



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการใหม่) พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม

อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการใหม่) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม อำเภอลำลูกเกด จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้โครงสร้างและระบบงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม มีความเหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน สอดคล้องกับลักษณะการบริหารอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และ คุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ รวมถึงพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสม

ทั้งนี้ ยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม ให้เหมาะสม และเพื่อนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผน การใช้อัตรากำลังคน การพัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม ได้สำเร็จไปตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล เกิดความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ตอบสนองต่อความต้องการและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนตำบลสำเภาล่ม

องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม

สารบัญ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการใหม่) พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร อำเภอนครศรีอยุธยา จังหวัดนครศรีอยุธยา

เรื่องหน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑ - ๓
๒. วัตถุประสงค์	๕
๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕ - ๒๖
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตตำบลลำไทร	๒๗ - ๒๘
๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำไทร	๒๙ - ๓๖
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๓๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๗ - ๓๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๐ - ๔๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๔ - ๔๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘ - ๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓ - ๕๖
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๕๗
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๕๘

.....

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

(ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการใหม่) พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลลำเภอล้อม

.....

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพ ของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์แผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้างให้เกิดความเหมาะสม และให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) นำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ (แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน)

๑.๔ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ประเภท ได้แก่ ประเภทสามัญ ประเภทสามัญ ระดับสูง และประเภทพิเศษ โดยให้กำหนดประเภทองค์การบริหารส่วนตำบล มาพิจารณากำหนดโครงสร้างส่วนราชการ และระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลใดจะอยู่ในประเภทใดให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด และให้องค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณากำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมาย ว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงความต้องการและความเหมาะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีการแบ่งส่วนราชการ ที่มีความจำเป็นหลัก ในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

- (๑) สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) สำนัก / กองคลัง
- (๓) สำนัก / กองช่าง
- (๔) สำนัก / กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- (๕) สำนัก / กองยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- (๖) สำนัก / กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- (๗) กองการเจ้าหน้าที่
- (๘) หน่วยตรวจสอบภายใน

โดยให้ส่วนราชการตาม (๑) - (๗) มีฐานะเป็นกองหรือสำนัก และ (๘) เป็นส่วนราชการที่มีฐานะต่ำกว่ากองหรือเทียบเท่ากอง โดยให้ขึ้นตรงต่อปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล อาจกำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นได้ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงาน ความเหมาะสม และความจำเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ดังนี้

- (๑) สำนักงานเลขานุการองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๒) กองการประปา
- (๓) กองช่างสุขาภิบาล
- (๔) กองสวัสดิการสังคม
- (๕) กองการแพทย์
- (๖) กองส่งเสริมการเกษตร
- (๗) กองกิจการพาณิชย์
- (๘) กองกิจการขนส่ง
- (๙) กองป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- (๑๐) กองทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๑๑) กองพัสดุและทรัพย์สิน
- (๑๒) กองสารสนเทศภายในและทะเบียนทรัพย์สิน
- (๑๓) กองนิติการ
- (๑๔) กองวิเทศสัมพันธ์
- (๑๕) กองเทศกิจ
- (๑๖) กองผังเมือง
- (๑๗) กองการท่องเที่ยวและกีฬา
- (๑๘) กองหรือส่วนราชการอื่นที่ ก.อบต. กำหนด

กรณี องค์การบริหารส่วนตำบลประสงค์กำหนดกองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นแตกต่างจากที่ ก.อบต. กำหนด หรือประสงค์ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการตั้งข้างต้นนี้ให้มีระดับสูงขึ้น ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาแล้วเสนอเรื่องต่อคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ทั้งนี้ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภท สามัญ กำหนดให้

- สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล
- สำนัก/กองคลัง
- สำนัก/กองช่าง
- หน่วยตรวจสอบภายใน

เป็นส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ลำดับแรก หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพร้อมเกี่ยวกับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ปริมาณงาน ความยุ่งยากซับซ้อนของงานที่เป็นภารกิจของส่วนราชการหลักอื่นตามประกาศ ฯ ให้เสนอขอ กำหนดได้ตามความเหมาะสม โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กรณียังไม่กำหนดเป็นส่วนราชการหลักให้พิจารณากำหนด เป็นงาน หรือฝ่าย หรือกลุ่มงาน

การกำหนด สำนัก/กอง ให้กำหนดตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น เป็นหัวหน้าส่วนราชการ สำหรับส่วนราชการที่เป็น สำนัก/กอง ระดับ ต้น ให้กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล สายงานปฏิบัติไม่น้อยกว่า ๓ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย จำนวน ๑ อัตรา กรณีจะกำหนดฝ่าย/กลุ่มงาน ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ ให้สามารถกำหนด ฝ่าย/กลุ่มงาน ได้ ไม่เกินจำนวน ๒ ฝ่าย/กลุ่มงาน หรือ ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน สำหรับการกำหนดฝ่ายให้กำหนดตำแหน่งประเภท อำนวยการท้องถิ่นเป็นหัวหน้าฝ่าย (นักบริหาร ระดับ ต้น) กรณีจะกำหนดเป็นกลุ่มงานจะต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับ ชำนาญการพิเศษ ขึ้นไป เป็นหัวหน้ากลุ่มงาน โดยตำแหน่งประเภทวิชาการที่จะกำหนดเป็นหัวหน้ากลุ่มงานนั้นต้องเป็นตำแหน่งที่สอดคล้องกับภารกิจของกลุ่มงานนั้นด้วย ทั้งนี้ ฝ่าย/กลุ่มงาน ให้กำหนดตำแหน่งสายงานผู้ปฏิบัติไม่น้อยกว่า จำนวน ๒ อัตรา โดยให้มีตำแหน่งประเภทวิชาการอย่างน้อย ๑ อัตรา

จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภท สามัญ และมีส่วนราชการที่มีความจำเป็นในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ลำดับแรก จึงดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการใหม่) พ.ศ. ๒๕๖๔ ขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศที่กำหนด

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างวางส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด.) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจ และยุบเลิกภารกิจและหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด (พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๕)

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม

๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม ซึ่งมีนายกององค์การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน ผู้ช่วยเป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการใหม่) พ.ศ. ๒๕๖๔ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองสำเภาล่ม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนั้นเป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้าง อบต. ประเภท สามัญ การแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานเพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ กำหนดให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง การกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๖๓ และ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัด และมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการ และเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการ และเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบัน และอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่ และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กร และการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงาน และปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวน และการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลัง ที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้ว พบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการ ในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิง การวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่ง ในงานลักษณะนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบ อัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ากรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวม ข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการ เกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัด ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำ กระบวนการ และเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์ เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนตำบล

ยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนา ระดับ มหภาค

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

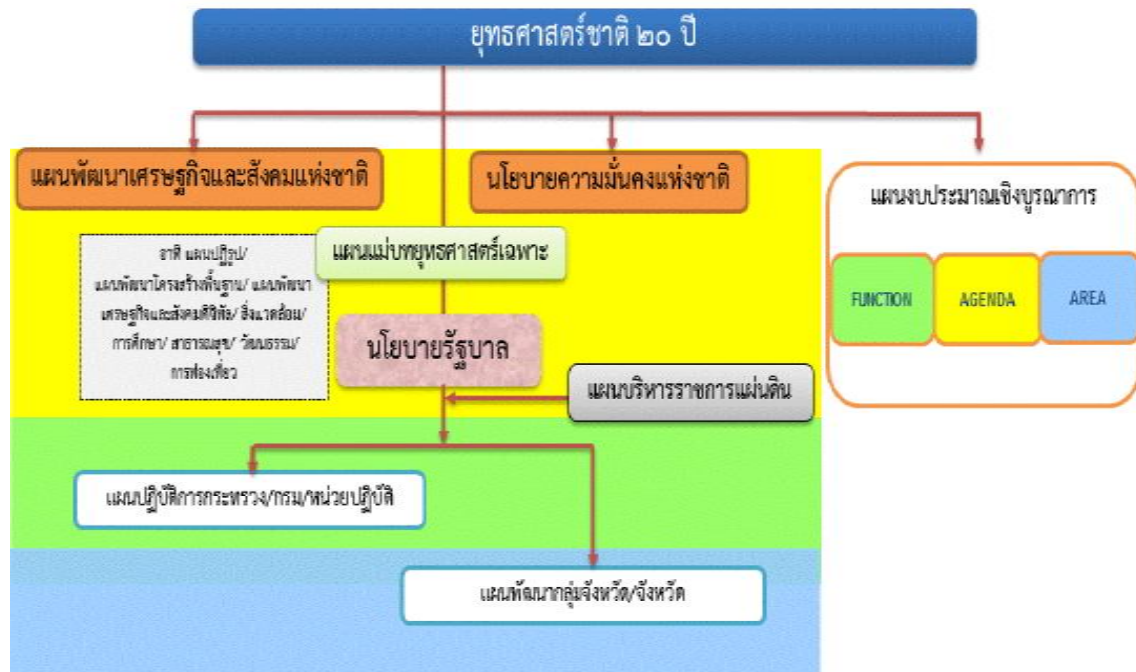
การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของเทศบาลมีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้น เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของ ประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ ประชุมคณะกรรมการจัดทำ ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุม คณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) สรุปลงได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
 “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”
 นำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุ
 ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูงเป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้าง
 ความสุขของคนไทย **สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ**



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



ความเป็นมา

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘ - ๒๕๕๙) และกรอบ การปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป) คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะอนุกรรมการ ๒ คณะ ได้แก่ (๑) คณะอนุกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์และกรอบการปฏิรูป เพื่อจัดทำร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และ (๒) คณะอนุกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ เพื่อจัดทำร่างแผนปฏิบัติการตามแนวทางการปฏิรูปประเทศ (Roadmap) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลัก

ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติ และประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคม ท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรม และความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงาน และอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ด้อยกว่า

วิสัยทัศน์ : “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”



ความมั่นคง

- **การมีความมั่นคงปลอดภัย** จากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศในทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ สังคม ชุมชน ครัวเรือน และปัจเจกบุคคล และ**มีความมั่นคงในทุกมิติ** ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเมือง
- **ประเทศ** มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย มีสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ที่เข้มแข็งเป็นศูนย์กลางและเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจของประชาชน ระบบการเมืองที่มีมั่นคงเป็นกลไกที่นำไปสู่การบริหารประเทศที่ต่อเนื่องและโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล
- **สังคม** มีความปรองดองและความสามัคคี สามารถผนึกกำลังเพื่อพัฒนาประเทศ **ชุมชน** มีความเข้มแข็ง **ครอบครัว** มีความอบอุ่น
- **ประชาชน** มีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคงพอเพียงกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน
- **ฐานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม** มีความมั่นคงของอาหาร พลังงาน และป่า



ความมั่งคั่ง

- **ประเทศไทยมีการขยายตัวของเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง** ยกระดับเป็นประเทศในกลุ่มประเทศรายได้สูง ความเหลื่อมล้ำของการพัฒนาลดลง ประชากรได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกันมากขึ้น
- **เศรษฐกิจมีความสามารถในการแข่งขันสูง** สามารถสร้างรายได้ทั้งภายในและภายนอกประเทศ สร้างฐานเศรษฐกิจและสังคมแห่งอนาคต และเป็นจุดสำคัญของการเชื่อมโยงในภูมิภาคทั้งการคมนาคมขนส่ง การผลิต การค้า การลงทุน และการทำธุรกิจ มีบทบาทสำคัญในระดับภูมิภาคและระดับโลก เกิดสายสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจและการค้าอย่างมีพลัง
- **ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง** ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา ทุนทางการเงิน ทุนที่เป็นเครื่องมือเครื่องจักร ทุนทางสังคม และทุนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



ความยั่งยืน

- **การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ** รายได้ และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ไม่ใช้ทรัพยากรธรรมชาติเกินพอดี ไม่สร้างมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมจนเกินความสามารถในการรองรับและเยียวยาของระบบนิเวศน์
- **การผลิตและการบริโภคเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม** และสอดคล้องกับกฎระเบียบของประชาคมโลกซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกัน ความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น คนมีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเอื้ออาทร เสียสละเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม
- **มุ่งประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืน** ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาในทุกระดับอย่างสมดุล มีเสถียรภาพ และยั่งยืน
- **ประชาชนทุกภาคส่วนในสังคม** ยึดถือและปฏิบัติตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ชาติดังกล่าว ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์มีสาระสำคัญประกอบด้วยดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการภาวะแวดล้อมของประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกราช อธิปไตย มุ่งเน้นการพัฒนาคน เครื่องมือ

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมายการพัฒนาที่มุ่งเน้นการยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติบนพื้นฐานแนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่รากเหง้า นำมาประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่สาม

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมายการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่างๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วมขับเคลื่อนและการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง ในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานและการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

สาระสำคัญของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะยาว ๒๐ ปี ในลักษณะของการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ระยะยาวลงสู่การปฏิบัติในช่วงเวลา ๕ ปี โดยรูปแบบและเค้าโครงเบื้องต้นของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะประกอบด้วย ๔ ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ ๑ กรอบหลักการของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒
- ส่วนที่ ๒ การประเมินสถานะของประเทศ
- ส่วนที่ ๓ วัตถุประสงค์และเป้าหมายในภาพรวม
- ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ
- ส่วนที่ ๕ การขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลแผนพัฒนา

วิสัยทัศน์ “สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยืดหยุ่นสมดุล ยั่งยืน

โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

๒. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และมีนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ได้กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ซึ่งจะเป็นแผนที่มีความสำคัญในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ที่เป็นกรอบการพัฒนาประเทศในระยะยาว

รัฐบาลมีนโยบายในการสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งเร่งสร้างสังคมที่มีคุณภาพ โดยการขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ตลอดจนการวางแผนการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ในระยะยาว ครอบคลุมถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน การสร้างความมั่นคง มั่งคั่งทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เป็นสิ่งสำคัญที่ประเทศจะต้องมีทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวที่ชัดเจน โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง เพื่อผลักดันให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับการปฏิรูปประเทศที่มุ่งสู่ความ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” ในอนาคต

“เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา สร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคคนทุกวัยให้เป็น คนดี คนเก่ง”

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทยในระยะ ๕ ปี จะยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับก่อนหน้า เพื่อให้การพัฒนาในทุกมิติมีการบูรณาการบนทางสายกลาง มีความพอประมาณ มีเหตุผล รวมถึงมีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี สอดคล้องกับภูมิสังคม การพัฒนาทุกด้าน มีดุลยภาพ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และระบบนิเวศ มีความสอดคล้อง เกื้อกูล และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยการพัฒนาในมิติหนึ่งต้องไม่ส่งผลกระทบต่อมิติอื่น ๆ รวมทั้งต้องมุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” สร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคคนทุกวัยให้เป็น คนดี คนเก่ง มีศักยภาพ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทั้งในภาคการผลิตและภาคบริการเพื่อสร้างความเข้มแข็ง มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมนำไปสู่การสร้างสังคมที่พึงปรารถนา รวมถึงมีจิตอนุรักษ์ รักษา ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องและเหมาะสม

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์ “เป็นแหล่งฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สะอาด อุดมสมบูรณ์เพื่อสนับสนุนการเพิ่มขีด ความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิต การค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม”

เป้าประสงค์รวม : กลุ่มจังหวัดภาคกลางตอนบน ๑ ประกอบด้วยจังหวัดสระบุรี ปทุมธานี พระนครศรีอยุธยา และนนทบุรี มีทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สะอาด อุดมสมบูรณ์ เป็นฐานการผลิตและสนับสนุนความสามารถใน การค้าและการลงทุนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พร้อมรองรับการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต

ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ดังนี้

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาระบบการเกษตรให้มีผลผลิตปลอดภัยและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
กลยุทธ์และแนวทาง**

๑. ส่งเสริมให้มีการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย

เป้าประสงค์ : มีการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัย

๒. อนามัยสิ่งแวดล้อม

เป้าประสงค์ : ทรัพยากรน้ำในแม่น้ำเจ้าพระยา/ป่าสักมีคุณภาพ ความสะอาดตามเกณฑ์มาตรฐาน

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ส่งเสริมความร่วมมือชุมชนกับภาคอุตสาหกรรมในการจัดการสิ่งแวดล้อม
กลยุทธ์และแนวทาง**

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นกับภาคอุตสาหกรรม

เป้าประสงค์ : ทุกภาคส่วนมีจิตสำนึกและพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม

แม่น้ำเจ้าพระยา/ป่าสัก’

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมบทบาทชุมชนและนักท่องเที่ยวเพื่อการอนุรักษ์
และฟื้นฟูทรัพยากรน้ำ

กลยุทธ์และแนวทาง

๑. การจัดการโครงสร้างพื้นฐานชุมชนริมแม่น้ำเจ้าพระยา/ป่าสัก
เป้าประสงค์ : มีการผลิต การค้าและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดการทรัพยากรการท่องเที่ยวและสิ่งแวดล้อม
เป้าประสงค์ : มีการท่องเที่ยวที่ให้ความรู้และสร้างพฤติกรรมของนักท่องเที่ยวให้อยู่ในกรอบของการอนุรักษ์แม่น้ำเจ้าพระยา/ป่าสัก

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ฟื้นฟูคุณภาพระบบนิเวศของแม่น้ำเจ้าพระยา/ป่าสัก

กลยุทธ์และแนวทาง

๑. การจัดการโครงสร้างพื้นฐาน
เป้าประสงค์ : ทรัพยากรน้ำในแม่น้ำเจ้าพระยา/ป่าสัก มีคุณภาพความสะอาดตามเกณฑ์มาตรฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับจังหวัดพระนครศรีอยุธยา “เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนและตอบสนองนโยบายของรัฐบนพื้นฐานของความเข้าใจในปัญหาและศักยภาพของท้องถิ่น มีการบูรณาการบริหารจัดการในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ

๑. จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี
๒. จัดให้มีการส่งเสริมและการพัฒนาคุณภาพชีวิต/สุขภาพ และการกีฬา
๓. จัดให้มีการเกษตรอินทรีย์ปลอดภัย
๔. จัดให้มีการจัดระเบียบชุมชน สังคมและความสงบเรียบร้อย
๕. จัดให้มีการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม
๖. จัดให้มีการส่งเสริมการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. จัดให้มีการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๘. จัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยว
๙. จัดให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๑๐. จัดให้มีการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๑๑. จัดให้มีการกีฬาเพื่อส่งเสริมสุขภาพ/การท่องเที่ยว

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. มีโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคม สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย ระบบสาธารณสุขปลอดภัย
๒. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๓. มีการพัฒนาชุมชนและสังคม มีความเข้มแข็งและสงบเรียบร้อย
๔. มีการลงทุนและพาณิชยกรรม ในพื้นที่มากขึ้น
๕. มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมดีขึ้น
๖. ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์และเผยแพร่ให้มากขึ้น
๗. มีมาตรฐานการบริหารและบริการท่องเที่ยวในระดับสากล และมีนักท่องเที่ยวมากขึ้น
๘. เพิ่มจุดมุ่งหมายของเศรษฐกิจพอเพียง
๙. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กรอบนโยบาย ทิศทางและแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีกรอบนโยบาย ทิศทางและแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายการพัฒนาแต่ละด้าน และภายใต้ยุทธศาสตร์แต่ละด้านจะประกอบด้วยแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ พร้อมมีการเชื่อมโยงโครงข่ายระหว่างอำเภอ
- ๑.๒ การขยายเขตประปาหรือก่อสร้างประปาหมู่บ้าน
- ๑.๓ การขยายเขตบริการโทรศัพท์สาธารณะให้ทั่วถึง
- ๑.๔ การขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึง
- ๑.๕ การกำจัดน้ำหนักรวมของรถยนต์ไม่ให้เกินมาตรฐาน มีการติดตั้งป้ายห้ามมิให้รถทุกชนิดที่มีน้ำหนักเกินกว่าที่กำหนดหรือเมื่อรวมน้ำหนักรถกับน้ำหนักบรรทุก
- ๑.๖ การจัดทำผังเมืองรวม
- ๑.๗ พัฒนาระบบการชลประทานเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึง
- ๑.๘ พัฒนาระบบจราจร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

- ๒.๑ การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ๒.๒ การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
- ๒.๓ การส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข
- ๒.๔ ด้านสวัสดิการชุมชน
- ๒.๕ การป้องกันยาเสพติด
- ๒.๖ การสงเคราะห์ สตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- ๒.๗ การสงเคราะห์ช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ
- ๒.๘ การสงเคราะห์ สตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- ๒.๙ การป้องกันและแก้ไขปัญหามาจากอุบัติเหตุทางถนน ภัยจากสารเคมีและวัตถุอันตรายและภัยจากการกระทำของมนุษย์

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

- ๓.๑ ความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๓.๒ การมีส่วนร่วมทางด้านการเมืองท้องถิ่น
- ๓.๓ การส่งเสริมประชาธิปไตย/การมีส่วนร่วม

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนและพาณิชย์กรรม

- ๔.๑ ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการวางแผน
- ๔.๒ ด้านการส่งเสริมการลงทุน
- ๔.๓ ด้านการส่งเสริมการค้าพาณิชย์

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕.๑ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๒ การจัดระบบบำบัดน้ำเสีย
- ๕.๓ การกำจัดและจัดการขยะ
- ๕.๔ การควบคุมมาตรฐานความดังของเสียง/ฝุ่นละออง
- ๕.๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหามาจากภัยธรรมชาติ

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๖.๑ การส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 ๖.๒ การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และฟื้นฟูบูรณะโบราณสถาน โบราณวัตถุ

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

- ๗.๑ การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
 ๗.๒ การสร้างความประทับใจให้แก่นักท่องเที่ยว
 ๗.๓ การบริหารจัดการการท่องเที่ยว
 ๗.๔ การรักษาความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว
 ๗.๕ การป้องกันอุบัติเหตุจากการท่องเที่ยว
 ๗.๖ การอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
 ๗.๗ การเพิ่มจำนวนและระยะเวลาการท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยว

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

- ๘.๑ พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
 ๘.๒ การสร้างและพัฒนากลุ่ม (Cluster)
 ๘.๓ ส่งเสริมการเกษตรทฤษฎีใหม่
 ๘.๔ สร้างภูมิคุ้มกันของระบบเศรษฐกิจ
 ๘.๕ การส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจน
 ๘.๖ การส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน/ท้องถิ่น
 ๘.๗ การส่งเสริม สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๙. ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๙.๑ การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ
 ๙.๒ การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติและการบริการประชาชนโดยยึดหลัก
 ธรรมาภิบาล (Good Governance)
 ๙.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเภอล้อม

วิสัยทัศน์

“ลำเภอล้อมตำบลน่าอยู่ พัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ๓ ศาสนา นำพาสู่เศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (MISSION)

- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
- ส่งเสริมด้านเศรษฐกิจและพัฒนาอาชีพตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
- พัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา การสาธารณสุข
- การพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี
- การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การพัฒนาบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑) การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ พร้อมมีการเชื่อมโยงโครงข่ายระหว่างตำบล
- ๒) การขยายเขตประปาและก่อสร้างประปาหมู่บ้าน
- ๓) การขยายเขตบริการไฟฟ้าให้ทั่วถึง
- ๔) การจัดทำผังเมืองรวม
- ๕) พัฒนาระบบการชลประทานเพื่อการเกษตรอย่างทั่วถึง

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจและพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

- ๑) การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ
- ๒) การส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจน
- ๓) การส่งเสริมผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต การศึกษา การสาธารณสุข

- ๑) การส่งเสริมและพัฒนาการศึกษา
- ๒) การส่งเสริมและพัฒนาด้านสาธารณสุข
- ๓) การป้องกันยาเสพติด
- ๔) การสงเคราะห์สตรี เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส
- ๖) การสร้างความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติแลสิ่งแวดล้อม

- ๑) การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) การกำจัดและจัดการขยะ
- ๓) การป้องกันและแก้ไขปัญหาจากภัยธรรมชาติ

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๑) การอนุรักษ์และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ๒) การประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
- ๓) การส่งเสริมคุณธรรมด้านศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๑) การสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากร
- ๒) การเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และการบริการประชาชนโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)

เป้าประสงค์

- ๑) ก่อสร้าง ปรับปรุง ถนน สะพาน ไฟฟ้า ประปา ที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน
- ๒) การเพิ่มรายได้ในครัวเรือนตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๔) การป้องกันและบริหารจัดการน้ำ
- ๕) การบริหารจัดการขยะด้วยกระบวนการต่างๆ
- ๕) การตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
- ๖) การอนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรมศิลปวัฒนธรรมฯ
- ๗) พัฒนาคุณภาพบุคลากร
- ๘) การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กรโดยการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๒.๔ ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวน ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ ไฟฟ้า ประปาที่ได้มาตรฐาน
- ๒) ร้อยละของครัวเรือนที่มีรายได้ผ่านเกณฑ์ จปฐ.
- ๓) ร้อยละของประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ร้อยละ ๗๕)
- ๔) ร้อยละของเรื่องร้องเรียนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ลดลง
- ๕) ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรม
- ๖) ร้อยละของนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น
- ๗) ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาขีดความสามารถ
- ๘) ระดับความพึงพอใจของประชาชน

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

- ๑) การก่อสร้าง ปรับปรุง ถนน สะพาน ไฟฟ้า ประปา ที่มีอยู่เดิมให้มีประสิทธิภาพ ได้มาตรฐาน
- ๒) การพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
- ๓) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- ๔) การป้องกันและบริหารจัดการน้ำ
- ๕) การบริหารจัดการขยะด้วยกระบวนการต่างๆ
- ๖) การตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว รวมถึงการอนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรม ฯ
- ๗) การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร/การบริหารจัดการภายในองค์กร

กลยุทธ์

- ๑) จัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานที่ดี มีมาตรฐาน
- ๒) จัดให้มีการพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
- ๓) จัดให้มีคุณภาพชีวิต การศึกษา การสาธารณสุข
- ๔) จัดให้มีการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕) จัดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ๖) จัดให้มีการส่งเสริมคุณธรรมด้านศาสนา อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี

และภูมิปัญญาท้องถิ่น

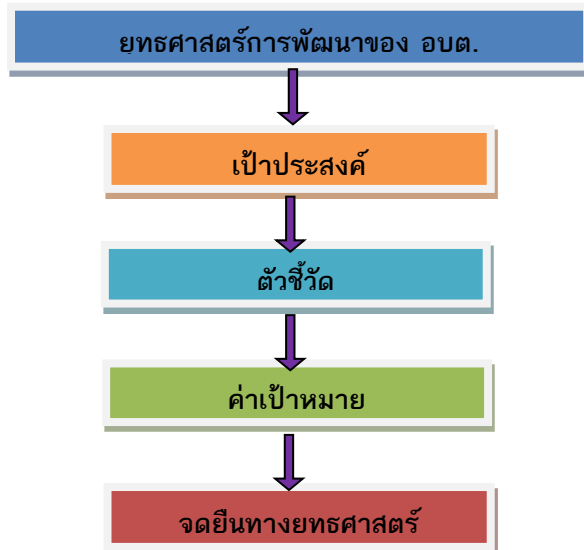
- ๗) จัดให้มีการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

- ๑) การพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
- ๒) การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
- ๓) การส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาระบบการศึกษา การสาธารณสุข การสร้างความเข้มแข็งในชุมชน
- ๔) การป้องกันและบริหารจัดการน้ำ
- ๕) การบริหารจัดการขยะด้วยกระบวนการต่างๆ อย่างยั่งยืน
- ๖) การตลาดและประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว รวมถึงการอนุรักษ์และสืบสานศิลปวัฒนธรรมฯ
- ๗) การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร/การบริหารจัดการภายในองค์กรและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

องค์การบริหารส่วนตำบลลำเภอล้อมมีความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม ดังนี้



ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำเภอล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลลำเภอล้อม ถือว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ขวัญ กำลังใจดี พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการปรับปรุงโครงสร้างระบบงานและอัตรากำลัง

เป้าประสงค์

วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงการ ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลัง และการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผล เชื่อมโยงกับผลตอบแทน และการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของพนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงาน และกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ
๒. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๓. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๔. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๕. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร

๒. ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทัวถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงาน ที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กร เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๓. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๕. ส่งเสริมให้บุคลากรยึดมั่นในวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติตามหลักคุณธรรม จริยธรรม เสียสละ และอุทิศตนเพื่อองค์กร
๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓. ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ

เป้าประสงค์

ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน ช่วยลดขั้นตอน ของงานปริมาณเอกสาร สามารถนำไปวิเคราะห์เพื่อการวางแผนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และใช้บริหารงาน ด้านบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต

๔. ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการประเมินประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลและการจัดสวัสดิการ เป้าประสงค์

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี ความผาสุกและพึงพอใจให้ ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรักษาคนดี คนเก่ง ไว้กับองค์กร โดยการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานและสมรรถนะ ในทุกโอกาสสร้างช่องทางการสื่อสาร ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย ชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมาย กำหนด และ สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบการประเมินประสิทธิภาพประสิทธิผลการปฏิบัติราชการให้เหมาะสมเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของบุคลากรในหน่วยงาน
๒. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๓. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๔. ยกย่องพนักงานที่เป็นคนเก่ง คนดี และทำคุณประโยชน์ให้องค์กร
๕. ปรับปรุงระบบสวัสดิการ ผลตอบแทนพิเศษ
๖. ปรับปรุงช่องทางการสื่อสารด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม เป็น องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภท สามัญ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของ ประชาชนในพื้นที่ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่มได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ และมีหน้าที่ ความรับผิดชอบ ออกเป็น ๓ ส่วน ดังนี้

สำนักปลัด อบต.

มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายก องค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานบริหารการศึกษา งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษา ความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานการเลือกตั้ง งานคุ้มครอง งานบริหารสาธารณสุข งานส่งเสริมสุขภาพ ดูแลและบำรุงรักษา ทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วน ตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย โดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑๐ งาน ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|----------------------------|
| - งานการเจ้าหน้าที่ | - งานบริหารสาธารณสุข |
| - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว | - งานส่งเสริมสุขภาพ |
| - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน |
| - งานนิติการ | - งานบริหารการศึกษา |
| - งานบริหารงานทั่วไป | - งานพัฒนาชุมชน |

กองคลัง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชี ทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น ๆ งานจัดทำหรือ ช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่าง ๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำปีและ ประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานทะเบียนคุม งานการจำหน่าย พัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ทางวิชาการ ด้านการเงิน การคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

- งานบริหารงานคลัง
- งานการเงินบัญชี
- งานพัฒนารายได้
- งานพัสดุและทรัพย์สิน
- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

กองช่าง

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำ ทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานบริการและพัฒนาระบบจัดการมูลฝอย งานบริหารจัดการสิ่งปฏิกูล งานเกี่ยวกับการช่าง สุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ ด้านวิศวกรรมต่าง ๆ งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งาน ดังนี้

- งานแบบแผนและก่อสร้าง
- งานสาธารณูปโภค
- งานควบคุมอาคาร
- งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- งานผังเมือง

หน่วยตรวจสอบภายใน

มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงิน ทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนงาน โครงการให้ เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุง การปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน ดังนี้

- งานตรวจสอบภายใน

การวิเคราะห์ค่างานเพื่อคำนวณอัตรากำลังคนที่ต้องการ

การคำนวณจำนวนอัตรากำลังกำลังที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และ
 มี การคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว
 นำมา คาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความ
 จริงและ น่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

๒. การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย ๗ วัน		
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง (๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๘๓๐ x ๖๐) = ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (๑ ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

เมื่อทำการวิเคราะห์ค่างาน ปริมาณงาน และระยะเวลาในการทำงานในปีที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดจำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างที่รับผิดชอบงานนั้นตามตำแหน่งสายงานต่าง ๆ จะได้จำนวน อัตรากำลังที่ต้องการดังต่อไปนี้

บทวิเคราะห์ปริมาณงานเพื่อประเมินความต้องการกำลังคน
สถิติปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำภ้อลุ่ม
๑. สำนักปลัด

งาน	เวลาที่ใช้ (ราย/นาที่) (๑)	ปริมาณงาน (เรื่อง/ปี) (๒)	เวลาทั้งหมด(นาที่) x ปริมาณงาน (เรื่อง) (๑) x (๒)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ	หมายเหตุ
๑. งานกำกับดูแลการปฏิบัติงานในสำนักปลัดฯ รวมทั้งงานราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของส่วนราชการใด หรือตามที่ได้รับมอบหมาย	๑,๓๕๐	๑๙๒	๒๕๙,๒๐๐	๓.๑๓	
๒. งานควบคุมดูแลการบริหารงานของสำนักปลัด ให้เป็นไปตามนโยบายที่ นายก อบต. สั่งการ รวมทั้งอำนาจหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้	๑,๕๐๐	๓๑๑	๔๖๖,๕๐๐	๕.๖๓	
๓. งานพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น สรุปรายงาน เสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความชำนาญพิเศษเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไปหรืองานเลขานุการ โดยควบคุมตรวจสอบการจัดการงานต่างๆ หลายด้าน เช่น งานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานนิติการ งานกิจการสภา งานประชาสัมพันธ์ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานการศึกษา งานบริหารงานสาธารณสุข งานพัฒนาชุมชน งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจัดระบบงาน งานจัดพิมพ์ และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบและสัญญา งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานแปลเอกสาร งานเตรียมเรื่องและเตรียมการสำหรับการประชุมงานบันทึกเรื่องเสนอที่ประชุม งานทำรายงานการประชุม และรายงานอื่นๆ งานติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆทั้งในประเทศ และนอกประเทศ การติดตามผลการปฏิบัติตามคำสั่งหัวหน้าส่วนราชการ งานติดตามผลงาน เป็นต้น	๑,๔๔๐	๔๐๕	๕๘๓,๒๐๐	๗.๐๔	
๔. งานตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ผูกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เจ้าหน้าที่ระดับรองลงมา	๙๗๐	๓๘	๓๖,๘๖๐	๐.๔๕	
๕. งานเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่างๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้งเข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของส่วนราชการที่สังกัด	๙๖๐	๒๔	๒๓,๐๔๐	๐.๒๘	
๖. งานกำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน พิจารณาวางอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณ ของส่วนราชการที่รับผิดชอบ	๒,๔๐๐	๒๐	๔๘,๐๐๐	๐.๕๘	
๗. งานติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผลและแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน	๑,๕๑๐	๓๕	๕๒,๘๕๐	๐.๖๔	
๘. งานควบคุมตรวจสอบการจัดการงานต่างๆ หลายด้าน เช่น งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารงานทั่วไป งานนิติการ งานป้องกันและสาธารณสุข งานจัดระบบงาน งานการเงินและบัญชี งานพัสดุงานจัดพิมพ์และแจกจ่ายเอกสาร งานระเบียบและสัญญา งานรวบรวมข้อมูลสถิติ งานเตรียมเรื่องและเตรียมงานสำหรับการประชุม งานบันทึกเรื่องเสนอที่ประชุม งานทำรายงานการประชุม งานทำรายงานผลการปฏิบัติงานและรายงานอื่นๆ งานติดต่อกับหน่วยงานและบุคคลต่างๆ งานติดตามผลงาน เป็นต้น	๑,๒๖๐	๘๙	๑๑๒,๑๔๐	๑.๓๕	
๙. งานตอบปัญหาชี้แจงเรื่องต่างๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่	๑,๒๐๐	๙๒	๑๑๐,๔๐๐	๑.๓๓	
๑๐. งานติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงานวินิจฉัย สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามประเมินผล และแก้ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	๕๒๐	๖๕	๓๓,๘๐๐	๐.๔๑	

งาน	เวลาที่ใช้ (ราย/นาทีก) (๑)	ปริมาณงาน (เรื่อง/ปี) (๒)	เวลาทั้งหมด(นาทีก) x ปริมาณงาน (เรื่อง) (๑) x (๒)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ	หมายเหตุ
๑๑. งานพัฒนาชุมชน งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ	๖,๙๔๕	๕๕	๓๘๒,๕๒๕	๔.๖๒	
๑๒. งานจัดการศึกษา การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาให้เป็นไปตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล และหลักเกณฑ์มาตรฐานที่รัฐกำหนด ทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาเพื่อคนพิการผู้ด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษโดยรับผิดชอบการวางแผนการศึกษา การรวบรวมสถิติข้อมูลทางการศึกษา การนิเทศการศึกษา การประเมินผลและการประกันคุณภาพการศึกษา การศึกษา งานโรงเรียน การฝึกอบรมบุคลากร การจัดตั้งแหล่งเรียนรู้และเครือข่ายทางการศึกษา ตลอดจนการกำหนดนโยบายและแผนงานโครงการที่เกี่ยวข้อง	๑,๘๐๐	๑๒๑	๒๑๗,๘๐๐	๒.๖๓	
๑๓. งานส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานด้านวิชาการ การส่งเสริมสนับสนุนการสร้างและประสานงานเครือข่ายข้อมูลและเทคโนโลยีสารสนเทศ	๑,๒๔๐	๙๕	๑๑๗,๘๐๐	๑.๔๒	
๑๔. งานส่งเสริมทำนุบำรุงศาสนา การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมจารีตประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนากิจกรรมเด็ก เยาวชนและนันทนาการ การฝึกอบรมและส่งเสริมอาชีพ การส่งเสริมห้องสมุดประชาชน พิพิธภัณฑ์	๑,๕๗๐	๖๗	๑๐๕,๑๙๐	๑.๒๗	
๑๕. งานควบคุมด้านสุขภาพและสิ่งแวดล้อม งานป้องกันควบคุมเหตุรำคาญและมลภาวะ งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข งานรักษาความสะอาด	๑๕๕๐	๓๖๕	๕๖๕,๗๕๐	๖.๘๓	
รวม				๓๗.๖๒	

/กองคลัง...

กองคลัง

งาน	เวลาที่ใช้ (ราย/นาทิต)	ปริมาณงาน (เรื่อง/ปี)	เวลาดังหมด(นาทิต) x ปริมาณงาน (เรื่อง) (๑) x (๒)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ	หมายเหตุ
๑. งานพิจารณา ศึกษา วิเคราะห์ ทำความเห็น เสนอแนะ และดำเนินการปฏิบัติงานบริหารงานการคลังที่ต้องใช้ความชำนาญ เสนอแนะและให้คำปรึกษาแนะนำการทำความเห็นและสรุปรายงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตที่เป็นอำนาจหน้าที่ของหน่วยการคลัง เก็บรักษาทรัพย์สินที่มีค่าขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุมและรับผิดชอบการปฏิบัติงานด้านการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งงานราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ หรือตามที่ได้รับมอบหมาย ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสำนักงาน	๑,๓๕๐	๑๙๒	๒๕๙,๒๐๐	๓.๑๓	
๒. งานควบคุมตรวจสอบการจัดการต่าง ๆ เกี่ยวกับการคลังหลายด้าน เช่น งานบริหารงานคลัง งานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน งานรวบรวมข้อมูลสถิติ และวิเคราะห์งบประมาณ งานพัสดุและทรัพย์สิน งานธุรการ งานจัดการเงินกู้ งานจัดระบบงาน งานบุคคล งานตรวจสอบรับรองความถูกต้องเกี่ยวกับการเบิกจ่าย งานรับรองสิทธิการเบิกเงินงบประมาณ เป็นต้น และแก้ไขปัญหาที่ขัดข้อง ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำ ปรับปรุงการปฏิบัติงานของทุกฝ่าย ให้มีประสิทธิภาพและถูกต้องตามนโยบาย และระเบียบแบบแผนของทางราชการ	๙๐๐	๓๑๑	๒๗๙,๙๐๐	๓.๓๘	
๓. ควบคุมการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิกจ่าย การเก็บรักษาทรัพย์สินมีค่าและหลักฐานแทนตัวเงิน พิจารณาตรวจสอบรายงานการเงินต่างๆ รายงานการปฏิบัติงาน ตลอดจนควบคุมการตรวจสอบและประเมินผล ทำรายงานประเมินผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ พิจารณาปรับปรุงแก้ไข ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับรายได้ รายจ่ายจริง เพื่อประกอบการพิจารณาวิเคราะห์การประมาณการรายรับ รายจ่าย	๙๗๐	๑๑๕	๑๑๑,๕๕๐	๑.๓๕	
๔. ดำเนินการให้มีการชำระภาษีและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ อย่างทั่วถึง ตรวจสอบรายงานการเงินและบัญชีต่าง ๆ ตรวจสอบการเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์ การจัดซื้อจัดจ้าง พร้อมแก้ไขปัญหาอุปสรรค	๙๘๕	๑๑๒	๑๑๐,๓๒๐	๑.๓๓	
๕. เป็นกรรมการเก็บรักษาเงิน ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑,๒๘๐	๑๐๙	๑๓๙,๕๒๐	๑.๖๙	
๖. ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่ เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าร่วมประชุมในการกำหนดนโยบายและแผนงานของหน่วยงานที่สังกัด	๑,๕๖๐	๙๕	๑๔๘,๒๐๐	๑.๗๙	
๗. ทำหน้าที่กำหนดนโยบายการปฏิบัติงานพิจารณาวางแผนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่และงบประมาณของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	๑,๐๑๕	๗๕	๗๖,๑๒๕	๐.๙๒	
๘. ติดต่อประสานงาน วางแผน มอบหมายงาน วินิจฉัย สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไข ติดตามผล และแก้ไขปัญหาขัดข้องในการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่รับผิดชอบ	๑,๒๓๐	๑๖๓	๒๐๐,๔๙๐	๒.๔๒	
รวม				๑๖.๐๑	

กองช่าง

งาน	เวลาที่ใช้ (ราย/นาที่) (๑)	ปริมาณงาน (เรื่อง/ปี) (๒)	เวลาทั้งหมด(นาที่) X ปริมาณงาน (เรื่อง) (๑) x (๒)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ	หมายเหตุ
๑. งานแบบแผนและก่อสร้างซ่อมบำรุง อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ	๙๐๐	๑๒๑	๑๐๘,๙๐๐	๑.๓๒	
๒. งานควบคุมการก่อสร้าง	๑,๒๔๐	๙๕	๑๑๗,๘๐๐	๑.๔๒	
๓. งานประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ	๑,๕๗๐	๖๗	๑๐๕,๑๙๐	๑.๒๗	
๔. งานออกแบบ และคำนวณด้านวิศวกรรมโยธา	๙๘๐	๘๙	๘๗,๒๒๐	๑.๐๕	
๕. งานสำรวจ	๑,๘๘๐	๓๕	๖๕,๘๐๐	๐.๗๙	
๖. งานบริหารงานช่าง	๑,๘๗๐	๗๕	๑๔๐,๒๕๐	๑.๖๙	
๗. งานสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า ประปา ทางระบายน้ำ	๒,๕๔๐	๑๘๐	๔๕๗,๒๐๐	๕.๕๒	
๘. งานประสานความร่วมมือกับหน่วยงานด้านสาธารณูปโภค	๑,๐๒๐	๙๐	๙๑,๘๐๐	๑.๑๑	
๙. งานซ่อมบำรุงที่เป็นความรับผิดชอบควบคุมดูแลบำรุงซ่อมแซมและรักษา	๑,๙๔๐	๙๐	๑๗๔,๖๐๐	๒.๑๑	
๑๐. งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล	๑๐	๗,๗๔๐	๗๗,๔๐๐	๐.๙๓	
รวม				๑๗.๒๒	

หน่วยตรวจสอบภายใน

งาน	เวลาที่ใช้ (ราย/นาที่) (๑)	ปริมาณงาน (เรื่อง/ปี) (๒)	เวลาทั้งหมด(นาที่) X ปริมาณงาน (เรื่อง) (๑) x (๒)	จำนวน ตำแหน่ง ที่ต้องการ	หมายเหตุ
๑. งานดำเนินการรวบรวม และตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูลตัวเลข หลักฐานการทำสัญญา และเอกสารต่าง ๆ ทางด้านการเงิน การบัญชี เพื่อให้การตรวจสอบดำเนินไปอย่างถูกต้องและได้ผลตรงกับหลักฐานที่เกิดขึ้นจริง ของสำนักปลัด กองคลัง กองช่าง	๙๕	๓๘๕	๓๖,๕๗๕	๐.๔๔	
๒. งานตรวจสอบ กองคลังเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณรายจ่าย งานบริหารงานคลัง งานบัญชี งานการเงิน งานพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน งานพัสดุและทรัพย์สิน รวมทั้งการสอบข้อเท็จจริงในกรณีที่มีการทุจริต เพื่อดูแลให้การใช้งบประมาณและทรัพยากรเป็นไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพสูง และตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด	๔๕	๕๓๕	๒๔,๐๗๕	๐.๒๙	
๓. งานตรวจสอบทางการเงิน และตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานบริหารงานคลัง งานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และงานพัสดุและทรัพย์สิน	๑๒๐	๓๕๐	๔๒,๐๐๐	๐.๕๑	
๔. งานตรวจสอบ การใช้และเก็บรักษายานพาหนะในหน่วยงานเพื่อให้เกิดความประหยัดถูกต้องตามระเบียบทางราชการ	๑๒๐	๑๒	๑,๔๔๐	๐.๐๒	
๕. งานตรวจสอบ รวบรวมปริมาณ รายงานการประเมินผลความเสี่ยง ตามองค์ประกอบของการควบคุมภายใน รวมทั้งจัดทำผลประเมินการควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์กระทรวงการคลังที่กำหนด ให้ผู้บริหารทราบ	๔,๙๒๐	๔	๑๙,๖๘๐	๐.๒๔	
๖. งานกำหนดแนวทางการตรวจสอบ สำนัก/กอง เสนอแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปีงบประมาณ	๔๘๐	๑	๔๘๐	๐.๐๑	
๗. งานสนับสนุนอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย	๔๘๐	๒๐	๙,๖๐๐	๐.๑๒	
รวม				๑.๖๒	

การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กร ในลักษณะงานและกรอบงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในกลุ่ม/ขนาดเดียวกัน

กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการใหม่) พ.ศ. ๒๕๖๔ ของ อบต.สำเภากลุ่ม

ส่วนราชการ	จำนวนอัตรากำลัง				หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
			ตามภารกิจ	ทั่วไป	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ กลาง	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับ ต้น	๑	-	-	-	
๑. สำนักปลัด	๑๒	-	๑๐	๙	
๒. กองคลัง	๔	-	๔	๑	
๓. กองช่าง	๒	๑	๔	-	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑				
รวม	๒๑	๑	๑๘	๑๐	

กรอบอัตรากำลังตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการใหม่) พ.ศ. ๒๕๖๔ ของ อบต.คลองตะเคียน

ส่วนราชการ	จำนวนอัตรากำลัง				หมายเหตุ
	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง		
			ตามภารกิจ	ทั่วไป	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง	๑	-	-	-	
๑. สำนักปลัด	๗	๒	๓	๑	
๒. กองคลัง	๕	-	๓	-	
๓. กองช่าง	๒	-	๕	๕	
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	๓	๑	๓	๑	
๕. กองสวัสดิการสังคม	๒	๑	๑	-	
๖. หน่วยตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-	
รวม	๒๑	๕	๑๕	๗	

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

ตำบลลำเภาล้อม เป็นตำบลที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๕๒๔ อยู่ในเขตพื้นที่การปกครองของอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีหมู่บ้านความรับผิดชอบ ๑๑ หมู่บ้าน มีประชากรในพื้นที่ตำบลลำเภาล้อม ๖,๗๗๙ คน ๑,๖๖๖ ครัวเรือน ตั้งอยู่ริมถนนทางหลวงหมายเลข ๓๔๖๙ อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอพระนครศรีอยุธยา ประมาณ ๑๐ กิโลเมตร มีเนื้อที่โดยประมาณ ๖.๑๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓,๘๖๖ ไร่ ลักษณะเป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำเจ้าพระยาไหลผ่าน ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป รองลงมาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ค้าขาย รับราชการ เกษตรกรรม อุตสาหกรรมในครัวเรือน

องค์การบริหารส่วนตำบลลำเภาล้อม ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่าง ๆ มาวิเคราะห์และสรุปผลสภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ขาดการรวมกลุ่มต่างๆและงบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ
- ๑.๒ ขาดการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล
- ๑.๓ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยีการพัฒนาการเกษตร

๒. ปัญหาด้านสังคม

- ๒.๑ ยาเสพติดภายในหมู่บ้าน
- ๒.๒ การป้องกันและระงับภัยต่างๆ
- ๒.๓ ขาดการส่งเสริมสนับสนุนแก่สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ
- ๒.๔ สถานที่ออกกำลังกายไม่เพียงพอ

๓. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๓.๒ โทรศัพท์สาธารณะมีไม่เพียงพอ
- ๓.๓ ไฟฟ้าแรงต่ำและไฟทางสาธารณะมีไม่เพียงพอ

๔. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ น้ำเพื่ออุปโภค บริโภค ยังไม่เพียงพอ
- ๔.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรตื้นเขิน

๕. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๕.๑ ขาดงบประมาณสนับสนุนในการรณรงค์และป้องกันเกี่ยวกับโรคต่างๆ
- ๕.๒ การบริการด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ

๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร

- ๖.๑ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารไม่ทั่วถึง
- ๖.๒ สมาชิก อบต. ยังขาดความรู้ ความเข้าใจในบทบาท อำนาจหน้าที่
- ๖.๓ บุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ

๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ ขาดการส่งเสริมด้านการศึกษาแก่ เด็กและเยาวชน
- ๗.๒ การสืบสานขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรม

๘. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๘.๑ ไม่มีการกำจัดขยะมูลฝอย
- ๘.๒ ป่าไม้ถูกทำลายและขาดการอนุรักษ์

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๑.๑ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน แก่กลุ่มต่างๆ
- ๑.๒ สนับสนุนเงินกองทุนหมุนเวียน
- ๑.๓ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๒. ความต้องการด้านสังคม

- ๒.๑ รณรงค์และป้องกันยาเสพติดภายในหมู่บ้าน
- ๒.๒ จัดหาและติดตั้งเครื่องดับเพลิงภายในหมู่บ้าน
- ๒.๓ สนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- ๒.๔ ก่อสร้างลานกีฬาภายในหมู่บ้าน

๓. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๓.๑ ก่อสร้างถนน คสล. และปรับปรุงซ่อมแซมถนนต่างๆ
- ๓.๒ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๓.๓ ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟทางสาธารณะให้เพียงพอ

๔. ความต้องการด้านแหล่งน้ำ

- ๔.๑ ก่อสร้างถังประปาให้เพียงพอกับผู้ใช้ น้ำ
- ๔.๒ ปรับปรุงซ่อมแซมท่อเมนประปา
- ๔.๓ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน

๕. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๕.๑ รณรงค์และป้องกันเกี่ยวกับโรคต่าง ๆ ในตำบลและตำบลข้างเคียง
- ๕.๒ ให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๕.๓ ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

๖. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๖.๑ ติดตั้งเสียงตามสายให้ทั่วถึง
- ๖.๒ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาชีพอื่นๆ
- ๖.๓ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๖.๔ จัดฝึกอบรมเสริมความรู้ให้กับสมาชิกอบต. ผู้นำหมู่บ้านผู้นำชุมชนต่างๆ

๗. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๗.๑ จัดหาสถานที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน
- ๗.๒ จัดงานสืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๘. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๘.๑ จัดหาสถานที่ทิ้งและกำจัดขยะ
- ๘.๒ ปลูกต้นไม้ทดแทน

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม ได้ดำเนินการกิจกรรมตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายทั้งที่ "ต้องทำ"และ"อาจทำได้" จาก พรบ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และ พรบ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องทั้งนี้การดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวเป็นการแก้ไขปัญหาของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม ตามสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นในแต่ละแห่ง ซึ่งต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่ ๑๑) แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

จากอำนาจหน้าที่ตามระเบียบกฎหมายดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถที่ดำเนินการแก้ไขปัญหาให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างครอบคลุม ตามภารกิจด้านต่าง จึงใช้หลักการวิเคราะห์ (SWOT) เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑) พรบ.สภาตำบล ฯ)
- จัดให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒) พรบ.สภาตำบล ฯ)
- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓) พรบ.สภาตำบล ฯ)
- การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๔) (๕) พรบ.กำหนดแผน ฯ) เป็นต้น

หลักการวิเคราะห์ (SWOT) เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐาน ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
<p>๑. องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีพื้นที่ในเขตควบคุมรับผิดชอบน้อย เมื่อเทียบสัดส่วนพื้นที่ความรับผิดชอบกับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้เคียง</p> <p>๒. การควบคุม ดูแล บำรุงรักษาด้านโครงสร้างพื้นฐานสามารถทำได้อย่างทั่วถึง เนื่องจากความจำกัดของพื้นที่เอื้ออำนวย</p>	<p>๑. เจ้าหน้าที่ขาดทักษะการปฏิบัติงาน และติดตามประเมินผล อย่างเป็นระบบ</p> <p>๒. การจัดทำงบประมาณด้านการลงทุนโครงการก่อสร้างต่าง ๆ ไม่สอดคล้องกับการจัดทำแผนพัฒนาเนื่องจากงบประมาณในการดำเนินการพัฒนามี อย่างจำกัด</p>
โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat : T)
<p>๑. ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบมีเส้นทางคมนาคมสามัคคีและเชื่อมต่อกับเส้นทางหลัก</p> <p>๒. เขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม ตั้งอยู่ไม่ห่างจากเขตที่ว่าการอำเภอ ศาลากลางจังหวัด และส่วนราชการต่างๆ ทำให้การประสานงานกับส่วนราชการต่างๆรวดเร็ว</p>	<p>๑. ลักษณะทางกายภาพและภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่มติดแม่น้ำและลำคลอง ทำให้ประสบปัญหาน้ำท่วมทุกปี</p> <p>๒. ผักตบชวาไหลมาจากลำคลองที่เชื่อมต่อกับพื้นที่ใกล้เคียงทำให้ไม่สามารถควบคุมปริมาณผักตบชวาได้</p> <p>๓. ประชาชนในพื้นที่ระบายน้ำเสียลงแม่น้ำลำคลอง ทำให้ผักตบชวาเติบโตขึ้นอย่างรวดเร็ว</p> <p>๔. ประชาชนในพื้นที่ ขาดจิตสำนึกในการคัดแยกขยะและทิ้งขยะลงแม่น้ำลำคลองและที่สาธารณะ</p>

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖) พรบ.สภาพัฒนาฯ)
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕) พรบ.สภาพัฒนาฯ)
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔) พรบ.สภาพัฒนาฯ)
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๖๘ (๔) พรบ.กำหนดแผนฯ) เป็นต้น

หลักการวิเคราะห์ (SWOT) เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาในด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
<p>๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญและมีนโยบายส่งเสริมการศึกษาอย่างชัดเจน</p> <p>๒. มีส่วนราชการที่สนับสนุนการศึกษา/การพัฒนาชุมชน ทำให้การบริหารงานมีความคล่องตัว</p> <p>๓. บุคลากรด้านส่งเสริมการศึกษา/การพัฒนาชุมชนมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์</p> <p>๔. มีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา/การพัฒนาชุมชนให้มีความพร้อมอยู่เสมอ</p> <p>๕. บุคลากรในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับส่งเสริมการศึกษา/พัฒนาชุมชนเป็นอย่างดี</p>	<p>๑. บุคลากรด้านการศึกษาปฐมวัยไม่เพียงพอ</p> <p>๒. งบประมาณการส่งเสริมการศึกษาด้านการศึกษายังไม่เพียงพอ เนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ</p> <p>๓. ขาดความพร้อมด้านเทคโนโลยีการศึกษา และเครื่องมือมือสนับสนุนการศึกษาที่ทันสมัย</p>

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat : T)
<p>๑. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข</p> <p>๒. หน่วยงานภายนอกสนับสนุนการดำเนินงานด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนในชุมชนเป็นอย่างดี เช่น สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัด, ศูนย์การศึกษาออกโรงเรียน, หน่วยงานเอกชน มูลนิธิต่าง ๆ</p> <p>๓. หน่วยงานภายนอกช่วยส่งเสริมและพัฒนาความรู้บุคลากรด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตอยู่เสมอ เช่น การจัดโครงการอบรมต่างๆเป็นประจำ</p>	<p>๑. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญและไม่ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมส่งเสริมการศึกษา/พัฒนาชุมชน</p> <p>๒. ประชาชนในชุมชนไม่ตระหนักถึงการดูแลสุขภาพ สุขอนามัย</p> <p>๓. เด็กถูกทอดทิ้งให้อยู่กับผู้สูงอายุตามลำพัง</p> <p>๔. นโยบายของส่วนกลางขัดกับแนวทางการบริหารของท้องถิ่น เช่นการจัดสรรงบประมาณเงินเดือนครู และบุคลากรทางการศึกษาที่ล่าช้า</p> <p>๕. ภารกิจถ่ายโอน ด้านการศึกษา และสาธารณสุขยังไม่สมบูรณ์</p> <p>๖. ขาดพื้นที่เพื่อการสาธารณสุขประโยชน์ เช่น อาคารสำนักงาน ลานกีฬาอเนกประสงค์ สวนสาธารณะ</p> <p>๗. ระเบียบ/กฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจริง</p>

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔) พรบ.สภาตำบลฯ)
 - การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓) พรบ.สภาตำบลฯ)
 - การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒) พรบ. กำหนดแผน ฯ)
 - การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริม และสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐) พรบ.กำหนดแผน ฯ) เป็นต้น

หลักการวิเคราะห์ (SWOT) เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาในด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
<p>๑. มีการตรวจสอบบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ ให้ อยู่สภาพพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา เช่นรถดับเพลิง ถึงดับเพลิง เป็นต้น</p> <p>๒. เจ้าหน้าที่มีความรู้และทักษะ ในการใช้อุปกรณ์ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นอย่างดี</p> <p>๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม มีพื้นที่ ขนาดเล็ก เมื่อเทียบกับสัดส่วนพื้นที่ความรับผิดชอบ กับองค์กรปกครองท้องถิ่นใกล้เคียง</p>	<p>๑. เจ้าหน้าที่ บางคนไม่ค่อยให้ความร่วมมือ ในการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้แก่ประชาชน</p> <p>๒. ขาดบุคลากร ในการจัดการผังเมือง</p>

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat : T)
<p>๑. มีเส้นทางการคมนาคมสะดวกและติดกับเส้นทางหลัก ทำให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๒. มีเขตพื้นที่เชื่อมติดต่อกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่นทำให้เพิ่มศักยภาพให้ความช่วยเหลือ ประสานงานและระงับเหตุเร่งด่วน</p> <p>๓. นโยบายของรัฐบาล และจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เอื้อต่อการ ปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นให้ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นชุมชนเข้มแข็ง สังคมน่าอยู่ เศรษฐกิจยั่งยืน</p> <p>๔. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจ ในการจัดการด้านระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</p>	<p>๑. สภาพชุมชน ที่อยู่อาศัยแออัด ขาดระบบการจัดการ ที่เป็นระเบียบ</p> <p>๒. ประชาชนขาดความตระหนักถึงการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทั้ง ของตนเองและส่วนรวม</p> <p>๓. ประชาชนขาด จิตสำนึก และความรู้ความเข้าใจ การเฝ้าระวัง ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๔. มีปัญหายาเสพติดในชุมชน โดยเฉพาะในหมู่เยาวชน</p> <p>๕. การจัดตั้งองค์กรสนับสนุน เช่น อปพร. ศูนย์ต่อต้าน ยาเสพติด และตำรวจชุมชนยังไม่เข้มแข็ง</p> <p>๖. เนื่องจากเป็นชุมชนที่มีการคมนาคมหนาแน่น จึงทำให้มีจำนวนอุบัติเหตุบ่อยครั้ง</p>

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖) พรบ.สภาตำบล ฯ)
 - ให้มีตลาดทำเทียบเรือ และทำขำมกิจการเกี่ยวกับการพาณิชยกรรม การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๐) (๑๑) (๑๒) พรบ.สภาตำบล ฯ)
 - การพาณิชยกรรม และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗) พรบ.กำหนดแผนฯ) เป็นต้น

หลักการวิเคราะห์ (SWOT) เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาในด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลลำเภาล้อม มีแผนงานส่งเสริมการลงทุน การพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว เนื่องจากเป็นชุมชน ๓ ศาสนาอิสลาม พุทธ คริสต์ มีวัดพุทธไทยสุวรรณ เป็นวัดอารามหลวง ซึ่งเป็นสถานที่ท่องเที่ยวแห่งสำคัญของจังหวัด มีโบสถ์คริสต์ ซึ่งมีอายุยาวนานมากกว่า ๒๐๐ ปี	๑. การส่งเสริม การพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวทำได้ยากเนื่องจากมีข้อจำกัดเรื่องงบประมาณ ๒. ขาดเจ้าหน้าที่ด้านส่งเสริมการท่องเที่ยว
โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat : T)
๑. ภาครัฐมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางวัฒนธรรม ๒. ประชาชนมีศักยภาพในการประกอบธุรกิจ/ การพาณิชยกรรม/อุตสาหกรรมในครัวเรือน ๓. เป็นแหล่งเรียนรู้ทางประวัติศาสตร์	๑. ไม่มีแหล่งท่องเที่ยวที่โดดเด่น จึงทำให้ไม่สามารถพัฒนา ส่งเสริม ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงพานิชย์ได้ ๒. ประชาชนไม่ค่อยให้ความร่วมมือกับการรวมกลุ่มฝึกอาชีพ

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗) พรบ.สภาตำบลฯ)
 - การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘) กำหนดแผน ฯ)
 - การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔) พรบ.กำหนดแผน ฯ) เป็นต้น

หลักการวิเคราะห์ (SWOT) เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลลำเภาล้อม มีแผนงานด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูลและน้ำเน่าเสีย	๑. ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านในการจัดการระบบกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย ๒. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญ และไม่ตระหนักผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ๓. เป็นชุมชนแออัด จึงทำให้เกิดปัญหาด้านมลพิษ ฝุ่นละออง และน้ำเน่าเสีย
โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat : T)
๑. ภาครัฐ และนโยบายคณะรักษาความสงบแห่งชาติ มุ่งเน้นการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย	๑. ประชาชนตั้งถิ่นฐานบ้านเรือนรูกลำแม่น้ำลำคลอง และที่สาธารณะ

๖. ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘) พรบ.สภาตำบล ฯ และมาตรา ๑๖ (๑๑) พรบ.กำหนดแผน ฯ) เป็นต้น

หลักการวิเคราะห์ (SWOT) เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาในด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม มีนโยบายและแผนงานในการส่งเสริมการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อย่างชัดเจน ๒. ผู้บริหารให้ความสำคัญการส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. ขาดการส่งเสริม และสืบทอดการนำเอาภูมิปัญญาท้องถิ่นไปประยุกต์ใช้ และการเรียนรู้อย่างเป็นระบบ
โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat : T)
๑. ประชาชน นับถือศาสนาอิสลาม พุทธ คริสต์ และปฏิบัติตามหลักคำสอนของศาสนาอย่างเคร่งครัด ๒. มีหน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนกิจการทางศาสนา เช่น คณะกรรมการกลางอิสลามแห่งประเทศไทย องค์การจากต่างประเทศ เป็นต้น	๑. วัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่นถูกกลืนกินจากวัฒนธรรมต่างชาติเนื่องจากเป็นชุมชนใกล้เมือง และการเข้าถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ยูทูบ เฟสบุ๊ค แอปพลิเคชั่นต่างๆ

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙) พรบ.สภาตำบลฯ)
- การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง การส่งเสริมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑) (๑๕) (๑๖) พรบ.กำหนดแผนฯ) เป็นต้น

หลักการวิเคราะห์ (SWOT) เพื่อประเมินสถานการณ์และศักยภาพการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths : S)	จุดอ่อน (Weaknesses : W)
๑. มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่มีความชัดเจนเหมาะสมกับการบริหารงานและการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน และสามารถเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน ๒. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ ๓. พนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ทำให้ไม่มีอุปสรรคในการเดินทางมาปฏิบัติงาน	๑. ขาดการสร้างวัฒนธรรมองค์กร และพัฒนาแนวคิด คุณธรรมจริยธรรม การสร้างแรงจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจ ที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ทุ่มเทกำลังกายและความคิดในการปฏิบัติงาน ๒. ขาดการจัดการองค์ความรู้ และสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เป็นระบบ ๓. ข้าราชการ พนักงาน บางคนขาดจิตสำนึก ในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตนเอง ๔. งบประมาณในการดำเนินการพัฒนา มีอยู่อย่างจำกัด และไม่เพียงพอในการดำเนินงานตามแผนพัฒนา ๕. พื้นที่และสำนักงานคับแคบ ไม่สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนด้านต่างๆ

โอกาส (Opportunities : O)	อุปสรรค (Threat : T)
<p>๑. มีองค์กรที่จัดตั้งโดยรัฐธรรมนูญที่สามารถตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล</p> <p>๒. มีระบบตรวจสอบการทำงาน ถ่วงดุลอำนาจระหว่างฝ่ายบริหาร และฝ่ายนิติบัญญัติ และการตรวจสอบจากภาคประชาชน</p>	<p>๑. ระบบอุปถัมภ์ จากความสัมพันธ์ทางเครือญาติในชุมชนและพรรคพวก เป็นเหตุสนับสนุนการทุจริตและเอื้อประโยชน์</p> <p>๒. ระเบียบ/กฎหมาย บางฉบับไม่เอื้อกับการปฏิบัติงานจริง</p> <p>๓. ประชาชนขาดการพึ่งพาตนเอง รอรับแต่การสนับสนุนจากภาครัฐ</p> <p>๔. ประชาชนไม่ค่อยให้ความสำคัญในการจัดเวทีประชาคม/การจัดทำแผนพัฒนาชุมชน</p> <p>๕. ระบบฐานข้อมูลด้านชุมชนและสังคม ไม่ถูกต้องไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน</p>

การวิเคราะห์สถานภาพและสภาพแวดล้อม ปัจจัยภายใน /ภายนอก ด้านทรัพยากรบุคคล
(SWOT Analysis) สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

วิสัยทัศน์ อนาคต. สำเกาล่ม

“สำเกาล่มตำบลน่าอยู่ พัฒนาคุณภาพชีวิต พัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ๓ ศาสนา นำพาสู่เศรษฐกิจพอเพียง”

๑.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง พอสมควร
๒. บุคลากรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ
๓. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม
๔. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการพัฒนางานและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
๕. มีนโยบายด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้ความสำคัญ/ให้โอกาสในการพัฒนา
๖. มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (สถานที่, อุปกรณ์)
๗. องค์กรมีขนาดกะทัดรัด

จุดอ่อน (Weakness)

๑. การสื่อสาร ระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการบุคลากรยังไม่พร้อม
๒. ขั้นตอนการทำงานซับซ้อน หลายขั้นตอน
๓. บุคลากรยังไม่เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานบุคคล
๔. มีการเปลี่ยนแปลง โอน ย้ายของพนักงานทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่อง
๕. ข้อจัดการด้านงบประมาณ
๖. การกระจายงานไม่สมดุล (คนใช้งานง่ายก็ถูกมอบหมายงาน)

๑.๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

โอกาส (Opportunity)

๑. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความรวดเร็ว กว่าหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคเนื่องจากเป็นหน่วยงานที่เกิดขึ้นภายหลัง
๒. ระบบการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำได้เร็วกว่าหน่วยงานราชการอื่น ๆ เนื่องจากเป็นนิติบุคคล
๓. มีแหล่งสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๔. มีหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศทำให้มีเครือข่ายในการทำงาน

อุปสรรค (threats)

๑. ข้อจำกัดของระเบียบ กฎหมาย
๒. นโยบายลดจำนวนคนในภาครัฐ
๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังต้องอยู่ภายใต้วงเงินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรตามที่ระเบียบกำหนด

นโยบายและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม

นโยบายด้านโครงสร้างการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับผลผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคล

๑. กำหนดโครงสร้างการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓

๒. ผลักดันการทำงานเป็นทีมและการทำงาน Cross Function ควบคู่กับการเร่งเสริมสร้างขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องของหลักการ ระบบวิธีการ และความชำนาญอื่น ๆ (Capacity Building)

๓. จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันภายในองค์กร (จากผู้บริหารระดับสูงสู่ระดับกลาง และสู่ระดับปฏิบัติการ) ซึ่งจะเป็นการสร้างฐานการทำงานด้วยความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่มให้เข้มแข็ง อย่างยั่งยืน

๔. จัดอบรมเชิงสัมมนาและเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม เพื่อยกระดับ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ฯ เข้าร่วมสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างบุคลากรภายในกับบุคลากรภายนอกขององค์กร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๕. จัดหาและติดตั้งระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการบริหารโครงการ ทั้งจากภายใน และภายนอกหน่วยงาน โดยติดตั้งผ่านระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยภายในองค์กรและสามารถสืบค้นได้ ด้วยตนเอง

๖. สร้างจิตสำนึกให้พนักงานปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตาม แนวทาง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม”

นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๑. กำหนดให้ทุกส่วนราชการสามารถจัดอัตรากำลังให้เหมาะสม สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ และรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านสังคมและเทคโนโลยี
๒. พัฒนาสมรรถนะของอัตรากำลังที่มีอยู่ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงและ พร้อมรับการสูญเสียอัตรากำลังจากการเกษียณอายุราชการเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน
๓. จัดทำสมรรถนะ และนำสมรรถนะมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งด้านการสรรหา การเลื่อนขั้นและปรับตำแหน่ง การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการบริหารผลตอบแทน
๔. จัดทำสายอาชีพและเส้นทางความก้าวหน้าของสายอาชีพ
๕. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก
๖. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งงาน และการบริหารจัดการคนดีและคนเก่งขององค์กร
๗. รักษาอัตรากำลังที่มีอยู่ ให้ปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างยาวนาน

นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๑. พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากร
๒. ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากร
๓. เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการบริหารจัดการบุคลากรให้ผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับการใช้งานระบบ และเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อรองรับการพัฒนาในระบบในอนาคต
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการแสวงหาความรู้จากในและนอกองค์กร รวมถึงจัดการรวบรวมองค์ความรู้ จากภายในและภายนอกองค์กรเพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร
๕. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์กรบริการส่วนตำบลสำเภากลุ่ม
๖. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นภายใน องค์กรบริการส่วนตำบลสำเภากลุ่ม
๗. ส่งเสริมการกระจายองค์ความรู้ที่ได้จากการรวบรวมสู่บุคลากรภายในองค์กร

นโยบายการด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๒. จัดทำแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๓. พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตามสายอาชีพและตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
๔. ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม ให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
๕. ปกป้องคุ้มครองและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม ให้ สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใส และต้องตรวจสอบได้ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล
๖. พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม จัดให้มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร ตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)
๒. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๕. ส่งเสริมพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๖. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๗. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

ภารกิจรอง

๑. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๒. การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๕. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพ ของประชาชน
๖. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม (Participation) ของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่มได้ วิเคราะห์สภาพปัญหาต่าง ๆ ที่ประชาชนมีความต้องการ และปัญหาในการบริหารงาน จนถึงการกำหนดภารกิจและภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ และนำภารกิจดังกล่าวมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนานั้น เพื่อให้การดำเนินการให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา จึงกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง หน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๕๐ อัตรา เพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่มให้สำเร็จลุล่วงต่อไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๒๐ งาน ได้แก่

๑. สำนักปลัด อบต.
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด อบต.

- | | |
|---|---------------|
| - ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ตำแหน่ง นิติกรปฏิบัติการ | จำนวน ๑ อัตรา |

/ตำแหน่ง...

- ตำแหน่ง นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาระดับชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง ครู คศ.๑	จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	จำนวน ๕ อัตรา
- ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ)	จำนวน ๕ อัตรา
- ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๙ อัตรา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภอล่ม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนและพาณิชย์กรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๒. กองคลัง

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ)	จำนวน ๔ อัตรา
- ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลลำภอล่ม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนและพาณิชย์กรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๓. กองช่าง

- ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง อำเภอมวยการท้องถิ่น ระดับ ต้น จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง พนักงานผลิตน้ำประปา (ลูกจ้างประจำ) จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ (คุณวุฒิ) จำนวน ๓ อัตรา
- ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
- ตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนและพาณิชย์กรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาส่งเสริมคุณธรรมด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

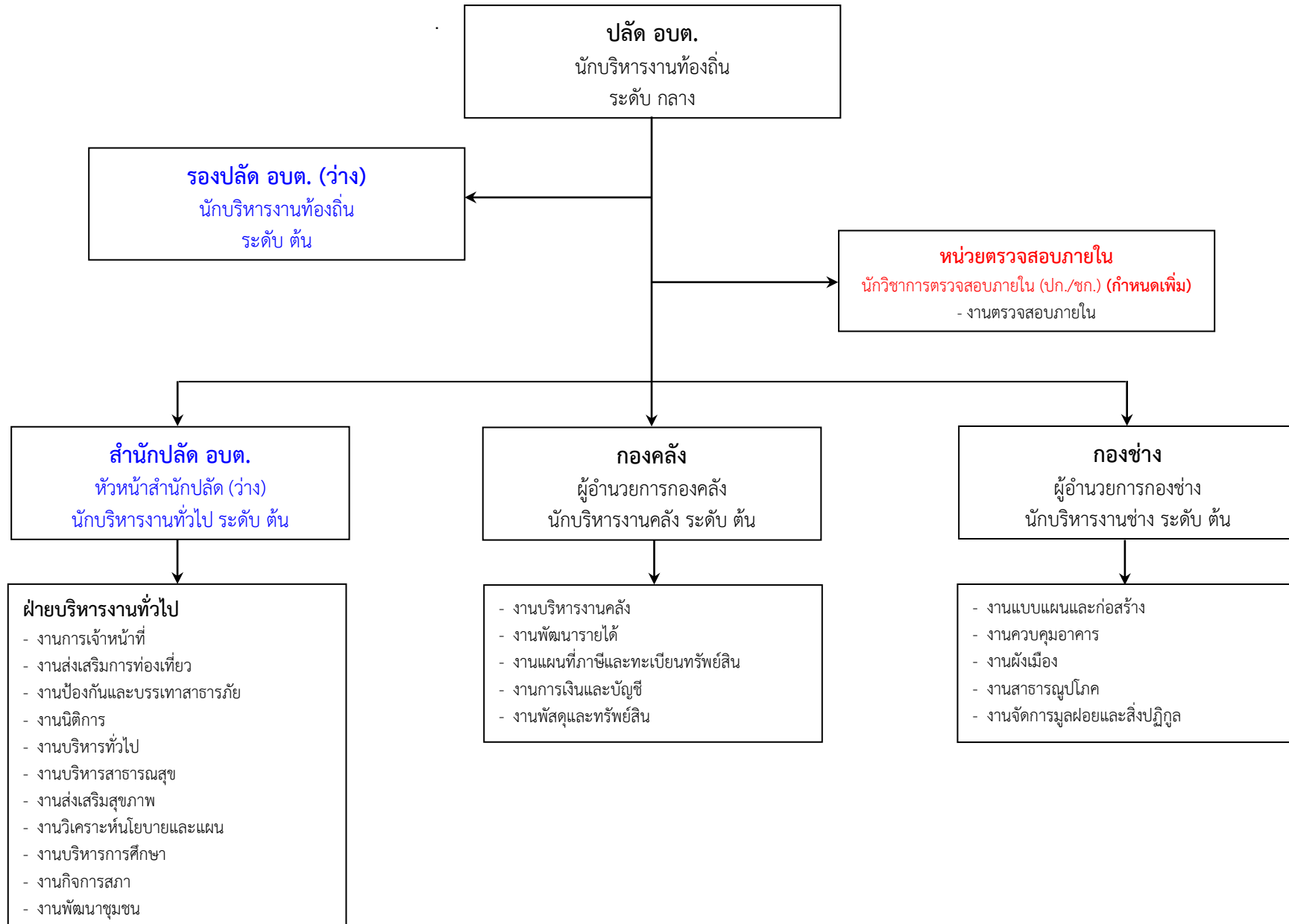
จากสภาพปัญหาและยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลลำภาลุ่ม มีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอน การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อให้การพัฒนาเป็นไป ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา จึงกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานบริหารงานบุคคล</p> <p>๑.๓ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๔ งานกฎหมายและคดี</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๖ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชนส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</p> <p>๑.๗ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p>	<p>๑. สำนักปลัด</p> <p>๑.๑ งานกรรณการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๒ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</p> <p>๑.๓ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๔ งานนิติกร</p> <p>๑.๕ งานบริหารงานทั่วไป</p> <p>๑.๖ งานบริหารงานสาธารณสุข</p> <p>๑.๗ งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>๑.๘ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน</p> <p>๑.๙ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๑.๑๐ งานกิจการสภา</p> <p>๑.๑๑ งานพัฒนาชุมชน</p>	กำหนดเพิ่ม
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ งานพัฒนารายได้</p> <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๒.๔ งานการเงินและบัญชี</p> <p>๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p>	กำหนดเพิ่ม
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๔ งานผังเมือง</p>	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานผังเมือง</p> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๕ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</p>	กำหนดเพิ่ม
	<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๔.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	กำหนดเพิ่ม

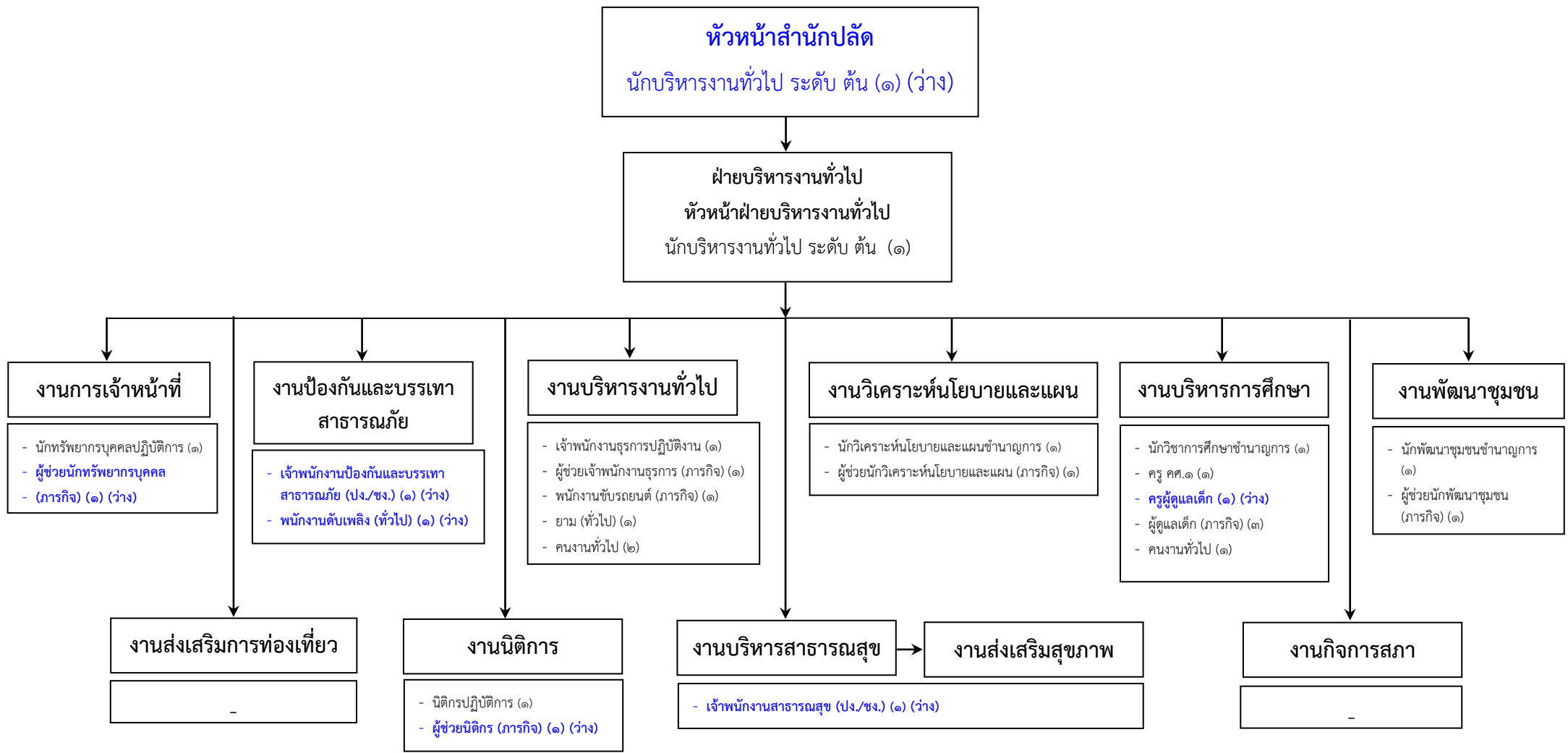
การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ให้องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการ ในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลลำเภาลุ่ม ประเภท สามัญ

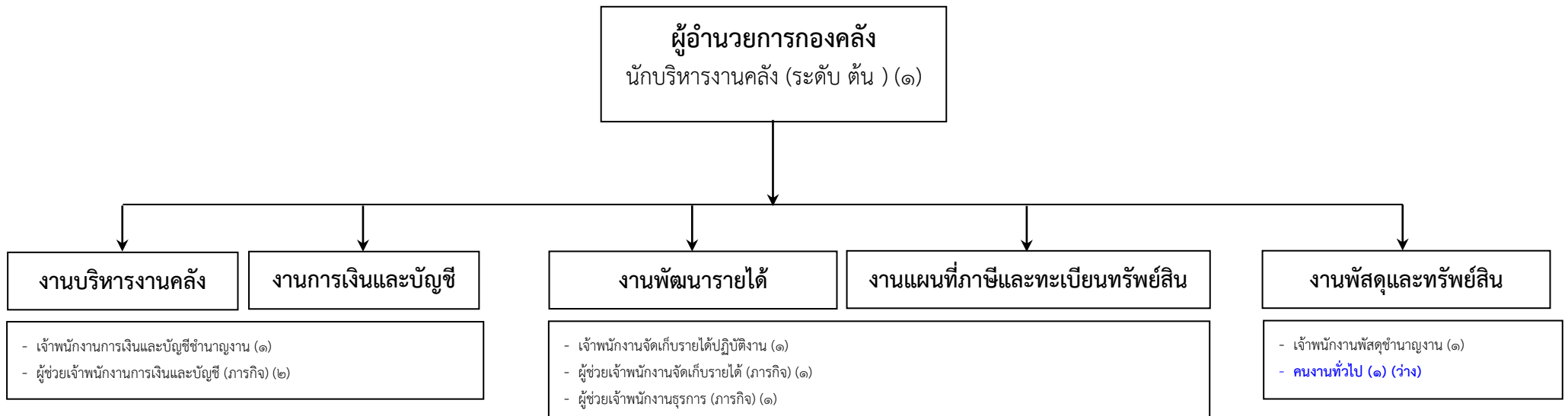


โครงสร้างสำนักปลัด



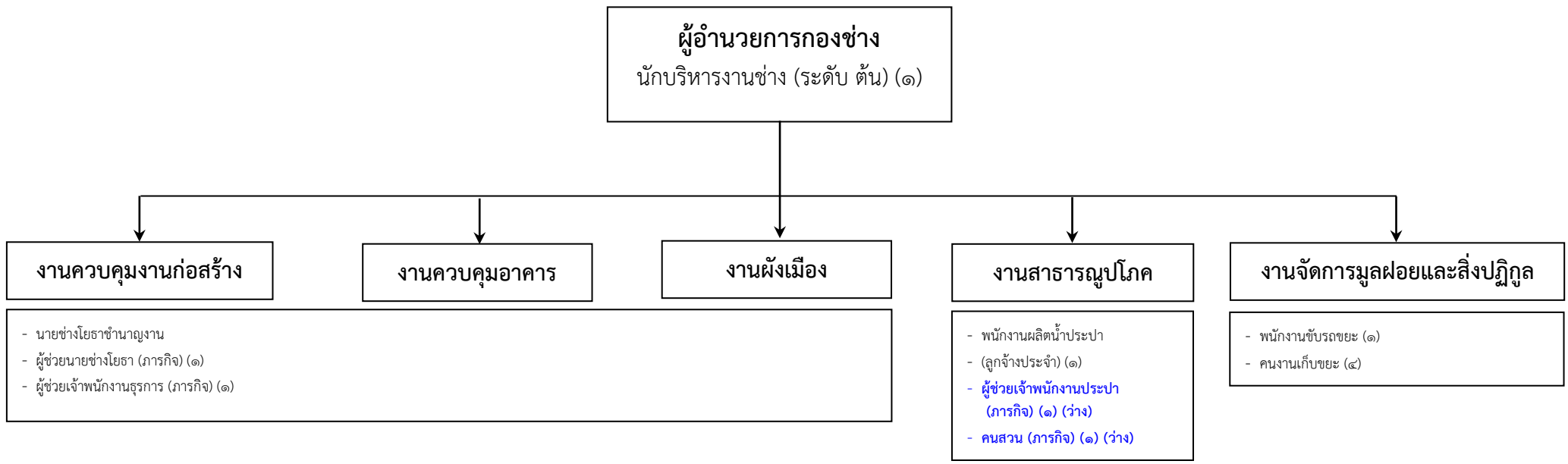
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น	อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	ทั่วไป (ปง./ชง.)	ครู ศศ.๑	ครู ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑ (ว่าง)	๓	๒	๑	๒ (ว่าง)	๑	๑ (ว่าง)	๗	๒ (ว่าง)	๔	๑ (ว่าง)

โครงสร้างกองคลัง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๑	๓	๑ (ว่าง)

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น ระดับ ต้น	ทั่วไป ชำนาญงาน	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
จำนวน	๑	๑	๑	๓	๒ (ว่าง)	๔

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

งานตรวจสอบภายใน

- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (๑) (ปก./ชก.)
- (กำหนดเพิ่ม)

ระดับ	วิชาการ (ปก./ชก.)
จำนวน	๑ (กำหนดเพิ่ม)

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่ม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การอันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสำเภากลุ่มเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม ได้ประกาศคุณภาพจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตามแนวทางที่คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นได้แนะนำไว้ เพื่อให้บุคลากรของหน่วยงานได้ถือเป็นแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม จะพึงปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอดทนเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ อย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม จะพึงปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน ด้วยความสุภาพเรียบร้อยรักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลสำเภาล่ม จะพึงต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และ ให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ภาคผนวก