



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม
อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนได้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเป็นไปด้วยความถูกต้องต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓ - ๔
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๖ - ๘
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๙- ๒๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔ - ๒๕
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๖ - ๒๘
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๒๙ - ๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๑ - ๓๕
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๓๖ - ๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง	๔๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๔๒

ภาคผนวก

- ร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
- ร่างคำสั่งการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
- รายละเอียดการคำนวณ ข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น
- บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
- สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)
- สำเนารายงานการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลมเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลมเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลมบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า ลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน

งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไป ในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบัน มีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ พิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม ละครงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานท้องถิ่นและพนักงานจ้างทุกคน โดยได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๙ การกำหนดกรอบ การยุบเลิก และการปรับปรุงกรอบอัตรากำลัง ให้นำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ ดังนี้

๓.๙.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม

๓.๙.๒ ปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ

๓.๙.๓ อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน (Benchmarking)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลัง เป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่นการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไป อาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้กล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถ มีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบว่าหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลมมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ	๑.๑ ราษฎรไม่มีอาชีพเสริม ๑.๒ ไม่มีระบบประกันราคาสินค้า ๑.๓ ราษฎรขาดที่ทำกินในการเกษตร ๑.๔ ราษฎรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ๑.๕ ราษฎรไม่มีการปลูกพืชผักสวนครัวไว้กินเอง ๑.๖ ราษฎรไม่มีการรวมกลุ่ม ๑.๗ ราษฎรขาดเงินทุนปรับปรุงเพิ่มเติมโรงเรียนพร้อมทั้งอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ
๒. ปัญหาด้านสังคม ๒.๑ ด้านครอบครัวและชุมชน ๒.๒ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒.๓ ด้านกีฬาและนันทนาการ ๒.๔ ด้านยาเสพติด	๒.๑.๑ ไม่มีระบบการเรียนรู้และการรวมกลุ่มอย่างถาวร ๒.๑.๒ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ถูกทอดทิ้ง ๒.๑.๓ เด็กก่อนวัยเรียนได้รับการดูแลไม่เหมาะสมกับวัย ๒.๑.๔ คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวม ๒.๑.๕ การป้องกันโรคติดต่อในท้องถิ่นไม่ดีเท่าที่ควร ๒.๑.๖ ไม่มีแหล่งเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นสาธารณะ ๒.๑.๗ ปัญหาการเล่นพนัน ๒.๒.๑ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินยังไม่เพียงพอ ๒.๓.๑ ขาดผู้นำด้านการกีฬาในชุมชน กิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ๒.๓.๒ ชุมชนมีสถานที่ออกกำลังกายและที่พักผ่อนไม่เพียงพอ ๒.๔.๑ การให้ความรู้แก่ชุมชนในเรื่องเกี่ยวกับปัญหา ยาเสพติดไม่ทั่วถึง ๒.๔.๒ ยาเสพติดแพร่ระบาดในกลุ่มวัยรุ่น

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
<p>๓.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๓.๑ ด้านคมนาคม</p> <p>๓.๒ ด้านสาธารณูปโภค</p>	<p>๓.๑.๑ การเดินทางถนนบางสายไม่สะดวก เนื่องจากเป็นถนนลูกรัง</p> <p>๓.๒.๑ ระบบไฟฟ้า ประปา ไม่ทั่วถึงทุกครัวเรือน</p> <p>๓.๒.๒ โทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน</p> <p>๓.๒.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ</p>
<p>๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ</p> <p>๔.๑ แหล่งน้ำสำหรับอุปโภคและบริโภค</p> <p>๔.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร</p>	<p>๔.๑.๑ ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภคบริโภคในฤดูแล้ง</p> <p>๔.๑.๒ ราษฎรไม่มีภาชนะเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง</p> <p>๔.๑.๓ ราษฎรขาดระบบประปาที่ดีในหมู่บ้าน</p> <p>๔.๑.๔ ราษฎรขาดระบบชลประทานที่ดี</p> <p>๔.๑.๕ ไม่มีทางระบายน้ำและแหล่งเก็บกักน้ำธรรมชาติ</p> <p>๔.๑.๖ ไม่มีคูระบายน้ำ และทำนบกั้นน้ำ</p> <p>๔.๑.๗ คู คลอง และเหมืองขาดการปรับปรุงดูแล</p> <p>๔.๒.๑ ไม่สามารถใช้ประโยชน์จากแหล่งน้ำที่มีอยู่อย่างเต็มที่</p> <p>๔.๒.๒ แหล่งน้ำธรรมชาติตื้นเขิน</p> <p>๔.๒.๓ แหล่งน้ำมีไม่เพียงพอ</p>
<p>๕. ปัญหาด้านสาธารณสุข</p> <p>๕.๑ ป้องกันโรคระบาด โรคติดต่อ</p>	<p>๕.๑.๑ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ</p> <p>๕.๑.๒ ขาดความรู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพ</p>
<p>๖. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร</p> <p>๖.๑ด้านการเมืองการปกครอง</p> <p>๖.๒ด้านการเมือง-การบริหาร</p>	<p>๖.๑.๑ ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง</p> <p>๖.๑.๒ ประชาชนไม่เข้าใจการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง</p> <p>๖.๒.๑ บุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>๖.๒.๒ ไม่มีอาคารที่ทำการที่เหมาะสม</p> <p>๖.๒.๓ พนักงานขาดความรู้ในเรื่องการบริหารและการปกครอง</p>

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา
<p>๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๗.๑ ด้านการศึกษา</p> <p>๗.๒ ด้านศาสนา และวัฒนธรรม</p>	<p>๗.๑.๑ การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาไม่เพียงพอ</p> <p>๗.๑.๒ ขาดเงินทุนและโอกาสในการศึกษาต่อ</p> <p>๗.๑.๓ สถานศึกษาไม่ได้มาตรฐานเมื่อเทียบกับสถานศึกษาในชุมชนเมือง</p> <p>๗.๑.๔ เด็กก่อนวัยเรียน ไม่ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม</p> <p>๗.๑.๕ เด็ก เยาวชน ประชาชน ให้ความสำคัญกับการกีฬาน้อย</p> <p>๗.๒.๑ ขาดการรณรงค์ฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี</p> <p>๗.๒.๓ ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนวัด</p>
<p>๘. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๘.๑ ด้านแหล่งน้ำธรรมชาติ</p>	<p>๘.๑.๑ ขาดงบประมาณในการพัฒนา</p> <p>๘.๑.๒ ขาดการมีส่วนร่วมในการปลูกต้นไม้ตามถนน ริมแม่น้ำลำคลอง ตลอดจนการดูแลสถานที่สาธารณะ</p>

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำเพื่อส่งเสริมเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลมให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลมยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านแหลมได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579)

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน
 เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนา
 ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข
 และตอบสนองต่อการบรรลุ
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนา
 คุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง
 เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ
 คนไทย **สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ
 เป็นธรรม** ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ
 เศรษฐกิจ



การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลมมีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยให้วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคตินิพนธ์ประจำชาติ ว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต ของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี ไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ต่ำกว่า ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

อนาคตประเทศไทย ปี 2579 : ร่วมมือกันขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไปสู่.....

 เศรษฐกิจและสังคมไทย มีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน	 เศรษฐกิจและสังคมพัฒนา อย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	 สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย
 ระบบเศรษฐกิจมีความเป็นชาติการค้า บนฐานการขยายตัวของอุตสาหกรรมแห่งอนาคต การท่องเที่ยวตลาดคุณภาพ การบริการคุณภาพ การค้าส่งค้าปลีก และเศรษฐกิจดิจิทัลที่เข้มข้น	 ระบบการบริหารภาครัฐมีขนาดเล็ก มีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม	 คนไทยในอนาคตเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตัวเอง เป็นพลเมืองที่ตื่นรู้ มีจิตสาธารณะ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม เป็นพลเมืองไทย พลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก



๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถ ในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและความ

ปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคง รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิต ความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงจำเป็นต้อง ยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ
- (๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑. แผนพัฒนาภาคกลาง

๑.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

จากการที่ภาคกลางเป็นภาคที่มีเศรษฐกิจขนาดใหญ่ที่สุดของประเทศ แต่มีความไม่สมดุลและยั่งยืน มีความเหลื่อมล้ำระหว่างพื้นที่สูงและส่งผลกระทบต่อสังคม ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และสภาวะแวดล้อมค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตามภาคกลางเป็นศูนย์กลางคมนาคม ศูนย์กลางการศึกษา พื้นที่เกษตรมีระบบชลประทานจำนวนมาก จึงเป็นแหล่งผลิตอาหารที่สำคัญของประเทศ จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนารฐานเศรษฐกิจหลักของประเทศให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพคน สังคม และชุมชนให้มีคุณภาพ มีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ อนุรักษ์ฟื้นฟูและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีความสมดุลต่อระบบนิเวศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างศักยภาพการพัฒนาเมืองและพื้นที่ชายแดนตามแนวเส้นทางเชื่อมโยงทางเศรษฐกิจกับประเทศเพื่อนบ้านทั้งแนวเหนือ-ใต้และตะวันออก-ตะวันตก

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ บริหารจัดการพัฒนาพื้นที่เมืองและชนบทอย่างมีส่วนร่วมและเกื้อกูลกัน

๒. ยุทธศาสตร์พัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ พ.ศ.๒๕๖๑ – พ.ศ.๒๕๖๕

การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และประเด็นยุทธศาสตร์ของกลุ่มจังหวัด จากการรับฟังความคิดเห็นของทุกภาคส่วนของภาคีการพัฒนา และเป็นไปตามศักยภาพและปัญหาของกลุ่มจังหวัด โดยคำนึงถึงความสอดคล้องและความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบายของภาครัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ และกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ให้บรรลุเป้าหมายในภาพรวม

“เป็นฐานการผลิตภาคการเกษตรและอาหารปลอดภัย อุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม แหล่งท่องเที่ยวชั้นนำเชิงธรรมชาติและศิลปวัฒนธรรมอันทรงคุณค่า”

พันธกิจ

(๑) สร้างและฟื้นฟูทุนธรรมชาติและทรัพยากรน้ำ เพื่อเป็นฐานในการลงทุนทางอุตสาหกรรมเกษตรกรรม และการท่องเที่ยว

(๒) เพิ่มผลผลิตด้านการเกษตร อาหาร และส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๓) พัฒนาสินค้าเกษตรอุตสาหกรรมและอาหารให้มีคุณภาพปลอดภัย ได้มาตรฐาน และเป็นมิตร ต่อสิ่งแวดล้อม

(๔) สร้างระบบโครงสร้างพื้นฐานเชื่อมโยงแหล่งท่องเที่ยว พื้นที่เศรษฐกิจ และการค้าชายแดน

(๕) ลดความรุนแรงปัญหาการกัดเซาะตลิ่งและชายฝั่ง

(๖) การบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ เสริมสร้างและพัฒนาต้นทุนทางทรัพยากรภาคการเกษตร

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและศักยภาพสินค้าและบริการ เพื่อการ
ท่องเที่ยว การค้า และพื้นที่ทางเศรษฐกิจ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ เพิ่มศักยภาพอุตสาหกรรมด้วยนวัตกรรม (innovation) และแนวคิด
เศรษฐกิจ สร้างสรรค์ (creative economy) อย่างยั่งยืน

๓. แผนพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

“เมืองเศรษฐกิจพอเพียงต้นแบบ และเมืองน่าอยู่ น่ากิน น่าเที่ยวระดับประเทศ”

พันธกิจ

๑. เสริมสร้างขีดความสามารถของจังหวัดรองรับการแข่งขัน รองรับการพัฒนาตาม
ทิศทางการพัฒนาประเทศไทยที่มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว
๒. เสริมสร้างความพร้อมของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่เข้มแข็ง เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม และสร้างรายได้สู่ชุมชน สร้างงาน อาชีพแก่ประชาชน สร้างเศรษฐกิจจังหวัด
๓. ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาการเกษตร และเกษตรอุตสาหกรรมก้าวหน้า
แบบครบวงจรให้มีศักยภาพในการผลิตที่มีคุณภาพ
๔. เสริมสร้างสังคมคุณภาพ ให้มีสุขภาวะ เรียนรู้ และปรับตัวได้อย่างมีศักยภาพในการ
จัดการตนเองเป็นชุมชนพอเพียง ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิตเป็นชุมชน ปลอดภัย อบอุ่น น่าอยู่
๕. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการโดยการมีส่วน
ร่วมของทุกภาคส่วน
๖. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการคมนาคม และระบบโลจิสติกส์ รองรับการพัฒนา
เศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และคุณภาพชีวิต
๗. พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย มีธรรมาภิบาล
พัฒนาขีดสมรรถนะบุคลากรภาครัฐทุกระดับให้มีความพร้อมรองรับยุทธศาสตร์จังหวัดและทิศทางการพัฒนา
ประเทศ

เป้าประสงค์รวม

๑. ผลผลิตมวลรวมเฉลี่ยระดับจังหวัดในด้านการเกษตร การท่องเที่ยว การค้า
การลงทุน เติบโตอย่างต่อเนื่อง
๒. จังหวัดเพชรบุรีสามารถรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุล ระหว่าง
การอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่าง ยั่งยืนและเป็นธรรม ขับเคลื่อนสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อ
สิ่งแวดล้อม มีขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ประสิทธิภาพ
และธรรมาภิบาล ในการบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการบริหารจัดการน้ำให้
สมดุล

๓. ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Social-Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การศึกษาและการเรียนรู้ ได้รับการพัฒนาคุณภาพ สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๔. การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น บริการทางสังคมมีคุณภาพ และมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๕. การบริหารงานภาครัฐทุกระดับของจังหวัดเพชรบุรีโปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และประชาชนมีส่วนร่วมจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การเสริมสร้างความมั่นคง สันติสุข และสังคมคุณภาพ ที่ยั่งยืน ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

๑.๑ บูรณาการความร่วมมือของภาคีทุกภาคส่วนเพื่อการจัดการปัญหาที่คุกคามต่อปัญหาสุขภาพของชุมชนผ่านเครือข่ายในระดับหมู่บ้าน

๑.๒ พัฒนาชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเอง จัดตั้งองค์กรชุมชน และส่งเสริมการสร้างและขยายระบบสวัสดิการชุมชน ชุมชน สวัสดิการสังคมเพื่อร่วมสร้างสังคมเมืองเพชรบุรีน่าอยู่ พึ่งตนเองได้

๑.๓ เสริมสร้างความพร้อมของจังหวัดให้มีศักยภาพในการเป็นเมืองแห่งการเรียนรู้ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงก้าวสู่สากล

๑.๔ พัฒนาบริการรัฐลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เพิ่มประสิทธิภาพปฏิบัติการเชิงรุกของภารกิจแห่งรัฐทั่วทุกพื้นที่

๑.๕ เสริมสร้างชุมชนพอเพียงเข้มแข็ง เติบโตความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยด้วยกลไกชุมชน หมู่บ้าน และการบูรณาการภาครัฐแบบเข้มข้น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

กลยุทธ์

๒.๑ พัฒนาระบบการจัดการและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดคุณค่าและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างยั่งยืน จากความร่วมมือของชุมชนเป็นหลักสำคัญ ตลอดทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ ปลายน้ำ มุ่งเน้นความเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๒.๒ ปฏิรูประบบการบริหารจัดการดิน น้ำ และทรัพยากรแบบบูรณาการตลอดห่วงโซ่ของธรรมชาติเพื่อรองรับการเกษตรและการพัฒนาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน ด้วยการเรียนรู้จากหลักการทรงงานพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ผ่านโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓: การเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหารและให้เติบโตจากฐานการผลิตแบบครบวงจร
กลยุทธ์

๓.๑ พัฒนาบุคลากร สถาบันการเกษตร เสริมสร้างความมั่นคงทางการเกษตรและศักยภาพการพึ่งพาตนเองและความมั่นคงทางอาหารที่ยั่งยืน

๓.๒ เพิ่มคุณค่าของผลผลิตทางการเกษตรและขีดความสามารถทางการเกษตรของเกษตรกรกลุ่มเกษตรกรด้วยกระบวนการรวมกลุ่ม และการเรียนรู้การจัดการเกษตรตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและนโยบายการสร้างสรรค์นวัตกรรมของรัฐบาล

๓.๓ เพิ่มขีดความสามารถทางการตลาดการเกษตรที่แข่งขันได้ในตลาดคุณภาพและส่งออก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔: การพัฒนาเมือง การค้า การผลิต การบริการ และอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวที่มี

คุณภาพ

กลยุทธ์

๔.๑ ยกระดับการค้าการลงทุน การผลิต การบริการของจังหวัดรองรับการเติบโตของเมือง การเปิดประชาคมอาเซียน และการขยายตัวของเมืองหลวงและปริมณฑล

๔.๒ พัฒนานักธุรกิจ ผู้ประกอบการ พร้อมเพิ่มคุณค่าและมูลค่าของผลิตภัณฑ์จากภูมิปัญญา เชื่อมโยงโอกาสทางการตลาดจากการท่องเที่ยวและการค้าขายกับกลุ่มจังหวัด การเชื่อมโยงกับการเปิดประชาคมอาเซียน

๔.๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของจังหวัดเชื่อมโยงการเติบโตของการคมนาคมและโลจิสติกส์ตามนโยบายของรัฐบาล ทั้งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ

๔.๔ ปรับระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย มีธรรมาภิบาล และเพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชน

๔.๕ พัฒนาขีดความสามารถแก่บุคลากรการท่องเที่ยว สร้างวัฒนธรรมการท่องเที่ยวและพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยวและบริการการท่องเที่ยวรองรับกลุ่มนักท่องเที่ยวระดับพรีเมียม และนักท่องเที่ยวเฉพาะกลุ่มทั้งครอบครัว ผู้สูงอายุ เพื่อสุขภาพ

๔.๖ ยกระดับการท่องเที่ยวสู่ศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้ การท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ป่าเขา และการท่องเที่ยวเชิงศาสนาวัฒนธรรมเชื่อมโยงทั่ว ทั้งจังหวัด กลุ่มจังหวัด และนานาชาติ

๔.๗ ปรับระบบประชาสัมพันธ์และการสื่อสารการตลาดการท่องเที่ยวของจังหวัดด้วยกลไกของเทคโนโลยีและระบบการตลาดอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวแบบครบวงจร

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรี

กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๔) ประกอบด้วย ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม เศรษฐกิจพอเพียง และการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๗. ยุทธศาสตร์พัฒนากระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

ยุทธศาสตร์ขององค์กรการบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรที่มีคุณภาพ โครงสร้างพื้นฐานทั่วถึง คำนึงคุณภาพชีวิต ลดวิกฤตสิ่งแวดล้อม”

พันธกิจ

๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขปโภคสาธารณสุขการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๓. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
๔. ปรับปรุงและพัฒนาระบบการศึกษาและสาธารณสุขตลอดจนอนุรักษ์และพัฒนาศิลปวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่น
๕. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี
๖. การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๗. การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลัง โดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารการเงินการคลังให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิม และที่ได้รับโอนจากการกระจายอำนาจจากรัฐบาล
๘. การเพิ่มศักยภาพของผังเมืองให้เป็นเครื่องมือชี้แนะและสนับสนุนการพัฒนาเมืองอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา .

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านการคมนาคมสะดวก

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ
๒. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุง รักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำและจัดระบบการคมนาคม ให้เป็นระเบียบปลอดภัย
๓. จัดทำป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่าง ๆ และย่านชุมชน
๔. ก่อสร้าง/ขยายเขต/ปรับปรุง/ระบบไฟฟ้า/ระบบประปา

กลยุทธ์

ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง

เป้าประสงค์

ระบบสาธารณูปโภคพื้นฐานที่มีความพร้อมให้บริการ

ตัวชี้วัด

โครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนาร้อยละ ๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านประชาชนมีคุณภาพ

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมด้านการศึกษา การสาธารณสุข
๒. จัดให้มีความมั่นคงปลอดภัย ปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล
๓. อนุรักษ์ประเพณี วัฒนธรรม ศาสนา
๔. เสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ
๖. แก้ไขปัญหาความยากจนและกระจายรายได้
๗. สนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๘. พัฒนาด้านการบริการพื้นฐาน

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน
๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกกระดับและปัญหาผู้มีอิทธิพล
๓. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชนท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว

๔. ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชน ให้พัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชนและคุ้มครอง สิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น

๕. ดำเนินการโครงการเพื่อให้บริการประชาชนและรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยของประชาชนในทุกกระดับให้มีสุขภาพแข็งแรง

๖. ส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุง อุปกรณ์กีฬา สถานที่ออกกำลังกายและโครงการกีฬาต่าง ๆ ทั้งระดับหมู่บ้าน และระดับตำบล

เป้าประสงค์

พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัด

คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้นร้อยละ ๘๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านอุตสาหกรรมเกษตร

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการเกษตร
๒. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. พัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เกษตรกรรมครบวงจรตามแนวทฤษฎีใหม่
๔. ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร
๕. พัฒนาแหล่งน้ำชลประทานให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี

กลยุทธ์

๑. พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุนเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูป สินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจเพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและการอนุรักษ์และเพิ่มช่องทางตลาด

๒. พัฒนาชุดลอกคูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตรเพื่อการอุปโภคและบริโภครวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้ง

๓. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติสิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบ กำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

เป้าประสงค์

พัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัด

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการพัฒนาร้อยละ ๗๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ

แนวทางการพัฒนา

๑. การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว
๒. สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. จัดสถานที่รักษาพยาบาลแก่นักท่องเที่ยวให้มีความพร้อมทุกด้าน

กลยุทธ์

๑. การสงวนรักษา ฟื้นฟู ควบคุมดูแลทรัพยากรในระบบนิเวศให้คงสภาพไว้ เพื่อสามารถนำมาเป็นทรัพยากรการท่องเที่ยวได้นานที่สุดหรือตลอดไป
๒. เจ้าของพื้นที่และผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ได้แก่ ผู้ประกอบการ นักท่องเที่ยว สถาบันต่างๆ ในสังคม องค์กรประชาชน และประชาชนในท้องถิ่นต้องร่วมมือกันในการอนุรักษ์รักษาสภาพ ไม่ทำลายหรือสร้างความเสียหายแก่ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและการบริการการท่องเที่ยวนั้น จะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรการท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม และมีความกลมกลืนกับสิ่งแวดล้อม ได้แก่ เส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว เส้นทางศึกษาธรรมชาติ การบริการที่พัก การบริการอาหาร และเครื่องดื่ม

เป้าประสงค์

ใช้ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นฐานในการยกระดับการท่องเที่ยว

ตัวชี้วัด

ประชาชนและนักท่องเที่ยวมีความพึงพอใจร้อยละ ๘๐

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ – เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติราชการ
๒. บริหารจัดการด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
๓. รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนตื่นตัวถึงความสำคัญของการปกครองระบบประชาธิปไตย
๔. รณรงค์ให้เยาวชนและประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ความต้องการการแก้ปัญหาประเมินผล/ตรวจสอบได้
๕. สนับสนุนให้มีการประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้
๒. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
๓. ให้ความรู้ประชาชนในการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน พัฒนาท้องถิ่น และความสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย

เป้าประสงค์

การพัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด

ความพึงพอใจของประชาชนในการบริการและมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

ค่าเป้าหมาย

๑. การคมนาคมสะดวก
๒. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพียงพอและทั่วถึง
๓. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ตามแนวธรรมาภิบาล
๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๖. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี
๗. ประชาชนมีสุขภาพดี
๘. พัฒนาและจัดการด้านการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน
๙. จัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลพิษและมีความยั่งยืน
๑๐. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๑. ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุได้รับการดูแล

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- จำเป็น
๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่เพียงพอรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
 ๒. การพัฒนาระบบการศึกษา สาธารณสุข และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
 ๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
 ๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อม และจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- อย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนรวมถึงประชาชน

นโยบายของผู้บริหาร

๑. พัฒนาส่งเสริมและปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. พัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนาเศรษฐกิจของประชาชนในท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การกีฬาและงานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี
๖. ส่งเสริมสวัสดิการสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ ประชาชนผู้ด้อยโอกาส และส่งเสริมการพัฒนาสตรี เยาวชนและเด็ก
๗. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และคุณภาพตาม เกณฑ์มาตรฐาน
๘. กำหนดโครงสร้างส่วนราชการ แบ่งงานและจัดระบบงานได้เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน และ กำหนดตำแหน่ง สายงาน และอัตรากำลังเหมาะสมกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๙. ส่งเสริมให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ด้วยการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการองค์ความรู้ให้กับบุคลากรภายในและผู้สนใจภายนอก องค์กร

แผนงาน

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป
๒. แผนงานการรักษาความสงบภายใน
๓. แผนงานการศึกษา
๔. แผนงานสาธารณสุข
๕. แผนงานสังคมสงเคราะห์
๖. แผนงานเคหะและชุมชน
๗. แผนงานสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
๘. แผนงานการศาสนาวัฒนธรรมและนันทนาการ
๙. แผนงานอุตสาหกรรมและการโยธา
๑๐. แผนงานการเกษตร
๑๑. แผนงานงบกลาง

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลมได้ใช้การวิเคราะห์ SWOT Analysis/Demand (Demand Analysis)/Global Demand และ Trend ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา อย่างน้อยต้องประกอบด้วย การวิเคราะห์ศักยภาพด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

จุดแข็งจุดแข็ง (Strengths)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีจำนวนหมู่บ้านไม่มากเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากรขององค์กรที่มีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานจึงส่งผลทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลมทุกฝ่ายมีความสมัครสมาน สามัคคี ร่วมมือกันทำงานและที่สำคัญสามารถทำงานร่วมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นอย่างดี ทำให้การทำงานภายในพื้นที่ไม่มีปัญหาและอุปสรรค
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม มีวัสดุอุปกรณ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการและความเดือดร้อนของราษฎร เช่น รถบรรทุกน้ำอเนกประสงค์ รถบรรทุกขยะมูลฝอย เป็นต้น

จุดอ่อนจุดอ่อน (Weakness=W)

๑. การสนับสนุนงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินการโครงการขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม
๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลมยังขาดทักษะและความชำนาญ ทำให้การทำงานในบางเรื่องที่ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเกิดปัญหาได้
๓. ประชาชน องค์กรภาครัฐ เอกชนขาดความร่วมมือและสนับสนุนในการทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างจริงจัง

โอกาส (Opportunity=O)

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาคส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล
๓. ชุมชนหมู่บ้านภายในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็ง ทำให้ทิศทางการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. การบริหารงานในยุคปัจจุบันเป็นลักษณะแบบการสร้างเครือข่าย ส่งผลทำให้เกิดผลดีด้านการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น
๕. การเมืองภายในพื้นที่ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งฝ่าย ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การชุมนุมทางการเมืองระดับชาติทำให้ประเทศได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ จึงส่งผลกระทบต่อเนื่องทำให้การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางลดน้อยลง
๒. ปัญหาเศรษฐกิจในประเทศและระหว่างประเทศ ทำให้รัฐบาลต้องตัดทอนเม็ดเงินที่ลงทุนสูง
๓. ปัญหาด้านภัยพิบัติทางธรรมชาติทั้งในประเทศและต่างประเทศทำให้รัฐบาลต้องตัดทอนเม็ดเงินที่ลงทุนสูง
๔. มีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาลบ่อยครั้งทำให้กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ผ่านการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎร จึงส่งผลให้การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ทำให้เกิดปัญหาในวงกว้าง
๕. ภายในพื้นที่ที่ไม่มีจุดขาย จึงขาดแรงจูงใจจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะระดมเงินงบประมาณเข้าสู่พื้นที่
๖. จำนวนประชากรที่อาศัยอยู่จริงกับจำนวนประชากรที่ตรวจสอบได้ มีจำนวนแตกต่างกัน เนื่องจากจำนวนประชากรแฝงที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนมาก จึงทำให้การเตรียมทรัพยากรเพื่อการดำเนินงานต่าง ๆ ไม่เพียงพอต่อความเป็นจริง
๗. การรั่ววัฒนธรรมต่างชาติเข้ามามากเกินไปวัฒนธรรมมีการเปลี่ยนแปลงไปรวดเร็ว
๘. ภาวะเศรษฐกิจมีการถดถอยลงเนื่องจากความไม่มั่นคงทางการเมืองและปัญหาเศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. การส่งเสริมการเกษตรและอาชีพให้แก่ประชาชน
๔. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสวัสดิการสังคม

โดยแต่ละส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหาร ส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๒. กองคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุมรักษา การเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

- ๓.๑ งานก่อสร้าง
 ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร
 ๓.๓ งานผังเมือง
 ๓.๔ งานประสานสาธารณูปโภค

๔. กองสวัสดิการสังคม มีหน้าที่ เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตลอดจนให้การสงเคราะห์แก่เด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส งานสวัสดิการสังคม การควบคุมตรวจสอบ การจัดการงานต่างๆ หลายด้าน เช่น การสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดระเบียบชุมชนหนาแน่นและชุมชนแออัด การส่งเสริมกีฬา การศึกษา การจัดให้มีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่นและกิจกรรมทางศาสนา ให้คำปรึกษาแนะนำหรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๖ งาน ดังนี้

- ๔.๑ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน
 ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์
 ๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี
 ๔.๔ งานสร้างความเข้มแข็งชุมชน
 ๔.๕ งานบริหารการศึกษา
 ๔.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๑๒ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๐ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น ในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลมอาจมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลมต่อไป ซึ่งหากเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีงบประมาณและภารกิจใกล้เคียงกัน ดังนี้

ลำดับ	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ (ตามข้อบัญญัติ งบประมาณรายจ่าย)	พนักงานส่วนตำบล (คน)	ลูกจ้างประจำ (คน)	พนักงานจ้าง (คน)	รวมทั้งหมด (คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.บ้านแหลม	๔	๒๒,๕๐๐,๐๐๐	๑๒	๒	๑๘	๓๒	
๒	อบต.แหลมผักเบี้ย	๓	๒๕,๐๐๐,๐๐๐	๑๖	-	๑๕	๓๑	

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะต้องเป็นส่วนต่อไปนี้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานกฎหมายและคดี ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน ๒.๒ งานบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สิน	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธาณูปโภค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานประสานสาธาณูปโภค	
๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๔.๔ งานสร้างความเข้มแข็งชุมชน ๔.๕ งานบริหารการศึกษา ๔.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔. กองสวัสดิการสังคม ๔.๑ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์ ๔.๓ งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ๔.๔ งานสร้างความเข้มแข็งชุมชน ๔.๕ งานบริหารการศึกษา ๔.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้าแล้ว ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) สำนักงานปลัด	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นักจัดการงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
นักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติการ
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
ลูกจ้างประจำ								
เจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) บรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงาน	๕	๔	๔	๔	- ๑	-	-	ยุบ ๑ อัตรากำลัง
นักการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์บรรทุกน้ำ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานประจำรถขยะ	๒	๓	๓	๓	+ ๑	-	-	เพิ่ม ๑ อัตรากำลัง
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นักวิชาการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับชำนาญการ
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับปฏิบัติงาน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เต็ม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ลูกจ้างประจำ นักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ปฏิบัติงาน
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสวัสดิการสังคม ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ระดับต้น
นักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ชำนาญการ
พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานส่วนตำบล	๑๒	๑๒	๑๒	๑๒	-	-	-	
ลูกจ้างประจำ	๒	๒	๒	๒				
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๘	๘	๘	๘	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๒	๓๒	๓๒	-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง พนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการและหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด มีระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนา ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ จังหวัด ประกอบด้วย การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร เพื่อส่งเสริมการทำงาน โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็จะต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวก โดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง หรือทางอินเทอร์เน็ต เว็บไซต์, โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร. ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self – Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็น

แนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น

๑. ปฐมนิเทศในกรณีที่มีการบรรจุใหม่
๒. การฝึกอบรมความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างได้รับความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบัญญัติต่างๆ ฝึกอบรมความรู้ ความสามารถและทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แม่นยำยิ่งขึ้น ศึกษาหรือดูงาน เพื่อนำประสบการณ์ใหม่ ๆ มาปรับใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล
๓. ประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา เพื่อฝึกฝนให้เกิดทักษะในการปฏิบัติงาน
๔. การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สามารถนำมาปรับปรุง แก้ไข ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน
๕. การพัฒนาด้านคุณสมบัติส่วนตัว เพื่อเสริมบุคลิกภาพที่ดี
๖. ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีศีลธรรม คุณธรรมในการปฏิบัติงาน
๗. การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานทางคุณธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก

สำเนาประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สำเนาประกาศการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

สำเนาคำสั่งการจัดคนลงสู่ตำแหน่ง
ตามกรอบอัตรากำลังใหม่

สำเนาประกาศมาตรฐานทางคุณธรรม
และจริยธรรมของข้าราชการ
พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง

ตารางแนบท้ายข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ
เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สำเนารายงานการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

สรุปภาระค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และ
ประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ

แผนภูมิโครงสร้างส่วนราชการ (รวม)

แผนผังความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์
การพัฒนาจังหวัดกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แผนผังยุทธศาสตร์

รายละเอียดยุทธศาสตร์

บัญชีสรุปโครงการแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี

(พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

งบประมาณรายจ่าย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔