



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม
อำเภอบ้านแหลม จังหวัดเพชรบุรี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙



คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม มีวัตถุประสงค์เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนให้สามารถดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับถ่ายโอนได้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้มากที่สุด

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม สามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงเวลา ๓ ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี และเป็นไปด้วยความถูกต้องต่อไป

งานกรรเจ้าหน้าที สำนักปลัด
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม

สารบัญ

| เรื่อง | หน้า |
|---|---------|
| ๑. หลักการและเหตุผล | ๒ |
| ๒. วัตถุประสงค์ | ๓ |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๔ - ๖ |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล | ๗ - ๘ |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล | ๙- ๒๘ |
| ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ | ๒๘ |
| ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง | ๒๙ - ๓๑ |
| ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ | ๓๑ - ๓๔ |
| ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น | ๓๕ - ๓๙ |
| ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี | ๔๐ - ๔๕ |
| ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ | ๔๖ - ๔๘ |
| ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง | ๕๐ - ๕๑ |
| ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง | ๕๒ |

ภาคผนวก

- ร่างประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- ร่างคำสั่งการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังใหม่
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ -๒๕๖๙)
- สำเนารายงานการประชุมแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
- การคิดภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่น (รายบุคคล)
- บัญชีแสดงการคำนวณปริมาณงานในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง
- ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖
- ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ (รายจ่ายจริง) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบล จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ 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

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลมซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลมเป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

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

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเพชรบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็น การ นำ ประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา 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 ในการกำหนดอัตรากำลัง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้นการคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี้ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น 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 ละงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล 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 อัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

(Benchamarking)

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย 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) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างพอเพียงในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้ การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่า โดยเปรียบเทียบว่าหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลมมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่และความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

| ชื่อปัญหา | สภาพปัญหา |
|--|---|
| ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๑.๑ ด้านคมนาคม ๑.๒ ด้านสาธารณูปโภค | ๑. ไฟฟ้าส่องสว่างทางและที่สาธารณะยังไม่สามารถดำเนินการครอบคลุมพื้นที่ได้ทั้งหมด ๒. ระบบระบายน้ำยังไม่เพียงพอ ๓. ถนนในตำบล ยังเป็นถนนดิน ถนนลูกรัง และเป็นหลุมเป็นบ่อ ๔. ประชาชนต้องการเส้นทางในการสัญจรไปมาเพิ่มมากขึ้นและ อบต. ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากงบประมาณมีไม่เพียงพอ |
| ๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ | ๑.๑ ราษฎรไม่มีอาชีพเสริม ๑.๒ ไม่มีระบบประกันราคาสินค้า ๑.๓ ราษฎรขาดที่ทำกินในการประกอบอาชีพของตนเอง ๑.๔ ราษฎรขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ ๑.๕ ราษฎรไม่มีการปลูกพืชผักสวนครัวไว้กินเอง ๑.๖ ราษฎรไม่มีการรวมกลุ่มอาชีพ ๑.๗ ราษฎรขาดเงินทุนปรับปรุงเพิ่มเติมโรงเรียนพร้อมทั้งอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ |
| ๓. ปัญหาด้านสังคม ๓.๑ ด้านครอบครัวและชุมชน ๓.๒ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๓.๓ ด้านกีฬาและนันทนาการ ๓.๔ ด้านยาเสพติด | ๒.๑.๑ ไม่มีระบบการเรียนรู้และการรวมกลุ่มอย่างถาวร ๒.๑.๒ คนในชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่วนรวม ๒.๑.๓ ไม่มีแหล่งเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นสาธารณะ ๒.๑.๔ 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>๔. ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร</p> <p>๔.๑ด้านการเมืองการปกครอง</p> <p>๔.๒ด้านการเมือง-การบริหาร</p> | <p>๖.๑.๑ ขาดกระบวนการเรียนรู้ทางการเมือง</p> <p>๖.๑.๒ ประชาชนไม่เข้าใจการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยที่ถูกต้อง</p> <p>๖.๒.๑ บุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ</p> <p>๖.๒.๒ ไม่มีอาคารที่ทำการที่เหมาะสม</p> <p>๖.๒.๓ พนักงานขาดความรู้ในเรื่องการบริหารและการปกครอง</p> |
| <p>๕. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ ด้านแหล่งน้ำธรรมชาติ</p> | <p>๘.๑.๑ ขาดงบประมาณในการพัฒนา</p> <p>๘.๑.๒ ขาดการมีส่วนร่วมในการปลูกต้นไม้ตามถนน ริมแม่น้ำลำคลอง ตลอดจนการดูแลสถานที่สาธารณะ</p> |
| <p>๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข</p> <p>๖.๑ป้องกันโรคระบาด โรคติดต่อ</p> | <p>๕.๑.๑ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ</p> <p>๕.๑.๒ ขาดความรู้ในเรื่องสุขภาพอนามัยการป้องกันและการส่งเสริมสุขภาพการป้องกันโรคติดต่อในท้องถิ่นไม่ดีเท่าที่ควร</p> |
| <p>๗. ปัญหาทางการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>๗.๑ ด้านการศึกษา</p> <p>๗.๒ ด้านศาสนา และวัฒนธรรม</p> | <p>๗.๑.๑การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษาไม่เพียงพอ</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> |

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาร่วมสร้างร่วมจัดทำเพื่อส่งเสริมเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลมให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลมยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล 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 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลมได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด และแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

| ภารกิจ | กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ |
|---|---|
| <p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ จัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา</p> <p>๑.๓ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))</p> <p>๑.๕ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๖ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))</p> <p>๑.๗ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))</p> | <p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องของการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง</p> |
| <p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))</p> <p>๒.๗ การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร</p> | <p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานประสานงานใน ๒ ส่วนราชการ คือ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักปลัด และกองสวัสดิการสังคม</p> |

| | |
|--|---|
| <p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๓.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๓ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๔ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๕ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๖ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๗ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p> | <p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักปลัด</p> |
| <p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p> | <p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ สำนักปลัด และกองสวัสดิการสังคม</p> |
| <p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษา น้ำ ป่าไม้ ที่ดิน สัตว์ป่า (มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ การจัดตั้งและดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม</p> <p>๕.๓ การกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม</p> <p>๕.๔ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))</p> | <p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สำนักปลัด</p> |
| <p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๒ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๓ การศึกษาการทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงาม</p> | <p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัด และ กองสวัสดิการสังคม</p> |

| ของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘)) | |
|---|--|
| <p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๓ การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น</p> <p>๗.๔ การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น</p> | <p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกองใน องค์การบริหารส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม</p> |

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

นับตั้งแต่ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นมา รูปแบบการจัดทำแผนเพื่อวางกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศได้มีการปรับเปลี่ยนไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยมาตรา ๖๕ ภายใต้หมวดแนวนโยบายแห่งรัฐ ได้กำหนดให้ “รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ และกรอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้สอดคล้องและบูรณาการกัน” **ยุทธศาสตร์ชาติ** ซึ่งเป็นแผนระดับที่ ๑ จะทำหน้าที่เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศในภาพรวมที่ครอบคลุมการสร้างสรรค์บูรณาการระหว่างการพัฒนาประเทศ ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยมี **แผนระดับที่ ๒** เป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอดแนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่างๆ ของยุทธศาสตร์ ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย **แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ** ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่างๆ โดยคำนึงถึงประเด็นร่วมและการประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละแผนแม่บท ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน **แผนการปฏิรูปประเทศ** ทำหน้าที่เป็นแผนที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยน แก้ไข

ปัญหา อุปสรรคเร่งด่วนเชิงโครงสร้าง กลไก หรือกฎระเบียบ เพื่อให้การพัฒนาประเทศมีความเหมาะสม เท้าทันกับบริบทการพัฒนาที่ประเทศต้องการมุ่งเน้น ขณะที่ **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ** ทำหน้าที่เป็นแผนระดับทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ประเทศควรให้ความสำคัญและมุ่งดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติ โดยคำนึงถึงพลวัตและเงื่อนไขการพัฒนาที่ประเทศเผชิญอยู่ เพื่อเป็นแนวทางให้กับภาคส่วนที่เกี่ยวข้องปรับจุดเน้นการดำเนินงานมุ่งสู่การเสริมสร้างความสามารถของประเทศให้สอดคล้อง ปรับตัวเข้ากับเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไป โดยระบุทิศทางการพัฒนาอย่างชัดเจน ส่งผลให้การพัฒนาประเทศตั้งแต่ระดับทิศทาง โครงสร้าง นโยบาย ตลอดจนกลยุทธ์และกลไกในการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติมีความเชื่อมโยงกันทุกระดับ และจะเป็นพลังในการนำพาประเทศไปสู่การบรรลุเป้าหมายระยะยาวอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ ประเด็นการพัฒนาที่สำคัญนอกเหนือจากที่ระบุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จะยังคงได้รับการเน้นย้ำให้ความสำคัญและขับเคลื่อนผ่านแผนระดับ ๒ อื่นๆ ที่อยู่ในระนาบเดียวกัน โดยแผนระดับที่ ๒ ทั้ง ๔ แผน จะเป็นกลไกที่ช่วยถ่ายทอดแนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่างๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติใน **แผนระดับที่ ๓** ซึ่งเป็นแผนเชิงปฏิบัติที่ระบุการดำเนินงานภายใต้แผนงานโครงการที่มีความชัดเจนตามภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อที่จะสนับสนุนให้แผนระดับที่ ๒ และยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้บนความสอดคล้องเชื่อมโยงกันของแผนทุกระดับ

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

เป็นแผนการพัฒนาประเทศที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อสนองต่อต่อผลประโยชน์แห่งชาติโดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่างๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไป ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ ๖ ด้าน ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุกกระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ เทคโนโลยี และระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ทุกรูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหาแบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชาสังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

- (๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ
- (๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหาที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง
- (๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
- (๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ
- (๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๒) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้าทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทางทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่นๆ นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่ออนาคต ผ่านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่างๆ ทั้งโครงข่ายระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่มศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคู่มือใหม่ รวมถึงปรับรูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยายโอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และการกินดีอยู่ดี รวมถึงการเพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคนในประเทศได้ในคราวเดียวกัน โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

- (๑) การเกษตรสร้างมูลค่า
- (๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- (๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว
- (๔) โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก
- (๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

๓) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ครบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต สูการเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นวัตกรรม ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่นๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ๗ ประเด็น ได้แก่

- (๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- (๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ ๒๑
- (๔) การตระหนักถึงปัญหาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- (๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม
- (๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

๔) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจและความรับผิดชอบต่อผู้กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเองและทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกันการเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ได้แก่

- (๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
- (๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี
- (๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม
- (๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเองและการจัดการตนเอง

๕) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมาภิบาล และความเป็นหุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอกประเทศ อย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบนพื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะผ่านทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตโดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่นต่อไปอย่างแท้จริง โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่

- (๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- (๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
- (๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- (๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง
- (๕) พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยกระดับกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๖) ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาทหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการให้บริการยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยี ข้อมูลขนาดใหญ่ ระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่า และปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากล รวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงถึงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมัธยัสถ์ และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริตประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้ กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัย มีความเป็นสากล มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพ เป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ และการอำนวยความสะดวกยุติธรรมตามหลักนิติธรรม โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย ๘ ประเด็น ได้แก่

- (๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวก รวดเร็ว โปร่งใส
- (๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายและเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
- (๓) ภาครัฐมีขนาดเล็ก กลม เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาค ส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
- (๔) ภาครัฐมีความทันสมัย
- (๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มั่งมั่ง และเป็นมืออาชีพ
- (๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดภัย ทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่างๆ และมีเท่าที่จำเป็น
- (๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้

บริบทโลกใหม่

หมุดหมายการพัฒนา ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่

สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและ

อุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง

และสามารถแข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เด็ดขาดได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่

เพียงพอเหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต

หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

๑.๓ แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๑.๓.๑ แผนพัฒนาภาคกลาง (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาและยกระดับภาคกลางไปสู่การเป็นฐานอุตสาหกรรมขั้นสูงที่ใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรมที่สามารถออกแบบและพัฒนาขึ้นเอง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาและยกระดับภาคกลางไปสู่การเป็นแหล่งเกษตรสมัยใหม่ และศูนย์รวบรวมและกระจายสินค้าเกษตรของประเทศ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวสำคัญและแหล่งท่องเที่ยวชุมชนให้เข้าสู่ตลาดท่องเที่ยวคุณภาพ

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ พัฒนาภาคกลางเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ พัฒนาการผลิตกำลังคนให้มีทักษะรองรับอุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต

ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ พัฒนาเมือง เขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดนและเมืองชายแดน รวมทั้งพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคกลาง - ตะวันตก ให้เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคต

ประเด็นการพัฒนาที่ ๗ พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม

๑.๓.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนล่าง ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

(สมุทรสาคร สมุทรสงคราม เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์)

๑. เป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัด

“เพชรสมุทรคีรีมั่งคั่ง เศรษฐกิจเติบโต บทรฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมดุลและยั่งยืน”

๒. ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ ยกระดับคุณภาพสินค้าเกษตรให้มีมูลค่าสูง และอุตสาหกรรมเกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ พัฒนาเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวที่หลากหลายและได้มาตรฐานสากล

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ เพิ่มขีดความสามารถภาคอุตสาหกรรมและบริการด้วยเทคโนโลยี และนวัตกรรม

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ รักษา พื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๑.๓.๓ แผนพัฒนาจังหวัดเพชรบุรี (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัด

“เพชรบุรีเมืองต้นแบบตามศาสตร์พระราชาน่าอยู่ น่ากิน น่าเที่ยว สู่มืองสร้างสรรค์
ระดับสากล อย่างยั่งยืน”

ประเด็นการพัฒนา

๑. การพัฒนาเศรษฐกิจแบบครบวงจร จากฐานการค้า การลงทุน การบริการ การท่องเที่ยวและการเกษตร สู่มืองมั่งคั่งยั่งยืน ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี
๒. การเสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย ด้วยต้นทุนทางสังคม ประชาชนพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน ด้วยศาสตร์พระราชาน่าอยู่ น่ากิน น่าเที่ยว
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน
๔. การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมสู่มืองสร้างสรรค์ระดับสากล ด้วยทุนทางศิลปวัฒนธรรม การท่องเที่ยว บนฐานทรัพยากร อัตลักษณ์ของท้องถิ่น และศักยภาพของพื้นที่

กลยุทธ์

๑. การพัฒนาเศรษฐกิจแบบครบวงจร จากฐานการค้า การลงทุน การบริการ การท่องเที่ยว และการเกษตร สู่มืองมั่งคั่งยั่งยืน ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี
 - ๑.๑ ยกระดับการบูรณาการและพัฒนารฐานข้อมูลเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว การค้า การลงทุน
 - ๑.๒ สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจในภาคอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - ๑.๓ สนับสนุนการพัฒนาการเกษตรอัจฉริยะและเกษตรอุตสาหกรรมก้าวหน้าแบบครบวงจร
 - ๑.๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภคอบรับบริการท่องเที่ยว
๒. การเสริมสร้างความมั่นคง ความสงบเรียบร้อย ด้วยต้นทุนทางสังคม ประชาชนพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน ด้วยศาสตร์พระราชาน่าอยู่ น่ากิน น่าเที่ยว
 - ๒.๑ เสริมสร้างสังคมสุขภาวะอย่างมีคุณภาพ
 - ๒.๒ เสริมสร้างความมั่นคงและสงบเรียบร้อยด้วยกลไกภาคประชาสังคม
 - ๒.๓ พัฒนาการบริหารแห่งรัฐขับเคลื่อนโมเดลเศรษฐกิจไทยแลนด์ ๔.๐ และรองรับสังคมดิจิทัล
 - ๒.๔ พัฒนาบริการรัฐลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เพิ่มประสิทธิภาพภารกิจเชิงรุกทุกพื้นที่
 - ๒.๕ สร้างสุขภาวะที่เข้มแข็งเท่าทันการเปลี่ยนแปลง
 - ๒.๖ ส่งเสริมธรรมาภิบาลภาครัฐ
 - ๒.๗ สร้างกระบวนการมีส่วนร่วม ขับเคลื่อนทุนทางสังคมด้วยศาสตร์พระราชาน่าอยู่ น่ากิน น่าเที่ยว

๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน

๓.๑ การพัฒนาและบูรณาการฐานข้อมูลด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๒ อนุรักษ์ ป่าไม้ และบริหารความเสี่ยงด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๓.๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วม

๓.๔ ส่งเสริมการจัดการพลังงาน การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า รองรับ

การพัฒนาเศรษฐกิจ

๓.๕ การพัฒนาเมืองน่าอยู่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๔. การพัฒนาแบบมีส่วนร่วมสู่เมืองสร้างสรรค์ระดับสากล ด้วยทุนทางศิลปะ วัฒนธรรม การท่องเที่ยว บนฐานทรัพยากร อัตลักษณ์ของท้องถิ่น และศักยภาพของพื้นที่

๔.๑ การพัฒนาเมืองด้วยต้นทุนทางทรัพยากรและศักยภาพของพื้นที่

๔.๒ สร้างกลไกการมีส่วนร่วมภาคประชาสังคม เพื่อก้าวสู่เมืองสร้างสรรค์ระดับสากล

๑.๓.๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเพชรบุรี (พ.ศ.

๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์

“เพชรบุรีเมืองน่าอยู่ เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว ประชาชนมีอาชีพมั่นคงและเข้าถึงบริการทางการศึกษา สุขภาพดีถ้วนหน้า”

ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๗ ด้าน ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม และการท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒. ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม

วิสัยทัศน์

“พัฒนาบ้านแหลมให้น่าอยู่ ควบคู่โครงสร้างพื้นฐาน ด้วยการบริหารจัดการที่ดี
ทุกชีวิ้อยู่ดีมีสุข”

พันธกิจ

๑. พัฒนาและปรับปรุงระบบคมนาคมขนส่ง ระบบสาธารณสุขปโภค สาธารณูปการให้ได้มาตรฐาน มีประสิทธิภาพเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคตและเศรษฐกิจของท้องถิ่น
๒. การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของคน ครอบครัว และชุมชนให้เข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้ตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาและสาธารณสุข
๔. ส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการและนันทนาการของประชาชน
๖. การสร้างระบบบริหารจัดการที่ดี โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการวางแผนพัฒนา การตรวจสอบเพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารและการปกครอง
๗. การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการด้านการท่องเที่ยว และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
๘. การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและการบริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการที่ดี
๙. การสร้างความเข้มแข็งด้านการเงินการคลัง โดยการปรับปรุงกระบวนการบริหารการเงินการคลังให้สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่และภารกิจที่มีอยู่เดิม และที่ได้รับโอนจากการกระจายอำนาจจากรัฐบาล
๑๐. การเพิ่มศักยภาพของผังเมืองให้เป็นเครื่องมือชี้แนะและสนับสนุนการพัฒนาเมืองอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งหรือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาด้านอื่นๆ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาและปรับปรุงเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ
๒. ก่อสร้าง ซ่อมแซม ปรับปรุง รื้อถอน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ
๓. ก่อสร้าง ขยายเขต ปรับปรุงระบบไฟฟ้าและระบบประปา
๔. จัดทำป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง สัญญาณไฟบริเวณทางแยกต่างๆ และย่านชุมชน
๕. สำรวจ ออกแบบ ควบคุมอาคาร และการผังเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน
๒. ปลุกฝังความสามัคคี และเทิดทูนสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๓. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา
๔. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสาธารณสุข
๕. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนด้านสังคมสงเคราะห์
๖. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการรักษาความสงบภายใน
๗. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนความเข้มแข็งชุมชน
๘. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการพัฒนาระบบจราจร
๑๐. สนับสนุนสวัสดิการเด็ก เยาวชน สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๑๑. แก้ไขปัญหาความยากจนและกระจายรายได้ สร้างอาชีพให้กับชุมชน
๑๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๑๓. จัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านการบริหารจัดการการเกษตร และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการเกษตร
๒. ส่งเสริมอาชีพเกษตรกรและอุตสาหกรรมการเกษตร
๓. ดูแลรักษาความสะอาดแหล่งน้ำ คูคลอง
๔. ส่งเสริม สนับสนุนการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. ส่งเสริม สนับสนุนการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ส่งเสริม สนับสนุนการรักษาและเพิ่มพื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๗. พัฒนาแหล่งน้ำชลประทานให้สามารถเก็บกักน้ำได้ตลอดปี

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการท่องเที่ยว

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริม สนับสนุน และอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการลงทุน และการพาณิชย์กรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

แนวทางการพัฒนา

๑. มีการบริหารงานแบบบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น โดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายหลัก ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ภาครัฐมีความโปร่งใส ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
๓. พัฒนาและปรับปรุงระบบการปฏิบัติราชการให้ทันสมัย
๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นคนดี คนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถ มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ
๕. ปรับปรุงพัฒนาอาคารสถานที่ พัสตุดและทรัพย์สิน เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
๖. ส่งเสริม และสนับสนุนการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

เป้าประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

โครงสร้างพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

พัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านการบริหารจัดการการเกษตร และการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ส่งเสริมอุตสาหกรรมการเกษตรและการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น

และการท่องเที่ยว

อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และใช้เป็นฐานในการยกระดับการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมี

ส่วนร่วมของประชาชน

สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยใช้หลักการบริหารจัดการที่ดี

ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

โครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนาอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านการบริหารจัดการการเกษตร และการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีความอุดมสมบูรณ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น

และการท่องเที่ยว

ประชาชนในท้องถิ่นและนักท่องเที่ยวให้การสนับสนุน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วม

ของประชาชน

ความพึงพอใจของประชาชนในการรับบริการและได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

ค่าเป้าหมาย

๑. การคมนาคมสะดวก
๒. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เพียงพอและทั่วถึง
๓. การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ ตามแนวธรรมาภิบาล
๔. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๕. ประชาชนดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง
๖. ส่งเสริมการศึกษา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และขนบธรรมเนียมประเพณี
๗. ประชาชนมีสุขภาพดี
๘. พัฒนาและจัดการด้านการท่องเที่ยวให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืน
๙. จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ไม่ให้เกิดมลพิษและมีความยั่งยืน
๑๐. ชุมชนมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๑. เด็ก เยาวชน สตรี ผู้ด้อยโอกาส ผู้สูงอายุได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง

กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๑. สงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ขาดโอกาสทางสังคมให้สามารถพึ่งตนเองได้ และจัดสวัสดิการเบี่ยงชีพแก่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ติดเชื้อเอชไอวี
๒. ปลุกฝังความสามัคคี และเทิดทูนสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข
๓. ส่งเสริมและพัฒนาการบริการด้านสาธารณสุขให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาหยาเสพติด
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการจัดระเบียบชุมชนและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๖. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. เด็ก นักเรียนในพื้นที่ได้รับการส่งเสริมความพร้อม ทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาอย่างมีคุณภาพ
๘. พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชนในทุกกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง
๙. ส่งเสริม พัฒนา ปรับปรุง อุปกรณ์กีฬา สถานที่ออกกำลังกาย และโครงการกีฬาต่างๆ ทั้งระดับหมู่บ้าน และระดับตำบล
๑๐. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็ก เยาวชน และประชาชนได้ออกกำลังกายและสามารถพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศทางกีฬา

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : การพัฒนาด้านการบริหารจัดการการเกษตร และการอนุรักษ์

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๑. พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สวงนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหา น้ำท่วมและน้ำแล้ง
๒. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ กลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. การสงวนรักษา ฟื้นฟู ควบคุมดูแลทรัพยากรในระบบนิเวศให้คงสภาพไว้ เพื่อสามารถนำมาเป็นทรัพยากรการท่องเที่ยวได้นานที่สุด หรือตลอดไป
๔. อนุรักษ์พันธุกรรมพืช สำรองเก็บรวบรวมพันธุกรรมพืช ปลูกรักษาพันธุกรรมพืชอนุรักษ์และใช้ประโยชน์พันธุกรรมพืช วางแผนพัฒนาพันธุ์พืช สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช
๕. ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลิตผลให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ศาสนา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และ การท่องเที่ยว

๑. ส่งเสริม สนับสนุน และฟื้นฟูกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม
๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และการบริการการท่องเที่ยวนั้นจะต้องไม่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ เส้นทางคมนาคมเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว เส้นทางศึกษาธรรมชาติ การบริการที่พัก การบริการอาหารและเครื่องดื่ม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : การพัฒนาด้านกระบวนการบริหารจัดการที่ดีในองค์กรและการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑. ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ ถูกต้อง ถูกระเบียบ กฎหมาย และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชน
๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรแบบมืออาชีพ ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอ ทันสมัย เหมาะสม เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการประสานความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ในการร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษา สาธารณสุข และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อม และจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนรวมถึงประชาชน

นโยบายของผู้บริหาร

๑. พัฒนาส่งเสริมและปรับปรุงสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. พัฒนาและส่งเสริมการประกอบอาชีพและพัฒนาเศรษฐกิจของประชาชนในท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การกีฬาและงานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนร่วมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพกายและสุขภาพใจที่ดี
๖. ส่งเสริมสวัสดิการสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ ประชาชนผู้ด้อยโอกาส และส่งเสริมการพัฒนาสตรี เยาวชนและเด็ก
๗. พัฒนาศักยภาพบุคลากรในท้องถิ่นให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน
๘. บูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT

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

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีจำนวนหมู่บ้านไม่มาก จึงส่งผลทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม ทุกฝ่ายมีความสมัครสมาน สามัคคี ร่วมมือกันทำงาน และที่สำคัญสามารถทำงานร่วมกับกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นอย่างดี ทำให้การทำงานภายในพื้นที่ไม่มีปัญหาและอุปสรรค
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม มีวิสัยทัศน์ที่สามารถตอบสนองความต้องการและความเดือดร้อนของราษฎร

จุดอ่อน

๑. การสนับสนุนงบประมาณไม่เพียงพอต่อการดำเนินการโครงการขนาดใหญ่ที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม
๒. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม ยังขาดทักษะและความชำนาญ ทำให้การทำงานในบางเรื่องที่ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานเกิดปัญหาได้
๓. ประชาชน องค์กรภาครัฐ เอกชน ขาดความร่วมมือ และสนับสนุน ในการทำกิจกรรม การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอย่างจริงจัง

โอกาส

๑. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่นไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ เป็นต้น
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.
๓. ชุมชน หมู่บ้านภายในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็ง ทำให้ทิศทางการพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
๔. การบริหารงานในยุคปัจจุบันเป็นลักษณะแบบการสร้างเครือข่าย ส่งผลทำให้เกิดผลดีด้านการขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่น
๕. การเมืองภายในพื้นที่ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งฝ่าย ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การเมืองปัจจุบันทำให้ประเทศได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ จึงส่งผลกระทบต่อเนื่องทำให้การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางลดน้อยลง

๒. ปัญหาด้านภัยพิบัติทางธรรมชาติทั้งในประเทศและต่างประเทศทำให้ส่งผลกระทบในการพัฒนาประเทศ

๓. ภายในพื้นที่ที่ไม่มีจุดขาย จึงขาดแรงจูงใจจากหน่วยงานต่างๆ ที่จะระดมเงินงบประมาณเข้าสู่พื้นที่

๔. จำนวนประชากรที่อาศัยอยู่จริงกับจำนวนประชากรที่ตรวจสอบได้ มีจำนวนแตกต่างกัน

เนื่องจากจำนวนประชากรแฝงที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนมาก จึงทำให้การเตรียมทรัพยากรเพื่อการดำเนินงานต่างๆ ไม่เพียงพอต่อความเป็นจริง

๕. ภาวะเศรษฐกิจมีการถดถอยลงเนื่องจากความไม่มั่นคงทางการเมือง และปัญหาเศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน

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 ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองสวัสดิการสังคม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยแต่ละส่วนราชการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๑ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยแบ่งส่วนราชการภายในดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน
- ๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข
- ๑.๖ งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

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

- ๒.๑ งานบริหารงานคลัง
- ๒.๒ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๓ งานพัฒนารายได้
- ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน

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

- ๓.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง
- ๓.๓ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- ๓.๔ งานผังเมือง
- ๓.๕ งานควบคุมอาคาร
- ๓.๖ งานสาธารณูปโภค

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 งานบริหารทั่วไป
- ๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์
- ๔.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ๔.๔ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม
- ๔.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน
- ๔.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานทางการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบ การสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยตรวจรับ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยตรวจรับและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายมีหน่วยงานคือ **หน่วยตรวจสอบภายใน**

ทั้งนี้ ปัจจุบันได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวน ๑๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๘ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๙ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๒ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมามีการปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่ยุ่งยาก ซักซ้อม และจำนวนบุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการที่ต้องรับผิดชอบงานโดยตรงไม่เพียงพอทำให้ภารกิจไม่สามารถสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบล บ้านแหลม มีความจำเป็นต้องกำหนดเพิ่มในส่วนที่จำเป็น และยุบเลิกบางตำแหน่ง เพื่อมิให้กระทบกับค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีจำนวนจำกัด เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลมต่อไป ซึ่งหากเปรียบเทียบจำนวนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีงบประมาณและภารกิจใกล้เคียงกัน ดังนี้

| ลำดับ | อปท. | กำหนด ส่วน ราชการ | งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๗ (ตามข้อบัญญัติ งบประมาณ รายจ่าย) | พนักงาน ส่วน ตำบล (คน) | ลูกจ้าง ประจำ (คน) | พนักงาน จ้าง (คน) | รวม ทั้งหมด (คน) | หมายเหตุ |
|-------|------------------|-------------------------|--|---------------------------------|--------------------------|-------------------------|------------------------|----------|
| ๑ | อบต.บ้านแหลม | ๕ | ๒๕,๕๐๐,๐๐๐ | ๑๗ | ๒ | ๙ | ๒๘ | |
| ๒ | อบต.แหลมผักเบี้ย | ๓ | ๓๑,๕๐๐,๐๐๐ | ๑๗ | - | ๑๖ | ๓๓ | |

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

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

๘.๑ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม พิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะต้องเป็นส่วนต่อไปนี้ ดังนี้

| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ | หมายเหตุ |
|--|--|----------|
| <p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๑.๖ งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> | <p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๑.๖ งานจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p> | |
| <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> | <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> | |
| <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๓ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p>๓.๕ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๖ งานสาธารณูปโภค</p> | <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๓ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <p>๓.๕ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๖ งานสาธารณูปโภค</p> | |
| <p>๔. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๔.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>๔.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๔.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> | <p>๔. กองสวัสดิการสังคม</p> <p>๔.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๔.๒ งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>๔.๓ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</p> <p>๔.๔ งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</p> <p>๔.๕ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๔.๖ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> | |
| <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>ตรวจสอบภายใน</p> | <p>๖. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>ตรวจสอบภายใน</p> | |

๘.๒ การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ส่วนราชการ | กรอบอัตรากำลังเดิม | กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|--------------------|--|------|------|----------------------|------|------|------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| สำนักปลัด | | | | | | | | |
| หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| 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 | ๔ | - | - | - | - ๔ | - | - | ยุบเลิก |
| นักการ | ๑ | - | - | - | - ๑ | - | - | ยุบเลิก |
| พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถยนต์บรรทุกน้ำ) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| คนงานประจำรถขยะ | ๒ | - | - | - | - ๒ | - | - | ยุบเลิก |
| กองคลัง | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการคลังชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) | - | - | ๑ | ๑ | - | +๑ | - | กำหนดเพิ่ม |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ชำนาญงาน) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ส่วนราชการ | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด | | | หมายเหตุ |
|--|----------------------------|--|------|------|--------------------------|------|------|------------------------|
| | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | |
| นักวิชาการพัสดุ | ๑ | ๑ | - | - | - | -๑ | - | ว่างให้ยุบ (เกษียณ) |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| กองช่าง | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | |
| คนงาน | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | |
| กองสวัสดิการสังคม | | | | | | | | |
| ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.) | - | ๑ | ๑ | ๑ | +๑ | - | - | กำหนดเพิ่ม |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ๑ | - | - | - | -๑ | - | - | ยุบเลิก |
| หน่วยตรวจสอบภายใน | | | | | | | | |
| นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | |
| พนักงานส่วนตำบล | ๑๓ | ๑๕ | ๑๖ | ๑๖ | +๒ | +๑ | - | |
| ลูกจ้างประจำ | ๒ | ๒ | ๑ | ๑ | - | -๑ | | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๘ | ๗ | ๗ | ๗ | -๑ | - | | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | ๙ | ๑ | ๑ | ๑ | -๘ | - | | |
| รวม | ๓๒ | ๒๕ | ๒๕ | ๒๕ | -๗ | - | | |

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด | | | ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) | | | หมายเหตุ |
|---|--|--------------|--------------|------------------------|---------------|----------------------|---|------|------|----------------------|------|------|--------------------------------|---------|--------|-------------------|---------|---------|-----------------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง (๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | กลาง | ๑ | ๑ | ๔๘๖,๗๒๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๖,๔๔๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๑๙,๕๖๐ | ๖๗๓,๑๖๐ | ๖๘๗,๖๐๐ | ๗๐๗,๑๖๐ | |
| | (นักบริหารงานท้องถิ่น) | | | | | ๘๔,๐๐๐ | | | | | | | | | | | | | |
| สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๑๑) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒ | หัวหน้าสำนักปลัด | ต้น | ๑ | ๑ | ๕๔๘,๘๘๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๘,๐๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑๗,๑๖๐ | ๖๐๘,๘๘๐ | ๖๒๖,๘๘๐ | ๖๔๔,๐๔๐ | |
| | (นักบริหารงานทั่วไป) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓ | นักจัดการงานทั่วไป | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๓๖๒,๖๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๓๗๖,๐๘๐ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๔๐๒,๗๒๐ | |
| ๔ | นักทรัพยากรบุคคล | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๓๓๖,๓๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๓๔๙,๓๒๐ | ๓๖๒,๖๔๐ | ๓๗๖,๐๘๐ | |
| ๕ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๓๗๖,๐๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๓๘๙,๔๐๐ | ๔๐๒,๗๒๐ | ๔๑๖,๑๖๐ | |
| ๖ | นักวิชาการสาธารณสุข | ปก/ชก | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๓๕๕,๓๒๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | ๓๗๙,๓๒๐ | กำหนดเพิ่ม |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๗ | เจ้าพนักงานธุรการ (ลูกจ้างประจำ) | - | ๑ | ๑ | ๒๔๘,๑๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๘๔๐ | ๘,๗๖๐ | ๙,๐๐๐ | ๒๕๘,๐๐๐ | ๒๖๖,๗๖๐ | ๒๗๕,๗๖๐ | |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๘ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | ๑ | ๑ | ๑๖๐,๕๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๔๘๐ | ๖,๗๒๐ | ๖,๙๖๐ | ๑๖๗,๐๔๐ | ๑๗๓,๗๖๐ | ๑๘๐,๗๒๐ | |
| ๙ | พนักงานขับรถยนต์ | - | ๑ | ๑ | ๑๕๙,๙๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๔๘๐ | ๖,๗๒๐ | ๖,๙๖๐ | ๑๖๖,๔๔๐ | ๑๗๓,๑๖๐ | ๑๘๐,๑๒๐ | |
| ๑๐ | พนักงานขับรถยนต์ (บรรทุกขยะ) | - | ๑ | ๑ | ๑๕๙,๑๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๖,๔๘๐ | ๖,๗๒๐ | ๖,๙๖๐ | ๑๖๕,๖๐๐ | ๑๗๒,๓๒๐ | ๑๗๙,๒๘๐ | |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๑ | คนงาน | | ๔ | - | ๔๓๒,๐๐๐ | - | - | - | - | - | ๔ | - | - | - | - | - | - | - | ยุบ ๔ อัตรา |
| ๑๒ | นักการ | | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | ยุบ ๑ อัตรา |
| ๑๓ | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) | | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | - | - | - | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | |
| ๑๔ | คนงานประจำรถขยะ | | ๒ | - | ๒๑๖,๐๐๐ | - | - | - | - | - | ๒ | - | - | - | - | - | - | - | ยุบ ๒ อัตรา |
| กองคลัง (๑๒) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๕ | ผู้อำนวยการกองคลัง | ต้น | ๑ | ๑ | ๓๘๒,๕๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๓๘,๐๐๐ | ๔๕๑,๓๒๐ | ๔๖๔,๖๔๐ | |
| | (นักบริหารงานการคลัง) | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๖ | นักวิชาการคลัง | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๓๙๖,๐๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๐๙,๓๒๐ | ๔๒๒,๖๔๐ | ๔๓๕,๗๒๐ | |
| ๑๗ | นักวิชาการพัสดุ | ปก/ชก | ๑ | - | - | - | - | ๑ | ๑ | - | ๑ | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑๒,๐๐๐ | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๓๖๗,๓๒๐ | กำหนดเพิ่ม ปี๖๘ |
| ๑๘ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ชำนาญงาน | ๑ | ๑ | ๑๙๘,๘๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๘๘๐ | ๙,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ | ๒๐๗,๗๒๐ | ๒๑๖,๗๒๐ | ๒๒๕,๗๒๐ | |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๙ | นักวิชาการพัสดุ (ลูกจ้างประจำ) | - | ๑ | ๑ | ๒๖๖,๗๖๐ | - | ๑ | - | - | - | ๑ | - | ๙,๐๐๐ | - | - | ๒๗๕,๗๖๐ | - | - | ว่างให้ยุบ |

| ที่ | ชื่อสายงาน | ระดับตำแหน่ง | จำนวนทั้งหมด | จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน | | | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า | | | อัตรากำลังคน | | | ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒) | | | ค่าใช้จ่ายรวม (๓) | | | หมายเหตุ | |
|-----|--|--------------|--------------|------------------------|---------------|---------------------|---|------|------|--------------|------|------|--------------------------------|---------|---------|-------------------|-----------|-----------|------------|-------------|
| | | | | จำนวน (คน) | เงินเดือน (๑) | เงินประจำตำแหน่ง(๒) | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | เพิ่ม/ลด | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | |
| | | | | | | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ | | | | | | | | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๐ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | ๑ | ๑ | ๑๘๓,๑๒๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๔๔๐ | ๗,๖๘๐ | ๘,๐๔๐ | ๑๙๐,๕๖๐ | ๑๙๘,๒๔๐ | ๒๐๖,๒๘๐ | | |
| ๒๑ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | ๑ | ๑ | ๑๔๖,๗๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๘๘๐ | ๖,๑๒๐ | ๖,๓๖๐ | ๑๕๒,๖๔๐ | ๑๕๘,๗๖๐ | ๑๖๕,๑๒๐ | | |
| | กองช่าง(๐๕) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๒ | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๙๐,๘๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๕,๗๒๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๑๖,๙๒๐ | ๕๔๘,๕๒๐ | ๕๖๔,๙๖๐ | ๕๘๑,๘๘๐ | | |
| ๒๓ | นายช่างโยธา | ปฏิบัติงาน | ๑ | ๑ | ๒๖๘,๘๐๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๘,๘๘๐ | ๙,๑๒๐ | ๙,๘๘๐ | ๒๗๗,๖๘๐ | ๒๘๖,๘๐๐ | ๒๙๕,๖๘๐ | | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๔ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | | ๑ | ๑ | ๑๗๕,๕๖๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๗,๐๘๐ | ๗,๓๒๐ | ๗,๖๘๐ | ๑๘๒,๖๔๐ | ๑๘๙,๙๖๐ | ๑๙๗,๖๔๐ | | |
| ๒๕ | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | | ๑ | ๑ | ๑๔๖,๒๘๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๕,๘๘๐ | ๖,๑๒๐ | ๖,๓๖๐ | ๑๕๒,๑๖๐ | ๑๕๘,๒๘๐ | ๑๖๔,๖๔๐ | | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | คนงาน | | ๑ | - | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ยุบ ๑ อัตรา |
| | กองสวัสดิการสังคม (๑๑) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๗ | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม) | ต้น | ๑ | ๑ | ๔๑๖,๑๖๐ | ๔๒,๐๐๐ | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๔๗๑,๒๔๐ | ๔๘๔,๓๒๐ | ๔๙๗,๕๒๐ | | |
| ๒๘ | นักพัฒนาชุมชน | ชำนาญการ | ๑ | ๑ | ๔๒๙,๒๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๔๔๒,๓๒๐ | ๔๕๕,๕๒๐ | ๔๖๘,๙๖๐ | | |
| ๒๙ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ป/ชง | ๑ | - | - | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ | ๒๙๗,๙๐๐ | ๓๐๗,๖๒๐ | ๓๑๗,๓๔๐ | กำหนดเพิ่ม | |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๐ | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | | ๑ | - | ๑๔๗,๗๒๐ | - | - | - | - | ๑ | - | - | - | - | - | - | - | - | - | ยุบ ๑ อัตรา |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| ๓๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | ปฏิบัติการ | ๑ | ๑ | ๑๘๕,๐๔๐ | - | ๑ | ๑ | ๑ | - | - | - | ๙,๖๐๐ | ๘,๖๔๐ | ๗,๕๖๐ | ๑๙๔,๖๔๐ | ๒๐๓,๒๘๐ | ๒๑๐,๘๔๐ | | |
| | รวม | | ๓๕ | ๒๒ | ๗,๖๔๔,๑๒๐ | ๓๓๖,๐๐๐ | ๒๕ | ๒๕ | ๒๕ | ๒ | - | - | ๘๘๗,๙๔๐ | ๖๐๓,๗๒๐ | ๒๖๔,๓๖๐ | ๗,๘๕๖,๓๔๐ | ๘,๑๘๔,๓๐๐ | ๘,๔๔๘,๖๖๐ | | |
| | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% | | | | | | | | | | | | | | | ๑,๑๗๘,๔๕๑ | ๑,๒๒๗,๖๔๕ | ๑,๒๖๗,๒๙๙ | | |
| | รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | | | | | ๙,๐๓๔,๗๙๑ | ๙,๔๑๑,๙๔๕ | ๙,๗๑๕,๙๕๙ | | |
| | คิดร้อยละ ๔๐ งบประมาณรายจ่ายประจำปี | | | | | | | | | | | | | | | ๓๖.๖๒ | ๓๖.๓๓ | ๓๕.๗๒ | | |

*หมายเหตุ

*งบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติ ปี งบประมาณ ๒๕๖๖ = ๒๓,๕๐๐,๐๐๐.-บาท

ประมาณการร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายปี ๖๗ (๒๓,๕๐๐,๐๐๐*๕%) = ๑,๑๗๕,๐๐๐.๐๐
 ประมาณการร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่าย ปี๖๘ (๒๔,๖๗๕,๐๐๐*๕%) = ๑,๒๓๓,๗๕๐.๐๐
 ประมาณการร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่าย ปี๖๙ (๒๕,๙๐๘,๗๐๐*๕%) = ๑,๒๙๕,๔๐๐.๐๐

ประมาณการรายจ่าย ๕%

| ปี ๒๕๖๗ | ปี ๒๕๖๘ | ปี ๒๕๖๙ |
|------------|------------|------------|
| ๒๔,๖๗๕,๐๐๐ | ๒๕,๙๐๘,๗๐๐ | ๒๗,๒๐๔,๑๐๐ |

ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (แนบท้ายข้อ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน)

๓๗

๑) ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----|--|------------|----------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |
| ๑ | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น (ระดับกลาง) | ๑ | ๔๐,๕๖๐ | ๔๘๖,๗๒๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๑๙,๕๖๐ |

๒) สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม มีอัตรากำลังปัจจุบันจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----------------------------|---|------------|----------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | |
| ๑. | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | ๑ | ๔๕,๗๔๐ | ๕๔๘,๘๘๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑๘,๐๐๐ | ๑๗,๑๖๐ |
| ๒. | นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ | ๑ | ๓๐,๒๒๐ | ๓๖๒,๖๔๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๓ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ | ๑ | ๓๑,๓๔๐ | ๓๗๖,๐๘๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ |
| ๔. | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ | ๑ | ๒๘,๐๓๐ | ๓๓๖,๓๖๐ | ๑๒,๙๖๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ |
| ๕ | นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก) | - | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | |
| ๖. | เจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๒๐,๖๘๐ | ๒๔๘,๑๖๐ | ๙,๘๘๐ | ๘,๗๖๐ | ๙,๐๐๐ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | |
| ๗. | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑๓,๓๘๐ | ๑๖๐,๕๖๐ | ๖,๔๘๐ | ๖,๗๒๐ | ๖,๙๖๐ |
| ๘. | พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) | ๑ | ๑๓,๓๓๐ | ๑๕๙,๙๖๐ | ๖,๔๘๐ | ๖,๗๒๐ | ๖,๙๖๐ |
| ๙. | พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (บรรทุกขยะ) | ๑ | ๑๓,๒๖๐ | ๑๕๙,๑๒๐ | ๖,๔๘๐ | ๖,๗๒๐ | ๖,๙๖๐ |
| พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | |
| ๑๐. | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (รถบรรทุกน้ำ) | ๑ | ๙,๐๐๐ | ๑๐๘,๐๐๐ | - | - | - |

๓) กองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๖ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----------------------------|--|---------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | |
| ๑. | ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) | ๑ | ๓๑,๘๘๐ | ๓๘๒,๕๖๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ |
| ๒. | นักวิชาการคลังชำนาญการ | ๑ | ๓๓,๐๐๐ | ๓๙๖,๐๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๓๘๐ |
| ๓. | นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก) | - | - | - | ๓๕๕,๓๒๐ | ๑๒,๐๐๐ | ๑๒,๐๐๐ |
| ๔. | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน | ๑ | ๑๖,๕๗๐ | ๑๙๘,๘๔๐ | ๘,๘๘๐ | ๙,๐๐๐ | ๙,๐๐๐ |
| ลูกจ้างประจำ | | | | | | | |
| ๕. | นักวิชาการพัสดุ | ๑ | ๒๒,๒๓๐ | ๒๖๖,๗๖๐ | ๙,๐๐๐ | - | - |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | |
| ๖. | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ๑ | ๑๒,๒๓๐ | ๑๔๖,๖๗๐ | ๕,๘๘๐ | ๖,๑๒๐ | ๖,๓๖๐ |
| ๗. | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ๑ | ๑๕,๒๖๐ | ๑๘๓,๑๒๐ | ๗,๔๔๐ | ๗,๖๘๐ | ๘,๐๔๐ |

๔) กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|-----------------------------|---|---------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | |
| ๑. | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | ๑ | ๔๐,๙๐๐ | ๔๙๐,๘๐๐ | ๑๕,๗๒๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๑๖,๙๒๐ |
| ๒. | นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน | ๑ | ๒๒,๔๐๐ | ๒๖๘,๘๐๐ | ๘๘,๐๐๐ | ๙,๑๒๐ | ๘,๘๘๐ |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | |
| ๓. | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | ๑ | ๑๔,๖๓๐ | ๑๗๕,๕๖๐ | ๗,๐๘๐ | ๗,๓๒๐ | ๗,๖๘๐ |
| ๔. | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | ๑ | ๑๒,๑๙๐ | ๑๔๖,๒๘๐ | ๕,๘๘๐ | ๖,๑๒๐ | ๖,๓๖๐ |

๕) กองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม มีอัตรากำลัง ปัจจุบัน จำนวน ๓ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|------------------------|---|---------------|-------------------|---------|-----------------------|--------|--------|
| | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | |
| ๑. | ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม (นักบริหารงานสวัสดิการสังคม ระดับต้น) | ๑ | ๓๔,๖๘๐ | ๔๑๖,๑๖๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๒๐๐ |
| ๒. | นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ | ๑ | ๓๕,๗๗๐ | ๔๒๙,๒๔๐ | ๑๓,๑๘๐ | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๔๔๐ |
| ๓. | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน(ปง/ชง) | - | - | - | ๒๙๗,๙๐๐ | ๙,๗๒๐ | ๙,๗๒๐ |

๖) หน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม มีอัตรากำลัง ปัจจุบันจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

| ที่ | ตำแหน่ง | จำนวน (คน) | เงินเดือน คนละ | รวม | ขั้นที่เพิ่มในแต่ละปี | | |
|------------------------|--------------------------------------|---------------|-------------------|---------|-----------------------|-------|-------|
| | | | | | ๒๕๖๗ | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |
| พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | |
| ๑. | นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ | ๑ | ๑๕,๔๒๐ | ๑๘๕,๐๔๐ | ๙,๖๐๐ | ๘,๖๔๐ | ๗,๕๖๐ |

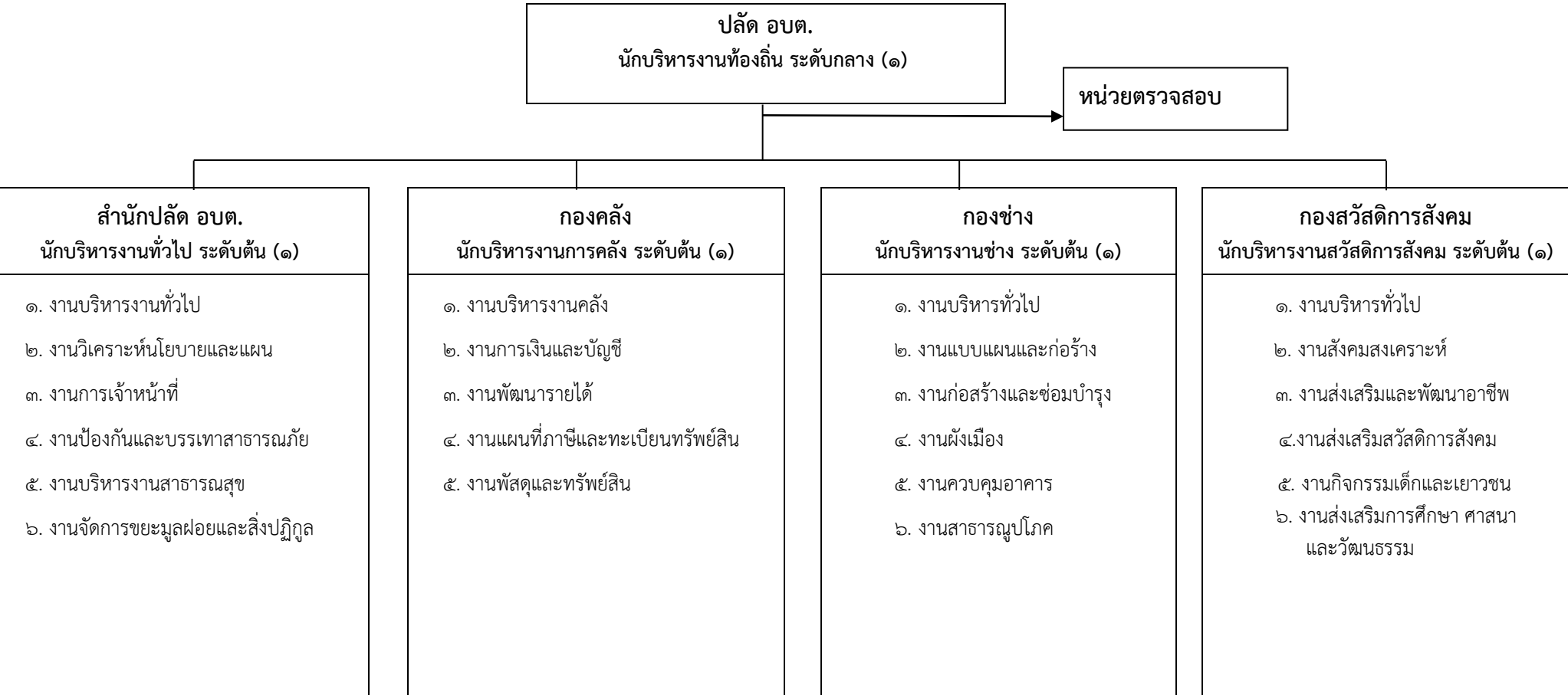
ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

| ที่ | ปี ๒๕๖๗ | ปี ๒๕๖๘ | ปี ๒๕๖๙ |
|-----|------------|------------|------------|
| | ๒๔,๖๗๕,๐๐๐ | ๒๕,๙๐๘,๗๐๐ | ๒๗,๒๐๔,๑๐๐ |

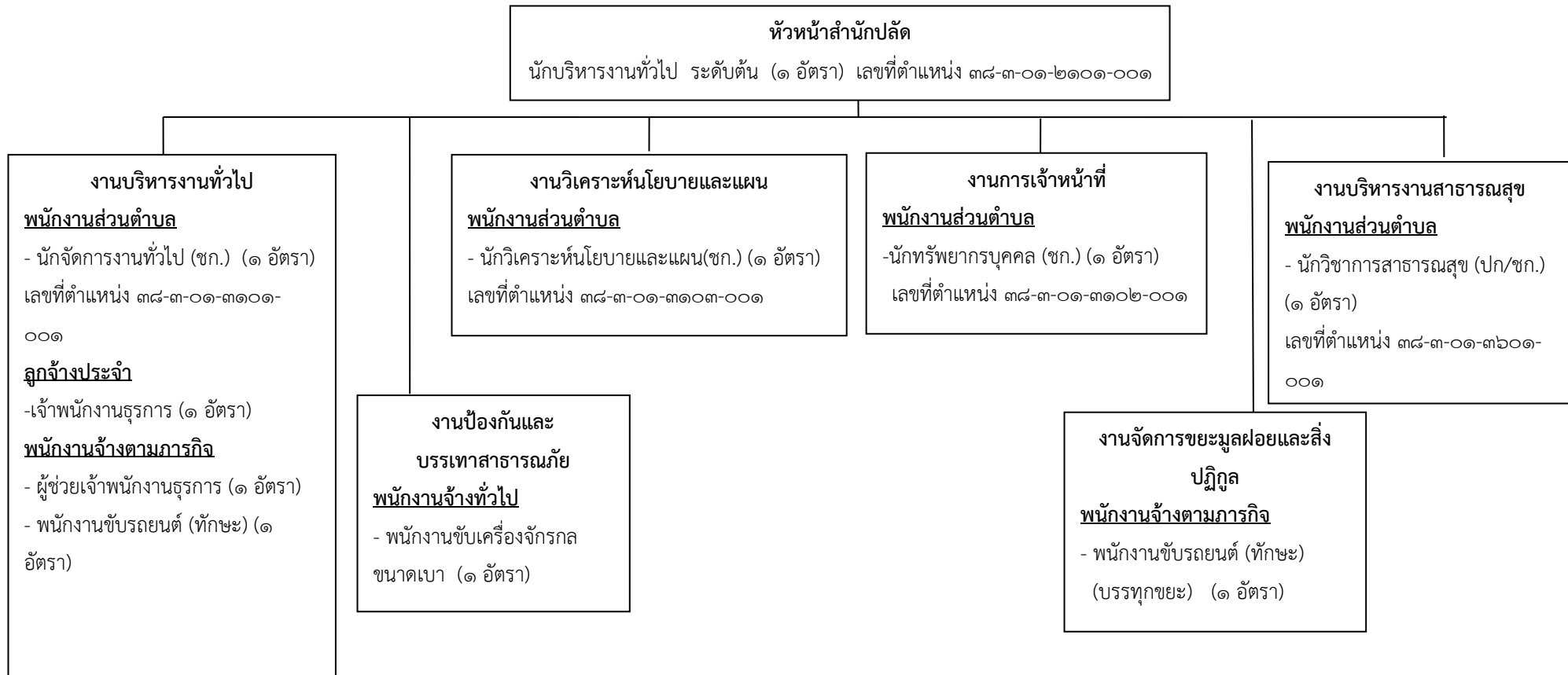
หมายเหตุ การตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้เป็นไปตามแนวทางการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยประมาณการใกล้เคียงกับปีงบประมาณที่ผ่านมา หรือปีถัดไปเพิ่ม ๕% งบประมาณรายจ่ายตามข้อบัญญัติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ = ๒๓,๕๐๐,๐๐๐ บาท

แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม

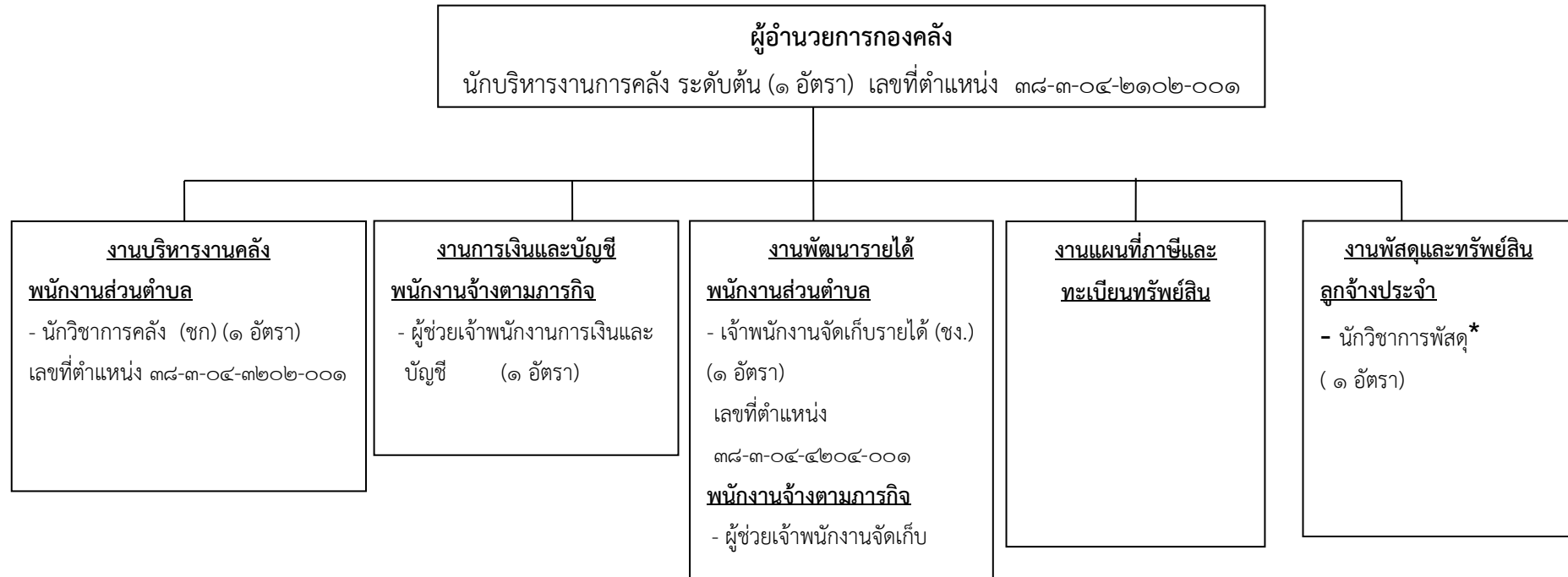


โครงสร้างของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม



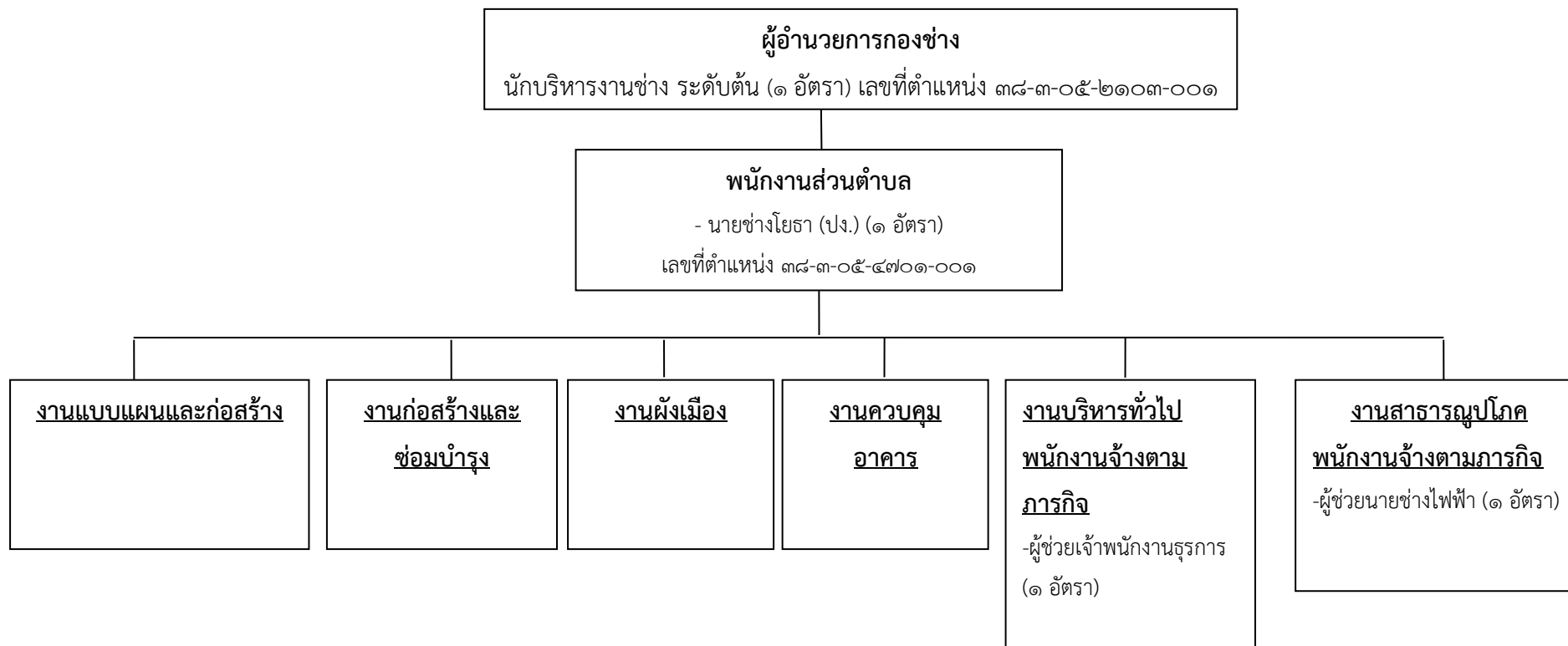
| ระดับ | อท ต้น | ชก | ชง | ปก/ ชก | ปง | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|-----------|----|----|-----------|----|--------------|----------------------|-------------------|
| จำนวน | ๑ | ๓ | - | ๑ | - | ๑ | ๓ | ๑ |

โครงสร้างของกองคลัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม



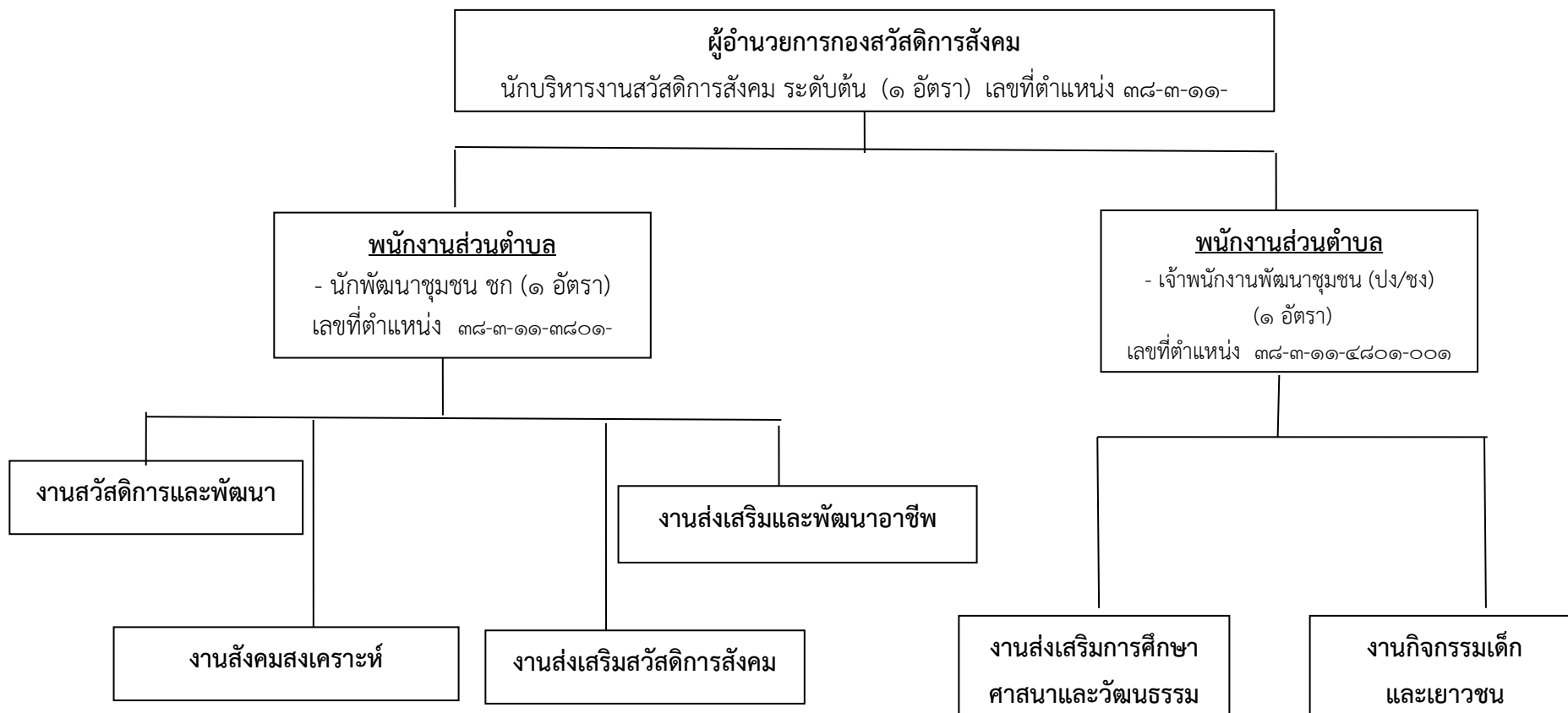
| ระดับ | อ.ท. ต้น | ชก | ชง | ปก/ ชก | ปง | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|-------------|----|----|-----------|----|--------------|----------------------|-------------------|
| จำนวน | ๑ | ๑ | ๑ | ๑ | - | ๑ | ๒ | - |

โครงสร้างของกองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม



| ระดับ | อ.ท. ต้น | ชก | ชง | ปก | ปง | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|-------------|----|----|----|----|--------------|----------------------|-------------------|
| จำนวน | ๑ | - | - | - | ๑ | - | ๒ | - |

โครงสร้างของกองสวัสดิการสังคม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม



| ระดับ | อท. ต้น | ชก | ชง | ปก | ปง/ ชง | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | พนักงานจ้างทั่วไป |
|-------|------------|----|----|----|-----------|--------------|----------------------|-------------------|
| จำนวน | ๑ | ๑ | - | | ๑ | - | - | - |

โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม

นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.) (๑ อัตรา)

เลขที่ตำแหน่ง ๓๘-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|-----|---|-----------------|--------------------|---------------------------|--------|-------|--------------------|---------------------------|--------|-----------|------------------|------------------|----------------------------------|---------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประเภท | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| ๑ | นายวิน โครงเซ็น | ป.โท | ๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บพ | กลาง | ๓๘-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑ | (นักบริหารงานท้องถิ่น) | บพ | กลาง | ๘๘๖,๗๒๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๖๕๔,๗๒๐ |
| | | | | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | | | | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | | | (๔๐,๕๖๐*๑๒) | (๗,๐๐๐*๑๒) | (๗,๐๐๐*๑๒) | |
| | สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล(๐๑) | | | | | | | | | | | | | |
| | พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | |
| ๒ | นางทัศนีย์ ทองพูล | ป.ตรี | ๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | นักบริหารงานทั่วไป | อท | ต้น | ๓๘-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ | นักบริหารงานทั่วไป | อท | ต้น | ๕๔๘,๘๘๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๕๙๐,๘๘๐ |
| | | | | (หัวหน้าสำนักปลัด) | | | | (หัวหน้าสำนักปลัด) | | | (๔๕,๗๔๐*๑๒) | (๓,๕๐๐*๑๒) | | |
| ๓ | นางสาวพรทิพย์ เพชรรัตน์ | ป.ตรี | ๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | วช | ชก. | ๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑ | นักจัดการงานทั่วไป | วช | ชก. | ๓๖๒,๖๔๐ | - | - | ๓๖๒,๖๔๐ |
| | | | | | | | | | | | (๓๐,๒๒๐*๑๒) | | | |
| ๔ | นางสาวอารีรัตน์ ดิตต่อ | ป.ตรี | ๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | วช | ปก. | ๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑ | นักทรัพยากรบุคคล | วช | ปก. | ๓๓๖,๓๖๐ | - | - | ๓๓๖,๓๖๐ |
| | | | | | | | | | | | (๒๘๐๓๐*๑๒) | | | |
| ๕ | นางสาวอชมาวี ศรีฤทธิยวัฒน์ | ป.โท | ๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | วช | ชก. | ๓๘-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | วช | ชก. | ๓๗๖,๐๘๐ | - | - | ๓๗๖,๐๘๐ |
| | | | | | | | | | | | (๓๑,๓๔๐*๑๒) | | | |
| ๖ | - | - | - | - | - | - | ๓๘-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑ | นักวิชาการสาธารณสุข | วช | ปก/ ชก | - | - | - | กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗ |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | |
| ๗ | นางสาวพัชรมณ สุขรุ่ง | ปริญญาตรี | - | เจ้าพนักงานธุรการ | - | - | - | เจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ๒๔๖,๒๔๐ | - | - | ๒๔๖,๒๔๐ |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | |
| ๘ | นางสาวไมพร พันธุ์ปรีชา | ปวช | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ๑๖๐,๕๖๐ | - | - | ๑๖๐,๕๖๐ |
| | | | | | | | | | | | (๑๓๓๘๐*๑๒) | | | |
| ๙ | นายมงคล บริหารพงศ์ | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | ๑๕๙,๙๖๐ | - | - | ๑๕๙,๙๖๐ |
| | | | | | | | | | | | (๑๓,๓๓๐*๑๒) | | | |
| ๑๐ | นายสรเสรีญ นาคนคร | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | - | พนักงานขับรถยนต์ | - | - | ๑๕๙,๑๒๐ | - | - | ๑๕๙,๑๒๐ |
| | | | | (บรรทุกขยะ) | | | | (บรรทุกขยะ) | | | (๑๓,๒๖๐*๑๒) | | | |
| | พนักงานจ้างทั่วไป | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๑ | - | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกล | - | - | - | พนักงานขับเครื่องจักรกล | - | - | - | - | - | ว่างเดิม |
| | | | | ขนาดเบา | | | | ขนาดเบา | | | | | | |
| | รวม | | | | | | | | | | ๒,๘๓๖,๕๖๐ | ๑๒๖,๐๐๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๓,๐๔๖,๕๖๐ |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|------------|-----------------------------|---------------------|--------------------|---|------------|-------|--------------------|---|------------|-------|------------------------|----------------------|----------------------------------|---------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประ เภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประ เภท | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| | กองคลัง (๐๔) | | | | | | | | | | | | | |
| | พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๒ | นางสุธิสา วิวัฒน์ | ปริญญาโท | ๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) | อท | ต้น | ๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง) | อท | ต้น | ๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐*๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒) | - | ๔๒๔,๕๖๐ |
| ๑๓ | นางเกษร เพ็ชรสวัสดิ์ | ปริญญาตรี | ๓๘-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการคลัง | วช | ชก | ๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๒-๐๐๑ | นักวิชาการคลัง | วช | ชก | ๓๙๖,๐๐๐ (๓๓๐๐๐*๑๒) | - | - | ๓๙๖,๐๐๐ |
| ๑๔ | - | - | - | - | - | - | ๓๘-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑ | นักวิชาการพัสดุ | วช | ปก/ชก | - | - | - | กำหนดเพิ่ม ปี ๖๘ |
| ๑๕ | นางสาวนิรชา มั่นหมาย | ปวส. | ๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ทป | ชง. | ๓๘-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑ | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ทป | ปง. | ๑๙๘,๘๔๐ (๑๖,๕๗๐*๑๒) | - | - | ๑๙๘,๘๔๐ |
| | ลูกจ้างประจำ | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๖ | นางปมต แสงมงคล | ปริญญาตรี | - | เจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | - | เจ้าพนักงานพัสดุ | - | - | ๒๖๖,๗๖๐ (๒๒,๒๓๐*๑๒) | - | - | ๒๖๖,๗๖๐ |
| | พนักงานจ้างตามภารกิจ | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๗ | นางสาวมณีนรัตน์ มรกต | ปวช. | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | - | - | ๑๔๖,๗๖๐ (๑๒,๒๓๐*๑๒) | - | - | ๑๔๖,๗๖๐ |
| ๑๘ | นางสาวขวัญหทัย เอี่ยมคำ | ปวช. | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | - | - | ๑๘๓,๑๒๐ (๑๕๒๖๐*๑๒) | - | - | ๑๘๓,๑๒๐ |
| รวม | | | | | | | | | | | ๑,๕๗๔,๐๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๑,๖๑๖,๐๔๐ |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|------------|-----------------------------|---------------------|--------------------|--|------------|-------|--------------------|--|------------|-------|------------------------|----------------------|----------------------------------|------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประ เภท | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ประ เภท | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| | <u>กองช่าง(๐๕)</u> | | | | | | | | | | | | | |
| | <u>พนักงานส่วนตำบล</u> | | | | | | | | | | | | | |
| ๑๙ | นายชัยวัฒน์ นวมงาม | ป.โท | ๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) | อท. | ต้น | ๓๘-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ | นักบริหารงานช่าง (ผู้อำนวยการกองช่าง) | อท. | ต้น | ๔๙๐,๘๐๐ (๔๐,๙๐๐*๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒) | - | ๕๓๒,๘๐๐ |
| ๒๐ | นายระพีพันธ์ คงคุด | ปวส. | ๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ทป | ปง. | ๓๘-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ | นายช่างโยธา | ทป | ปง. | ๒๖๘,๘๐๐ (๒๒,๔๐๐*๑๒) | - | - | ๒๖๘,๘๐๐ |
| | <u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u> | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๑ | นางสาวสุพรรณษา คุ่มศิริ | ปวช. | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | - | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | - | - | ๑๗๕,๕๖๐ (๑๔๖๓๐*๑๒) | - | - | ๑๗๕,๕๖๐ |
| ๒๒ | นายสุพจน์ เพ็ชรโยธิน | ปวช. | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | - | - | ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า | - | - | ๑๔๖,๒๘๐ (๑๒,๑๙๐*๑๒) | - | - | ๑๔๖,๒๘๐ |
| รวม | | | | | | | | | | | ๑,๐๘๑,๔๔๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๑,๑๒๓,๔๔๐ |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ | |
|------------|-------------------------------|---------------------|--------------------|---|-------|-------|--------------------|---|--------|-------|------------------------|----------------------|----------------------------------|---------------------|--|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระดับ | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | | |
| | กองสวัสดิการสังคม (๑๑) | | | | | | | | | | | | | | |
| | พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๓ | นางอ้อมใจ แสนสุข | ป.โท | ๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ) | อท. | ต้น | ๓๘-๓-๑๑-๒๑๐๕-๐๐๑ | นักบริหารงานสวัสดิการสังคม (ผู้อำนวยการกองสวัสดิการ) | อท. | ต้น | ๔๑๖,๑๖๐ (๓๔,๔๐๐*๑๒) | ๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐*๑๒) | - | ๔๕๘,๑๖๐ | |
| ๒๔ | นางวิลาวัลย์ ไกรฤทธิ์ | ป.โท | ๓๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | วช | ชก. | ๓๘-๓-๑๑-๓๘๐๑-๐๐๑ | นักพัฒนาชุมชน | วช | ชก. | ๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐*๑๒) | - | - | ๔๒๙,๒๔๐ | |
| ๒๕ | - | - | - | - | - | - | ๓๘-๓-๑๑-๔๘๐๑-๐๐๑ | เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | ทั่วไป | ปง/ชง | - | - | - | กำหนดเพิ่ม ปี ๖๗ | |
| รวม | | | | | | | | | | | ๘๕๕,๔๐๐ | ๔๒,๐๐๐ | - | ๘๘๗,๔๐๐ | |

| ที่ | ชื่อ-สกุล | คุณวุฒิ การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม | | | | กรอบอัตรากำลังใหม่ | | | | เงินเดือน | | | หมายเหตุ |
|--------------------|------------------------------|---------------------|--------------------|------------------------|----|-------|--------------------|------------------------|----|-------|------------------------|----------------------|----------------------------------|------------------|
| | | | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระ | ระดับ | เลขที่ตำแหน่ง | ตำแหน่ง | ระ | ระดับ | เงินเดือน | เงินประจำ ตำแหน่ง | เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน | |
| | หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒) | | | | | | | | | | | | | |
| | พนักงานส่วนตำบล | | | | | | | | | | | | | |
| ๒๖ | นายอิสระ อองอาจ | ป.ตรี | ๓๘-๑-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | วช | ปก | ๓๘-๑-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑ | นักวิชาการตรวจสอบภายใน | วช | ปก | ๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐*๑๒) | - | - | ๑๘๕,๐๔๐ |
| รวม | | | | | | | | | | | ๑๘๕,๐๔๐ | - | - | ๑๘๕,๐๔๐ |
| รวมทั้งสิ้น | | | | | | | | | | | ๖,๕๒๒,๔๘๐ | ๒๕๒,๐๐๐ | ๘๔,๐๐๐ | ๖,๘๕๘,๔๘๐ |

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 นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน 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 ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยตัวเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็ราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

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

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้ กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนอง กับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพ ความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาด้านดิจิทัล ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร.๑๐๑๓.๔/๒๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self – Assessment) โดยให้้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ 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 คุณธรรม ในการปฏิบัติงาน

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



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ -๒๕๖๙) อาศัยความตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๖ ข้อ ๑๗ และข้อ ๑๘ และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖

เพื่อให้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม มีโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้ทราบโดยทั่วกัน

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายนิรันดร์ รุ่งรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม

ที่ ๑๒๔ /๒๕๖๖

เรื่อง การจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ ประกอบมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ข้อ ๑๓ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเพชรบุรี ในการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๘ สิงหาคม ๒๕๖๖ จึงจัดให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลังใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ รายละเอียดตามบัญชีแนบท้ายคำสั่งนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายนิรันดร์ รุ่งรัตน์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแหลม

