามที่ต้องการ แต่ในความจริงแล้ว มนุษย์ไม่สามารถควบคุมสิ่งที่เกิดขึ้นได้ทั้งหมด

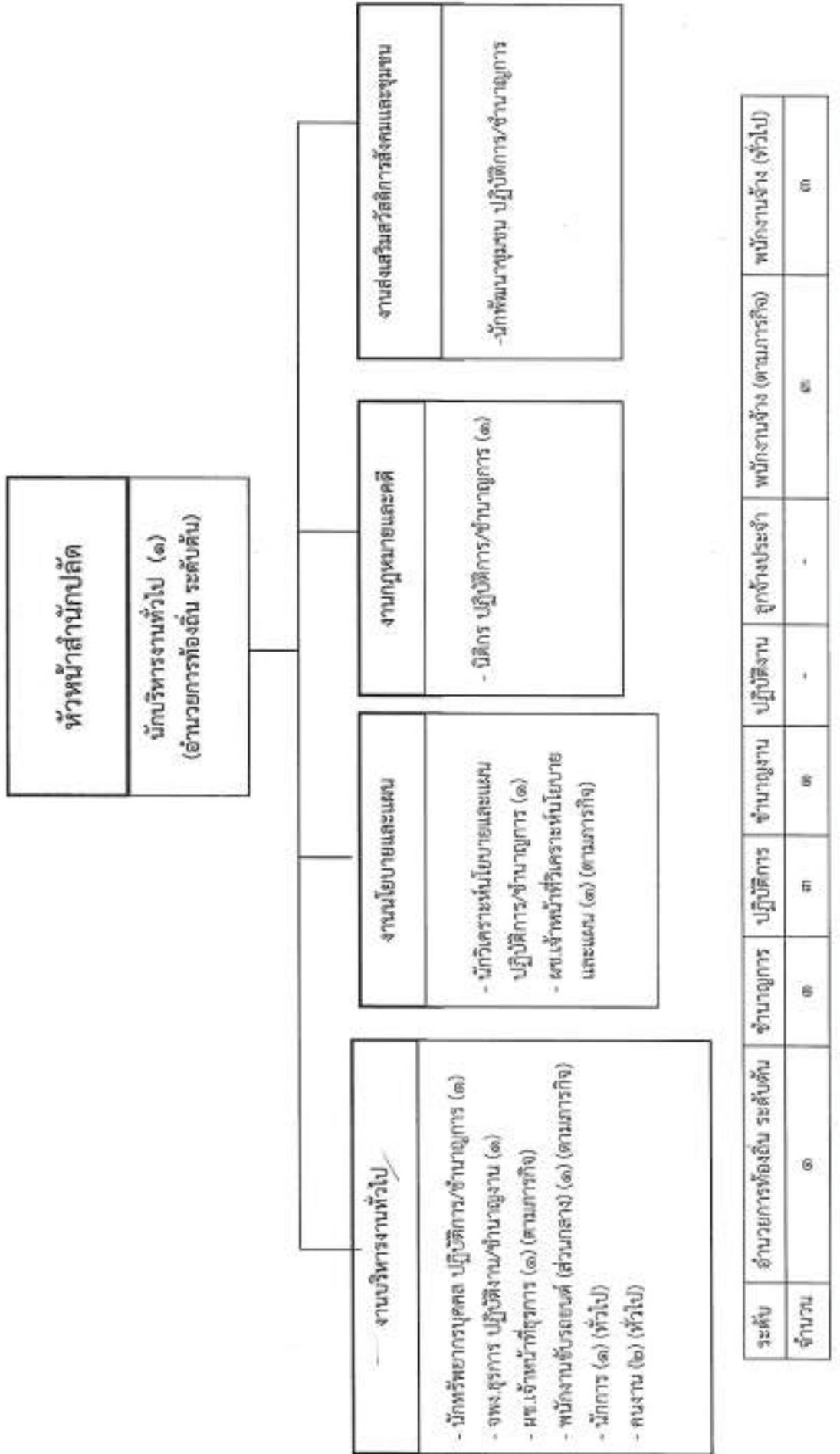
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อปท. พัฒาดี

ปลัด อปท.
นักบริหารงานพัสดุกิจ (๑) (บริหารพัสดุคงที่ ระดับกลาง)

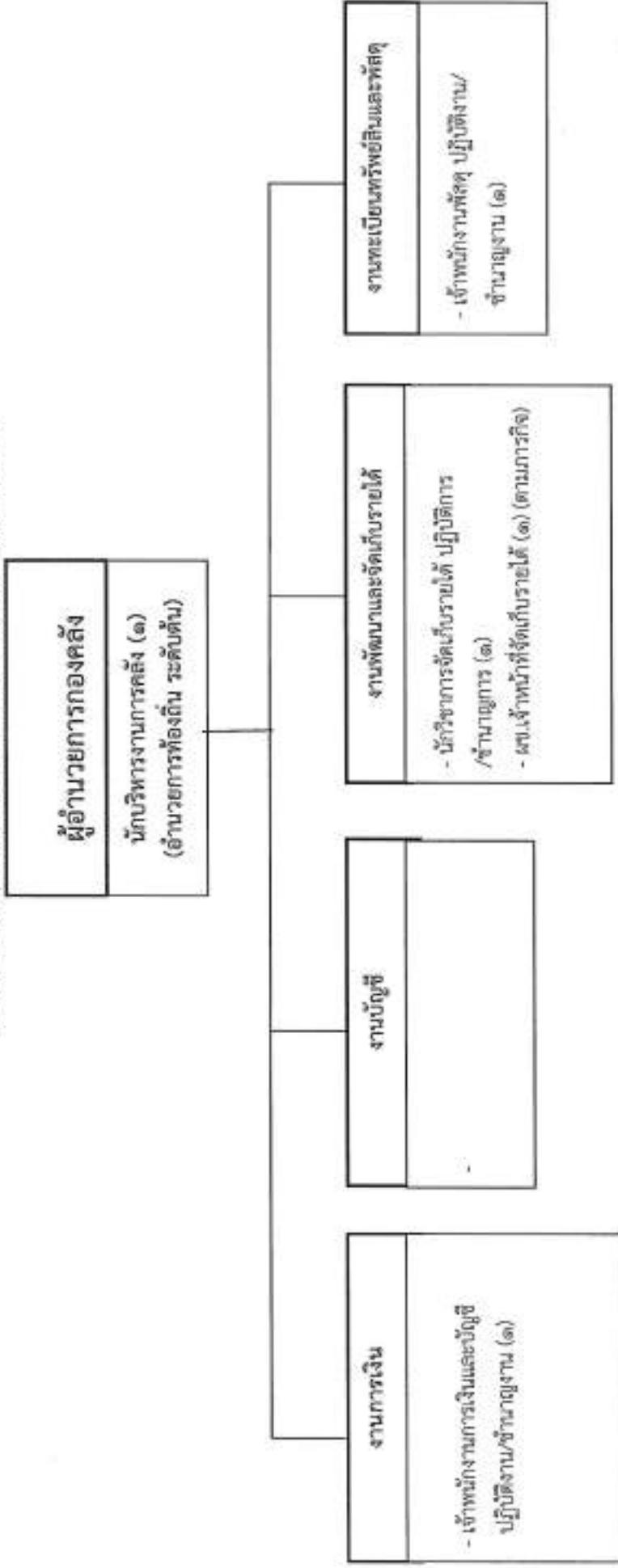
ลำดับปลัด อปท.	กองคุมฯ	กองช่างฯ	กองสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม	กองการบริการอาชญากรรมและวัฒนธรรม	
				นักบริหารงานอาชญากรรมและสิ่งแวดล้อม (อ้านวยการต้องรู้ทั้งหมด ระดับตน)	นักบริหารงานการศึกษา (อ้านวยการต้องรู้ทั้งหมด ระดับตน)
- งานบริหารงานพัสดุ (อ้านวยการต้องรู้ทั้งหมด ระดับตน)	<ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานบัญชี - งานที่ดินนาญและที่ดินที่ราชโองการ - งานส่วนราชการและหน่วยงานอื่นๆ - งานบริหารงานพัสดุในเบ็ดเสร็จ - งานบริหารความปลอดภัย - งานด้านน้ำดื่มน้ำประปา 	<ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้าง - งานซ่อมแซมและห้องครัว - งานซ่อมแซมและห้องน้ำ - งานซ่อมแซมและห้องนอน - งานซ่อมแซมและห้องน้ำ - งานซ่อมแซมและห้องน้ำ - งานซ่อมแซมและห้องน้ำ 	<ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานอาชญากรรมและสิ่งแวดล้อม (อ้านวยการต้องรู้ทั้งหมด ระดับตน) - นักบริหารงานการศึกษา ศาสนาฯ และวัฒนธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานอาชญากรรมและสิ่งแวดล้อม (อ้านวยการต้องรู้ทั้งหมด ระดับตน) - นักบริหารงานการศึกษา ศาสนาฯ และวัฒนธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานการศึกษา ศาสนาฯ และวัฒนธรรม

โครงการสร้างข้อมูลสำนักปฏิทัติองค์กรการบริหารส่วนท้องบก



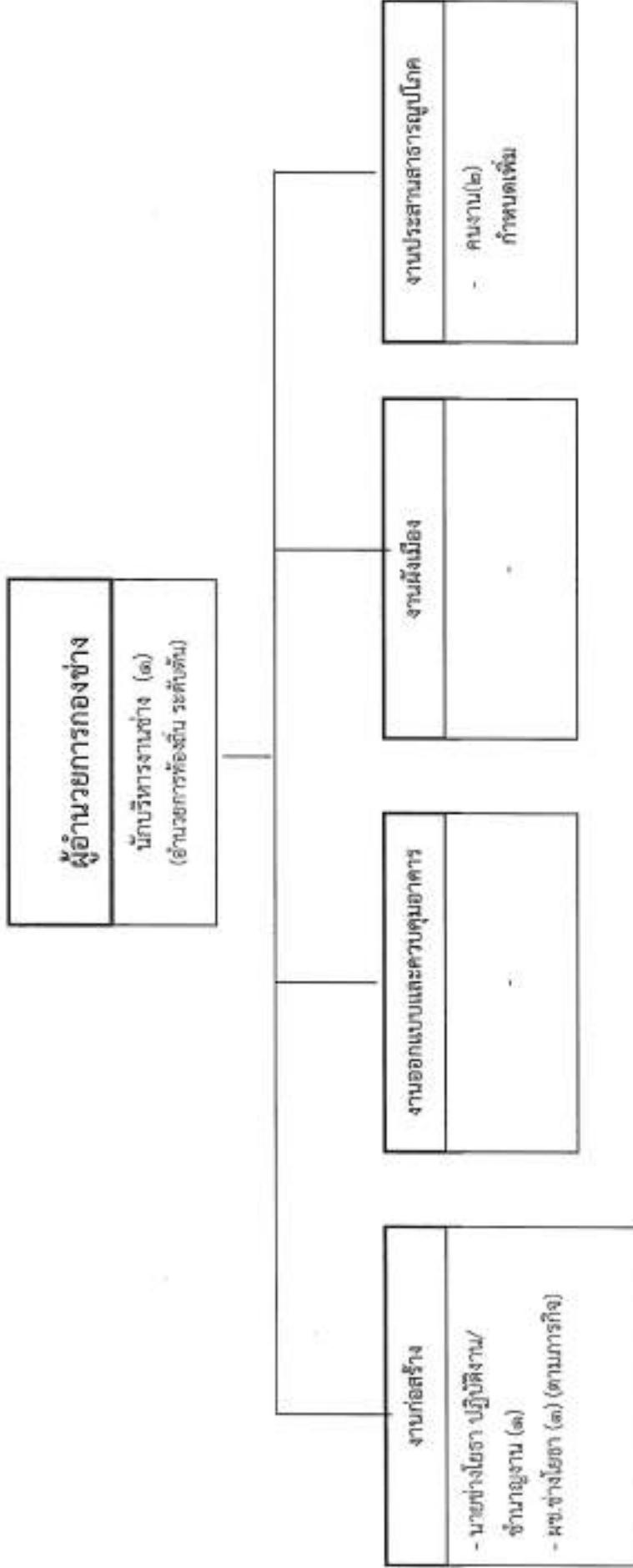
“ເມື່ອແມ່ນເລື່ອງຮາກເກີດຈີ ໃນ ອັນທຶນການບໍລິຫານ ປະເທົ່ານີ້ປະກາດ ປະເທົ່ານີ້ປະກາດ ໂຮງຈຳ - ໂຮງຈຳ”

โครงสร้างขององค์กรทั่วไปสำหรับส่วนราชการทั้งหมด



ระดับ	อำนาจการว่าด้วยที่ดิน ระดับทั่วไป	อำนาจกฎหมาย	ปฏิบัติการ	ช้านานอย่างไร	ปฏิบัติงาน	ถูกจ้างประจำ	พนักงานชั่วคราว (ตามภารกิจ)	พนักงานชั่วคราว (ทั่วไป)
ผู้อำนวยการ	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑

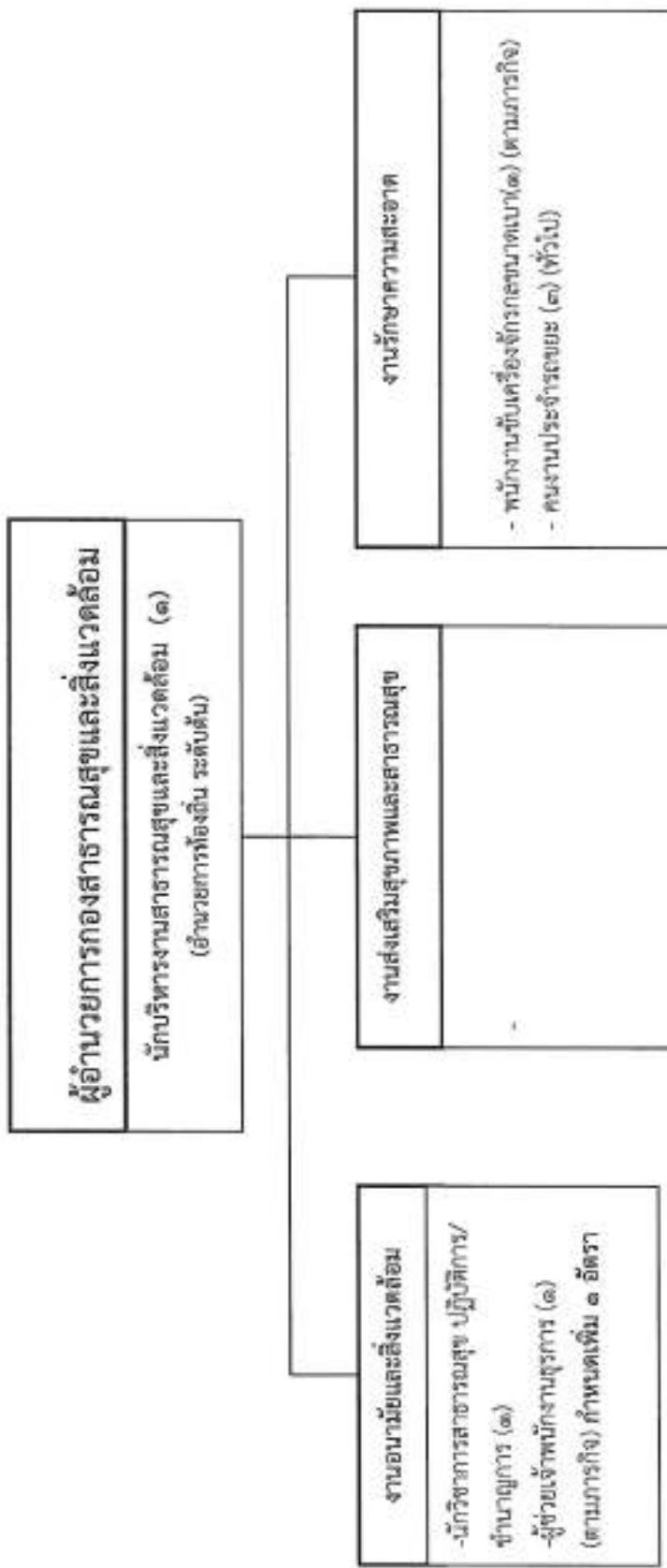
គ្រប់គ្រងការប្រើប្រាស់ការបន្ទាន់តាមតាមលក្ខណៈ



ចុះតុប	តូចតាមការងារខ្លួន	ទៅព័ត៌មាន	ចំណាតម្ភារ	ប្រើប្រាសការ	ចំណាតម្ភារ	ប្រើប្រាសការ	ចំណាតម្ភារ	អនុវត្តន៍យ៉ាង (តាមរាជី)	អនុវត្តន៍យ៉ាង (ព័ត៌មាន)
ចំណាតម្ភារ	១	-	-	-	១	-	-	១	២

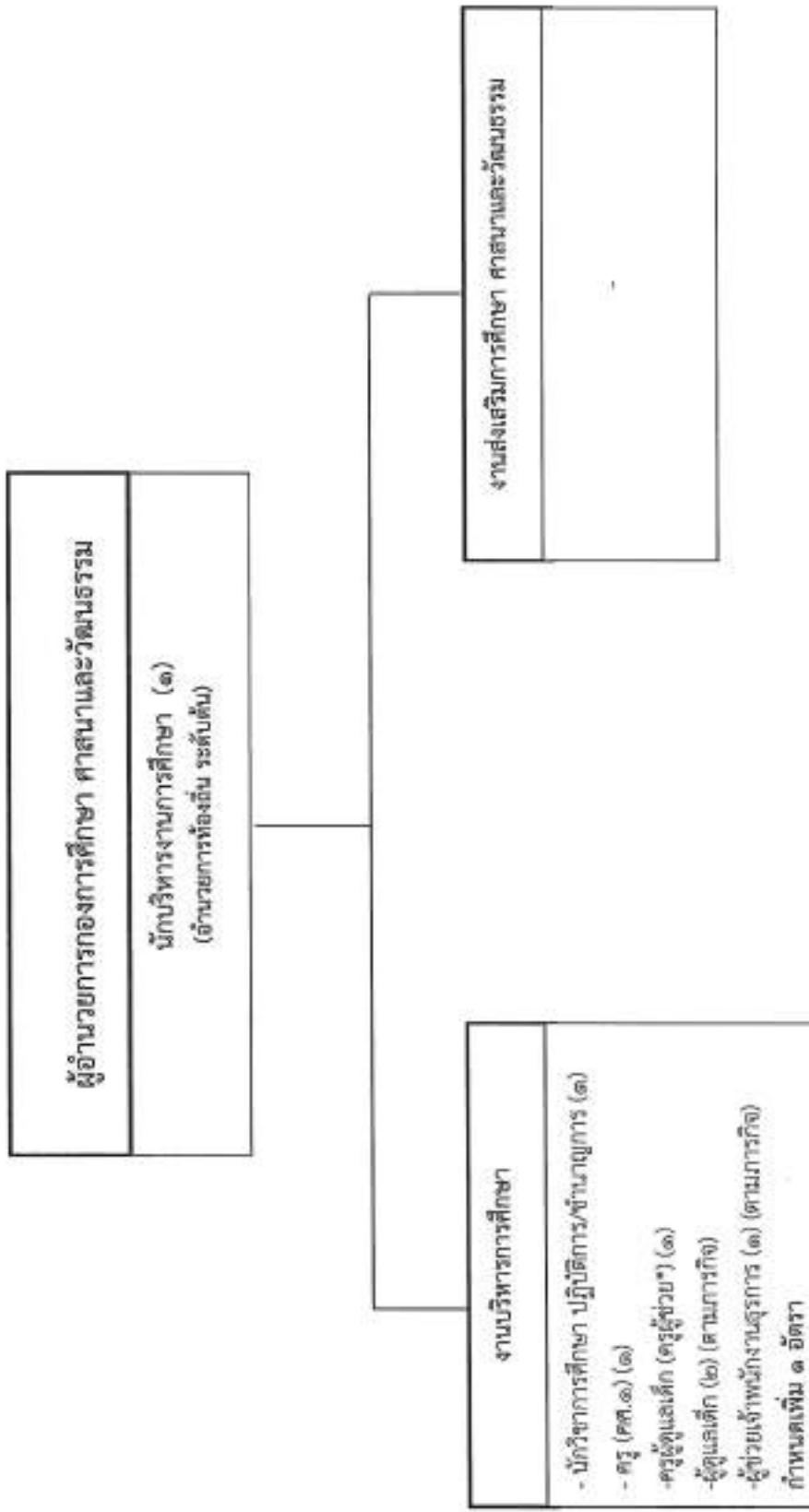
ឯកសារការងារខ្លួន និង ឯកសារការងារខ្លួនទាំងអស់ និង ឯកសារការងារជាប្រភព និង ឯកសារការងារជាប្រភពទាំងអស់ នឹងបានបង្កើតឡើង និង ដោយ នគរបាល

โครงสร้างขององค์การตามสุขแผลร่องน้ำองค์การบริหารส่วนตัวบลากาหาด



ระดับ	ผู้อำนวยการพัฒนาสุขาภิบาล	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	บุคลากร	จำนวนบุคลากร	บุคลากรประจำ	บุคลากรชั่วคราว (พนักงานชั่วคราว)	บุคลากรชั่วคราว (พนักงานราชการ)
จำนวน	๑	-	๘	-	-	๖	๓

ໂຄຮອງສັງລະອຽດການສຶກສາ ສາລັນາແລະ ວິຊານິຍາຮອມອຳນວຍການບັນຫາທ່າຍຫາທ



ລະຫັບ	ຢັ້ງນາຍການທີ່ກ່າວນາງາງ	ຫົ່ານາຖື	ປົງປັກກາຮ	ຫົ່ານານິ	ປົງປັກກາຮ	ຫົ່ານັ້ນການ	ປົງປັກກາຮ	ພັນການຫຼັງຈາກ ການຮັບ	ພັນການຫຼັງຈາກ ກ່າວນາງາງ
ຈົ່ງນານ	๑	-	ອາ	-	-	ອາ	ອາ	-	ອາ

๑๓. บัญชีและจัดคลังสินค้าหน่วยและการกำหนดเลขที่สำหรับแต่ละในส่วนราชการ
สำนักปลัด๑๓

ແລະ ໂອດທາງກ່າຍ ຕະ ປີ ອັນທິການນີ້ກ່າວກ່ຽວກຳນົມທ່ານທ່າຍພາກ ປະຈຳບົດປະຈາກ ປະຈຳວົງ - ໄກສະວົງ

ສຶກສານປະລິດ ๐๙ (ຫຍວ)

ພວມມານັດຫຼັກ	ພວມມານັດຫຼັກ	ພວມມານັດຫຼັກ	ພວມມານັດຫຼັກ	ພວມມານັດຫຼັກ	ພວມມານັດຫຼັກ
ນາມເຊົາຫາກ ຜົນ	ນາມເຊົາຫາກ ຜົນ	-	-	-	-
ນາມເຊົາຫາກ ຜົນ	ນາມເຊົາຫາກ ຜົນ	-	-	-	-
ນາມເຊົາຫາກ ຜົນ	ນາມເຊົາຫາກ ຜົນ	-	-	-	-

ແຜນບັດຮຽກການເສີ້ນ ຕ ປີ ອອກກາງໃຈໝາຍຂອງຄ່ານຳທຳການທີ່ກ່າວກຳນົດກຳນົດ - ເກມຕະຫຼາດ

ໜູນ
ໜູນ

กองศรีสัง.๐๙

ด	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กระบวนการทางวิชาชีพ				กระบวนการทางวิชาชีพที่ต้องหัดมี				กระบวนการทางวิชาชีพที่ต้องหัดมี (รวมบทนำ)				เงินเดือน	หมายเหตุ
			มาตรฐาน	มาตรฐาน	มาตรฐาน	มาตรฐาน										
๑	นางสาว พัชรา อรุณรัตน์	ปริญญาโท (มนส.) (ภาษาอังกฤษ)	มาตรฐาน มาตรฐาน มาตรฐาน มาตรฐาน	มาตรฐาน มาตรฐาน มาตรฐาน มาตรฐาน	มาตรฐาน มาตรฐาน มาตรฐาน มาตรฐาน	๔๖,๘๐๐	ผู้สอน									
๒	นางสาวอรุณรัตน์ ใจอ่อน	ปริญญาโท (มนส.)	มาตรฐาน มาตรฐาน	มาตรฐาน มาตรฐาน	มาตรฐาน มาตรฐาน	มาตรฐาน มาตรฐาน	๔๖,๘๐๐	ผู้สอน								
๓	นางสาวอิงresa ทุมเพ็ญ	ปริญญาตรี (มนส.) (ภาษาไทย)	มาตรฐาน มาตรฐาน	มาตรฐาน มาตรฐาน	มาตรฐาน มาตรฐาน	มาตรฐาน มาตรฐาน	๔๖,๘๐๐	ผู้สอน								
๔	นางสาวอรุณรัตน์ ใจอ่อน	ปริญญาตรี (มนส.) (ภาษาไทย)	มาตรฐาน มาตรฐาน	มาตรฐาน มาตรฐาน	มาตรฐาน มาตรฐาน	มาตรฐาน มาตรฐาน	๔๖,๘๐๐	ผู้สอน								
๕	พญานาคราษฎร์ (นิยมวิชี)															
๖	นสส.บัญชา นภาการ犹	บัญชา (ภาษาไทย)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๔๖,๘๐๐	ผู้สอน

แผนอธิการก้าวสั้น ๓ ปี ของคุณครูพิหารส่วนคำสอนภาษาไทย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

หน้า ๖๔

กองทุนฯ ๐๔

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบบัญชีรายรับ-รายจ่าย				กรอบบัญชีรายรับ-รายจ่าย (รวมยอด)				เงินเดือน		หมายเหตุ
			เบบบัญชีรายรับ	เบบบัญชีรายจ่าย	จำนวนคงเหลือ	ประเภท	เบบบัญชีรายรับ	จำนวนคงเหลือ	เบบบัญชีรายรับ	จำนวนคงเหลือ	เดือนที่จ่าย	จำนวนคงเหลือ ที่มีหนี้บาน	เดือนที่จ่าย /เงิน สำรองแผน
๗	นายวิจัย พูลสวัสดิ์ (กรรมการผู้จัดการ และผู้ดูแล)	ปริญญาตรี (ภาคบ.) (กรรมการผู้จัดการ และผู้ดูแล)	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	สูงสุด ๕๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐
๘	นายพิพัฒน์ ทุมเศน (กรรมการผู้จัดการ และผู้ดูแล)	ปริญญาตรี (ภาคบ.) (กรรมการผู้จัดการ และผู้ดูแล)	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	สูงสุด ๕๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐	๖๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐๐
๙	นางสาวอรุณรัตน์ (เมียครุฑ)	ปริญญาตรี (ครุฑ)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๐	นางสาวรำ รังษี (ภรรยา)	ปริญญาตรี (ภรรยา)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๑๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

แผนบัญชีรายรับ-รายจ่าย ของกองกรรมาธิการส่วนตัว กองทุนฯ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๒ - พ.ศ.๒๕๖๓ หมายเหตุ ๒๔

ก้องส่วนภูมิภาคที่สั่งแนวตั้ง

ແພນແພນເພື່ອທັງສອງກຳລັງຊີ້ຕະ ແລະ ປີ ອິນເຄີຍການນິຫວາງສ່ວນເວັບຫຼາຍທ່ານພາດ ປຽບຈຳປີປະບວມນາມ ໂຮງໝໍ - ໄກສົງໄຊ -

กองการศึกษาฯ

แม้แต่ยังต้องการแก้ไข ณ ปี 1995 คณะกรรมการพัฒนาบริการทางการค้าที่ปรึกษาฯ ประชุมที่วิภาวดี – นราธิวาส

1714

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตัวองค์กิจ

องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด กำหนดแนวทางการพัฒนาของพนักงานส่วนตัวบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามกระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาอ กจากภารกิจความรู้ที่ว่าไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็น แล้ว องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ควรหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่ จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแผนที่ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวดัง

๑. เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่าง หน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนที่ว่าไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งค่าตามเสนอว่า ประชาชนจะได้อะไร บุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WiFi ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูล ผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. กำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๓๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของ พนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ตามแนวทางข้างต้นนี้ กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการให้ไว้อธิการหนึ่ง เช่น การประชุมบินไทร การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตัวบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบวกเกิดผลดีต่อ ประชาชนและห้องอื่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาทักษะงานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาดเริ่งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนี้ มีพิมพ์ของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถาณที่ ต่างภาค ต่างภาษาอื่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมเป็นภูมิพิธาระการเป็นคุณลักษณะที่ของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้ เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่จะประส่งค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ประกอบด้วย

- ✚ การมุ่งผลลัพธ์
- ✚ การยึดมั่นในความถูกต้องของขอบธรรมและจริยธรรม
- ✚ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✚ การบริการเป็นเลิศ
- ✚ การทำงานเป็นทีม

องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ให้ระหว่างนักเรียนทราบสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้องค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจาก การปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดโดยนายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้



นโยบายการบริหารและการพัฒนาหัวเพยารวบบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐ ต้องมีเกณฑ์ที่เหมาะสมสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้สอดคล้องกับสังคมทุกเชื้อและผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปลอดภัยจริงและประพฤติดีขึ้น และกำหนดให้ร่วมกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๔ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง อีกด้วย ด้วยความ มีจิตสำนึกรักมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนการกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนับสนุนความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีมาตรฐานใหม่ ๆ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงในทิศทางการพัฒนา มีการเรียนรู้และคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์กรการบริหารส่วนด้านสหกิจท้ายหาด กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน จัดให้มีและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ อย่างทั่วถึงและเพียงพอ กับความต้องการของประชาชื่นตามที่กฤษฎาของ อบต. ควบคู่กับการวางแผนผัง เมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิৎการศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและการส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน ทางนิธิกรรม และการห้องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการหัวเพยารวบบุคคล และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทั้งองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาดจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตรากำลังดังนี้

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๗ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการหน่วงกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจ จำนวนหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาดให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงคุณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลในไตรมาส ๔ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรฐาน ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามกำหนด พร้อมทั้งให้เลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และการเลื่อนขั้นค่าตอบแทนพนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในองค์กรได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และมีวิสัยทัคณ์ มีการปรับเปลี่ยนทักษะที่ให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำไปสู่มูลข่าวสาร มาก่อนความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

๔. การสรุหาราคาแผนงบประมาณอัตรากำลังค่าดำเนินการ ตามมาตรฐานที่กำหนดให้ต่อไปนี้

๕. การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ จะอึดอัดความรู้ความสามารถและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามกำหนด

๖. การให้โอนและการรับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนห้องเรียน อีก ๒ ราย การประเมิน ๑ ต่อ ๑ ต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม โดยส่งให้ส่วนราชการต้นสังกัดเตรียมหรือ ยื่นคำขอส่วนราชการที่ประสงค์จะรับโอนให้ต่อไปนี้ ๒ แห่ง ประธานวันรับโอนหรือให้โอนและกำหนดวันที่รับโอนและให้โอน โดยคำสั่งให้มีผลในวันเดียวกันเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม ให้ความเห็นชอบและออกคำสั่งรับโอนและให้โอนภายใน ๑๕ วันนับแต่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามให้ความเห็นชอบ

๗. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และการกำหนดหน้าที่ตามความรับผิดชอบในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๘. วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนุช อ่อนนุชให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้าวการแทน โดยให้เป็นตามกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเรื่องที่กฎหมาย ระบุ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอ่อนนุชปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและน้อมอ่อนนุชให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หากกฎหมาย ระบุ ข้อบังคับนี้มิได้กำหนดเป็นเรื่องการอนุมัติให้เป็นอย่างอ่อนนุช ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอ่อนนุชโดยที่เป็นหนังสือให้่องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติราชการแทนในนามของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกรณีไม่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือมีแก้ไข สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีเรื่องปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโดยลายคน ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทนได้ กรณีเมมผู้ด้วยท่านไม่สามารถออกหรือมีไฟฟ้าสามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลในกองหรือส่วนราชการคนใดคนหนึ่งที่เห็นสมควรให้เป็นผู้รักษาราชการแทนได้

กรณีที่ต้องดำเนินพนักงานส่วนตำบลอื่นว่างลงหรือผู้ต้องดำเนินไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจสั่งให้พนักงานส่วนตำบลที่เก็บสมควรรักษาราชการในตำแหน่งนั้น

๙. การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรร เป็นพนักงานข้างใต้มีการประพฤติทางเรียบใช้คำพูดเป็นภาษาล้านช้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๐. การพัฒนาบุคลากร มีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกสายงานได้รับความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อมุ่งเน้นในการพัฒนาความสามารถฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่เป็นไปตามตำแหน่งแต่ละประเภท

๑๑. จัดทำประมวลจริยธรรม เพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ต้องดำเนินทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐและประจำฯ เพื่อให้การบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ต้องดำเนินทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐและประจำฯ และเพื่อให้การบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ต้องดำเนินทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่รัฐและประจำฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๒. ให้ผู้บังคับบัญชาอบรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งควบคุม กำชับคุณผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

๑๓. การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย ทำให้บุคลากรมีความสุข หึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน

๑๔. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อลดเหลี่ยมคุณธรรมจริยธรรมในองค์การ เพื่อป้องกันไม่ให้บุคลากรในสังกัดกระทำการใดๆ ที่จะเสื่อมเสียต่อองค์กร ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานต้านท่านๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพื้นที่อยู่พื้นที่ที่ดี สร้างระบบความรับผิดชอบต่อคนของ ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประจำงาน และสังคม ความสำคัญ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลท้ายหาด เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประชารัฐส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน สำนักความลับคงให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักความค่า尼ยมหลักของชาติธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกรัก ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. มีดีอีประชารัฐของประเทศไทยกว่าประชารัฐส่วนตน และไม่มีประชารัฐทับซ้อน
๔. ยินยอมท่าในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอธิบายและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่เก็บเป็นข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. มีดีมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณข้อพึงขององค์กร

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ยังกำหนดค่า尼ยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาดทุกคนเพื่อยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระบบที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ดังนี้ อย่างที่ถูกต้องและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้ไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ได้กำหนดแนวทางนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด

๑. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จังรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราช妃嫔 และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเดียงประมวลจริยธรรมนี้ในการปฏิทินข้อสัญญานี้ ผู้ที่รับผิดชอบต้องรับผิดชอบต่อการกระทำการที่ทำให้เกิดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำการดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้ กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกรายตัวขึ้นต้องปกครองผู้อยู่ได้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความตื้นทึ่นหรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกรายตัวขึ้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ได้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๔ ไม่กระทำการให้อันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกรักด้วยความซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เพื่อยังธรรม ไม่เม่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมีความได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ให้คุณพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรวจสอบเชิงการณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ขอบธรรมพร้อมอันดีแก่ข้าพเจ้าที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ คุ้มครอง ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบบรรลุ目標 แล้วเดิมกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำการท้าทึงปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้คุณพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถที่มีที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรับแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่เข้า杳ทางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือ กับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่ส่งรายงานด้วยวาระในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาระในเรื่องต่างกันให้ผู้ได้รับคำสั่งบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรหมายค้างสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยตั้งแต่แรกนับถ้วนและไม่มีผลประโยชน์

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง ครอบครัวเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณ ส่วนตัว มาประกอบการใช้คุณพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอันมีความสมควรของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของคนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำเนินการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเสื่อมเสียแก่สถาบันและประเทศหรือสังสิคติที่ด้วยกันประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการ เป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของหน้าที่ของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังการกระทำการด้วยหน่วยงานหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของสถาบันและประเทศหรือสังสิคติที่ด้วยกันประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือภาระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการที่มีผลประโยชน์หรือส่วนได้เป็นของบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมีความได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การอินหรือทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลื่องประณวจวิຍธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าว พร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำเนินค่าแทนที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การดำเนินค่าแทนนั้นอาจขัดแย้งกับ การปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมิถูกกฎหมายข้อ ๕.๑ หรือข้ออื่น พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เพียงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งลงทะเบียนตรวจสอบ ดำเนินค่าแทนที่ บ้านเรือนและความชอบและประโภชั่นอื่นๆ ออกจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติดูเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชา อีกมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม อืดอื้ผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอธิบายชัด และไม่เดือกดึง มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลูกค้า ไทยไม่หลักเลี้ยง ลักษณะ หรือชอบ การใช้อ่านอาจเกินกว่า ที่มีอยู่ความถูกหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบเสื่อมเสียเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อนการกระทำการใดหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอ่านหมายความละเอียดแก่ประชาชนโดยมีอธิบายชัดเจน ปราจากอดีต และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มีความสามารถต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถึงก้าบเนิด เชื่อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความติดเท้นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อชักอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ลงทะเบียนให้ลับภายนอก การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อกำลังการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ผู้ใดที่น้อง พรรคพวงเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเพียรพยายามไม่เห็นแก่หน้าสู่ได้

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ ลดสตอร์คและให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอธิบายชัดเจน

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาอีอี้คำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษา
กงูหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เกิดเสียหายหรือกระทบเชิงบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูล
ดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันนำไปสู่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อ
ประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในการมีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น
ไม่อนุญาตหรือไม่อนุญาตตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันดูนั้นกรรมการวิธีปฏิบัติ
ราชการทางปกครองให้กำหนดโดยก่อนไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้อง
ขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูล
ข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอื่นไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลที่สูงจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความสามารถที่มีอยู่ในหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดย
เคร่งครัด

๘.๔ ยุทธศาสตร์ให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเพิ่มกำลังความสามารถที่มีอยู่
ในการมีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำที่ง่วงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วน
ที่บาลอื่น ไม่ก้าวถ่ายทอดภาระของหน้าที่ของพนักงานส่วน สำนักงานส่วน สำนักงานส่วน สำนักงานส่วน
ใหญ่มิชอบ

๘.๖ ใช้คุณบัตรและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมา
ปราศจากตัดสินใจ ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรับแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้ทัวหน้าส่วนราชการ
ทราบโดยทันที

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความ
ร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและ
ครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่ลั่นระฆังการด้วยว่าจ้างเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่ลั่นระฆังการด้วยว่าจ้างใน
เรื่องดังกล่าว ให้สู้ให้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรความค่าสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ nanopolyam มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสริจสมบูรณ์ภารกิจในเวลาที่กำหนด
งานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุณค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่
กำหนด ให้ด้วยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องของธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศไทย ประชาชน

๔.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่าง
ประหยัดและอย่างเพื่อที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๔.๑๒ พัฒนาคุณลักษณะที่เป็นผู้มีความรับผู้รู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ใน การปฏิบัติงานในหน้าที่

๔.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประดิษฐ์ภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๔.๑๔ จัดระบบการซักเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบเบียน เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้
สำเร็จตามเป้าหมาย

๔.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างประหลาด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มีให้
เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสื่อมเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๕. การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๕.๑ จังรักภักดีต่องาน ศาสนา พรมทางศรัทธา

๕.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิด
รัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือติดตามรัฐมนตรีที่ขอบด้วยกฎหมายในการเมืองข้อสงสัย หรือมีข้อหักหัวใจว่าการ
กระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือติดตามรัฐมนตรีที่ขอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้อง
แจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจังหวัดทราบเพิ่มเติม และจะดำเนินการต่อไปเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงาน
ที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๕.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๕.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
รักภักดีศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดูอยู่ในระเบียนวิบัช กฎหมาย และ
เป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเพื่อที่ด้วยความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสุดปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้
บรรลุผลสำเร็จและมีประดิษฐ์ภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศไทยและ
ประชาชน

๕.๖ มุ่งแก้ไขความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดี
ระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๕.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ เรียนรู้อยู่เสมอ

๕.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/
พนักงานจะกระทำการได้ก่อนเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๕.๙ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน
ในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- ยอมรับความตัดสินใจของแต่ละบุคคล และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตัวแทนไปแสวงหาประโยชน์ที่มีผลให้ส่วนรับคนของหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือในกิจกรรม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจริงฯหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติดตามให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐. การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดตามเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อคนของและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการท้าประโภตเพื่อส่วนรวมข่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้จักขอบเขตของสิทธิ เศรษฐกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อคนของและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนของคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบหน้า

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง ทั้ง กับหลักเดียวไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- มีค่านิยมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่บันถือ สอนให้คุณทำความดี

๑๐.๓ การดำเนินชีวิตทางสังคมปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำเนินชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนของและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุดมสมบูรณ์ ยั่งยืนหนึ่งเทียบ ประยุต แต่ต้องเป็นล้ำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยต้องปฏิบัติตามและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายนิการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรับผิดชอบ ประยุต อดทน อดอน บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติดตามเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะกรรมการรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๐.๕ แสดงตนหรือมีเจตนาตามที่ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตครรรับขึ้น

๑๐.๖ บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตครรรับขึ้น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๓.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ไม่พึงจะเลอหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงท่าทาง หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษา กับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๓.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะทราบถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติน้ำที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด หรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๓.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่น ว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการท้าทุจริตรวมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด

ที่ ๕๐ /๒๕๖๗

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสืบสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จึงเป็นดังนี้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อร่องรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุ และ พนักงานช่าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ดังนี้เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาดมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการ บุคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองภารกิจการให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๒ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๕ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานคณะกรรมการ
๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	คณะกรรมการ
๑.๓ ผู้อำนวยการกองศศิลป์	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 โดยให้สอดคล้องและดำเนินการกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล สักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งการค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจความรับผิดชอบของคุณกรบวิหารส่วนตำบล
ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์กรบริหารส่วนตำบลในหัวใจ
ระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่
อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาด
อยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น
อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคน
ที่มีอยู่ในองค์กรบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของ
กำลังคนที่มีอยู่การพัฒนาหรือฝึกอบรมกำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความ
รับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายในส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่ง^{ค่าฯ} ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด
ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ -๒๕๖๖

พั้นนี้ตั้งแต่ปัจจุบันเป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายอรรถ นนทลักษณ์)

นายกองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด



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

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข
เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๖๔ และที่แก้ไข^{เพิ่มเติม}ถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรา^{เพิ่มเติม}ห้ามจ้างพนักงานส่วนตำบล อุปจ้างประจำ และพนักงานชั่ว ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน
และการกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลคัดเลือกห้ามเพิ่ม ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดพิธีทางเป้าหมาย และ^{เพิ่มเติม}อัตราพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผน^{เพิ่มเติม}อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ – พ.ศ.๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะสิ้นสุดลง
ในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และ^{เพิ่มเติม}องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อ้างอิงต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัย
มาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒^{เพิ่มเติม} และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘
กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เรื่อง แผนอัตรากำลัง^{เพิ่มเติม} ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – พ.ศ.๒๕๖๖

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ เดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๓

(นายอรรถ นนทสักษณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด
เรื่อง ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน การกำหนดอ��านาจหน้าที่
และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ

อาศัยอำนาจตามข้อ ๒๒๖, ๒๒๗, ๒๒๙, ๒๓๑ และข้อ ๒๓๒ แห่งประการคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม (ก.อบต.จ.หัวตสมุทรสงคราม) ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จึงประกาศให้โครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน การกำหนดอ��านาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ไว้ดังต่อไปนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และรายการที่มีให้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอฯ หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเริ่มต้นการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลมีเป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยให้มีส่วนราชการภายในดังนี้ ดือ

๑.๑ งานบริหารทั่วไป มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานอำนวยการ และข้อมูลข่าวสาร งานบริหารงานบุคคล งานตรวจสอบภายใน งานเดือกดึงและทะเบียนข้อมูล 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 งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะการเงิน การจัดสรรเงินเดือน ฯ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุณเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบเหลืองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายโดยให้มีส่วนราชการภายในดังนี้ ดือ

๒.๑ งานการเงิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการเงิน งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน งานจัดทำภาระเบิกจ่ายเงิน และงานเก็บรักษาเงิน

๒.๒ งานบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบัญชี งานทะเบียนคุณการเบิกจ่าย งานงบการเงินและงบทดลอง และงานแสดงฐานทางการเงิน

๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจกรรมค้าและค่าปรับ และงานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี งานพัสดุ และงานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

๓. กองช่าง ให้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดลองคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเรียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุม อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติ งานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายใต้ในดังนี้ คือ

๓.๑ งานก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้างบูรณะถนน งานก่อสร้างและบูรณะสุขาพานและเขื่อน และงานระบบข้อมูลและแผนที่เดินทางคมนาคม

๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิศวกรรม งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร และงานออกแบบ ผังเมืองและบริการช้อมูล

๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานประสานสาธารณูปโภคและกิจกรรมประจำปี งานระบายน้ำ และงานจัดตกแต่งสถานที่

๓.๔ งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจและแผนที่ งานวางแผนเมืองพัฒนาเมือง และงานควบคุมทางผังเมือง

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่น ๆ ตามแผนการสาธารณสุข การประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวัง งานเผยแพร่องค์กร การทำสุขาภิบาล การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยมีส่วนราชการภายใต้ในดังนี้ คือ

๔.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสุขาภิบาล ทั่วไป งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ และงานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม

๔.๒ งานสิ่งแวดล้อมสุขภาพและสาธารณสุข มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอนามัย ทุกชนิด งานป้องกันยาเสพติด และงานสุขาภิบาลและควบคุมโรคติดต่อ

๔.๓ งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานรักษาความสะอาด งานกำจัดขยะและน้ำเสีย และงานส่งเสริมและเผยแพร่

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติ การศึกษาเพื่อนำไปประยุกต์ในการพัฒนา กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่ทางการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยให้มีส่วนราชการภายในดังนี้ คือ

๔.๑ งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนและวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และงานกิจกรรมโรงเรียน

๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานประเพณี ศาสนา พิธีประวัฒนธรรม งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ และงานบริหารทั่วไป

จังประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายอรรถ นนทลักษณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด

