

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔)



องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายไหด

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 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๓
๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๒
๓.๔ การบูรณาการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๔. สภาพปัจุหາ ความต้องการของประชาชชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๔
๕. การกิจ ยานพาหนะที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาระทางการที่แผนฯ	๑๕
๖. การกิจหลัก และการกิจรอง	๑๖
๗. สรุปปัจุหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๑๗
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๑๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๑๙
๑๐.แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒๕
๑๑. บัญชีแสดงขั้นตอนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ดำเนินการในส่วนราชการ	๒๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๒๘

ภาคผนวก

๑. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการบริบูรณ์แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
๓. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒)

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจาก การกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อิกลักษณะ ที่มีความสัมพันธ์กัน เช่นสอดคล้องกัน ประกอบด้วย การบริหารส่วนต้นถ้าหากขาด จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนต้องถึง (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานหัวไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๖๕ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนต้องถึง (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนต้นถ้า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ สังคมของงานที่ปฏิบัติ ความยาก บริบูรณ์และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร องค์การบริหารส่วนต้นถ้า ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคลากร โดยให้องค์การบริหารส่วนต้นถ้าหากขาด จัดทำแผนอัตรากำลังของ พนักงานส่วนต้นถ้า เพื่อให้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยข้อความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนต้นถ้าจังหวัด สมควรลงนาม ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนต้องถึง (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนต้นถ้า (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนต้องถึง โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนต้นถ้า จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนต้นถ้า เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนต้นถ้า โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนต้นถ้าจังหวัดสมควรลงนาม ให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนต้นถ้าหากขาด ผดุงคงค่าใช้จ่าย ค่าใช้จ่าย วิเคราะห์จำนวนหน้าที่ และภาระกิจขององค์การบริหารส่วนต้นถ้า วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนต้นถ้า ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คำมั่นประการคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนต้นถ้า (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานหัวไปเกี่ยวกับ โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนต้นถ้า และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนต้นถ้า (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนต้นถ้า (ก.กลาง) เรื่อง กำหนดของ สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกว่าอีนซ์ขององค์การบริหารส่วนต้นถ้า พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนต้นถ้าหากขาด จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัดคุณประสิทธิ์ และ ประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัดคุณประสิทธิ์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนด้านลักษณะทาง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนด้านลักษณะทาง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้าง ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนด้านลักษณะทาง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๖๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนด้านลักษณะทางสุขาภิบาล สามารถตรวจสอบการทำงาน ดำเนินการ ให้ดีที่สุด ตามมาตรฐาน ความสามารถขององค์กรบริหารส่วนด้านลักษณะทาง ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรบริหารส่วนด้านลักษณะทาง

๒.๑.๕ เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนด้านลักษณะทาง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในกระบวนการจัดตั้ง ให้พนักงานส่วนด้านล เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรบริหารส่วนด้านลักษณะทาง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิด ผลลัพธ์ที่ดีของการกิจกรรมอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภาระและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์กรบริหารส่วนด้านลักษณะทาง สามารถดูแลความคุ้มครองค่าใช้จ่ายด้านการบริหาร งานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนด้านล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์กรบริหารส่วนด้านลักษณะทาง มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ที่ให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถ เตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ต่างๆ ไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ที่ให้ทราบข้อมูลพื้นฐานที่ด้าน ยุติธรรม โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับลักษณะพิเศษลักษณะ ฯ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. การอนบဏວິດ ທຸດໝັງ ຂອບເຂດຄວາມສໍາຄັນແລກຮະບວນການໃນກາຈັດທ່າແພນອັດຕາກໍາລັງ ๓ ປີ

ກຮອບແນວິດ ເຊື່ອກາງວາງແພນອັດຕາກໍາລັງ

๓.๑ ກຮອບແນວິດເຊື່ອກາງວາງແພນອັດຕາກໍາລັງ

ການກໍາຫັນທຸດກຮອບອັດຕາກໍາລັງຄົນນີ້ຈະເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງກາງວາງແພນກໍາລັງຄົນໃນກາພວມຂອງອົງກຳ
ຊື່ນັກວິชาກາໃນທ່າງປະເທດ ນັກວິชาກາໄທ ແລະອົງກຳທ່າງໆ ໄດ້ໃຫ້ຄວາມໝາຍ ດັ່ງນີ້

● The State Auditor's Office ຂອງຈັກເຊີ້ມ ປະເທດສອງຫຼູ້ມະວິກາ ໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງກາງ
ວາງແພນກໍາລັງຄົນ ສືບ “ກຮບວນການທີ່ເປັນຮະບປີໃນກາງຮຽນບຸຄວາມຕ້ອງກາງທຸນນຸ່ມຍ່ອງ” ເພື່ອມາດຳເນັດໃຫ້ກໍາລັງຄົນໃນກາງກໍາຫັນທຸດກຮອບອັດຕາກໍາລັງ
ໃນຄວາມໝາຍນີ້ອ້າຈນໝາຍເຊິ່ງກຮບວນການກໍາຫັນຄ່າງວັນແລກຄຸນກາພຂອງທຸນນຸ່ມຍ່ອງທີ່ອົງກຳຕ້ອງການເທື່ອໃຫ້ສາມາດ
ທຳມາດໄດ້ຄຸນເປົ້າໝາຍຂອງອົງກຳ

● International Personnel Management Association (IPMA) ໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງກາງ
ວາງແພນກໍາລັງຄົນ ສືບ “ກາງວາງກົດຍຸ້ທີ່ຕ້ານກໍາລັງຄົນໄດ້ສອດຄ້ອງກັບທີ່ພາກຊູ້ຮັກຂອງອົງກຳ ໂດຍກາງວິເຄາະທີ່ສຳພາບ
ກໍາລັງຄົນຂອງອົງກຳທີ່ມີຢູ່ໃນປັດຈຸບັນ ເປົ້າໂທເບີນກັບຄວາມຕ້ອງກາງກໍາລັງຄົນໃນອານັດຄ່າວິ່ມສ່ວນຕ້າງຂອງຄວາມຕ້ອງການ
ອ່າງໄວ ເພື່ອທີ່ຈະພັນນາຫີ່ວ່າກາງວາງແພນຕໍ່ເບີນການໃຫ້ອົງກຳກວ່າຈຸດກວ່າມກໍາລັງໃນອານັດທີ່ຈະກໍາໄວ້ໃຫ້ອົງກຳກວ່າມກໍາລັງ
ເປົ້າໝາຍແລກວັດຖຸປະສົງທີ່ກໍາຫັນໄວ້ (Mission-based manpower planning)

● ສຸກັບ ຍາວະປະກາຍ ໃຫ້ຄວາມໝາຍກາງວາງແພນທີ່ພັນຍາກຮຽນບຸຄຄລວ່າ “ເປັນກຮບວນການໃນກາງ
ກໍາຫັນຄວາມຕ້ອງກາງບຸຄຄາກຮ່ວມໜ້າໃນແຕ່ລະຫຼວງເວລາວ່າ ອົງກຳຕ້ອງກາງບຸຄຄາກປະເທດໄດ້ ຈຳນວນເທົ່າໄວ ແລະ
ຮ່າມເຊີ່ງກີ່ການໃນການໄດ້ມາເຊີ່ງບຸຄຄາກທີ່ກໍາຫັນໄວ້ຄ່າງໜ້ານີ້ຕ້ວຍ ການໄດ້ມາເຊີ່ງບຸຄຄາກນີ້ ລວມດັ່ງແຕ່ກໍາສະໜັດ
ຈາກກາຍນອກອົງກຳ ກາຍໃນອົງກຳ ດລວດຈົນການພັນນາເພີ່ມຕົກຍາກຫອງບຸຄຄາກກາຍໃນໄທ້ມີຄຸນສົມບັດຕົກບັດວັນທີມີ
ຕ້ອງການ ນອກຈາກນີ້ ຍັງຈຸນີ້ກໍາຮັກໄວ້ສິ່ງບຸຄຄາກ ດລວດຈົນການໃຫ້ປະໄຍົນຈາກບຸຄຄາກໄທ້ເກີດປະໄຍົນສູງສຸດ
ແກ່ອົງກຳການ”

● ສຳນັກງານ ກ.ພ. ໄດ້ໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງກາງວາງແພນກໍາລັງຄົນໃນເອກສາຣເຊື່ອກາງວາງແພນກໍາລັງຄົນ
ເຊິ່ງກົດຍຸ້ໃນສ່ວນຮາຍການ ວ່າງໝາຍເຊິ່ງ “ການຕໍ່ເນັດການອ່າງເປັນຮະບປີໃນກາງວິເຄາະທີ່ແຂ່ພາກນຸ່ມເກີ່ວັນກັບອຸປະສົງ
ແລກວັດຖຸປະສົງທີ່ຕ້ານກໍາລັງຄົນ ເພື່ອນໍາໄປສູ່ກາງກໍາຫັນຄົດວິທີທີ່ຈະໄຫ້ໄດ້ກໍາລັງຄົນໃນຈຳນວນແລກຄຸນນະທີ່ທ່ານສົມນາ
ປົງປັດຈຸນໃນເວລາທີ່ຕ້ອງການ ໂດຍມີແຜນການໃຫ້ແລກວັດຖຸປະສົງທີ່ຕ້ານກໍາລັງຄົນແລກຄຸນນີ້ອ່ານີ້ມີປະສິດທິພາບແລກຕ່ອນນີ້ອ່ານີ້ ທີ່ນີ້ເພື່ອ
ຈຳນວນກໍາລັງຄົນທີ່ເໝາະສົນໄວ້ກັບອົງກຳອ່າງຄ່ອນນີ້ອ່ານີ້”

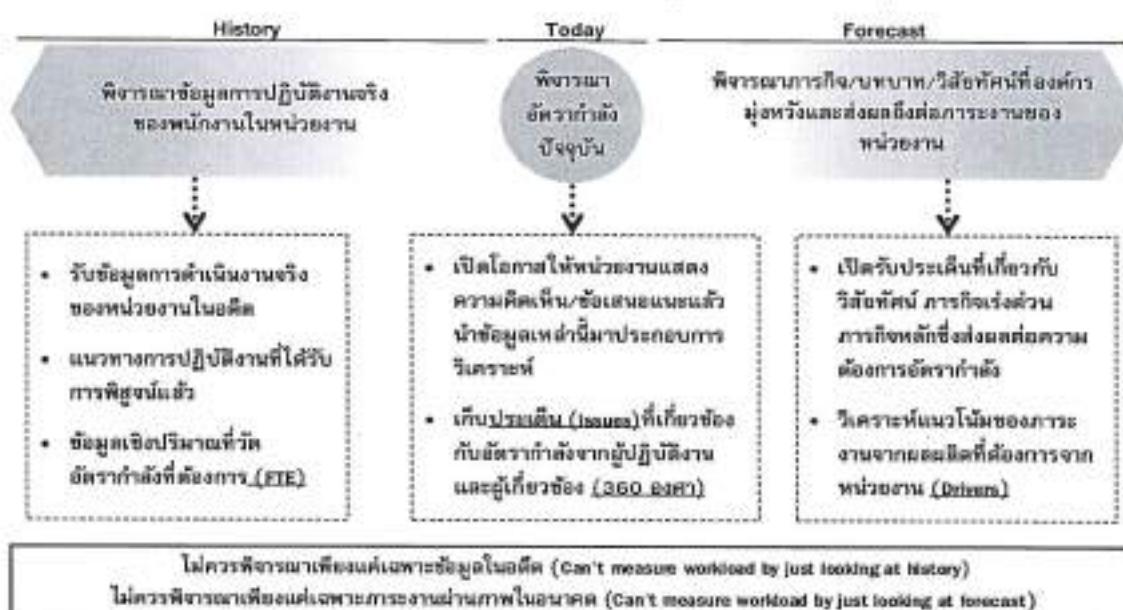
● ກຮມສົງເສລີມການປົກຄອງສ່ວນທົ່ວອິດ ໄດ້ໃຫ້ຄວາມໝາຍຂອງກາງວາງແພນກໍາລັງຄົນ ໃນຄູ່ມືອການ
ຈັດທ່າແພນອັດຕາກໍາລັງ ๓ ປີ ວ່າ ກາງວາງແພນກໍາລັງຄົນ (Manpower Planning) ມີກາງວາງແພນທີ່ພັນຍາກຮຽນບຸຄຍ່ອງເປັນ
ກິຈກະນົມຫຼືຈານ ໃນກາງກໍາຫັນວັດຖຸປະສົງທີ່ນີ້ໄປຢັບຢືນກັບຄວາມຕ້ອງກາງທີ່ສູ່ກັບຄວາມຕ້ອງກາງ
ຕໍ່ເນັດການທີ່ໄປປະເທດໄວ້ ໂດຍການຕໍ່ເນັດການອ່າງເປັນຮະບປີໃນກາງວິເຄາະທີ່ແຂ່ພາກນຸ່ມເກີ່ວັນ
ກີ່ວັນກັບອຸປະສົງ ແລກວັດຖຸປະສົງທີ່ຕ້ານກໍາລັງຄົນ ເພື່ອນໍາໄປສູ່ກາງກໍາຫັນວິທີການທີ່ຈະໄຫ້ໄດ້ກໍາລັງຄົນທີ່ມີຄວາມຮູ້ ຄວາມສາມາດຄູ່ອ່າງ
ເຫື່ອພອ ພົມກໍາລັງໄດ້ທົ່ວໄປ ການມີຈຳນວນແລກຄຸນນະທີ່ທີ່ຈະປົງປັດຈຸນໃນເວລາຕ້ອງການ ເປັນກຮບວນການທີ່ກີ່ວັນກັບ
ກົນກັບກົນກັບຄວາມຕ້ອງກາງກໍາລັງທີ່ເໝາະສົນ ແລກຄຸນນີ້ເພື່ອກົນກັບຄວາມຕ້ອງການທີ່ຕ້ອງການເບົ້ານາທຳມານໃນອົງກຳໃນ

ช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนต้อง วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากค่าจำจัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดการอบรมอัตรากำลังคนนี้เป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของดันทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให่องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

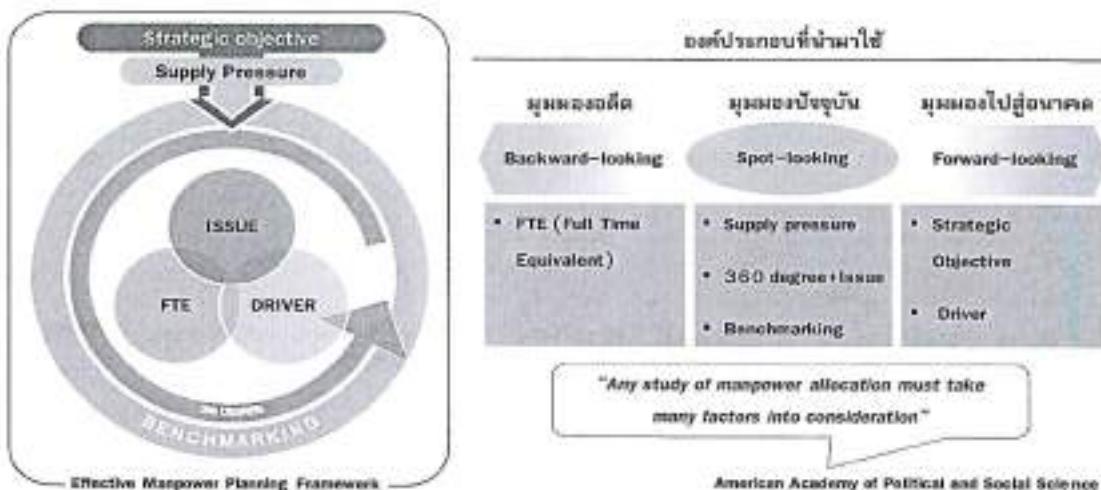
๓.๒ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดการอบรมอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์ที่นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบดำเนินการและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ต.))



จากโภคภารที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าภาระที่ความต้องการอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนต้น柢ท้ายหาด ไม่อาจเข้าใจกับกระบวนการการได้กระบวนการหนึ่งอย่างเดียวได้ ต้องอาศัยการผสมผสาน และความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรงบอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการการทำงาน มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังที่انبนี้สามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์
อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังคนต้องการใช้เพื่อวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
ซึ่งควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและมีดัชนีต่อไปให้มีอัตราที่เหมาะสมน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกระบวนการคิดการบริหารที่อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเทียบกับองค์กรฯ ด้าน ๘ ด้าน สะท้อนผลตรวจสอบความเหมาะสมของ อัตรากำลัง ในองค์กรบริหารส่วนต้นบทท้ายหาด ที่มีอยู่ดังนี้

กระจัดด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรบริหารส่วนต้นบทท้ายหาดบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามการกิจกรรมไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับการกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนครอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์กรบริหารส่วนต้นบทท้ายหาด จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคคลการเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข หันศึกษาเรียนรู้ฯ ฯ จะบรรจุให้ตำแหน่ง ตำแหน่ง ในส่วนของกอง保安และสังฆารามสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ ได้อย่างทั่วถึง เป็นดัง

กระจัดด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นต์ให้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมือถืออย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะดำเนินการจัดสรรประเภทของ พนักงานส่วนต้นบทท้ายหาด และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานมีดังนี้ ๑. ผู้มีผลประโยชน์ต่อ ประสิทธิภาพและด้านทุนในการทำงานขององค์กรบริหารส่วนต้นบทท้ายหาด ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้อง มีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์กรบริหารส่วนต้นบทท้ายหาด ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประจำตัวย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งจะตั้งผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชา บุคคลการในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งของลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน จึง กำหนดเป็นสายงาน วิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิที่กว่าปริญญาตรี ลูกจ้างประจำ

พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขึ้นเพื่อสอดคล้องในการบังคับบัญชา และมีผู้รับผิดชอบสายงาน นั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรจะเป็นลำดับ

องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวนภาระค่าไฟ จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑.๑ เงินเดือน

๑.๒ เงินประจำตำแหน่ง

๑.๓ เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๑.๔ เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกันเงินเดือน หนึ่ง

- เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูรับ (พ.ส.ร.)

- เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)

- เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)

- เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด มาคำนวนเป็นภาระ ค่าใช้จ่ายหักตำแหน่งที่มีคุณครองและตำแหน่งที่ว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลักวิธีการ คำนวนดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่ง คุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งที่ว่าง ใช้หลักการคำนวนโดยประมาณการเงินเดือนขึ้นต่ำของตำแหน่งในระดับแรกบรรจุ กับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเนื่องเข้าไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๙)	เงิน ตำแหน่ง (๑๐)	เงินตอบ แทนอื่น (๑๑)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๒๘	๒๕๒๙	๒๕๒๖	๒๕๒๘	๒๕๒๙	๒๕๒๖
วิชาการ มีคุณครอง	๗๖๐๒๐	-	-	๗๗๒๐	๗๗๒๐	๗๗๒๐	-	-	-	-
	๗๖๐๒๐	-	-	๗๗๒๐	๗๗๒๐	๗๗๒๐	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๖๐๒๐		๗๗๒๐	๗๗๒๐	๗๗๒๐	๗๗๐๘๐	๗๗๐๘๐	๗๗๐๘๐	๗๗๐๘๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๙)	เงิน ตำแหน่ง (๑๐)	เงินตอบ แทนอื่น (๑๑)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นค่าสูด + ๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๒๘	๒๕๒๙	๒๕๒๖	๒๕๒๘	๒๕๒๙	๒๕๒๖
วิชาการ (ร่าง)	ขั้นต่ำสุด	๗๗๒๐	-	-	๗๗๒๐ - ๗๗๒๐ = ๐๐๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๔๐๘๐			๔๔๐๘๐ - ๔๔๐๘๐ = ๐๐๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๕๒๘๐			(๔๔๐ + ๗๗๒๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	เฉลี่ยเดือน	๗๗๐๘๐			๑๐๐๐ x ๑๒ = ๑๒๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๗๖๐๒๐		๗๗๐๘๐	๗๗๐๘๐	๗๗๐๘๐	๗๗๐๘๐	๗๗๐๘๐	๗๗๐๘๐	๗๗๐๘๐

๒. ดำเนินการงบประมาณรายจ่ายการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ทรงค่าแห่ง ให้อัตราเงินเดือนของผู้ทรงค่าแห่งงบประมาณ ๑๒ เดือน ส่วนตัวแห่งงบประมาณ ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตัวแห่งงบประมาณ รวมกันหารสองครึ่ง ๑๒ เดือน สำหรับตัวแห่งงบประมาณเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตัวแห่งงบประมาณอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตัวแห่งงบ (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๑๒๕๐๐	๑๖๗๐๐	๒๙๒๐	๑๒๕๐๐	๑๖๗๐๐	๒๙๒๐
ปลัดกรุง (มีเงิน ตัวแห่ง)	ต่อเดือน	๔๘๗๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	๗๐๐๐	-	-	-
	๑๒๖เดือน	๕๗๗๔๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	๘๔๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๙๗๖๐๐		๗๗๕๒๐	๙๙๕๒๐	๑๒๙๒๐	๗๗๕๒๐	๙๙๕๒๐	๑๒๙๒๐
ปลัดกรุง (ว่าง)	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตัวแห่งงบ (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด + ๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๗๕๐๐-๒๒๕๐๐=๕๐๐๐					
	๑๒๕๐๐				๒๒๕๐๐-๑๖๗๐๐=๕๗๘๐					
	๑๖๗๐๐				(๕๐๐๐+๕๗๘๐)/๒ = ๕๓๙๐					
	๗๐๐๐									
	๗๗๕๒๐๐				๗๗๕๒๐ x ๑๒ = ๙๗๖๔๐					
รวมทั้งปี			๖๙๗๖๐๐		๗๗๕๒๐	๙๙๕๒๐	๑๒๙๒๐	๗๗๕๒๐	๙๙๕๒๐	๑๒๙๒๐

๓. ตัวแห่งงบประมาณการครุ พนักงานครุ หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้แบบแผนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ให้อัตราเงินเดือนของผู้ทรงค่าแห่งงบประมาณ ๑๒ เดือน ส่วนตัวแห่งงบประมาณ ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองครึ่ง ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองครึ่ง ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ให้อัตราอัตร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตัวแห่งงบประมาณการค่าใช้จ่ายในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตัวแห่งงบประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นให้อัตราอัตร้อยละ ๕ ของค่าตอบแทน

การเบี้ยพนักงานจ้างตามภารกิจ(๕%)

รายการ	รวม	เดือนเดือน (๑)	เดือน ต่อเดือน (๒)	เดือนเดือน แทนเดือน (๓)	เดือนเพิ่มขึ้น (คุณ ๕ % ปีครึ่ง ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
ผช....	เดือน	๙๕๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๗๐	๗๕๐	-	-	-
	สามเดือน	๒๘๕๐๐๐	-	-	๗๖๐๐	๘๓๐๐	๙๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๙๕๐๐๐๐			๗๖๐๐	๘๓๐๐	๙๐๐๐	๗๖๐๐๐	๘๓๐๐๐	๙๐๐๐๐
รายการ	รวม	เดือนเดือน (๑)	เดือน ต่อเดือน (๒)	เดือนเดือน แทนเดือน (๓)	เดือนเพิ่มขึ้น (คุณ ๕ % ปีครึ่ง ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
	เดือน	๑๐๕๐๐	-	-	๕๖๐	๖๔๐	๗๐๐	-	-	-
(ปาน.)	สามเดือน	๓๑๕๐๐๐	-	-	๑๖๕๐	๑๗๕๐	๑๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๕๔๐๐๐			๑๖๕๐	๑๗๕๐	๑๘๐๐	๑๐๕๔๐๐	๑๐๕๔๐๐	๑๐๕๔๐๐

การเบี้ยพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีภารกิจเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เดือนเดือน (๑)	เดือน ต่อเดือน (๒)	เดือนเดือน แทนเดือน (๓)	เดือนเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖
พนักงาน จ้างทั่วไป	เดือน	๙๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	สามเดือน	๒๗๐๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๙๐๘๐๐๐			-	-	-	๙๐๘๐๐๐	๙๐๘๐๐๐	๙๐๘๐๐๐

การมีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๕,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๖,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากการจัดสรรให้ เกิดจากการเดือนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๗๕,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๕,๔๐๐ ห้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เดือน (๑)	จำนวนเงินที่ได้รับจัดสรร	อัตราค่าใช้จ่าย	เงินเดือนขั้นต่ำ (คูณ ๕ % ปั๊กฐาน ๓๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๙๘	๒๕๙๙	๒๕๖๐	๒๕๙๘	๒๕๙๙	๒๕๖๐
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	เดือน	๕๔๕๐	๕๔๐๐	๕๔๐๐	๒๐๐	๒๐๐	๒๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๔๘๐๐	๖๔๐๐	๖๔๐๐	๖๔๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๔๘๐๐		๖๔๐๐	๖๔๐๐	๖๔๐๐	๖๔๘๐๐	๖๔๐๐	๖๔๘๐๐

๖. การมีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายต้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคงปัจจุบัน

กระบวนการที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการราชการ (Work process) ในอ็อกติ๊ต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ต้องจะคำนวณ FTE ด้วยการที่อาจารย์ประเมินงานตั้งต่อไปนี้

○ พิจารณาจากพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือหดแทบทั่วไป
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมีได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ได้ใช้วิธีตัดจากสูตรการคำนวณเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า ๒๗๐ x ๖ = ๑,๓๕๐ หรือ ๔๙,๕๐๐ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๗๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ให้เวลาปฏิบัติงาน ๒๗๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ให้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๕๐ คือ จำนวนวัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๕๐ ชั่วโมง
๔. ๔๙,๕๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๕๐ x ๖๐ จะได้ ๔๙,๕๐๐ นาที

กระจายด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด (ที่มีค่าอยู่กับตัวชี้วัด (KPIs) และพัฒนากิจขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด) มาบังคับอยู่กับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด (การตรวจประเมิน LPA)

กระจายด้านที่ ๕ ๑๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานซ้ำซ้อนกันมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ ส้านักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ควรหันกลับมามองว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถดี เอกะด้าน เขียวชาญเฉพาะ หรือความสามารถมาตรฐานก้าวหน้าต่อไป ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานล้าเร็วในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และ หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษยณอาชราหก** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เป็นองค์กรที่มีจ้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษยณอาชราหก ทั้งปัจมีน่าจะเป็นการถ่ายทอดของความรู้ การปรับตัวแผนน่องอัตรากำลังที่เหมาะสมซึ่งทดแทนคำแนะนำที่จะเกษยณอาชราหกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรับรองรับสถานการณ์ในอนาคตหน้าที่ภารกิจก้าวต่อไปได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาระบกัดการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามตามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๕ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุง และกำหนดพิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระบวนการที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ได้นำข้อมูลอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสามัญ ในพื้นที่จังหวัดสมุทรสงคราม มาเปรียบเทียบเพื่อความเหมาะสมกับคำแนะนำ จำนวน ๒ แห่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลบางขันแทก และ องค์การบริหารส่วนตำบลคลายโพงพาง ดังนี้



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด องค์กรบริหารส่วนตำบล บางชันแรก และองค์กรบริหารส่วนตำบลปลากายโพงพาง ซึ่งเป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาด ใกล้เคียงกัน บริบท สังคมภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังของ องค์กรบริหาร ส่วนตำบลที่ต้องแบ่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อ เปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ของ องค์กรบริหารส่วนตำบล ท้ายหาด ซึ่งมีความจำเป็นเพิ่มเติมด้านหนึ่ง และ จำนวนบุคลากรเพิ่ม เพื่อเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ล้วนด้านหนึ่งที่อยู่ว่างไม่มีคนครอง องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ได้ขอใช้ บัญชีจากการสอบถามกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น คาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และท้าให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์กร บริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์กรบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรา กำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด สามารถปรับตัวให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดทำ การใช้และการพัฒนาทรัพยากร บุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนซึ่งมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยตรงได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด สามารถพัฒนาตัวเองที่อาจจะเกิดขึ้นใน อนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยี ทำให้องค์กรบริหารส่วนตำบล ท้ายหาด สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ต่างๆ ไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วย ทำให้ปัญหาที่องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลที่ฐานะทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ใน ปัจจุบันและในอนาคต องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากร บุคคลให้สอดคล้องกับภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากร บุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ให้สอดคล้องกับทำให้การดำเนินการของ องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านท่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอาชญา กำลังคน ปัญหาคนไม่พอ กับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหานางอย่างมีว่าจ้างไม่อាជภัยให้หนักลึกล้ำได้ด้วย การวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลง ได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับ ทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผล ให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์กรบริหารส่วนดำเนินต่อไปได้ตามที่ต้องการ เนื่องจากความต้องการของบุคคลที่มีความสามารถสูงสุดและไม่เกิดความสูญเสียอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มต้นแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ – พ.ศ.๒๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัคค์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กรบริหารส่วนดำเนินต่อไปท้ายหน้า

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลที่มีฐานองค์กรบริหารส่วนดำเนินต่อไปท้ายหน้า เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน การกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์กรบริหารส่วนดำเนินต่อไปท้ายหน้า และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์กรบริหารส่วนดำเนินต่อไปท้ายหน้า - ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนดำเนินต่อไปที่สมควรลงนาม

๓.๔.๕ องค์กรบริหารส่วนดำเนินต่อไปท้ายหน้า ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๘ – พ.ศ.๒๖๖

๓.๔.๖ องค์กรบริหารส่วนดำเนินต่อไปท้ายหน้า จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัจจัยทางพื้นที่และความต้องการของประชาชน

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัจจัยภายในเขตที่ต้องการบริหารส่วนตำบลท้ายหาด
พบปัจจัยและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๔ – ๒๕๖๘
แบ่งออกเป็นด้านต่อไปนี้ เพื่อสะท้อนในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

*ปัจจุบัน

- จำนวนเส้นทางการคมนาคมในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ถนนไฟฟ้าและไฟฟ้าส่วนบ้านไม่เพียงพอ
- ไม่มีเครื่องหมายจราจร
- ลักษณะ แหล่งน้ำไม่มีการพัฒนา

*ความต้องการ

- จำนวนเส้นทางการคมนาคมในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น
- จำนวนขยายเขตระบบบำบัดน้ำเสียให้พื้นที่สาธารณะและติดตั้งโคมไฟพื้นที่สาธารณะบริเวณถนนที่เพิ่มขึ้น
- จำนวนการติดตั้งเครื่องหมายจราจรทางบกเพิ่มขึ้น
- จำนวนคลองหรือลำประโถง และแหล่งน้ำได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

*ปัจจุบัน

- ประชาชนนิยมงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

*ความต้องการ

- อบรมให้ความรู้และโอกาสในการประกอบอาชีพ
- สนับสนุนการรวมกลุ่มอาชีพ

๔.๓ ด้านสังคม

*ปัจจุบัน

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม
- อุปกรณ์ในการออกกำลังกายในบ้านไม่เพียงพอ
- กระชากส่องทางโถง กล้องวงจรปิด อั้งมีน้อยไป
- ป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

* ความต้องการ

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

๔.๔ ด้านการเมืองการบริหาร

* ปัญหา

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

* ความต้องการ

- สร้างที่จอดรถเพื่อรับบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการ
- ให้ความรู้ความเข้าใจการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
- เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์/สื่อสาร เช่น ทางเว็บไซต์หลักของ อปท. หรือทางไลน์และเฟสบุ๊ค
- ปรับปรุงระบบการทำงานให้การบริการประชาชนรวดเร็ว และถูกต้อง ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๔.๕ ด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

* ปัญหา

- บ้านในคลองธรรมชาติมีน้ำทึบเข้าอีกในบางฤดูกาลไม่สามารถน้ำ抜ไม่ได้ในการประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุปโภค – บริโภค ได้
- คลองดื่นเป็นน้ำที่ขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- การทิ้ง หรือปล่อยน้ำเสียที่ยังไม่ปิดลงในคุณภาพและสีประโภตส่ายตา
- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตตำบลท้ายหาด

*ความต้องการ

- อย่างให้ช่วยแก้ปัญหาน้ำทึบในคลองธรรมชาติ
- เก็บวัชพืชที่น้ำป่าคุณค่าของเพื่อให้การระบายน้ำได้สะดวก
- แก้ไขปัญหาการทิ้ง หรือปล่อยน้ำเสียที่ยังไม่ปักดิส์ในคุณค่าและลักษณะโดยตรง
- การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในเขตคำนวณท้ายหาด

๔.๖ ด้านสาธารณสุข

*ปัญหา

- ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก ศูรีและคนพิการไม่ทั่วถึง
- ปัญหาการแพทย์รักษากลุ่มคนป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

*ความต้องการ

- จัดให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก ศูรีและคนพิการให้ทั่วถึง
- ควบคุมการแพทย์รักษากลุ่มคนป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

*ปัญหา

- การจัดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

*ความต้องการ

- ส่งเสริมการจัดแหล่งเรียนรู้ในชุมชน
- ส่งเสริมการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ส่งเสริมการรักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. การกิจ อำนวยหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาดนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนใน การร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วน ตำบล ท้ายหาด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะสมบูรณ์ได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจ ในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจังองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ยังได้นับให้คุณเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาอยู่ในวัยเรียน และพัฒนา เยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยอีดีกรอบแนวทางในการจัดการเรียนการสอน การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ นั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่จดแจ้งในท้องถิ่น และเศรษฐกิจพอเพียงแบบมีส่วนร่วมและการดำเนินการ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของ รัฐบาล แผนพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาดเป็นสำคัญ ดังนี้

อำนวยหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๖๙ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนวยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๙ และรวมรวมกฎหมายอื่นของ อบต.

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีการกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

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

๔.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและรับโรคติดต่อ (มาตรฐาน ๖๘(๓))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรฐาน ๖๘(๖))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรฐาน ๖๘(๔))
- (๔) การปรับปรุงแหล่งชุมชนและอัคคีภัยและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรฐาน ๑๖ (๒))
- (๕) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก ศูนย์ คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรฐาน ๑๖(๑๐))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรฐาน ๑๖ (๕))
- (๗) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาตำบล (มาตรฐาน ๑๖ (๑๖))
- (๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรฐาน ๑๖(๑๖))

๔.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรฐาน ๖๗(๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะบัติของแผ่นดิน (มาตรฐาน ๖๘(๕))
- (๓) การฝังเมือง (มาตรฐาน ๖๙(๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรฐาน ๑๖ (๑))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรฐาน ๑๖(๑๗))
- (๖) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย (มาตรฐาน ๑๖ (๒๓))
- (๗) การควบคุมอาคาร (มาตรฐาน ๑๖(๒๔))
- (๘) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรฐาน ๑๖ (๓๐))

๔.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

๔.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีการกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรฐาน ๖๗(๒))
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรฐาน ๖๗(๗))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรฐาน ๑๗ (๑๒))

๔.๖ ด้านการศึกษา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๙(๔))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๗))
- (๔) การส่งเสริมการท่องเที่ยว จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๔))

๔.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภากาดบ้านและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยยึดสร้างระบบประมาณหรือบุคลากรให้ความชำนาญและสมควร (มาตรา ๖๙(๙))
- (๓) ส่งเสริมน้ำที่อื่นรวมของราษฎร (มาตรา ๑๖(๑๖))
- (๔) กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด (มาตรา ๑๖ (๓๓))

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหาภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

เพื่อให้การพัฒนาบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองตอบต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ นั้น

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

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามัคคีในการแข่งขัน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนศูนย์ภาคชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๙

ให้ความและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๙ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๗๔)

๑.๒.๑ แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๙ ยึดโยงกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๗๘) ขณะนี้รัฐบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติขึ้นมาเพื่อยกร่างยุทธศาสตร์ชาติเบื้องต้น โดยมีเลขาริการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและรองเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นกรรมการในคณะกรรมการฯ ดังกล่าวด้วย โดยในเบื้องต้นได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการอุปถัมภ์ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๗๘) ไว้ว่า “ประเทศไทยมีความ มั่นคง มั่งคั่ง อัจฉิร์ เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วย การพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง อัจฉิร์”

เพื่อให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีความตระหนักรู้เป้าหมายอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติที่ก่อตัวขึ้น จึงจำเป็นจะต้องมีการถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างบูรณาการ หน่วยงานภาครัฐที่กำหนดแผนและยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ควรจะอีกกรอบการพัฒนาที่กำหนดให้ในยุทธศาสตร์ชาติเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนี้ แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๙ จึงนำวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๙ และนำยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง ๖ ด้านที่กำหนดให้ในยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๙ โดยจะกำหนดยุทธศาสตร์ให้ตอบสนองกับบริบทการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในช่วง ๕ ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๔) เป็นสำคัญ

๑.๒.๒ การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๙

ศศย.ได้นำความคิดเห็นจากการประชุมประจำปี ๒๕๕๘ ของ ศศย.มาประเมินผลและกร่าวร่างแนวคิดยุทธศาสตร์ และนำเสนอต่อคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๙ ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ และคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ครั้งที่ ๑๗/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘ ซึ่งที่ประชุมได้เห็นชอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๙ จึงประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์การเริ่มสร้างและพัฒนาศักยภาพทุกช่วงวัยเพื่อให้คนไทยเป็นคนที่ คิด เก่ง มีมนต์เสน่ห์นัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการพัฒนาและคุณลักษณะอุปถัมภ์ที่จะมีสัมภาระสู่เด็กและเยาวชนในสังคม สุขวัยทั้งการสร้างงานที่เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพและสุขภาพเพื่อชีวิต ลดความทุก屙ภาพและโรคเรื้อรัง การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสังคมสุขวัย มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเป็นฐานการเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศไทยและรองรับการผลิตของขนาดกำลังแรงงาน โดยการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ การป้องกันและควบคุมปัจจัยทางสังคมที่กำหนดอุปทานเพื่อสร้าง อุปทานที่ดี การสร้างความอยู่ดีมีสุขให้ครอบครัวไทย รวมทั้งการเริ่มสร้างบทบาทของสถาบันทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสังคม

(๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม บูรณาการลดความเหลื่อมล้ำ ในทุกมิติเพื่อสร้างความประองค์ในสังคม การสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงทรัพยากร แหล่งทุนใน การประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้และขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก การเข้าถึงบริการทางสังคมของรัฐอย่างมี คุณภาพ ทั่วถึง และเป็นธรรม อาทิ การสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนให้เต็มตาม ศักยภาพสามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความໄสูตและทักษะที่เหมาะสม เน้นการเรียนรู้เพื่อสร้าง ศัมนาชีพในพื้นที่ การจัดสรรงบประมาณบริการสุขภาพและสวัสดิการทางสังคมขึ้นพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสม แก่ กลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขให้มีคุณภาพและมีอ่องทางการเข้าถึงที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนา

ระบบยุทธิธรรมชุมชนการเพิ่มศักยภาพของทุนยุทธิธรรมเพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงกระบวนการยุทธิธรรมอย่างเสมอภาค ซึ่งจะนำไปสู่การลดความยากจนและความเหลื่อมล้ำอันจะนำไปสู่การลดความขัดแย้งในสังคมไทย

๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการนโยบายการเงินและนโยบายการคลัง โดยรวมถึงการปฏิรูปภาษีทั้งระบบเพื่อรักษาเสถียรภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจการปรับโครงสร้างทั้งห่วงโซ่อุปทานค่าในภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ การลงทุน เพื่อต่อยอดการสร้างมูลค่าเพิ่มของสาขาวิชาการผลิตและบริการที่เป็นฐานการเติบโตทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน พร้อมทั้งวางแผนรากฐานการพัฒนาทุนมนุษย์ องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมรวมทั้งภาระเบ็ดเตล็ดเพื่อสร้างความเข้มแข็งของสาขาวิชาการผลิตและบริการใหม่ และเศรษฐกิจดิจิทัลภายใต้เงื่อนไขการรักษาสิ่งแวดล้อมและการใช้ประโยชน์จากศักยภาพของพื้นที่โดยเฉพาะภาคการผลิตและบริการที่มีศักยภาพที่จะเป็นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในอนาคต เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมและบริการสร้างสรรค์ อุตสาหกรรมบนฐานชีวภาพ อุตสาหกรรมอาชีวศึกษา อุตสาหกรรมระบบบรรจุ อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ ธุรกิจบริการอุตสาหกรรม ธุรกิจบริการทางการเงิน ธุรกิจการจัดประชุมและนิทรรศการนานาชาติ ธุรกิจพาณิชย์ การศึกษานานาชาติ ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ศูนย์ปฏิบัติการประจำภูมิภาค เป็นต้น

ทั้งนี้ โดยจะให้ความสำคัญกับรูปแบบการพัฒนาในรูปคลัสเตอร์ การสร้างความเชื่อมโยงการผลิตและบริการ การพัฒนา SMEs และการสร้างผู้ประกอบการและเกษตรกรรุ่นใหม่ รวมถึงการสร้างศักยภาพของลูกหลานเกษตรกร โดยจะต้องพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ทั้งทุนมนุษย์ โครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การบริหารจัดการและการปรับปูรุกภาระเบ็ดเตล็ดเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการค้า การลงทุน เพื่อรองรับการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้า อันจะเป็นการสนับสนุนให้เศรษฐกิจในภาครวมขยายตัวได้ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ ๕ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยเข้าสู่การเป็นประเทศรายได้สูง ที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืน ภายใต้การอบรมยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ชูจุดเด่นที่พัฒนาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม บริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ แก้ไขปัญหาภัยตุลสิ่งแวดล้อมโดยเร่งรัดแก้ไขปัญหาการจัดการขยะ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลงร้อยละ ๒๐ ตามเป้าหมายรายปี พัฒนาการผลิตให้มีประสิทธิภาพ ลดการใช้พลังงาน เพื่อปรับตัวไปสู่รูปแบบของการผลิตและการบริโภคครั้งบุนเดียวและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น รวมทั้งยกระดับความสามารถในการป้องกันผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ทั้งนี้เพื่อวางรากฐานและสนับสนุนให้ประเทศไทยมีการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

๕) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ให้ความสำคัญกับความมั่นคงที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพให้ประเทคโนโลยีรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีสาระครอบคลุม ดังนี้ (๑) สถาบันหลักของชาติให้ดำเนินอย่างมั่นคงเป็นจุดยึดเหนี่ยวของสังคม (๒) ความสามัคคีของคนไทย ลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุทธิธรรม (๓) ความสงบสุขและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในทุกพื้นที่ (๔) การบริหารจัดการมั่นคงข่ายแผน ขยายผังเขต เสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศไทยเพื่อบ้านในการแก้ไขปัญหาด้วยความมั่นคง (๕) สร้างความเชื่อมั่นและพัฒนาความร่วมในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกเพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติให้สามารถป้องกันภัยปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ ภัยก่อการร้าย (๖) เสริมสร้างความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์ (๗) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติส่องแวดล้อม และปกป้องรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (๘) เสริมสร้างความมั่นคงทางอาหาร พัฒนาและน้ำ โดยการกำหนดแนวทางบริหารจัดการ (๙) เสริมสร้างและ

พัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบภายใน และความมั่นคงระหว่างประเทศ รวมทั้งพัฒนาระบบข่าวกรองให้มีประสิทธิภาพ (๑๐) พัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ (๑๑) การบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ให้เกิดผลในทางปฏิบัติในระดับพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนงานศึกษา วิจัย พัฒนาด้านความมั่นคง

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ เพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรมรวมทั้งประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งการกิจธุรกิจออกที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น โดยมีประสิทธิภาพ พัฒนาสำคัญ ประกอบด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การปรับปรุงการให้บริการภาครัฐผ่านเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ (E-Government) การปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นโดยการปรับโครงสร้างการบริหารงานท้องถิ่นให้เอื้อต่อการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้ประเทศไทยเป็นมาตรฐานสากลที่เชื่อถือได้และเสริมการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามกรอบในอนาคตประเทศไทยปี ๒๕๗๘

๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๓๒ จะมุ่งเน้นการพัฒนาภายนอกโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง การเชื่อมโยงเครือข่ายโทรคมนาคม และการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ พื้นที่เมืองการเชื่อมโยงการเดินทางและขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่ได้มาตรฐาน การพัฒนาความมั่นคงด้านพลังงานและการผลิตพลังงานทดแทน การสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัลและการลดความเสี่ยงส้าน้ำในการเข้าดึงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มศูนภาระของประเทศไทยในพื้นที่ห่างไกล และการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสร้างอุตสาหกรรมใหม่ของประเทศไทย ได้แก่ อุตสาหกรรมระบบราง อุตสาหกรรมชลประทานและกระแสติดขึ้นส่วนอาภากาญา อุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน รวมทั้งการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ทั้งในด้านการส่งเสริมผู้ประกอบการไทยในการสร้างเครือข่ายการขนส่งระหว่างประเทศ การพัฒนาบุคลากรด้านโลจิสติกส์และการปรับปรุงระบบบริหารจัดการ กฎหมายและระบบภาษีที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรับรองการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการขนส่งจากถนนสู่ทางเป็นหลัก

๘) ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๓๑ ทั้งการเพิ่มการลงทุนวิจัยและพัฒนา และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ฯ ทั้งด้านบุคลากรวิจัย โครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งให้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยในมิติต่างๆ ทั้งการสร้างศูนย์ค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปเป็นไปสู่ศักยภาพการแข่งขันที่สูงขึ้น เสริมสร้างสังคมที่มีธรรกะทางความคิด มีทุนทางปัญญา เพื่อเป็นรากฐานการต่างเชิงวิถีที่มีความสุขของคนไทย บริหารจัดการทรัพยากรอยaltyและสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุล อันจะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน รวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาและยกระดับความเจริญให้กับภาคส่วนต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดกลไกธรรมาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อันจะสนับสนุนให้ประเทศไทยก้าวสู่การแข่งขันในศตวรรษหน้าโดยหลุดพ้นจากภัยคุกคาม

๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญให้สอดคล้องกับพัฒนาการพัฒนาประเทศ ศักยภาพ โอกาสและข้อจำกัดของพื้นที่ รวมทั้งความต้องการของภาคการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง เพื่อรักษาฐานเศรษฐกิจเดิมให้เข้มแข็งโดยมีคุณภาพสูงและคล่องแฉบตามมาตรฐานสากลสร้างฐานเศรษฐกิจใหม่รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจและความเจริญสู่ภูมิภาค พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญในภูมิภาคให้เป็นเมืองป่าออยและปลดภัยสนับสนุนการเชื่อมโยงในภูมิภาคเพื่อเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันของพื้นที่และสร้างความอุปถัมภ์ให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง โดยมีสาระครอบคลุม ดังนี้ (๑) การพัฒนาภาค (๒) การพัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญในภูมิภาค (๓) การพัฒนาพื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก และ (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษชายแดน รวมทั้งความเชื่อมโยงกับการพัฒนาคลัสเตอร์อุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพ และโครงการพัฒนาทำเรือน้ำลึกท่าวาย

๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเด็นบ้าน ภูมิภาค กำหนดยุทธศาสตร์การต่างประเทศ ประเด็นบ้าน ภูมิภาค ให้เกิดการประสานและพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างประเทศ ทั้งในเชิงรุกและรับอย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการดูแลการดำเนินงานตามข้อผูกพันและพันธกรณีย์ตลอดจนมาตรฐานต่างๆ ที่ไทยมีความเกี่ยวข้องในฐานะประเทศสมาชิก ทั้งในเวทีระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับอนุภูมิภาค อาทิ การดำเนินงานเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) การประมง การค้ามนุษย์ และอื่นๆ ให้เข้าสู่มาตรฐานสากลและเป็นที่ยอมรับของประชาคมโลก เป็นต้น การเตรียมความพร้อมในการรองรับและดำเนินงานของประเทศไทยภายหลังการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๖๘ (Post-ASEAN ๒๐๒๘) การปรับตัวและพัฒนาที่ดีความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยให้เป็นประเทศเพื่อรองรับและสอดคล้องกับการดำเนินงานตามพันธกรณีย์ความร่วมมือระดับภูมิภาค อาทิ Regional Comprehensive Economic Partnerships (RCEP) เป็นต้น การเสริมสร้างความเชื่อมโยงกันระหว่างประเทศในอนุภูมิภาคประเทศไทยเพื่อบ้านและภูมิภาค และการส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การให้บริการทางการศึกษา การให้บริการด้านการเงิน การให้บริการด้านสุขภาพ การให้บริการด้านโลจิสติกส์และการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งเป็นฐานความร่วมมือในอาเซียน

แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด

๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๑

๑ (วิสัยทัศน์

“ฐานเพื่อการลงทุนด้านอุตสาหกรรม เกษตรกรรม อาหาร และการท่องเที่ยว”

๒) เป้าประสงค์รวม

- (๑) ทรัพยากรสัตว์น้ำเพิ่มขึ้น
- (๒) สินค้าเกษตรมีคุณภาพปลอดภัยและได้มาตรฐาน
- (๓) บริการเพิ่มขึ้นรายได้จากการท่องเที่ยว สินค้า และ
- (๔) แหล่งท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจมีความเชื่อมโยงเป็นระบบ
- (๕) การกัดขาดชายฝั่งทะเลได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสม

๓ (ประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การสร้างต้นทุนทางทรัพยากรเพื่อการลงทุน

- กลยุทธ์ที่ ๑.๑ บริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรสัตว์น้ำให้คงความอุดมสมบูรณ์
- กลยุทธ์ที่ ๑.๒ พัฒนาระบบการผลิตและการจัดการสินค้าด้านการเกษตร

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ ป้องกันการกันเชื้อขยายฝัง

กลยุทธ์ที่ ๓.๒ บริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

« (จุดเน้นทางยุทธศาสตร์

(๑) แหล่งท่องเที่ยวทางทะเลนานาชาติ

(๒) ฐานการผลิตอาหารสู่ครัวโลก

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสงคราม

๑) วิถีทัศน์จังหวัดสมุทรสงคราม

“เมืองแห่งวิถีชีวิต น้ำ แหล่งอาหารทะเลและผลผลิตเมืองปลอดภัย แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และวัฒนธรรม รวมเป็นหนึ่งในประชาคมอาเซียน”

๒ (ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

แสดงประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตอย่างยั่งยืน	๑ . เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมอย่างสร้างสรรค์และเพิ่มนิยมค่าทางเศรษฐกิจ ตามวิถีสมุทรสงคราม	๑ . พัฒนาการบริหารการจัดการท่องเที่ยวโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมในการเรียนรู้ (Learning Process) เข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพ ๒ . พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีลักษณะโดดเด่นเฉพาะ และโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อบริการและอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว ๓ . สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ รูปแบบใหม่ เช่น การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Health Tourism) การท่องเที่ยวเชิงอาชีวศึกษา (Spa and Wellness Tourism) ห้องเรียนเชิงวัฒนธรรมและชุมชน (Cultural and Community based Tourism) และการท่องเที่ยวผู้สูงอายุ (Senior Tourism) โดยสอดคล้องกับทรัพยากรและวัฒนธรรมชุมชน ๔ . ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ สร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อสร้างคุณค่าและนิยมค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ๕ . เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและนักท่องเที่ยว

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดสมุทรสงคราม

๑) วิสัยทัศน์จังหวัดสมุทรสงคราม

“เมืองแห่งวิถีชีวิต ๓ น้ำ แหล่งอาหารทะเลและผลผลิตเนขอุตสาหกรรม แหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ และวัฒนธรรม ร่วมเป็นหนึ่งในประชาคมอาเซียน”

๒) (ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

แสดงประจำเดือนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตอย่างยั่งยืน	๑. เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และวัฒนธรรมอย่างสร้างสรรค์และเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจ ตามวิถีสมุทรสงคราม	๑. พัฒนาการบริหารการจัดการท่องเที่ยวโดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนักท่องเที่ยวเรียนรู้ (Learning Process) เข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพ ๒. พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวให้มีลักษณะได้เด่นเฉพาะ และโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อบริการและอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว ๓. สนับสนุนและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ รูปแบบใหม่ เช่น การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Health Tourism) การท่องเที่ยวเชิงอาชญากรรม (Spa and Wellness Tourism) ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและชุมชน (Cultural and Community based Tourism) และการท่องเที่ยวกู้สูงอายุ (Senior Tourism) โดยสอดคล้องกับทรัพยากรและวัฒนธรรมทุ่มชน ๔. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ สร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ๕. สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและนักท่องเที่ยว
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : สร้างเสริมและเพิ่มชีดความสามารถในการแบ่งชั้นสินค้าเกษตรและประมง	๑. เป็นแหล่งสร้างมูลค่าเพิ่ม และจ้างน้ำยหมิ่นตัวภัยที่เกษตรและประมงให้มีความปลอดภัย และได้มาตรฐาน ตอบสนองต่อผู้บริโภคทั่วไปในและต่างประเทศ	๑. เพิ่มชีดความสามารถในการแข่งขันสินค้าเกษตรและประมง ๒. พัฒนาการแปรรูปผลิตภัยที่เกษตร ประมง และบรรจุภัยให้มีมาตรฐานสากล ๓. สร้างและขยายเครือข่ายการตลาดของทางการ จ้างน้ำยหมิ่นตัวเกษตร/ประมง และผลิตภัยที่เกษตรประมง เพื่อสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรทั้งภาคภายในประเทศและต่างประเทศ ๔. พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในพื้นที่ท่องเที่ยวเชิงอาชญากรรม/ประมง ให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
		<p>๕. พัฒนาศักยภาพและเพิ่มประสิทธิภาพวิสาหกิจชุมชนและ OTOP ให้มีความเข้มแข็งและก่อให้เกิดผู้ประกอบการใหม่</p> <p>๖. ส่งเสริมการจัดทำฐานข้อมูลผลิตภัณฑ์ต่างๆ และนำไปใช้ประโยชน์ เช่น การประชาสัมพันธ์</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และสังคมให้มีความเข้มแข็งและดีร่างกายตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง	๑. ประชาชานอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข	<p>๑. ส่งเสริมและพัฒนาการบริการด้านสาธารณสุขให้ได้มาตรฐานสากลทั่วถึงและเพียงพอ</p> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมทางการศึกษาและวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน</p> <p>๓. พัฒนาระบบสวัสดิการสังคมและคุณภาพชีวิตให้เกิดความมั่นคงและปลดภัย</p> <p>๔. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกด้วยความต่อเนื่องสนับสนุนความต้องการของประชาชน</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : สร้างเสริมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน	๑. ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<p>๑. ป้องกันและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. ส่งเสริม และพัฒนาภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วมในการรักษาฝีราชวัง และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. ส่งเสริมการจัดทำฐานข้อมูลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อใช้ประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ เช่น การศึกษา การวิจัย การประชาสัมพันธ์ เป็นต้น</p>
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : สร้างเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความพร้อมเป็นประชาคมอาเซียน	๑. ทุกภาคส่วนมีภูมิคุ้มกันและมีความพร้อมเป็นประชาคมอาเซียน	<p>๑. ยกระดับระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้ทันสมัย ลดต้นทุนต่องบกับหลักธรรมาภิบาล และพ่อน้ำหนักต่องบกับความต้องการของประชาชนและผู้นำเมืองอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. พัฒนาศักยภาพเพื่อพร้อมในการเป็นประชาคมอาเซียนให้กับบุคลากรภาครัฐ เอกชนและประชาชน</p> <p>๓. พัฒนาระบบฐานข้อมูล เทคโนโลยีและสารสนเทศให้ทันสมัย เพื่อสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการภาครัฐให้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

(๑) วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุพรรณบุรี

เมื่อแห่งการห้องเรียนอนุรักษ์ “ประชาชนรักดินกำเนิด สร้างคุณภาพชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พัฒนาการศึกษาพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน”

๒ (พันธกิจ)

๑. พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. พัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

๓. พัฒนาด้านการจัดระเบียบที่ดิน/สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. พัฒนาและส่งเสริมการเกษตรกรรม การลงทุน พานิชยกรรม และการห้องเรียน
๕. ส่งเสริมอาชีวกรรมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๖. พัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๗. พัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

๓ (เป้าประสงค์รวม)

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานภายใต้การวางแผนและจัดทำผังเมือง
๒. ประชาชนได้รับการยกย่องดับคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้รับการพัฒนาและส่งเสริมด้านการศึกษา การกีฬา การอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
๓. ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ท่ามใจสยามสหพัฒน์ มีความปลดปล่อยในเชิงและทรัพย์สิน
๔. การเกษตรกรรม การลงทุน พานิชยกรรม และการห้องเรียนที่ได้รับการพัฒนาพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๕. เข้มแข็ง สามารถพึ่งพาตนเอง เพื่อดำเนินการผลิต การนปฐป และการตลาดเกษตรกรรมมีความ
๖. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาอย่างยั่งยืน
๗. องค์กรและบุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม

แผนดูกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสมุทรสงคราม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	<ul style="list-style-type: none"> ๑.๑ พัฒนาระบบการขนส่งและโลจิสติกส์ ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษา โครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐาน ๑.๒ พัฒนาระบบการคมนาคมทางบกและทางน้ำ ๑.๓ การจัดทำสังคมเมืองและพัฒนาชุมชน ๑.๔ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภคและเพื่อการเกษตร
๒. การพัฒนาด้านสาธารณูปการสุขภาพอนามัย ศุภภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ กีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> ๒.๑ ส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณูปการสุขภาพอนามัย การด้านการบริการทางการแพทย์ เสริมสร้าง สุขภาพอนามัย ป้องกัน แก้ไข ควบคุม โรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ ๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการศึกษา การกีฬานันหนนาการ และปฐกฝึกค่านิยมหลัก ๑๒ ประการ ให้กับเด็ก เยาวชน ประชาชน คนพิการ รวมถึงผู้ด้อยโอกาส ๒.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือเด็ก หญิง ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ติดเชื้อเอ็คซ์ ๒.๔ พัฒนาสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้มีความเข้มแข็งภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และตามหลักค่านิยม ๑๒ ประการ ๒.๕ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจ ภาคเอกชน และประชาชชนภายใต้กรอบแนวคิดค่านิยม ๑๒ ประการ ๒.๖ สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งในการบำรุงรักษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเป็นภูมิคุ้มกัน สร้างความเข้มแข็งและยั่งยืน ก้าวสู่ประชาคมอาเซียน
๓. การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมการรักษาความสงบเรียบร้อย	<ul style="list-style-type: none"> ๓.๑ บริหารจัดการการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ๓.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน แก้ไข ปัญหายาเสพติด ตลอดจนการพัฒนาผู้ติดยาเสพติด ๓.๓ ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม รวมถึงการห้องกันวัยอันควร ๓.๔ จัดระเบียบชุมชนเกี่ยวกับแรงงานต่างชาติ

อุทศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p>๔. การพัฒนาและส่งเสริม การเกษตร การลงทุน พาณิชยกรรม และการ ท่องเที่ยว</p>	<p>๔.๑ ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางแม่น้ำลำคลอง การท่องเที่ยวเชิง อนุรักษ์ และปลูกจิตสำนึกรักภูมิเกิด</p> <p>๔.๒ ส่งเสริมการตลาดและการห้องเรียน</p> <p>๔.๓ ส่งเสริมสนับสนุนภาคครัวเรือน องค์กร ชุมชนเครือข่ายในการพัฒนา/ อาชีพ เกษตรกรรม การประมง การลงทุน พาณิชยกรรม อุดหนากรรม การ บริการเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับประชาชน และส่งเสริม ทักษะความรู้ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน</p> <p>๔.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาการผลิต และขยายฝ่ายผลิตภัณฑ์เกษตรและ ประมง รวมทั้งผลิตภัณฑ์ประมงให้มีคุณภาพได้มาตรฐานมีมูลค่าเพิ่มทาง เศรษฐกิจสามารถขายเครือข่ายการตลาดสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรทั้ง ภายในประเทศและต่างประเทศ</p> <p>๔.๕ คุ้มครองส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน</p> <p>๔.๖ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนา การบริหาร การเกษตร และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติโดยอิทธิพลลักษณะ เศรษฐกิจพอเพียง</p>
<p>๕. การพัฒนาด้านการ บริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน</p>	<p>๕.๑ อนุรักษ์ พื้นที่ที่รักษาการธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๒ บริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย</p> <p>๕.๓ การป้องกันและรักษาความสมดุลของระบบนิเวศน์ ๓ น้ำ</p> <p>๕.๔ เสริมสร้างการป้องกัน การกัดเซาะริมคลอง แม่น้ำ ลำคลอง และชายฝั่ง ทะเล</p>
<p>๖. การพัฒนาด้านการ บริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคมที่ดี</p>	<p>๖.๑ เทศบาล ท้องถิ่น รักษาสถานบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>๖.๓ พัฒนาความรู้ความเข้าใจ สร้างความสมานฉันท์ และการมีส่วนร่วมของ ประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองตามระบบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประธาน</p> <p>๖.๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลสาธารณะ</p> <p>๖.๕ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพรวมถึงพัฒนา หน่วยงานและบุคลากรทุกรูปแบบ</p> <p>๖.๖ ก่อสร้างจุดหมายศูนย์กลาง/ปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงาน และบำรุงรักษา/ เทคโนโลยีที่ทันสมัยเครื่องมือเครื่องใช้ และพัฒนาระบบการทำงานโดยใช้</p> <p>๖.๗ พัฒนาการบริหารการจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ภายใต้ค่านิยมหลัก ของคนไทย ๑๒ ประการ</p> <p>๖.๘ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ใน การป้องกันปัญหาทุจริตอย่าง ยั่งยืน</p>

บุคลาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. วิสัยทัศน์

“ห้วยหาดนาอยู่ คู่บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี มีการส่งเสริมอาชีพและการศึกษา พัฒนาแบบมีส่วนร่วม ยึดหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

๑. สรางจิตสำนึกลดปริมาณขยะในพื้นที่ ผู้บริหาร สนับสนุนการ ลดปริมาณขยะ ลดภาระ ลดความเสี่ยง และเจ้าหน้าที่ของรัฐยึดหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติ

๒. สนับสนุนการพัฒนาด้านการเกษตรโดยใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางปฏิบัติ

๓. ส่งเสริมสนับสนุนการให้ความรู้ด้านการเกษตรแก่ประชาชน ในวิธีทำและวิธีใช้ปุ๋ยชีวภาพ

๔. สนับสนุนแหล่งผลิตสินค้าทางการเกษตรที่มีคุณภาพ ส่งเสริมให้มีการแปรรูปผลิตภัณฑ์ทางด้านการเกษตร

๕. ส่งเสริมให้มีการรวมกลุ่มอาชีพเพื่อการผลิตสินค้าและบริการโดยการจัดศึกษาอบรมศูนย์งานเพื่อเพิ่มทักษะในการพัฒนาด้านการเกษตรให้เข้มแข็ง

หลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหมายหลักธรรมาภิบาล

๑. เสริมสร้างแนวทางในการจัดการเบียบเรียบร้อยให้ลังค์ ห้องครัว ภาครุกiji เอกชน และภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม ตามหลักพื้นฐานการบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดหลักปฏิบัติ ๒ ประการดังนี้

๑.๑ หลักนิติธรรม (The Rule of Law) หมายถึง การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมายมีใช้ความอำเภอใจ หรืออำนาจของ ด้วยบุคคล จะต้อง ดำเนินถึงความเป็นธรรม และความยุติธรรม รวมทั้งมีความรับผิดชอบและ รวดเร็วด้วย

๑.๒ หลักคุณธรรม (Morality) หมายถึง การอيمั่นในความถูกต้อง ดีงาม การส่งเสริม ให้บุคคลการพัฒนาตนเอง ไปพร้อมกัน เพื่อให้บุคคลมีความเชื่อสัมฤทธิ์ จริงใจ ซึ้น อดทน มีระเบียบ วินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นนิสัย ประจำตัว

๑.๓ หลักความโปร่งใส (Accountability) หมายถึง ความโปร่งใส พอยื่บให้ไว้มีความหมาย ตรงข้าม หรือเก็บครองข้าม กับการทุจริต คอร์รัปชัน โดยที่เรื่องทุจริต คอร์รัปชัน ให้มีความหมายในเชิงลบ และ ความนำสละพร่องกลัวแห่งอยู่ ความโปร่งใสเป็นค่าที่พึงที่ให้แบ่งบุนในเชิงบวก และให้ความสนใจในเชิงสงบสุข ประชาชน เห็นถึงข้อมูลข่าวสาร ให้สะทกและเข้าใจง่าย และมีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องอย่างชัดเจนใน การนี้ เพื่อเป็น ลิริมพลังกับบุคคลการที่ปฏิบัติงานให้มีความโปร่งใส ขออัญเชิญพระบาททรงพระรัตนราชสูรัตน์ในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ถูมพลดดดุลยเดชมหาราชน ที่ได้ทรงมีพระราชกรณีย์และรับสั่งในองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ถูมพลดดดุลยเดชมหาราชน ที่ได้ทรงมีพระราชกรณีย์และรับสั่ง ได้แก่ ผู้ที่มีความสุจริต และบริสุทธิ์ใจ แม้จะมีความรู้น้อยก็ยอมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่าผู้ที่มีความรู้มาก แต่ไม่มีความสุจริต ไม่มีความบริสุทธิ์ใจ

๑.๔ หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การให้โอกาสให้บุคคลการหรือผู้มีส่วนได้เสีย ข้องเข้ามามีส่วนร่วมทางการบริหารจัดการที่ยกับการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น เป็นคณะกรรมการ คณะกรรมการ คณะกรรมการ และห้อง คณะกรรมการโดยให้ข้อมูล ความคิดเห็น แนะนำ ปรึกษา ร่วมวางแผนและร่วมปฏิบัติ

๑.๕ หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การประหนึกรในสิทธิและหน้าที่ ความสำนึกร่วมกันในการรับผิดชอบต่อสังคม การใช้จ่ายปัจจัยการบริหารจัดการ การกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา และเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการทำข้อเสนอ

๑.๖ หลักความคุ้มค่า (Cost – effectiveness or Economy) หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากร่วมกันที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยยึดงบประมาณให้บุคลากรมีความประทับใจ ใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และรักษาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

๒. ยุทธศาสตร์

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑ ยุทธศาสตร์ที่ ๒.๑

(๑) พัฒกิจที่ ๑ จัดให้มีและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ อย่างทั่วถึง และเพียงพอ กับความต้องการของประชาชนตามตัวอย่างของ อ.บพ. ควบคู่กับการวางแผนผังเมืองที่ดี

(๒) เป้าประสงค์ที่ ๑ ระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการอย่างทั่วถึงและเพียงพอ

(๑) คำเป้าหมาย

(๑.๑) จำนวนเส้นทางการคมนาคมในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น

(๑.๒) จำนวนการขยายเขตถนนขาหน้าไปที่สาธารณะและติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะบริเวณถนนที่เพิ่มขึ้น

(๑.๓) จำนวนการติดตั้งเครื่องหมายจราจรทางบกเพิ่มขึ้น

(๑.๔) จำนวนคลองหรือลำไทรงดี แหล่งน้ำ ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้น

(๑.๕) จำนวนเงินงบประมาณการจัดทำผังเมืองและผังเมืองรวม

(๒) กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาระบบการงานส่งและโลจิสติกส์ ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานให้เดินมาบรรจบ	จากการคมนาคมและการงานส่งเพิ่มขึ้น จำนวนเส้นทาง ๑.๑ จำนวนสิ่งก่อสร้างสาธารณะที่ได้รับการบำรุงรักษา ๑.๒ จำนวนการขยายเขตถนนขาหน้าไปที่ ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะและติดตั้งโคมไฟฟ้าสาธารณะบริเวณถนนที่เพิ่มขึ้น
๒. พัฒนาระบบการคมนาคมทางบกและทางน้ำ	นั้น จำนวนการติดตั้งเครื่องหมายจราจรทางบกที่เพิ่มขึ้น ๒.๑
๓. สนับสนุน ส่งเสริมการจัดทำผังเมืองและผังเมืองรวม	๓.๑ จำนวนเงินงบประมาณที่สนับสนุนการจัดทำผังเมืองและผังเมืองรวม
๔. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภคและเพื่อการเกษตร	จำนวนคลอง ลำไธสง และแหล่งน้ำ ที่ได้รับการ ๔.๑ พัฒนาเพิ่มขึ้น

(๓) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองข่าง

(๔) ความเข้มมิอย่างยุทธศาสตร์

(๒.๑) ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมให้ดี มีความเข้มแข็งและตั้งใจรับผิดชอบหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

(๒.๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑

๒.๒ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬาและวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

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

(๒) เป้าประสงค์ที่ ๒ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ดีงาม

(๓) ค่านิยมสำคัญ

(๓.๑) ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขมากที่สุด

นสตานการเด็ก เยาวชน และประชาชนมีความรู้เท่าทัน (๓.๒)

(๓.๓) ประชาชนมีสุขภาพดีด้วยน้ำดื่ม

(๔) กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐานยกระดับการบริการทางการแพทย์ เสริมสร้าง สุขภาพอนามัย ป้องกัน แก้ไข ควบคุมโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ	๑.๑ จำนวนเงินงบประมาณที่สนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุขขึ้น มูลฐาน จำนวนโครงการที่ส่งเสริมกิจกรรมสาธารณสุข ๑.๒
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการศึกษา การกีฬานักเรียน การแข่งขันทางการแข่งขัน ประจำ ให้กับเด็ก เยาวชน ประชาชน คนพิการ รวมถึงผู้ด้อยโอกาส	จำนวน ๒.๑ วนโรงเรียนที่ให้การสนับสนุนการศึกษา จำนวนนักเรียน เยาวชน และประชาชนได้วัน ๒.๒ การส่งเสริมการศึกษา จำนวนโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัด ๒.๓ กิจกรรมทางการศึกษา
๓. ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการให้ความช่วยเหลือเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ดีเด่น เอกอัช	จำนวนประชาชนและ ๓.๑ ผู้ด้อยโอกาสที่ได้รับการช่วยเหลือและการจัดการสวัสดิการสังคม
๔. พัฒนาสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม ให้มีความเข้มแข็ง ตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และตามหลักค่านิยม ประจำ ๔.๑	๔.๑ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมสถาบันครอบครัว และสถาบันสังคมที่มีความเข้มแข็งเพิ่มขึ้น จำนวนโครงการส่งเสริมให้ภาคชุมชน ๔.๒ ประจำ ปฎิบัติกรรมกระบวนการคิดค่านิยม ๔.๓ ประจำ
๕. การสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งในการบำรุงรักษาศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อเป็นภูมิคุ้งกัน สร้างความเข้มแข็งและยั่งยืน ทักษะประชาคมอาเซียน	จำนวนโครงการที่ส่งเสริมและสนับสนุนเพื่อให้ ๕.๑ กิจการอนุรักษ์และเผยแพร่ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น

(๔หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด กองการศึกษา และกองสาธารณสุข

(๖ความเชื่อมโยงของบุหรือศาสตร์

(๖.๑บุหรือศาสตร์จังหวัด : บุหรือศาสตร์ที่ ๑สร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวภาพของประชาชนและสังคมให้มีความ เน้นแข็งแกร่งต่อสาธารณะ ภารกิจเพื่อสังคม ภารกิจเพื่อสังคม ภารกิจเพื่อสังคม

(๖.๒บุหรือศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : บุหรือศาสตร์ที่ การพัฒนาด้านการบริการส่วนท้องถิ่น คุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

บุหรือศาสตร์ ๒.๓ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบ/เรียบร้อย

(๑พื้นที่กิจที่ ๓ ส่งเสริม สนับสนุน ป้องกัน และแก้ไขปัญหาสังคม

(๒เป้าประสงค์ที่ ๓ ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข ห่างไกลยาเสพติด ชุมชนมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓ค่าเป้าหมาย

(๓.๑สังคมเข้มแข็งและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเพิ่มขึ้น

(๔กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. บริหารจัดการการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	จำนวนโครงการที่ยึดกับการป้องกัน บรรเทาฯ ๑.๑ สาธารณภัย การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน แก้ไข ปัญหายาเสพติด ตลอดจนที่นู่นที่นั่นที่ยาเสพติด	จำนวนโครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน ๒.๑ แก้ไข ปัญหายาเสพติด ตลอดจนที่นู่นที่นั่นที่ยาเสพติด
๓ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันแก้ไขปัญหาสังคม รวมถึงการห้องกันวัยอันควร	๓.๑จำนวนโครงการที่ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกัน แก้ไขปัญหาสังคม รวมถึงการห้องกันวัยอันควร

(๔หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด

(๖ความเชื่อมโยงของบุหรือศาสตร์

(๖.๑บุหรือศาสตร์จังหวัด : บุหรือศาสตร์ที่ ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว เชิง ๑ อนุรักษ์และวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตรอย่างยั่งยืน

(๖.๒บุหรือศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : บุหรือศาสตร์ที่ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบ ชุมชน สังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย/

ยุทธศาสตร์ ๒.๕ที่ ๔ การพัฒนาและการส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

(๑)พันธกิจที่ ๔ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาอาชีพให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี

(๒)เป้าประสงค์ที่ ๔ ประชาชน องค์กรเอกชน และกลุ่มอาชีพมีศักยภาพในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และผลผลิต

(๓)ค่าเป้าหมาย

ประชาชนมีอาชีพและรายได้ที่นิ่งคงเพิ่มขึ้น ๓.๑

เพิ่มขึ้นผู้ประกอบการดำเนินธุรกิจและรับผิดชอบต่อสังคม ๓.๒

(๔)กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ส่งเสริมสนับสนุนภาคธุรกิจ เอกชน องค์กร ชุมชนเครือข่าย/ ในการพัฒนาอาชีพเกษตรกรรม การประมง การลงทุน พาณิชยกรรม อุตสาหกรรม การบริการเพื่อสร้างงาน สร้างอาชีพ สร้างรายได้ให้กับประชาชน และส่งเสริมทักษะความรู้ เพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน	จำนวนโครงการเกี่ยวกับการส่งเสริมทักษะ ๑.๑ ความรู้ที่เกี่ยวกับการพัฒนาอาชีพ
๒.คุ้มครองส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน	๑.๑ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงาน
๓.สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการ พัฒนา และบริหารการเกษตร และขับเคลื่อนให้บังเกิดผล ในทางปฏิบัติโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	จำนวน ก.๑.๑ จำนวนที่ส่งเสริมและพัฒนาการ ประกอบอาชีพฐานดั้งเดิมจากภูมิปัญญาท้องถิ่น ๓.๒ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ เกษตร

(๕)หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด

(๖)ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

(๖.๑)ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๒สร้างเสริมและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสินค้า เกษตรและประมง

(๖.๒)ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๔การพัฒนาและส่งเสริมการเกษตร การลงทุน พาณิชยกรรม และการ ท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ ๒.๕ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

(๑)พันธกิจที่ ๕ เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการคุ้มครอง คุ้มและ บำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

(๒)เป้าประสงค์ที่ ๕ ชุมชนมีการจัดทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยวเชิง อนุรักษ์อย่างยั่งยืน

(๑)ค่าเป้าหมาย

(๓.๑) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสมบูรณ์เพิ่มขึ้น

(๔)กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ พื้นที่ที่รักษาการธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม	๑.๑จำนวนโครงการที่ส่งเสริมการอนุรักษ์ พื้นที่ที่รักษาการธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
เพิ่มประสิทธิภาพในการ ๒บริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย	จำนวนโครงการ ๒.๑เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๓. ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการและรักษาความสมดุลของระบบนิเวศน์ น้ำ ๓	๓.๑ จำนวนโครงการที่ส่งเสริมให้มีการบริหารจัดการและรักษาความสมดุลของน้ำ

(๕)หน่วยงานรับผิดชอบหลัก กองสาธารณสุข

(๖)ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

(๖.๑)ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕สร้างเสริมประสิทธิภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

(๖.๒)ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๙การจัดการการพัฒนาด้านการบริการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ ๖.๖ ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

(๖.๖.๑)กิจกรรมที่ ๖พัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น และเสริมสร้างการบริหารจัดการที่ทึบอง่องค์กรความหลักธรรมภัยบาล

(๖.๖.๒)เป้าประสงค์ที่ ๖องค์กรมีการบริหารงานแบบบูรณาการ มีความโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการที่ดี

(๑)ค่าเป้าหมาย

(๓.๑) ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุขเพิ่มขึ้น

(๓.๒) องค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีเกิดผลลัพธ์และประสิทธิภาพมากขึ้น

(๔) กลยุทธ์ และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาเสริมสร้างความสามัคคี เทิดทูน พิทักษ์ รักษาสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์	จำนวนโครงการที่เสริมสร้างความสามัคคี เทิดทูน ๑.๑ น ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์พิทักษ์รักษาสถาบัน
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	จำนวนโครงการพัฒนาส่งเสริมการมีส่วนร่วม ๒.๑ ของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. พัฒนาความรู้ความเข้าใจและการมีส่วนร่วมของประชาชนเกี่ยวกับการเมืองการปกครองตามระบบอบตประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	๓.๑ จำนวนโครงการที่เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเมืองการปกครอง
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร	จำนวนโครงการที่ ๔.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ๔.๒ สำารจำนวนผู้เข้าชม ๔.๒
๕. พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพรวมถึงพัฒนาหน่วยงานและบุคลากรทุกกรุ๊ปแบบ	๕.๑ จำนวนโครงการพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพรวมถึงพัฒนาหน่วยงานและบุคลากร ๕.๒ ระดับคะแนนประเมินมาตรฐานการปฏิบัติ ๕.๒ ครองส่วนห้องถิ่นรายการและนิเทศงานขององค์กรปก ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการ ๕.๓ ดำเนินงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลลงตัว ๕.๔ ระดับการประเมินผลการปฏิบัติราชการต้าน ๕.๔ ผลลัพธ์เชิงการกิจ ด้านคุณภาพของบริการ ด้าน ความคุ้มค่าของการกิจ
๖. ก่อสร้างจุดไฟป่าบุกป่าสถานที่ปฏิบัติงาน บำรุงรักษา/วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ และพัฒนาระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	จำนวนการ ๖.๑ ก่อสร้างป่าบุกป่าสถานที่ปฏิบัติงาน/ ๖.๒ จำนวนบำรุงรักษาจุดไฟป่าบุกป่าสถานที่ปฏิบัติงาน/ เครื่องใช้ และพัฒนาระบบการการทำงานโดยใช้ เทคโนโลยีที่ทันสมัย

(๕) หน่วยงานรับผิดชอบหลัก สำนักงานปลัด

(๖) ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์

(๖.๑) ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความพร้อมเป็นประชาคมอาเซียน

(๖.๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

**การนำเสนอพื้นที่ท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติ
ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน**

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงานสนับสนุน
๑	การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑. บริการชุมชน	๑. เศรษฐกิจและชุมชน	สำนักปลัด/ กองช่าง	กองช่าง/ อบจ.สส.
๒	การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิ การศึกษา ศิลปะ การท่องเที่ยว วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. บริหารทั่วไป ๒. บริหารชุมชน ๓. การเศรษฐกิจ ๔. การดำเนินงานอื่น	๑. บริหารงานทั่วไป ๒. การรักษาความสงบภายใน ๓. การศึกษา ๔. สาธารณสุข ๕. สังคมสงเคราะห์ ๖. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๗. การศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ ๘. การเกษตร ๙. งบประมาณ	สำนักปลัด/ กองคลัง/ กองช่าง/ กองฯ การศึกษา/ กองฯ สาธารณสุข	สำนักปลัด กองคลัง ราช.สส. ท้ายหาด
๓	การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม/การรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. บริหารทั่วไป ๒. บริหารชุมชน ๓. การดำเนินงานอื่น	๑. การรักษาความสงบภายใน ๒. สร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๓. การศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ ๔. งบประมาณ	สำนักปลัด/ กองช่าง	สำนักปลัด กองคลัง
๔	การพัฒนาและส่งเสริม การเกษตร การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว	๑. การเศรษฐกิจ	๑. การเกษตร	สำนักปลัด	สำนักปลัด กองคลัง
๕	การพัฒนาด้านการบริหาร จัดการทรัพยากร ธรรมชาติ ดึงแวดล้อมอย่างยั่งยืน	๑. บริหารชุมชน ๒. การเศรษฐกิจ	๑. เศรษฐกิจและชุมชน ๒. การเกษตร	สำนักปลัด	สำนักปลัด กองฯ สาธารณสุข
๖	การพัฒนาด้านการบริหาร ให้การบ้านเมืองและสังคมที่ดี	๑. บริหารทั่วไป ๒. บริหารชุมชน	๑. บริหารงานทั่วไป ๒. การศึกษา ๓. เศรษฐกิจและชุมชน ๔. การศาสนา วัฒนธรรม และนันทนาการ	สำนักปลัด/ กองคลัง/ กองช่าง/ กองฯ การศึกษา /กองฯ สาธารณสุข	สำนักปลัด/ กองคลัง/ กองช่าง/ กองฯ การศึกษา /กองฯ สาธารณสุข
รวม	๖ ยุทธศาสตร์	๙ ด้าน	๙ แผนงาน	๙ หน่วยงาน	๙ หน่วยงาน

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งข่ายผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและในทางใดจากนั้นจึงบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรคำนึงพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากการปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล 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 เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กรเพื่อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากการแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากการแวดล้อมภายนอก ผู้บริหารที่ต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งการบริหารจะเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

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

จุดแข็ง S <ul style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิล้ำเนาอยู่ในพื้นที่ อ.บด. และพื้นที่ใกล้ อ.บด. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๔๕ - ๕๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียด รอบครอบไม่พิ倏ติกรรมเลี้ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศักยภาพความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความรู้ที่ส่วนตัวได้ 	จุดอ่อน W <ul style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับการกิจของ อ.บด. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความติดส่วนตัวมากกว่า หลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
โอกาส O <ul style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาศักยภาพให้หล่อเด่น ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในด้านผู้บริหารและภารกิจงานและ อ.บด. ในฐานะตัวแทน 	ภัยร้าย T <ul style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความชำนาญงาน ๓. บุรุษงานจำนวนมากเข้ามาทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. ภัยความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S <ul style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักกิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำางานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในด้านผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	จุดอ่อน W <ul style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางส่วนของบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. สถานที่ทำงานคับแคบ
โอกาส O <ul style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี ๒. มีความตื่นเต้นกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถึงที่อยู่กรุงเทพฯ ทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการขับเคลื่อนบุคลากรบรรดุบเป้าประสงค์ 	ข้อจำกัด T <ul style="list-style-type: none"> ๑. องค์การบริหารส่วนตำบล มีรายได้ไม่มากนัก ต้องรอการจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐ ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะสามารถได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. ๓. เนื่องมีการกิจกรรมต่างๆ ที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานอื่นเข้ามา แต่ไม่ได้รับการสนับสนุน ด้านงบประมาณ ทำให้จำเป็นต้องใช้งบประมาณในการบริหารจัดการเพิ่มขึ้น

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ท้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

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

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาชุมชนและส่งเสริมอาชีวศึกษา
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน
๕. ส่งเสริมประชาธิบัติ ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๖. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนา อบต.

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด กำหนดให้เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองข่าว กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนหัวหน้า ๙๙ อัตรา ทั้งนี้ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑๗ อัตรา พนักงานครู ๘๖ ต. ๑๒ อัตรา พนักงานครู ๖ อัตรา พนักงานจ้าง จำนวน ๑๘ อัตรา เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาดมีการกิจ จำนวนหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในกองข่าว กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นในการการขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่เพื่อรองรับภารกิจ จำนวนหน้าที่ ความรับผิดชอบ และปริมาณงานที่เพิ่มสูงขึ้น และเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของ กองข่าว กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป

๔. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๔.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด มีการกิจกรรมหน้าที่ที่ต้องดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภานิตบลและองค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมดัง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๓๙ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๙ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๐ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๒๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓๖) พ.ศ. ๒๕๒๓ ลงวันที่ ๓ เมษายน ๒๕๒๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๒๓ จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๒๔

โครงสร้างเดิม ออบต.ท้ายหาด	โครงสร้างใหม่ ออบต.ท้ายหาด	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด ออบต. <ul style="list-style-type: none"> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ 	๑. สำนักปลัด ออบต. <ul style="list-style-type: none"> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสวัสดิการสังคม ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่ 	
๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานเรื่องรัชและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน 	๒. กองคลัง <ul style="list-style-type: none"> ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานเรื่องรัชและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน 	
๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง 	๓. กองช่าง <ul style="list-style-type: none"> ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง 	

โครงสร้างเดิม อบต.ท้ายหาด	โครงสร้างใหม่ อบต.ท้ายหาด	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานป้องกันและควบคุมโรค ๕.๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานป้องกันและควบคุมโรค ๕.๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๔.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากข้อ ๗ และข้อ ๔.๑ องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ได้ศึกษาวิเคราะห์สภาพปัจจุบันมา หน้าที่และการกิจกรรมรับผิดชอบ ขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เพื่อกำหนดภารกิจที่ จะดำเนินการให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ดังนี้
ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ – พ.ศ. ๒๕๖๖ ทำให้ทราบว่าปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินภารกิจสำเร็จลุล่วงและสามารถแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็คือ การจัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจ โดยให้กำหนดบุคลากรไว้ในกรอบอัตรากำลัง ๗ ปี ดังนี้

สำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ragazzi การทั่วไปขององค์กรบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิให้กำหนดไว้เป็นหน้าที่ของ กองฯ หรือส่วนราชการใดในองค์กรบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ เช่น งานธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำทะเบียนสมบัติ กองทุนฯ งานการบ้านครัว งานพิมพ์ติด งานอินเทอร์เน็ตตำบล งานการเจ้าหน้าที่ งานการประชุม งานการซื้อปั้งคับตำบล งานนิติการ งานรัฐพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานการจัดทำปั้งคับประจำปี งานขออนุญาตดำเนินการตามซื้อปั้งคับ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกีฬาและสันทนาการ งานสวัสดิการสังคม งานพัฒนาชุมชน งานจัดระเบียบชุมชน งานสังคม สงเคราะห์ งานส่งเสริมอาชีพและข้อมูลแรงงาน งานพัฒนาสตรีและเยาวชน งานสนับสนุนกิจกรรมของเด็กและสตรี รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการ ปฏิบัติราชการขององค์กรบริหารส่วนตำบล จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจ โดยแบ่งออกเป็น ๔ งานดังนี้

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

๒. งานวิเคราะห์ที่นโยบายและแผน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานนโยบายและแผน งานวิชาการ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ งานสารสนเทศและระบบคอมพิวเตอร์ งานงบประมาณ

๓. งานนิติการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานกฎหมายและนิติกรรม งานการดำเนินการทางคดี และศาลปกครอง งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์ งานระเบียบการคลัง และงานข้อบัญญัติ อบต.

๔. งานส่งเสริมด้านการและสังคม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเที่ยวกับงานส่งเสริมสวัสดิการสังคมและ ทุนสนับสนุน

๕. งานการเข้าหน้าที่ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลของหนังงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา อุปจ้างประจำ และหนังงานซึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบล

หน้าที่งานส่วนตำบล

-หัวหน้าสำนักปลัด (บังบริหารงานทั่วไป ระดับบ้าน)	จำนวน	๑	อัตรา
-นักทรัพยากรบุคคล ปก/ชก	จำนวน	๓	อัตรา
-นักวินิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก	จำนวน	๓	อัตรา
-นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก	จำนวน	๓	อัตรา
-นักกิจ ปก/ชก	จำนวน	๓	อัตรา
-เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปจ/ชก	จำนวน	๓	อัตรา

หน้าที่งานซึ่งตามภารกิจ (มีอุปกรณ์)

-ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ที่น้อยรายและแผน	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ช่วยนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
หน้าที่งานซึ่งตามภารกิจ (มีภาระ)			
-หน้าที่งานขับเคลื่อนที่ (ล่างกล่อง)	จำนวน	๑	อัตรา
หน้าที่งานซึ่งท้าทาย			
-นักการ	จำนวน	๑	อัตรา
-คนงาน	จำนวน	๑	อัตรา

โครงสร้าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบ ในสำคัญ ภารกิจงานเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุณเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทั่วไปทุกอย่าง งานที่จัดทำงบประมาณประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายจากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวซึ่งได้ทำการวิเคราะห์การกิจ โดยแบ่งออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

๑. งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการเงิน งานรับเงินเบิก-จ่ายเงิน งาน จัดทำภารกิจการเบิกจ่ายเงินและงานเก็บรักษาเงิน งานการบัญชี งานทะเบียนคุณการเบิกจ่าย งานงบการเงินและงบทดลอง และงานแสดงฐานะทางการเงิน

๒. งานบริหารงานคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำนาญ และเงินอื่น ๆ

๓. งานเรื่องดัดและจัดเก็บรายได้ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่า เช่า งานพัฒนารายได้ งานควบคุมกิจการค้าและค้าปรับ และงานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้

๔. งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภารกิจ งาน พัสดุ และงานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ

โดยกำหนดอัตราสำเร็จไว้ดังนี้

พนักงานส่วนที่๑๘

-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับที่๑)	จำนวน	๗	อัตรา
-นักวิชาการชั้นที่๑ ปก./ชก.	จำนวน	๗	อัตรา
-เจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	จำนวน	๗	อัตรา
-เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ปจ./ชง.	จำนวน	๗	อัตรา
พนักงานข้างด้านการกิจ (มีคุณวุฒิ)			
-ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานด้านภาระได้	จำนวน	๗	อัตรา

กองที่๔

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บ และทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบเชิงแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรม เครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติเด tam ควบคุมการปฏิบัติ งานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรและ ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจะให้ทำการวิเคราะห์การกิจ โถลงแบบออกแบบ งาน ดังนี้

๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้างบูรณะถนน งานก่อสร้าง และบูรณะสะพานและเขื่อน และงานระบบท่อดูดและแผนที่เส้นทางคมนาคม

๒. งานควบคุมอาคาร มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิศวกรรม งานประเมินราคา งานควบคุม การก่อสร้างอาคาร และงานออกแบบ ผังเมืองและบริการข้อมูล

๓. งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประจำ งานระบบบำบัดน้ำ และงานจัดตกแต่งสถานที่

๔. งานผังเมือง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงานสำรวจและแผนที่ งานวางแผนผังเมืองพัฒนา เมือง และงานควบคุมทางผังเมือง

โดยกำหนดอัตราสำเร็จไว้ดังนี้

พนักงานส่วนที่๑๙

-ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับที่๑)	จำนวน	๗	อัตรา
-วิศวกรโยธา ปก./ชก.	จำนวน	๗	อัตรา
-นายช่างโยธา ปง./ชง.	จำนวน	๗	อัตรา
-นายช่างเชิงแบบ ปง./ชง.	จำนวน	๗	อัตรา
พนักงานข้างด้านการกิจ (มีคุณวุฒิ)			
-ผู้ช่วยช่างโยธา	จำนวน	๗	อัตรา
พนักงานข้างที่๑๙			
-คนงาน	จำนวน	๖	อัตรา

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับการควบคุมโรค การสุขาภิบาลอื่น ๆ ตามแผนการสาธารณสุข การประมาณผลวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่เกี่ยวข้องกับสาธารณสุข งานเฝ้าระวัง งานเผยแพร่องค์กร การทำสุขาภิบาล การจัดทำงบประมาณตามแผนงานสาธารณสุข งานด้านสิ่งแวดล้อม และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงให้ทำการวิเคราะห์ที่การกิจ โดยแบ่งออกเป็น ๓ งานดังนี้

๑. งานป้องกันและควบคุมโรค มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ อนามัยชุมชน งานป้องกันยาเสพติด งานสุขาภิบาลและควบคุมโรคติดต่อ งานรักษาความสะอาด งานกำจัดขยะและน้ำเสีย และงานส่งเสริมและเผยแพร่

๒. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ เกี่ยวกับ งานสุขาภิบาลทั่วไป งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม และงานบริหารงานทั่วไป โดยกำหนดอัตรากำลังไว้ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล

- ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (บังบริหารงานสาธารณสุข ระดับเดียว)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุข ป.ก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ป.ก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานช่างตามการกิจ (คุณวุฒิพ.ทักษะ)

- ผู้ช่วยเช้าพัฒนาอุปกรณ์	จำนวน	๑	อัตรา
- พนักงานซื้อเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานช่างทั่วไป

- พนักงานประจำช่างทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา
--------------------------	-------	---	-------

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษา การสอนแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางแผนโครงการ สำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลสถิติการศึกษาเพื่อนำไปประกอบการพิจารณา กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่ทางการศึกษา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าวจึงให้ทำการวิเคราะห์ที่การกิจ โดยแบ่งออกเป็น ๒ งานดังนี้

๑. งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานแผนและวิชาการ งานการศึกษาปฐมวัย งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และงานกิจกรรมโรงเรียน

๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับเกี่ยวกับงาน ประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ และงานบริหารทั่วไป

โดยกำหนดอัตราสำหรับการรับผิดชอบ

พนักงานส่วนตำบล

-ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	จำนวน	๔	อัตรา
(นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)			
-นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	จำนวน	๑	อัตรา
-เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปจ./ชจ.	จำนวน	๑	อัตรา

ครู

พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคุณวุฒิ)

-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
-ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๒	อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารรับจำนำเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐาน การเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการท้าประจำปีจากหัวหน้าส่วนราชการ ขององค์กรบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน/โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดโดยผู้มีอำนาจตัดสินใจ ประทุมติดตามและประเมินผล งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประทุมติดตามและประเมินผลการตรวจสอบภายใน งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ข่าวเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจสอบและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งออกเป็นงานดังนี้

๓. งานตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี

โดยกำหนดอัตราสำหรับการรับผิดชอบ

พนักงานส่วนตำบล

-นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	จำนวน	๔	อัตรา
---------------------------------	-------	---	-------

องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ได้วิเคราะห์การกำหนดค่าแผนงบประมาณจากการกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานแต่ละส่วนราชการมีเท่าไหร เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ค่าแผนงบฯ จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับการกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ที่แผนงบประมาณออกข้อมูลลงในกรอบ อัตราสำหรับ ๓ ปี ดังนี้

ส่วนราชการ	อัตรากำลังคนที่ต้องการ	ตำแหน่งที่มีในปัจจุบัน
ชนบทภายนอก	๔.๐๙	๑. ปลัด อบต./นักบริหารงานท้องถิ่น ๑๖พื้นที่(จำนวน)
สำนักปลัด	๗๖.๐๘	๑. หัวหน้าฝ่ายบัญชีด้าน (นักบริหารงานทั่วไป ๒๖พื้นที่) ๒. นักทรัพยากรบุคคล ๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๔. นักศึกษา ๕. นักพัฒนาชุมชน ๖. เจ้าพนักงานธุรการ ๗. ผู้ช่วยผู้อำนวยการที่ปรึกษาด้านนโยบายและแผน (การท่องเที่ยว) ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ตามการท่องเที่ยว) ๙. พนักงานขับรถโดยสาร (สำนักกลาง) (การท่องเที่ยว) ๑๐. นักการ (ทั่วไป) ๑๑. ก่อสร้าง ๒ อัตรา (ทั่วไป)
กองสวัสดิ์	๔๕.๔๖	๑. ผู้อำนวยการกองสวัสดิ์ (นักบริหารงานการคลัง ๒๖พื้นที่) ๒. นักวิชาการข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ ๓. ลักษณ์กระบวนการเงินและบัญชี ๔. เจ้าหน้าที่งานพัสดุ ๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานข้อมูลเกี่ยวกับรายได้ (การท่องเที่ยว)
กองสว่าง	๔๗.๖๖	๑. ผู้อำนวยการกองสว่าง (นักบริหารงานช่าง ๒๖พื้นที่) ๒. นายช่างไฟฟ้า ๓. วิศวกรโยธา ๔. นายช่างเครื่องแบบ ๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า
กองสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม	๔๖.๐๘	๑. ผู้อำนวยการกองสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสุขาภรณ์ชุมชน ๒๖พื้นที่) (ร่าง) ๒. นักวิชาการสาธารณูปโภค (ร่าง) ๓. เจ้าพนักงานธุรการ ๔. พนักงานขับรถโดยสารท่องเที่ยว (ตามการท่องเที่ยว) ๕. คนงานประจำจุดจอด ๒ อัตรา
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๔๖.๐๘	๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาศึกษา ๒๖พื้นที่ (ร่าง) ๒. นักวิชาการศึกษา ๓. พัฒนาศักยภาพครุกรรภ. ๔. ครุภัณฑ์และสื่อ ๕. ครุภัณฑ์และสื่อ (รองกรรมการผู้จัดการ) ๖. ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ๒ อัตรา (ตามการท่องเที่ยว)

จากพาร่างข้างต้น จะเห็นว่า ดำเนินการที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตราก้าสั่งขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ที่มีในปัจจุบัน ใช้การกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้นในระยะเวลา ๓ ปี ต่อแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ องค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาดจึงกำหนดกรอบอัตราก้าสั่ง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในการกิจให้บรรลุความต้องประสงค์ และสนับสนุนผลตามเป้าหมายที่วางไว้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔
องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด อำเภอเมืองสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสงคราม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราสำเนาหนังที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา เวลา ๓ ปี ข้างหน้า				เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๑	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-	ว่างเดิม
สำนักปลัด ๒๙									
- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับด้าน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-	
- นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ยศ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
- บุตติกร (ปก./ยศ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม
- นักพัฒนาชุมชน (ปก./ยศ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	ว่างเดิม
- เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
หนังสือจ้างความภารกิจ (มีคุณวุฒิ)									
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ที่นักนโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
หนังสือจ้างความภารกิจ (มีทักษะ)									
- หนังสือจ้างภารกิจ(ส่วนกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
หนังสือจ้างทั่วไป									
- นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
- คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	
กองศธอัจฉริยะ									
- ผู้อำนวยการกองศธอัจฉริยะ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับด้าน)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-	
- นักวิชาการอัจฉริยะได้ (ยศ.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่งานเงินและบัญชี (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
- เจ้าหน้าที่งานพัสดุ (ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	
หนังสือจ้างความภารกิจ (มีคุณวุฒิ)									
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานอัจฉริยะได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วงระยะ เวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กลุ่มงาน ๐๔								
- ผู้อำนวยการกองอุปทั่ง (บังบริหารงานอุปทั่ง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร่างเดิม
- วิศวกรโยธา (ปก./ยก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
- นายอุปทั่งโยธา (ชช.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นายอุปทั่งเชิงแบบ (ปจ./ชจ.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานข้าราชการครูและบุคลากรทั่วไป								
- ผู้ช่วยอุปทั่งโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานข้าราชการครู								
- คนงาน	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กลุ่มสาระเรียนดุษฎีและศิ่งแวดล้อม ๐๕								
- ผู้อำนวยการกองสารานุรักษ์และสิ่งแวดล้อม (บังบริหารงานสารานุรักษ์ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- นักวิชาการสารานุรักษ์ (ปก./ยก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร่างเดิม
- เจ้าหน้าที่งานธุรการ (ปจ./ชจ.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานข้าราชการครู								
- พนักงานข้าราชการครูสอนภาษาต่างประเทศ (หักภาษ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (คณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานข้าราชการครู								
- พนักงานประจำสำนักฯ และวัสดุธรรม ๐๖								
- ผู้อำนวยการกองอุปกรณ์ศึกษาฯ ศาสนา และวัสดุธรรม วัฒนธรรม	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร่างเดิม
(บังบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)								
- นักวิชาการศึกษา (ปก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- พนักงานข้าราชการครู (ปจ./ชจ.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
- ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ครูผู้สอนเด็ก (จะได้รับการอนุมัติตำแหน่งเมื่อครบสี่สิบห้า ปีก่อนถึงปีสิบสองปีครึ่งที่ได้รับตำแหน่งเด็ก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	รายการนี้ควร ดำเนินการก่อน
พนักงานข้าราชการครู								
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ (คณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
- ผู้ช่วยและเด็ก (การกิจ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานตรวจสอบภายใน ๐๗								
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ยก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ร่างเดิม
รวม	๑๗๔	๑๗๖	๑๗๘	๑๗๙	+๔	-	-	

9. ກາງວະຄ່າໃຈຈ່າຍເດືອນຕົວເງິນແລ້ວມີຄວາມສັບສົນກຳນົດກຳນົດ

ກະຊວງ		ມະນຸຍາ		ບໍລິສັດ		ເມືອງ		ບໍລິສັດ		ມະນຸຍາ		ກະຊວງ	
ລ/ດ	ໜີ້	ລ/ດ	ໜີ້	ລ/ດ	ໜີ້	ລ/ດ	ໜີ້	ລ/ດ	ໜີ້	ລ/ດ	ໜີ້	ລ/ດ	
1.	ບໍລິສັດ	2.	ມະນຸຍາ	3.	ກະຊວງ	4.	ບໍລິສັດ	5.	ມະນຸຍາ	6.	ກະຊວງ	7.	ບໍລິສັດ
8.	ມະນຸຍາ	9.	ກະຊວງ	10.	ບໍລິສັດ	11.	ມະນຸຍາ	12.	ກະຊວງ	13.	ບໍລິສັດ	14.	ມະນຸຍາ
15.	ກະຊວງ	16.	ມະນຸຍາ	17.	ບໍລິສັດ	18.	ມະນຸຍາ	19.	ກະຊວງ	20.	ບໍລິສັດ	21.	ມະນຸຍາ
22.	ບໍລິສັດ	23.	ມະນຸຍາ	24.	ກະຊວງ	25.	ບໍລິສັດ	26.	ມະນຸຍາ	27.	ກະຊວງ	28.	ບໍລິສັດ
29.	ມະນຸຍາ	30.	ກະຊວງ	31.	ບໍລິສັດ	32.	ມະນຸຍາ	33.	ກະຊວງ	34.	ບໍລິສັດ	35.	ມະນຸຍາ
36.	ກະຊວງ	37.	ມະນຸຍາ	38.	ບໍລິສັດ	39.	ມະນຸຍາ	40.	ກະຊວງ	41.	ບໍລິສັດ	42.	ມະນຸຍາ
43.	ມະນຸຍາ	44.	ກະຊວງ	45.	ບໍລິສັດ	46.	ມະນຸຍາ	47.	ກະຊວງ	48.	ບໍລິສັດ	49.	ມະນຸຍາ
50.	ກະຊວງ	51.	ມະນຸຍາ	52.	ບໍລິສັດ	53.	ມະນຸຍາ	54.	ກະຊວງ	55.	ບໍລິສັດ	56.	ມະນຸຍາ
57.	ມະນຸຍາ	58.	ກະຊວງ	59.	ບໍລິສັດ	60.	ມະນຸຍາ	61.	ກະຊວງ	62.	ບໍລິສັດ	63.	ມະນຸຍາ
64.	ກະຊວງ	65.	ມະນຸຍາ	66.	ບໍລິສັດ	67.	ມະນຸຍາ	68.	ກະຊວງ	69.	ບໍລິສັດ	70.	ມະນຸຍາ
71.	ມະນຸຍາ	72.	ກະຊວງ	73.	ບໍລິສັດ	74.	ມະນຸຍາ	75.	ກະຊວງ	76.	ບໍລິສັດ	77.	ມະນຸຍາ
78.	ກະຊວງ	79.	ມະນຸຍາ	80.	ບໍລິສັດ	81.	ມະນຸຍາ	82.	ກະຊວງ	83.	ບໍລິສັດ	84.	ມະນຸຍາ
85.	ມະນຸຍາ	86.	ກະຊວງ	87.	ບໍລິສັດ	88.	ມະນຸຍາ	89.	ກະຊວງ	90.	ບໍລິສັດ	91.	ມະນຸຍາ
92.	ກະຊວງ	93.	ມະນຸຍາ	94.	ບໍລິສັດ	95.	ມະນຸຍາ	96.	ກະຊວງ	97.	ບໍລິສັດ	98.	ມະນຸຍາ
99.	ມະນຸຍາ	100.	ກະຊວງ	101.	ບໍລິສັດ	102.	ມະນຸຍາ	103.	ກະຊວງ	104.	ບໍລິສັດ	105.	ມະນຸຍາ

፩፻፲፭

ՄԱՆ ՀԱՅՈՒԹՅԱՆ ՎԵՐԱԲԵՐՅԱԼԻ ՀԱՅԱՍՏԱՆԻ ՀԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆ

- ถูกการค้านแบบ普遍化ที่สำคัญที่สุด ให้เป็นมาตรฐานการพัฒนาชีวภาพ ด้วยระบบประเมินการพัฒนาชีวภาพที่มีความแม่นยำและเชื่อถือได้ ประมาณ 100,000 บาท

น้ำหนักตัวของมนุษย์ที่สูงที่สุดในโลกคือ 200,000 กิโลกรัม

ପ୍ରକାଶକ ପରିଷଦ୍ୟ ମହାନ୍ତିରି ପରିଷଦ୍ୟ

مکالمہ اسلامیہ

๙. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการ อบต. ท้ายหาด

บัดดี้ อบต.
นักบริหารงานทั่วไป (บริหารห้องเรียน ระดับเดียว)

สำนักปลัด อบต.	กองกลาง	กองช่าง	กองสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม	กองการบริหารคลังและวัสดุมีภาระ	หน่วยพัฒนาศักยภาพและวัสดุภาระ
นักบริหารงานทั่วไป (ด้านเอกสารห้องเรียน ระดับเดียว)	นักบริหารงานการศึกษา (ด้านเอกสารห้องเรียน ระดับเดียว)	นักบริหารงานอาชญากรรม (ด้านเอกสารห้องเรียน ระดับเดียว)	นักบริหารงานสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม ที่จัดทำข้อบัญญัติ (ด้านเอกสารห้องเรียน ระดับเดียว)	นักบริหารงานการศึกษา (ด้านเอกสารห้องเรียน ระดับเดียว)	นักบริหารงานการศึกษา ระดับบุคคลที่ปรึกษาฯ
- งานบริหารงานทั่วไป - งานบันทึกและรายงานแบบแผน - งานบันทึกและรายงานแบบแผน - งานนิติกรรม	- งานการเงินและบัญชี - งานบริหารงานบัญชี - งานนิติกรรมที่บันทึกไว้ - งานพัสดุและทรัพย์สิน	- งานแบบแผนและกฎหมาย - งานควบคุมอุปกรณ์ - งานสาธารณูปโภค [*] - งานผู้เชื่อมต่อ	- งานป้องกันและควบคุมโรค - งานส่งเสริมสุขภาพด้านกาย และจิตใจ	- งานบริการทางศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	

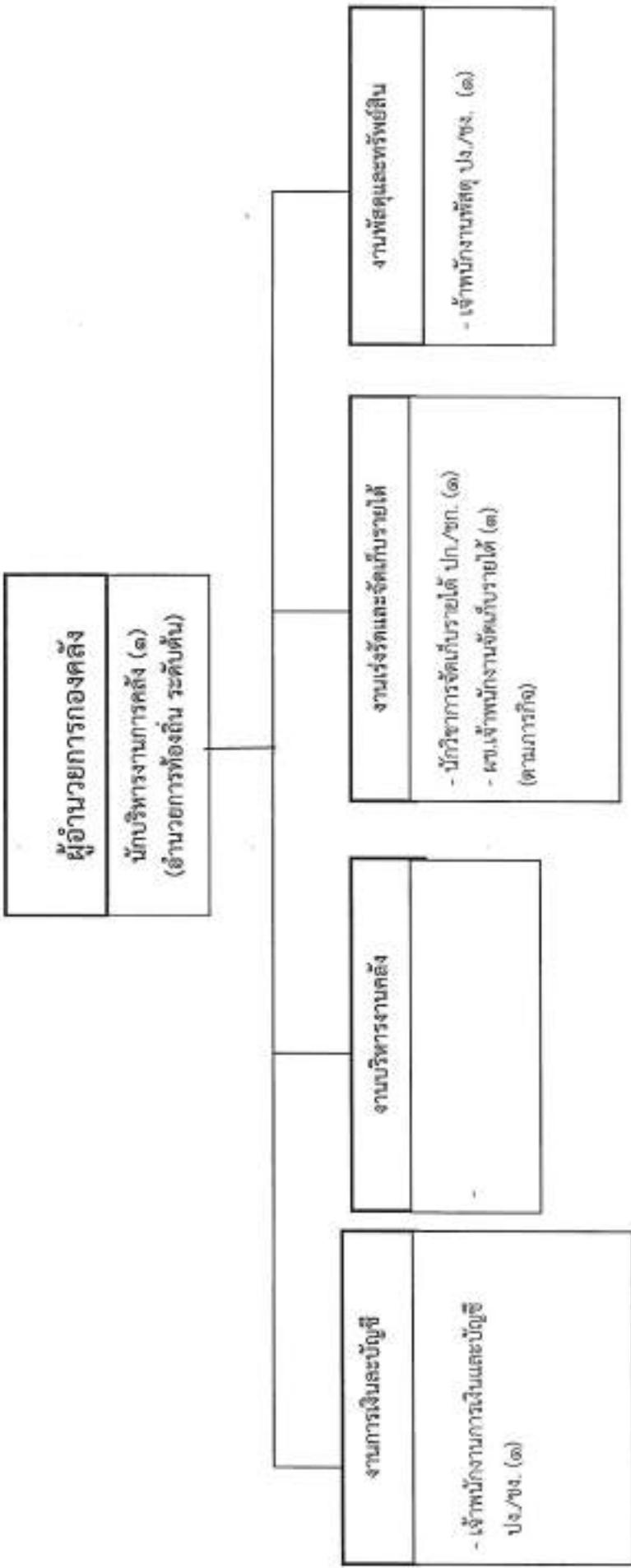
โครงสร้างของสำนักปลัดองค์กรบริหารส่วนตำบล

พัฒนาสันักปลัด
นักบริหารงานทั่วไป (๑) (สำนักการท้องถิ่น ระดับต้น)

งานบริหารงานทั่วไป	งานปฏิเคราะห์ให้บานผลัดหลัง	งานนัดหยุด	งานสรุปผลการซึ่งกัน	งานการใช้พัสดุ
<ul style="list-style-type: none"> - พง.ธุรการ บก./ชก. (๑) - พน.เชื่อมต่อผู้ดูแล (๑) (งานภารกิจ) - พนักงานขับเคลื่อนเมือง (ส่วนกลาง) (๑) (งานภารกิจ) - พนักงานที่ปรึกษาหน่วยงานและแผน (๑) (งานภารกิจ) - นักการ (๑) (พัสดุ) - พนักงาน (๑) (พัสดุ) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักวิเทศสัมพันธ์นโยบายและแผน บก./ชก. (๑) - นักพัฒนาชุมชน บก./ชก. (๑) - นักพัฒนาชุมชน บก./ชก. (๑) 	<ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารฯ ประจำศูนย์ฯ (๑) - นักบริหารฯ ประจำศูนย์ฯ (๑) 		

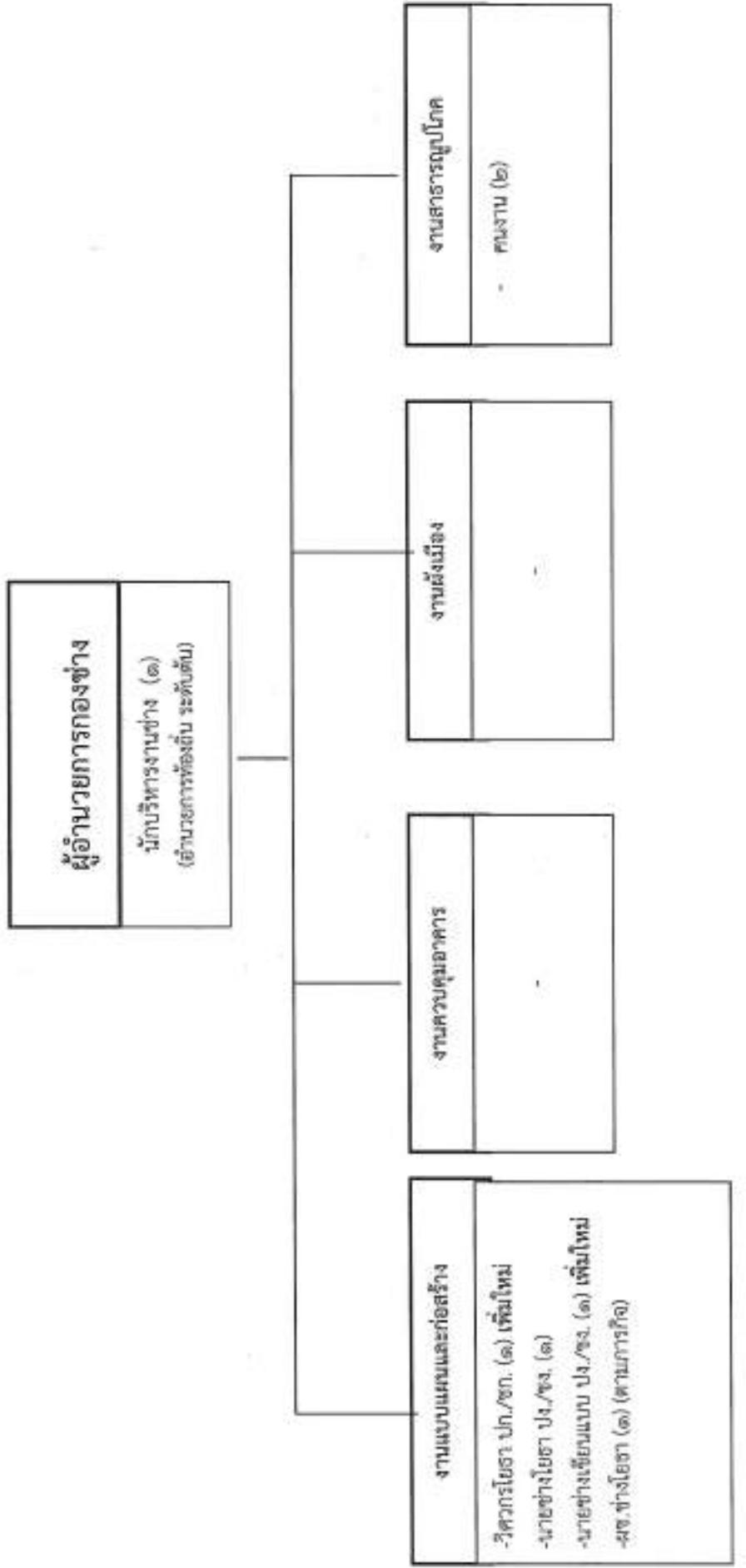
ระดับ	สำนักการท้องถิ่น ระดับต้น	สำนักการ	ปฏิบัติการ	สำนักงาน	สำนักงานชั้น	พนักงานชั้น	พนักงานชั้นต้น (ตามภารกิจ)	พนักงานชั้นต้น (ที่ไว้ป)
จำนวน	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓	๓

ໂຄຮງສ້າງອະນຸຍາກວົາດີຈົດຈອງທີ່ການບັງລິຫງາດສ່ວນທຳນັກຫ້າຍຫາດ



ລະຫັດ	ອ່ານວາກາຫ້ອດເຖິ່ນ ຮະຫັບຫົນ	ອ່ານວາກາຫ້ອດເຖິ່ນ	ບົດປັດທິການ	ບົດປັດທິການ	ບົດປັດທິການ	ບົດປັດທິການ	ພັນການກຳຈົດ (ຄານມາກົດ)	ພັນການກຳຈົດ (ກົດປັບປຸງ)
ຊ່ານນານ	ຕ	ຕ	-	໬	-	-	ຕ	-

โครงสร้างขององค์กรองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด



ชื่อหน้า	ชื่านายการพัฒนาฯ ระดับบ้าน	ชื่านายทุนฯ	ปฏิบัติการ	ชื่านายสุขฯ	ปฏิบัติงาน	ลูกจ้างประจำ	หน้ากากน้ำจืด (ตามภารกิจ)	ผู้จ้างชั่วโมง (ห้อง)
จำนวน	๑	-	๑	๑	๑	-	๑	๑

แผนผังครัวเรือน ๓ บ้านค้าบริการส่วนต้นท่อน้ำทั้งหมด บรรทัดที่เป็นปะยาง ๒๘๙๖ - ๒๘๙๗ หมู่ ๕๔

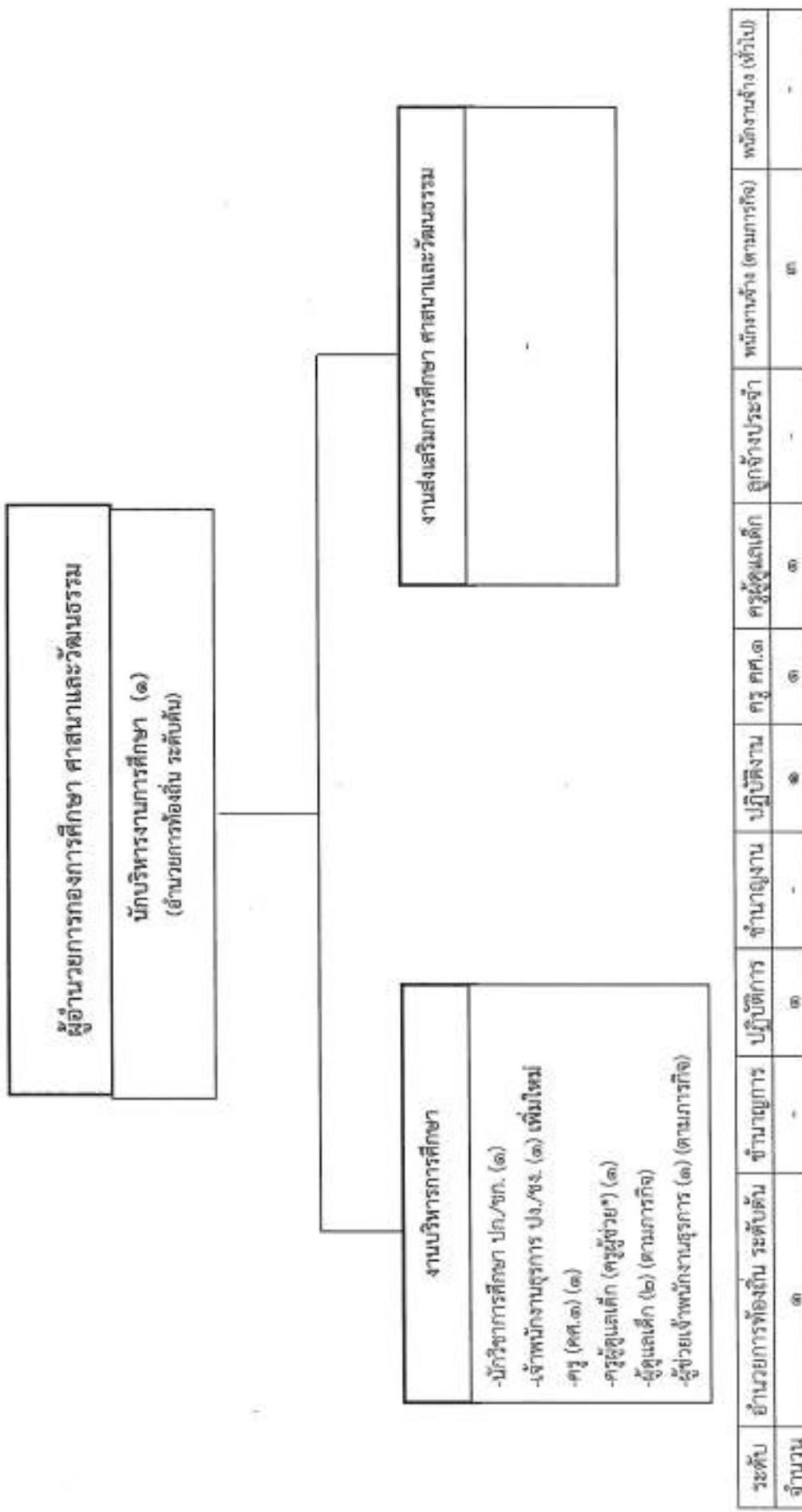
โดยจะร่างของสถาชารนสุขและรัฐบาลก่อนอื่นที่การบริหารส่วนตัวแบบที่ภายหล

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๑) (จำนวนการซื้อครั้งเดียว รวมทั้งหมด)
--	---

งานป้องกันและควบคุมโรค <ul style="list-style-type: none"> -นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิชีพ. (๑) -พนักงานขับเคลื่อนทั้งหมดของมหาวิทยาลัย (๑) (ตามภารกิจ) -คณาจารย์ประจำชั้นเรียน (๑) (ผู้สอน)
งานส่งเสริมสุขภาพทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> -ช่างเทคนิคงานธุรการ ป.ว./ชว. (๑) เพื่อป้องกัน และลดความเสี่ยงต่อสุขภาพของบุคลากร (๑) (ตามภารกิจ)

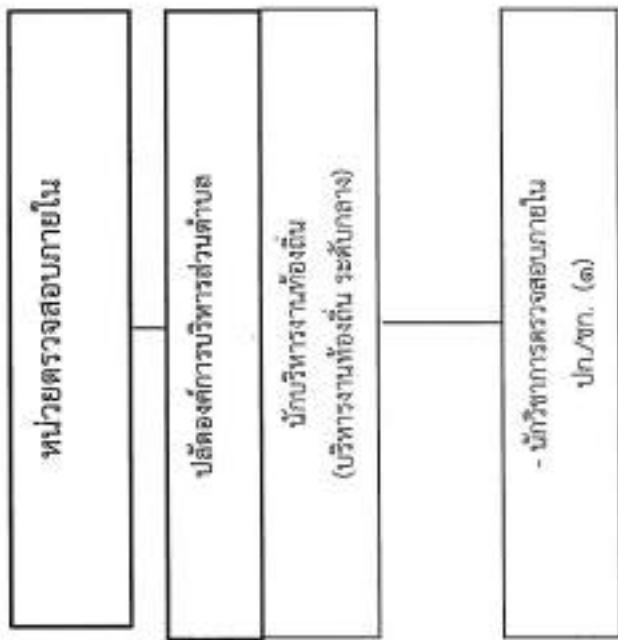
ชื่อเด็ก	ล้านวยการท้องถัง ชุดเด็กนั้น	ทำงานภายใน	ปฏิบัติการ	บัญชีบันทึก	บัญชีลงบัญชี	พื้นที่งานเข้ามา (รวมภารกิจ)	พื้นที่งานเข้ามา (หัวใจ)
ล้านนวัน	(๑)	(๒)	(๓)	(๔)	(๕)	(๖)	(๗)

โครงการสร้างชุมชนก่อจิตศึกษา ทางสานะเสิร์ฟสมบูรณ์องค์การบริหารส่วนตำบลทับทิมฯ



ເມື່ອແກ່ນອັນດີຫຼາຍໆ ແລະ ດີວ້າ ພົມ ເພື່ອກຳນົດກຳນົດ ເພື່ອສົ່ງເວັບໄຫວ້າ

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์กรบริหารส่วนต้นท้ายหาด



ระดับ	ผู้อำนวยการท้องถิ่น ระดับทั่วไป	ผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการ	ผู้อำนวยการประจำ	ผู้อำนวยการประจำ
ชั้นวาง	-	-	-	-	-

๑๓. บัญชีเบิกจ่ายค่าตอบแทนที่ดำเนินการตามที่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการท่านผู้ว่าฯ ในส่วนราชการ

ແພນບອັນດີອາກົດ ຂັບ ພະຍາກົດ ປະກຳ ປະກຳທີ່ເປົ້າມາຈະມານຸດ - ເກມືວັດ

ສົ່ງມັນປັບປຸດ ອອລ (ຫວີ)

ພົມການຕິດຕະກຳປັນ	ປະ	ທີ່									
ນາຄະຫຼາມນີ້ ທີ່ເລີນ	ປະ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ນາຄະຫຼາມນີ້ ທີ່ເລີນ	ທີ່	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ນາຄະຫຼາມນີ້ ທີ່ເລີນ	ທີ່	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ແຜນວິທີຮຽກຮ້າສັງລົງ ຕະ ປະ ພົມການຕິດຕະກຳປັນ ຂອງພະຍາຍາດ ປະຊາຊົນປັບປຸດ ປະຊາຊົນປັບປຸດ

ກຳນົດ ກຳນົດ

ลำดับ	ชื่อสกุล	อุปกรณ์ การศึกษา	กระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				กระบวนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ				เงินเดือน
			เวลาเรียนแบบ เฉพาะเจาะจง	ผู้สอน	ห้องเรียน	บทเรียนที่สอน	ผู้สอน	เวลาสอน	ผู้สอนที่สอน	ห้องเรียน	
๑	นางสาวภาณุ พัฒนา	บริษัทฯ (ห้อง) [กรุงศรีอยุธยา]	ผู้สอนแบบ เฉพาะเจาะจง ให้ความรู้ด้าน ภาษาไทย	ครูสอนภาษา ไทย	ห้องเรียน	ภาษาไทย ภาษาไทย	ผู้สอนภาษา ไทยและ ภาษาไทย	ครูสอนภาษา ไทย	ครูสอนภาษา ไทยและ ภาษาไทย	ห้องเรียน	๗๕๐๐.๐๐
๒	นางสาวนฤมล ชื่น	บริษัทฯ (ห้อง)	ผู้สอนแบบ เฉพาะเจาะจง	ครูสอนภาษา ไทยและภาษาไทย	ห้องเรียน	ภาษาไทย	ผู้สอนภาษา ไทยและภาษาไทย	ครูสอนภาษา ไทยและ ภาษาไทย	ครูสอนภาษา ไทยและ ภาษาไทย	ห้องเรียน	๗๕๐๐.๐๐
๓	นางสาวกานดา ภูมิใจน	บริษัทฯ (ห้อง)	ผู้สอนแบบ เฉพาะเจาะจง	ครูสอนภาษา ไทยและภาษาไทย	ห้องเรียน	ภาษาไทย	ผู้สอนภาษา ไทยและภาษาไทย	ครูสอนภาษา ไทยและ ภาษาไทย	ครูสอนภาษา ไทยและ ภาษาไทย	ห้องเรียน	๗๕๐๐.๐๐
๔	นางสาวสิริกา รังษีรัตน์	บริษัทฯ (ห้อง)	ผู้สอนแบบ เฉพาะเจาะจง	ครูสอนภาษา ไทยและภาษาไทย	ห้องเรียน	ภาษาไทย	ผู้สอนภาษา ไทยและภาษาไทย	ครูสอนภาษา ไทยและ ภาษาไทย	ครูสอนภาษา ไทยและ ภาษาไทย	ห้องเรียน	๗๕๐๐.๐๐
๕	นางสาวอรอนงค์ นิติธรรม	บริษัทฯ (ห้อง)	ผู้สอนแบบ เฉพาะเจาะจง	ครูสอนภาษา ไทยและภาษาไทย	ห้องเรียน	ภาษาไทย	ผู้สอนภาษา ไทยและภาษาไทย	ครูสอนภาษา ไทยและ ภาษาไทย	ครูสอนภาษา ไทยและ ภาษาไทย	ห้องเรียน	๗๕๐๐.๐๐

ที่	ชื่อ-นามสกุล	หน้าที่การใช้งาน	กรอบอัตราการเก็บเงินเดือน					กรอบอัตราการเก็บเงินไข่ไก่					เงินเดือน	
			เงินทักษิณ	ตัวแทน	ประมาณ	ตรวจสอบ	เงินทักษิณหน่วย	ตัวแทน	ประมาณ	ตรวจสอบ	เงินประชาราษฎร์หน่วย	เงินประชาราษฎร์ตัวแทน	เงินเดือนเชิงๆ	
#	-	บริษัทสันนยาด	ผู้จัดการ บริษัท ผู้จัดการห้อง คุ้ม	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	ผู้จัดการ บริษัท ผู้จัดการห้อง คุ้ม	ผู้จัดการ บริษัท ผู้จัดการห้อง คุ้ม	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	ผู้จัดการ บริษัท ผู้จัดการห้อง คุ้ม	ผู้จัดการ บริษัท ผู้จัดการห้อง คุ้ม	40,000 บาท	
๒	-	บริษัทสันนยาด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40,000 บาท
๓	-	บริษัทสันนยาด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40,000 บาท
๔	นายพงษ์สุรุ่ย พุ่มพิริยะ	บริษัทสันนยาด (หอน.) (กรรมการผู้จัดการ แผนกภายนอก)	นายพงษ์สุรุ่ย พุ่มพิริยะ	นายพงษ์สุรุ่ย พุ่มพิริยะ	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	นายพงษ์สุรุ่ย พุ่มพิริยะ	นายพงษ์สุรุ่ย พุ่มพิริยะ	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	นายพงษ์สุรุ่ย พุ่มพิริยะ	นายพงษ์สุรุ่ย พุ่มพิริยะ	บริษัทสันนยาด	40,000 บาท
๕	-	บริษัทสันนยาด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40,000 บาท
๖	พนักงานช่าง (พนักงาน)	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	40,000 บาท
๗	พนักงานช่างห้อง	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	40,000 บาท
๘	นางสาวปิยดา รุ่งเรือง	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	40,000 บาท
๙	นางสาวกานดา ลีลาภรณ์	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	บริษัทสันนยาด	40,000 บาท

ପ୍ରକାଶକ ପତ୍ର ମହିନେ ପରିଚୟ

ມະນາຄົມກາງຄົ້ນ ດີ ປີ ອັນດັບຕາມວິທີກາງຄົ້ນທີ່ມະນາຄົມກາງຄົ້ນ - ໄກສະກຳ - ທີ່ມະນາຄົມກາງຄົ້ນ

กองการศึกษา ศูนย์วิทยาศาสตร์ฯ ๐๙

ແມ່ນເຊື້ອທຽບກຳລັງ ແລ້ວ ປີ ອັນດີການເປົ້າພາກຄ່ານຳຕົວທີ່ເຍຫາຕໍ່ ປະເທດໃນທີ່ສະບຽນການ - ໄກສິນ

หน่วยตรวจสอบภายใน ๑๙

ที่	ชื่อ-สกุล	ผู้บุกรุก การก่อจลาจล	กระบวนการกำกับดูแลเชิงตัวบุคคล				กระบวนการทางการค้าและเงิน				เงินเดือน				หมายเหตุ
			กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	ผู้บุกรุก	ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์	ประมวลกฎหมายวิธีแพ่ง	ผู้บุกรุกที่ไม่อาจฟ้องได้	ผู้บุกรุกที่ฟ้องได้	ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์	ประมวลกฎหมายวิธีแพ่ง	เงินเดือน	เงินเดือนเช่าห้องพัก	เงินเดือนเช่าห้องพักที่ไม่ได้รับอนุมัติ	เงินเดือนเช่าห้องพักที่ได้รับอนุมัติ	
๙	-	-	กฎหมายการค้าและเงิน	นิติบุคคล	นิติบุคคล	นิติบุคคล	นิติบุคคล-นิติบุคคล	นิติบุคคล	นิติบุคคล	นิติบุคคล	๗๖๐๐	๗๖๐๐	๗๖๐๐	๗๖๐๐	ตรวจสอบ

แผนผังทรัพย์สิน ๓ ชี ลงเครื่องบันทึกทราบวันที่ก่อนพ้นสภาพ บริษัทฯ ปฏิบัติปฏิบัติงาน ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕

หน้า ๑๙

๑๒. แนวทางพัฒนาหน้ากากงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด กำหนดแนวทางการพัฒนาของหน้ากากงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับ โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มชุมชนความรู้ ทักษะดีที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล สามารถจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาอุดหนุนการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด บรรหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่ จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแผนที่ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวดี

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแปลงปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งค่าตามสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นภัยไป ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การขานวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์ การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WiFi หรือ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอันเดอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูล ผ่านไลน์ เฟซบุ๊ก หรือที่ทางหน่วยงานตั้ง

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๘๓/๔๙ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๗ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐทั่วประเทศ (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของหน้ากากงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ตามแนวทางข้างต้นนี้ กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาหนึ่งปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการให้รับการฝึกอบรม การฝึกอบรม การศึกษาหรือคุ้งงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบ ในการพัฒนาหน้ากากงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาจะเน้นที่การพัฒนาทั้งฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของหน้ากากงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพุทธิกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหาดเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มานำการดำเนินการ ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันดังสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาอื่น ดังนั้น ในการพัฒนาพุทธิกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพุทธิกรรมการปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อห้องเรียนให้เกิด พุทธิกรรมและค่านิยมที่จะประจดกันร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหาด ประกอบด้วย

- ✚ การมุ่งผลลัพธ์
- ✚ การยึดมั่นในความถูกต้องของธรรมาภิบาลและจริยธรรม
- ✚ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✚ การบริการเป็นเลิศ
- ✚ การทำงานเป็นทีม

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหาด ได้ตระหนักรึงความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดเป็นสำคัญ เพราะเข้าใจดีว่าหากคนในองค์กรได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมจะสะท้อนให้อองค์กรได้รับการพัฒนาตามลำดับที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นจึงได้กำหนดโดยนายกรอบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ดังนี้



นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ - พ.ศ.๒๕๖๖

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๓๓ ศุกร์กานต์ ๒๕๖๐ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาประเทศให้บรรลุวัตถุประสงค์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง อั่งเชิง เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาความหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ภาครัฐ ต้องมีข้าราชการที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใส ปล่อยดูใจและประพฤติมิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกรัก ความสามัคคีสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ใน การปฏิบัติหน้าที่และเข้าสืบค้นการกิจยุทธศาสตร์ชาติ โดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปัจจุบันและศุภภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร ให้สามารถสนับสนุนความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถสูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาเชิดชูความสามัคคี บุคลากรภาครัฐให้มีมนต์เสน่ห์ สามารถ รองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยน แนวคิดให้การปฏิบัติราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถ บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน จัดให้มีและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ อย่างทั่วถึงและเพียงพอ กับความต้องการของประชาชนตามศักยภาพของ อบต. ควบคู่กับการวางแผนเมือง ที่ดี

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมคุณภาพชีวิৎการศึกษา ศิลปะ การกีฬา วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการอัศจรรยาบที่ดี เช่น ความสุข/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาและ การส่งเสริมเกษตรกรรม การลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลทั้งองค์กร องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาดจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลและอัตราก้าวสั้นนี้

๑. จัดทำแผนอัตราก้าวสั้น ๓ ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการทบทวนกระบวนการทำงานและกำหนดกรอบอัตราการก้าวสั้นให้สอดคล้องกับภารกิจ จำนวนหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาดให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ลดต้นทุนและความคุ้มภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๗๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องดิน ท.ศ. ๒๕๔๙

๒. การประเมินผลการปฏิบัติราชการของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุ และพนักงานจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามกำหนด พร้อมทั้งให้เดือนชั้นเรียนเดือน พนักงานส่วนตำบล พนักงานครุ และการเดือนชั้นเรียนเดือน พนักงานจ้าง เป็นไปตามช่วงเวลาที่กำหนด

๓. จัดทำแผนพัฒนาบุคคลการ เพื่อให้บุคลากรในองค์การได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ และมีวิสัยทัคณ์ มีการปรับเปลี่ยนทักษัณคติให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน สามารถนำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการประเมินความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม

๔. การสร้างมาตรฐานบริหารที่ว่างและทำให้แน่ใจว่า ตามมาตรการแผนอัตราก้าวสั้นดำเนินการตามหลักการ ที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดสมุทรสงคราม

๕. การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งต่างๆ ซึ่งมีความรู้ความสามารถและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามกำหนด

๖. การให้โอนและการรับโอนพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นอื่น หรือข้าราชการประจำ อีน ต้องเสนอเรื่องให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม โดยส่งให้ส่วนราชการต้นสังกัดเตรียมหรือ ของกรรมการของส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการที่ประสงค์จะรับโอนทั้ง ๒ แห่ง ประسانวันรับโอนหรือให้โอนและกำหนดวันที่รับโอนและให้โอน โดยคำสั่งให้มีผลในวันเดียวกันเพื่อเสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม ให้ความเห็นชอบและออกคำสั่งรับโอนและให้โอนภายใน ๑๕ วันนับแต่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามให้ความเห็นชอบ

๗. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ การแบ่งส่วนราชการภายใน และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๘. วิธีการบริหารและปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมอบอำนาจให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทำการแทน โดยให้เป็นความกฎหมายว่าด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลเรื่องที่กฎหมาย ระบุ ข้อบังคับ ระบุให้เป็นอำนาจปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและมอบอำนาจหน้าที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หากกฎหมาย ระบุ ข้อบังคับนี้มิได้กำหนดเป็นเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมอบอำนาจให้ทำเป็นหนังสือให้ออกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติราชการแทนในนามของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกรณีไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้ามีรายงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเสียหายคงทน ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่งเป็นผู้รักษาราชการแทนได้ กรณีไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งอำนวยการกองหรือมีไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

แต่ทั้งพนักงานส่วนตำบลในกองหรือส่วนราชการคนใดคนหนึ่งที่เห็นสมควรให้เป็นผู้รักษาราชการแทนได้ กรณีที่ดำรงตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลอื่นว่างลงหรือผู้ดูแลรังค์ตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติราชการได้ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจสั่งให้พนักงานส่วนตำบลที่เห็นสมควรรักษาราชการในตำแหน่งนั้น

๙. การรับสมัครคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการและรับสมัครบุคคลเพื่อเลือกสรร เป็นพนักงานจ้างให้มีการประภาคทางเว็บไซต์และป้ายประชาสัมพันธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๐. การพัฒนาบุคลากร มีการสั่งเสริมให้บุคลากรทุกสายงานได้วันความรู้ในหลักสูตรตามสายงาน เพื่อยกระดับในการพัฒนาความสามารถฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่เป็นไปตาม ตำแหน่งพ่อคุณประเพกษา

๑๑. จัดทำประมาณจิยธรรม เพื่อเป็นมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดูแลรังค์ตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐและประจำ เพื่อให้การบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดูแลรังค์ตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐและประจำ และเพื่อให้การบังคับใช้มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดูแลรังค์ตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อประสานภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๑๒. ให้ผู้บังคับบัญชาอนุญาตแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมและไม่เดือดร้อน รวมทั้งควบคุม กำชับดูแลผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัย

๑๓. การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ถูกสุขสังคม และปลอดภัย ทำให้บุคลากรมีความสุข พึงพอใจ และมีแรงจูงใจในการทำงาน

๑๔. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม เงื่อนไขในการบังคับบัญชาและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด

องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อบังคับบัญชาในสังกัดทราบทั่วไป ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ที่สร้างความ โปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. อิศถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็น เครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในบุคลากร ให้ความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและ ประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธุ์บุคคลที่มีความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และ สังคม ตามลำดับ

๕. บังคับบัญชาประโยชน์โดยมีขอบเขตและความจำกัดอย่างจำกัดประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้าง ความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประการที่หลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลท้ายหาด เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่ห่วงประโยชน์ส่วนตน สำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. อิทธิพลในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. มีคติอีประโภตน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. บังหน้อคติที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอธิบายดีและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ปิดเบนข้อเท็จจริง
๗. การบุคลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. อิทธิพลในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. อิทธิพลในหลักธรรยากริยาเชิงขององค์กร

นอกเหนือจากประการคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาดทุกคนที่ยึดมือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างที่ถูกและน้ำใจดี เช่น ไม่ประพฤติอิจฉา การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาดได้กำหนดแนวทางนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด

๑. การยึดมือในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้
 - ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบบทุนนารี ไม่สนับสนุนให้นำการปกครองระบบทุนนารีที่ไม่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบบทุนนารีที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
 - ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชบิน และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา
๒. การยึดมือในคุณธรรมและจริยธรรม วัฒนาทางดังนี้
 - ๒.๑ ปฏิบัติทางประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเดียงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีภัยท้าท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจกระทบประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
 - ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศิลธรรม ศาสนา และประเพณีในการปฏิบัติข้อบังคับแห่งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศิลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกรายต้นขึ้นต้องปากขอองค์กรอยู่ได้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความลับพื้นที่หรืออนุญาตส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกรายต้นขึ้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อื่นได้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ในเรื่องหัวข้อและแสวงหาผลประโยชน์อันมีความได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ศุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนาการมติของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง ขอรับผิดชอบที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ขอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ทราบดูแล ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับชอบระมัดระวัง และเพิ่มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ลดเงินจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อคำแนะนำที่ของคนอื่นหรือหนักงานส่วนตัวบุคคลอื่น

๓.๘ ใช้ศุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถที่มีอยู่ที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรับผิดชอบที่ได้รับมาให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่เสื่อมเสียการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยให้เหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์

ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง หรือครอบครัวเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณ ส่วนตัว มาประกอบการใช้ศุลยพินิจให้คุณหรือให้ไทยแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือตารางดำเนิน หรือบังคับการให้ในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเสื่อมเสื่องหรือส่อไปจะชัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบใบอนุญาตโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องมีหลักประกันของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งค่าตอบแทนของหน้าที่ของคุณวิชาชีพ ตนไม่ว่าก่อนหรือหลังค่าแรงค่าแพหนังหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราเมื่อคดี

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการที่รวมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างเคร่งเป็นจริงมา และไม่กระทำการเดียงประมวลจริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าว พร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการค่าแรงค่าหนี้ที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมีใช้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์กรมหาชน รายการส่วนห้องถิน ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การค่าแรงค่าหนี้นั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ ๕.๒ หรือข้ออื่น พนักงานส่วนห้องถินมีหน้าที่ต้องติดต่อหน้าการกระทำการดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง เหียงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหา ค่าแรงค่าหนี้ ความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยอิสระ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมั่นคงถูกต้อง เหียงธรรม มีคือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอธิบายดี และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ถูกต้อง โดยไม่หลักเล็กบ้าง ลดลง หรือลดเวลา การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบต่อกันเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอ่านวิเคราะห์ความสัมภัยแก่ประชาชนโดยมีอธิบายดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลซึ่งมาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถื้นก้าวนิสัย เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพพยาบาลหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ดี

ต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อชัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเดือกดึงบุคคลที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ลงทะเบียนการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกaltungทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ผู้ใดที่น้อง หรือคนพิเศษเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เกินแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหัวเรื่องนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องคุ้มครองและให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความละเอียด รวดเร็ว เสนอภาคยุติธรรม และมีอัตราค่าไม่ตรึง

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ขัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากรีกหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบเสื่อมเสียบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำเสนอข้อมูลต่างๆ สำหรับการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่ปิดเป็นข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างอื่นเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตน或者บุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุญาตตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอความกรุณาเว้นแต่การอันด้วยกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองให้ดำเนินทยกเงินไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกระบวนการยุติธรรม กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘. การร่วมผลักดันด้วยการทำงาน รักษาความฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประดิษฐ์ภาพและประดิษฐ์ผลของการให้บริการที่สุกจันทร์แก่ความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพยากร บุคคลและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหลาดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๔.๕ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเพิ่มกำลังความสามารถที่มีอยู่ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอันของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๔.๖ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนกลางอื่น ไม่ว่าจะด้วยธรรมชาติ ภาระ แข็งกาารปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานส่วนกลางอื่น โดยมิชอบ

๔.๗ ใช้คุณพินิจและคัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมา ปราศจากอคติส่วนตัว ความข้อมูลพยานหลักฐานและความเห็นชอบของแต่ละกรณี

๔.๘ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรับแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้ทั้งหน้าส่วนราชการทราบโดยทันที

๔.๙ ไม่เข้าทำงานตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือ กับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๔.๑๐ ไม่ส่งราชการตัวย verk ในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการตัวย verk ในเรื่องดังกล่าว ให้สูญเสียบัญชีบันทึกเรื่องถ่ายเอกสารทั้งหมดเพื่อให้สูญเสียพิจารณาสั่งการต่อไป

๔.๑๑ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ นานาพยากรณ์ มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสริมสมบูรณ์ภัยในเวลาที่กำหนด งานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด ให้บริการ กระบวนการ การถูกต้องของบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๔.๑๒ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประยุตและอย่างเพื่อมีความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๔.๑๓ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ใน การปฏิบัติงานในหน้าที่

๔.๑๔ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างให้

๔.๑๕ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบเบ็ดเสร็จ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๔.๑๖ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประยุต คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือเสื่อมเป็นสิ่งเสื่อมเป็นทรัพย์สินของหน่วยงาน

๕. การยึดมั่นในหลักจรรยาบรรាលวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๕.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๕.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมบัญญัติราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิด รัฐธรรมบัญญัติ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในการมีข้อสังสัย หรือมีข้อหักหัวใจว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมบัญญัติ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนกลางต้องแจ้งให้ทั้งหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจัดซื้อจัดจ้างพิจารณา และจะดำเนินการต่อไปได้ต่อเมื่อได้ข้อคุ้มจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เหาราพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ในประเทศไทยดันอันดับก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของด้านหน้าที่รักศักดิ์ศรีของคนไทย โดยประพฤติดูดีให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดูดีในเรื่องเบื้องหน้าที่ภูมิคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเด้มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ หุ่มเหล็กปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลลัพธ์และมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความลุกข้าม เรียบร้อย มีอัจฉริยภาพ

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/หน่วยงานจะกระทำการได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๙ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคิระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เหาราพด้วยความเชื่อ และคำนิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

- อ่อนรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยวข้อง อันอาจทำให้เกิดการแทรกแซงพัวพันกันในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๐ ในใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร่วงเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๑ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความลุกข้าม มั่น้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติดูดีเป็นพลเมืองดีที่ร่วมกันพัฒนาชุมชนให้ดียิ่งๆ คุณธรรมและดูดี สภาพสังคมดีด้วยให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อหนេงานและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำงานร่วมกันเพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อคนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้จักขอบเขต ของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบหนึ่ง

- ตรายหันก็ตั้งเป็นปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้อิจฉาเป็นปัญหา ของคนเอง เป็น กันหลักเล็กน้อยไปได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- มีคุณลักษณะในการดำเนินชีวิต เพราษหลักธรรมหรือค่าสั่งสอนในทุกศาสตร์ที่นับถือ สอนให้คนท่าความดี

๑๐.๓ การค่ารังชีวิตคนหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยมีคุณลักษณะ พอประนาม ความเมตตาภักดีกับที่ตั้ง ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- มีคุณลักษณะพอประนาม โดยค่ารังชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประยัต และตั้งเป็นสำ้าต้น

- มีคุณลักษณะมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติดุณและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

- มีคุณลักษณะมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการค่ารังชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประยัต อหัง อดโอม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติดุณเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนาเรณร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ไม่พึงจะละเมิดหรือเทิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงท่าทาง หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษาแก่ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรและประเกตุการณ์ที่กำหนดให้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะตระหนักรู้ถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จะมุ่งนับถือและรักษาอุดมธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่า การทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำอุกรุณ์กับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด

ที่ ๔๐ /๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ด้วยแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ จะสืบสุกคลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด จำเป็นต้องมีแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อร่องรับอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการต่อไปด้วยความเรียบร้อยและองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาดมีแผนอัตรากำลังบริหารจัดการ บุคคลากรต่อเนื่อง ตอบสนองการกิจกรรมให้บริการประชาชน จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนห้องเด่น ท.ศ.๒๕๖๒ ประกอบกับ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๔ และแก้ไขเพิ่มเติม จึงแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

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

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและค้านึงถึงภารกิจ อานาจหน้าที่ตามกฎหมาย กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภាដ้ำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของ ส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อย่างน้อยต้องประกันตัวยังสามารถสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจกรรมรับผิดชอบของคุณกรบบริหารส่วนตำบล
ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดของคุณกรบบริหารส่วนตำบลในห้วง
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^{ต่างๆ} ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ตลอด
ระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

ทั้งนี้ทั้งหมดเป็นดังนี้ไป

ส. ณ วันที่ ๗ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๖๓

(นายอรรถ นันทลักษณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด

รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ครั้งที่ ๒/๒๕๖๔

วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๔ เวลา ๑๐.๐๐ น.

ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด

ผู้มาประชุม

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๑	นายอรรถ นนทลักษณ์	ประธาน	อรรถ นนทลักษณ์
๒	นายอรุณ แก้วอ่อน	คณะกรรมการ	อรุณ แก้วอ่อน
๓	นางนภาพร ตันเจริญ	คณะกรรมการ	นภาพร ตันเจริญ
๔	นายศิริวัฒน์ พุ่มเทียน	คณะกรรมการ	ศิริวัฒน์ พุ่มเทียน
๕	นางสาวพิพัฒนา ภูมิผิว	คณะกรรมการ	พิพัฒนา ภูมิผิว
๖	นางรุ่งฤทิ สิ้นสกุล	คณะกรรมการและเลขานุการ	รุ่งฤทิ สิ้นสกุล
๗	นางสาวอาจารี เอราวัล	ผู้อำนวยการ	อาจารี เอราวัล

เริ่มประชุมเวลา ๑๐.๐๐ น.

ระเบียบวาระที่ ๑. เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

คำสั่งขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ที่ ๑๐/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓ เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

- ๑.๑.๑ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานคณะกรรมการ
- ๑.๑.๒ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการ
- ๑.๑.๓ ผู้อำนวยการกองคลัง คณะกรรมการ
- ๑.๑.๔ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คณะกรรมการ
- ๑.๑.๕ ผู้อำนวยการกองเช้าง คณะกรรมการ
- ๑.๑.๖ ผู้อำนวยการกองการศึกษา คณะกรรมการ
- ๑.๑.๗ หัวหน้าสำนักปลัด คณะกรรมการและเลขานุการ
- ๑.๑.๘ นักทรัพยากรบุคคล ผู้อำนวยการคณะกรรมการ

๒. คณะกรรมการมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยให้สอดคล้องและดำเนินการในสิ่งที่ได้กำหนดไว้ ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และเป้าหมายงานของส่วนราชการต่าง ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การ

บริหารส่วนตัวบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตัวบล ตลอดระยะเวลา ๓ ปี อ่อนน้อยต้องประกอบด้วยสาระสำคัญดังนี้

๒.๑ ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และการกิจกรรมรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตัวบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี

๒.๒ ศึกษาวิเคราะห์ความต้องการกำลังคนทั้งหมดขององค์การบริหารส่วนตัวบลในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ว่าต้องการกำลังคน ประเภทใด ระดับใด จำนวนเท่าไร ซึ่งจะสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจที่มีอยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ ศึกษาวิเคราะห์ประมีนความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบันและกำลังคน ที่ขาดอยู่และต้องการเพิ่มขึ้น อัตราความต้องการกำลังคนเพิ่มขึ้นเนื่องจากภาระงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น อัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี ตลอดระยะเวลา ๓ ปี

๒.๔ ศึกษาวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน เป็นการวางแผนเพื่อให้มีการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์การบริหารส่วนตัวบลให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ การพัฒนาหรือฝึกอบรม กำลังคนที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๒.๕ ศึกษาวิเคราะห์ การจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ การแบ่งงานภายใต้ส่วนราชการ การกำหนดตำแหน่งและระดับตำแหน่งต่างๆ ในแต่ละส่วนราชการ

๒.๖ พิจารณาให้ความเห็น เสนอแนะ ทบทวน และขอรับปรุงแผนอัตรากำลังตลอดระยะเวลา ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ -๒๕๖๖

๓. ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๙๕ กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละอบต. ต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ เมื่อจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณา กันต่อไป

ระบุใบวาระที่ ๒ รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-รับรองการประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ระบุใบวาระที่ ๓ เรื่องสืบเนื่องจากการประชุมครั้งที่ผ่านมา

-ไม่มี-

ระบบที่ ๔ เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา

ประธาน

- การพิจารณาในวาระนี้ ให้เลขาธุการซึ่งในที่ประชุมทราบที่ไปที่มาให้คณะกรรมการทราบก่อนครึ่ง ซึ่งประกอบด้วย
- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด โครงสร้างใหม่ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔
- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด โครงสร้างใหม่ (เพิ่มเติม)
- ภาระค่าใช้จ่าย งบบุคลากร ตามมาตรฐาน ๓๕ ตามโครงสร้างใหม่ (เพิ่มเติม)

ผู้ช่วยเลขานุการ

- แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ได้ปรับโครงสร้างหัวน้ำราชการใหม่ โดยมีการเปลี่ยนชื่องานให้ตรงตามภารกิจขององค์กรบริหารส่วนตำบลท้ายหาด และมีการเพิ่มส่วนราชการอีก ๑ ส่วน คือ หน่วยตรวจสอบภายใน และกำหนดตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ดังนี้

โครงสร้างเดิม อบต.ท้ายหาด	โครงสร้างใหม่ อบต.ท้ายหาด
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานส่งเสริมสวัสดิการและอนามัย	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานวิเคราะห์ทั่วไปและแผน ๑.๓ งานนิติการ ๑.๔ งานสิ่งแวดล้อม ๑.๕ งานการเจ้าหน้าที่
๒. กองศคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒. กองศคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง ๒.๓ งานเรื่องรัฐและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ^๑ ๓.๔ งานฝึกอบรม	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ^๑ ๓.๔ งานฝึกอบรม
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ๕.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๕.๓ งานวิเคราะห์ความเสี่ยง	๕. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕.๑ งานบ้านถังและควบคุมโรค ๕.๒ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

- ตามแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อ.บด. เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวเนื่องกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ ข้อ ๒ การกำหนดส่วนราชการในองค์กรบริหารส่วนตำบล โดยให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สานัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่อย่างอื่นขององค์กรบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓ โดยกำหนดสานัก/กอง ให้กำหนดค่าແหน่งประธานที่อำนวยการห้องอิน เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สานักหรือส่วนราชการที่เป็นสานัก/กอง ระดับต้นให้กำหนดค่าແหน่งพนักงานส่วนตำบลในสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๑ อัตรา โดยให้มีค่าແหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา

- สิรุปดามแนวทางปฏิบัตินะจะ คือกรณีเราปรับปรุงโครงสร้างครั้งที่ผ่านมา เราฝึกการเปลี่ยนและเพิ่มงานเพื่อให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างใหม่แล้วนั้น การปรับปรุงแผนครั้งต่อไปนี้ ให้องค์กรบริหารส่วนตำบลที่มี สานัก/กอง ให้มีข้าราชการสายงานผู้บริหาร ประเภทอำนวยการห้องอิน เป็นหัวหน้าส่วนราชการ และให้ภายนอก สานัก/กอง มีข้าราชการสายงานผู้ปฏิบัติอย่างน้อย ๑ อัตรา โดยต้องมีค่าແหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา หัวหน้าทั้งนั้นให้ดำเนินธุรการค่าใช้จ่ายตามมาตรการดังต่อไปนี้

ประธาน

- เรายสามารถกำหนดค่าແหน่งพนักงานจ้างเพิ่มไปพร้อมกับในคราวนี้ได้หรือไม่ และภาระค่าใช้จ่ายของเราเท่าไหร่แล้ว

ผู้ช่วยเลขานุการ

- การจะเพิ่มค่าແหน่งหรือ บุคลากรค่าແหน่ง สามารถทำให้พร้อมกันได้เลย แต่เราจะต้องแนบเอกสาร ๑-๖ เช่น เอกสารเหตุผลความจำเป็น การคำนวณปริมาณงานนั้นๆ ส่วนค่าແหน่งสายงานผู้ปฏิบัติที่ต้องเพิ่มเพื่อให้เป็นไปตามประกาศโครงสร้างใหม่นั้น ไม่ต้องแนบเอกสาร ๑-๖ เรายสามารถขอกำหนดค่าແหน่งได้เลย ส่วนภาระค่าใช้จ่ายของเรายูที่ ๒๘.๕๕ % ค่ะ

ประธาน

- ให้หัวหน้าส่วนแม่คละสานัก แต่ละกองเสนอค่าແหน่งมาได้เลย เพื่อให้มีหลักทรัพยากรบุคคลคำนวณภาระค่าใช้จ่ายไว้เกิน ๕๐ % หรือน้อย

- ผอ.กองสาธารณสุขฯ - ของกองสาธารณสุขฯ มีตำแหน่งวิชาการแล้ว ๑ อัตรา ซึ่งภายในกองไม่มีตำแหน่งประเภทที่ว้าไป จึงอยากเสนอขอเพิ่มตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปฏิบัติงาน/ข้าราชการ ๑ อัตราครับ
- ผอ.กองช่าง - ของกองช่าง ยังไม่มีตำแหน่งประเภทวิชาการ จึงอยากทราบว่ามีตำแหน่งใดบ้างที่เราสามารถก้าวหน้าเพิ่มได้ภายในเขต/บริบท/สภาพพื้นที่ของเราระบบ
- ผู้อำนวยการศูนย์ฯ - ค่ะ ด้านตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามบัญชีแสดงมาตรฐานก้าวหน้าตำแหน่งแยกตามประเภท สายงาน และระดับตำแหน่ง โดยจะมีตำแหน่งที่เกี่ยวกับงานช่าง ดังนี้ค่ะ
 ๑. ตำแหน่ง วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ข้าราชการ
 ๒. ตำแหน่ง สถาปนิก ปฏิบัติการ/ข้าราชการ
 ๓. ตำแหน่ง นักผังเมือง ปฏิบัติการ/ข้าราชการ
 ๔. ตำแหน่ง วิศวกรเครื่องกล ปฏิบัติการ/ข้าราชการ
 ๕. ตำแหน่ง วิศวกรไฟฟ้า ปฏิบัติการ/ข้าราชการ
 ๖. ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง ปฏิบัติการ/ข้าราชการ
- ผอ.กองช่าง - ด้วยบริบทของ อปท.เรา ตำแหน่งที่สามารถก้าวหน้าได้ ก็คือ ตำแหน่ง วิศวกรโยธา สามารถเดินแบบแปลนต่าง ๆ ได้ ส่วนตำแหน่งประเภทที่ว้าในนั้น ผู้มีภาระหน้าที่ตำแหน่ง นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ข้าราชการ ครับ เนื่องด้วยงานของกองช่างมีปริมาณมากขึ้น และด้วยไม่มี ผอ.กองช่าง ผู้มาดูแลและรักษาราชการแทน ผู้ดูแลต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ทำให้งานเกิดความล่าช้า และเกิดผลเสียแก่ทางราชการ ณ จังหวัดนี้ความต้องการบุคลากรที่สามารถดูแลงานแทนกันได้
- ผอ.กองการศึกษาฯ - กองการศึกษา ปัจจุบันมีตำแหน่ง ผอ.กองฯ ๑ อัตรา แต่เป็นอัตราที่ว่าง มีตำแหน่งนักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา มีคนครอง และมีครุ คศ.๑ อย่างน้อยหากทราบว่า การมีตำแหน่งครุ นับรวมเป็นตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติใหม่ค่ะ
- ผู้อำนวยการศูนย์ฯ - ในการเพิ่มตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติครั้งนี้ไม่หมายรวมถึง ตำแหน่งสายงานผู้สอน หรือไม่นับรวมตำแหน่งบุคลากรทางการศึกษาค่ะ
- ผอ.กองการศึกษาฯ - ดังนั้น ขอกำหนดตำแหน่งประเภทที่ว้าเพิ่ม ๑ อัตรา ขอเป็นตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปฏิบัติงาน/ข้าราชการ ค่ะ
- ประธาน - สำนักปลัด กับกองคงศัลย มีตำแหน่งประเภทอำนวยการห้องเรียนและตำแหน่งประเภท วิชาการและที่ว้าไปครบหมดแล้ว อย่างเพิ่มตำแหน่งอื่นเพิ่มเติมหรือไม่ สำนักที่นั่น นักทรัพยากรบุคคลองค์น้ำวนภาระต่าให้จ่าย กรณีเราเพิ่มห้องนัด ๕ อัตรา ว่าอยู่ที่ร้อยละเท่าไหร

ผู้ที่มายเลขาบุกร

- ค่า จากที่ได้เขียนเจหัวหน้าส่วนแต่ละส่วนไปเบื้องต้นแล้ว เกี่ยวกับการก้าวหน้า ดำเนินการเพิ่มในครั้งนี้ และขอ.แต่ละกอง ได้เสนอต่อหนังเพื่อคำนวณแล้วเบื้องต้น ดังตารางการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประจำปีของแผนกอื่น อ้อ ๕ ตามแผน อัตราก้าวสั้น ๓ ปี ที่แบบมาพร้อมนี้

-แผนอัตราก้าวสั้น ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

-ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๘๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๒๙.๔๔%

-ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๘๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๒๙.๐๒%

-ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๘๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๒๗.๔๑%

-แผนอัตราก้าวสั้น ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๒ กรณีเพิ่มต่อหนังความ โครงสร้างใหม่(เพิ่มเติม)

-ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๘๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๓๔.๙๒%

-ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๘๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ = ๓๔.๖๗%

-ภาระค่าใช้จ่ายร้อยละ ๘๐ จากงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ = ๓๔.๖๒%

- สำหรับค่าใช้จ่ายตามมาตรฐาน ๓๕ ก้อนและหลังปรับโครงสร้างแล้วที่มีการ เปิดตัวเพิ่มเงินจากแผนอัตราก้าวสั้น เป็นภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น จากการเพิ่ม ต่อหนังทั้งหมด ๕ อัตรา และทางท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสงคราม ให้เราใช้ข้อมูลที่ เป็นปัจจุบันในการคำนวณ และใช้เงินจากข้อบัญญัติจงประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕ มาคำนวณ โดยใช้วิธีการคำนวณ อัตราฯจากสูตรการคำนวณ เป็นเงิน และรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายทั้งหมด ก้อนและหลังปรับแล้ว ดังนี้ค่ะ

งบประมาณ รายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕	งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (ก้อนปรับโครงสร้าง)	งบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคล (หลังปรับโครงสร้าง)	หมายเหตุ
๗๗,๘๐๐,๐๐๐ จำนวน ข้อบัญญัติ ๒๕๖๕	๑๐,๑๖๔,๒๐๖	๗๒,๗๔๖,๒๙๐	กำหนดค่าหนังเพิ่มในแผนอัตราก้าวสั้น ๓ ปี ดังนี้
	คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔๔%	คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๒% เพิ่ม ๕.๑๘%	๑. ให้ควรอย่าง ปก./ยก. ๑ อัตรา ๒. เจ้าหน้าที่งานธุรการ ปจ./ชก. ๑ อัตรา ๓. นายช่างเขียนแบบ ปจ./ชก. ๑ อัตรา

ผู้ช่วยเลขานุการ

- หากเราปรับโครงสร้างแล้ว เราจะจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ดังนี้ แต่ทั้งนี้ เรายังต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.จังหวัดก่อน เพราะเราไม่ทราบว่า ก.จังหวัดจะเห็นชอบตามโครงสร้างหรือไม่ โดยได้จัดทำรายละเอียดการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง ตามงานที่ได้กำหนดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑ ตามบัญชีที่เราเสนอข้อความเห็นชอบ ดังนี้ค่ะ

โครงสร้างใหม่(เพิ่มเติม) อบต.ห้วยหาด	ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล	ตำแหน่งพนักงานช่าง
๑. สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด	-
๑.๑ งานบริหารทั่วไป	พช.ธุรการ ๑ อัตรา	ผู้ช่วย พช.ธุรการ ๑ อัตรา พนักงานขับรถยก ๑ อัตรา นักการ ๑ อัตรา คนงาน ๒ อัตรา
๑.๒ งานวิเคราะห์ทั่วไปแบบแผน	นักวิเคราะห์ ๑ อัตรา	พช.นักวิเคราะห์ ๑ อัตรา
๑.๓ งานบันทึกการ	นิติกร ๑ อัตรา	-
๑.๔ งานสวัสดิการสังคม	นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา	-
๑.๕ งานการเข้าหน้าที่	นักทรัพยากรบุคคล ๑ อัตรา	-
๒. กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง ๑ อัตรา	-
๒.๑ งานการเงินและบัญชี	พช.การเงินและบัญชี ๑ อัตรา	-
๒.๒ งานบริหารงานคลัง	-	-
๒.๓ งานเรื่องรัตและจัดเก็บรายได้	นวาก.จัดเก็บรายได้ ๑ อัตรา	พช.นวาก.จัดเก็บรายได้
๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	พช.พัสดุ ๑ อัตรา	-
๓. กองซ่อม	ผู้อำนวยการกองซ่อม ๑ อัตรา	-
๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง	นายช่างโยธา ๑ อัตรา นายช่างเชิงแบบ (กำหนดใหม่) ๑ อัตรา	ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๑ อัตรา
๓.๒ งานควบคุมอาคาร	วิศวกรโยธา ๑ อัตรา (กำหนดใหม่)	-
๓.๓ งานสาธารณูปโภค	-	คนงาน ๒ อัตรา
๓.๔ งานผังเมือง	-	-

๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑ อัตรา	-
๔.๑ งานบริหารการศึกษา	นักวิชาการศึกษา ๑ อัตรา ครุ คศ.๑ ๑ อัตรา เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา (กำหนดใหม่) ครุสัช่วย ๑ อัตรา	ผู้ช่วย.จพง.ธุรการ ๑ อัตรา ผู้ครุและเด็ก (ทักษะ) ๑ อัตรา ผู้ครุและเด็ก (คุณภาพ) ๑ อัตรา
๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม	-	-
๔.๓ กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม ๑ อัตรา	-
๔.๔ งานป้องกันโรคและความคุ้ม โลก	นักวิชาการสาธารณสุข ๑ อัตรา เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา (กำหนดใหม่)	หนังงานขับเคลื่อนจัดการคลินิกตามแนว ๑ อัตรา คณงานประจำรับบรรทุกของ ๑ อัตรา
๔.๕ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม	-	ผู้ช่วย.จพง.ธุรการ ๑ อัตรา
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน งานตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา	-

ประธาน - กองใหญ่ ส่วนใหญ่ จะเสนอขอไว้เพิ่มเติมให้มีความครบถ้วนอีก ผู้อำนวยการฯ ในที่ประชุม

ที่ประชุม - รับทราบและเห็นชอบโดยโครงสร้างส่วนราชการใหม่ (เพิ่มเติม) ตามที่เสนอ

ระเบียบวาระที่ ๔ เรื่องอื่น

ประธาน - เรื่องอื่น ๆ มีท่านใดจะเสนอในที่ประชุมหรือไม่ หากไม่มีขอปิดประชุม

ปิดประชุมเวลา ๑๖.๐๐ น.

(ลงชื่อ)  ผู้จัดรายงานการประชุม

(นามสกุลอาจารย์ เอราวัล)

ผู้ช่วยเลขานุการ

(ลงชื่อ)  ผู้ตรวจสอบรายงานการประชุม

(นายอรรถ พนผลักษณ์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายนาด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด

เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด

ตามท้องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด ได้ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ท้ายหาด ไปแล้วนั้น

บัดนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาดได้ดำเนินการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) ให้สอดคล้องกับ โครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ตามที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงครามกำหนด จึงอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบหมาย ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบ บริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๔๔ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓๙) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม ๒๕๖๓ และระดับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดสมุทรสงคราม ในการประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน ๒๕๖๔ จึงประกาศแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ปรับปรุงครั้งที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔) ขององค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

(นายอธุณ แก้วอ่อน)

ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด
ปฏิบัติหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลท้ายหาด

