



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ อำเภอพนมทวน  
จังหวัดกาญจนบุรี

## คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณในการบรรจุแต่งตั้งรับโอนพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ  
กรกฎาคม ๒๕๖๓

# สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๒๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓๔
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่ง	๓๘
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๔๓
๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหรือพนักงาน	๔๗

## ภาคผนวก

๑. สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๒. สำเนาบัญชีเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๓. สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)
๔. สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - พ.ศ. ๒๕๖๖

## องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

\*\*\*\*\*

### ๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี มีหลักการและเหตุผลที่ต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ต้องจ่ายด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ อำเภอนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี จึงได้ปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขึ้น

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนตำบลแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ

๒.๕ เพื่อให้ห้องปฏิบัติการปกครองส่วนตำบลทุ่งสมอ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การปกครองส่วนตำบลทุ่งสมอ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้ห้องปฏิบัติการปกครองส่วนตำบลทุ่งสมอ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นคณะกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็มีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดกาญจนบุรีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้า ร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่ง ในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ งาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้คำนึงถึง

- ๓ -

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภท ลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนด อัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนด ในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณ รายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ใน ปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการ พิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำ ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้อง ใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่าหากผลงานที่ผ่านมา เปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ พื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานใน พื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้

เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมามากไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่ากำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของกแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

- ๔ -

๓.๖.๒ การเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุ่งมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังใหม่หน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก.และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมุติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องรับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละครั้ง ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้ง ๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็ไม่น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้น การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

-การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

-การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะให้ได้มาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะเวลายาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

-การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

- ๕ -

### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า  $230 \times 6 = 1,380$  หรือ  $82,800$  นาที

#### หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $1,380 \times 60$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับสภาพปัญหา และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

### ๔.๑ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### ๔.๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- เส้นทางคมนาคมในตำบลและหมู่บ้านยังไม่อยู่ในมาตรฐานที่ควรจะเป็น เนื่องจากบางส่วนเป็นถนนหินคลุก จึงอาจทำให้การสัญจรไม่สะดวกและก็ยังมีย่านน้ำท่วมขังในพื้นที่เกษตรและชุมชน

- ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

#### ๔.๑.๒ ด้านเศรษฐกิจ



- ราคาปุ๋ยเคมี ยาฆ่าแมลง และสินค้าที่เกี่ยวข้องทางการเกษตรยังมีราคาแพง  
ขาดการควบคุมราคา

- ผลผลิตทางการเกษตรราคาตกต่ำ ประชาชนยังขาดความรู้ในการแปรรูปสินค้า  
- ถูกกดราคาจากพ่อค้าคนกลาง  
- มีการปลูกพืชตามความต้องการของท้องตลาดมากเกินไป จนทำให้สินค้าล้นตลาด  
มีราคาต่ำกว่าต้นทุน

- แหล่งสินเชื่อทางเกษตรมีน้อยและไม่เป็นธรรม

#### ๔.๑.๓ ด้านสังคม

- ขาดกองทุนสวัสดิการช่วยเหลือผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส  
- ลานกีฬา/สถานที่ออกกำลังกายมีไม่ครบทุกหมู่บ้าน

- ๖ -

- ปัญหาความเข้มแข็งของชุมชน ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วม และการรวมกลุ่ม  
ในการทำกิจกรรมกัน เช่น การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### ๔.๑.๔ ด้านการเมือง การบริหาร

- งบประมาณในการบริหารจัดการไม่เพียงพอต่อการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้าน

#### ๔.๑.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ล้ำคลองตื้นเขิน มีวัชพืชและผักตบชวา จึงระบายน้ำได้ไม่สะดวก  
- การกำจัดขยะมูลฝอย การเก็บขยะไม่ทันความต้องการของประชาชน  
- ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการรักษาความสะอาดโดยรวม

#### ๔.๑.๖ ด้านการสาธารณสุข

- การบริหารสาธารณสุขมีครบทุกรูปแบบเนื่องจากเจ้าหน้าที่มีจำนวนจำกัด  
- ประชาชนยังขาดความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพที่ถูกต้องวิธี

#### ๔.๑.๗ ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปัญหาการขาดแคลนสถานที่ สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน  
- ปัญหาการส่งเสริมด้านศาสนา ขาดการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมภูมิปัญญา  
ท้องถิ่น  
- ปัญหาการขาดความรู้ด้านกฎหมาย สิทธิหน้าที่ของประชาชน

### ๔.๒ ความต้องการของประชาชน

#### ๔.๒.๑ ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้นให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน  
- ปรับปรุงผิวถนนลาดยาง หรือถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก  
- เป่าล้างบ่อประปาเป็นประจำเพื่อให้ได้น้ำที่สะอาด

#### ๔.๒.๒ ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- สนับสนุนปราชญ์ชาวบ้าน การใช้วิถีชีวิตแบบพอเพียงโดยการนำโครงการตาม  
พระราชดำริฯ มาประยุกต์ใช้ภายในตำบล  
- จัดหาหน่วยงานทางด้านการเกษตรมาให้ความรู้ และสนับสนุนเงินงบประมาณใน  
การจัดกลุ่มกิจกรรมทางการเกษตร การแปรรูป การใช้ปุ๋ยชีวภาพ การผลิตปุ๋ย ฯลฯ

#### ๔.๒.๓ ความต้องการด้านสังคม

- จัดโครงการสงเคราะห์ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนด้านต่าง ๆ เช่น การอบรม การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การอบรม อปพร.
- ปรับปรุงทัศนียภาพตามแนวถนนทุกสายและทุกคลองในพื้นที่ อบต.

#### ๔.๒.๔ ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

- ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล, จัดกิจกรรม, โครงการต่าง ๆ ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน และจัดประชุมประชาคมเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรต่าง ๆ
- พัฒนาและอบรมพนักงานส่วนตำบล , ลูกจ้างประจำ , พนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

-๗-

#### ๔.๒.๕ ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ต้องการได้รับความความรู้เสริมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มีการขุดลอกคูคลองและกำจัดวัชพืช ผักตบชวา

#### ๔.๒.๖ ด้านการสาธารณสุข

- จัดให้มีเจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขลงพื้นที่ เพื่อให้ความรู้แก่ประชาชน
- อบรมให้ความรู้กับ อสม. ในตำบล เพื่อให้ อสม. ดูแลประชาชนในพื้นที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ๔.๒.๗ ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- จัดตั้งที่สำหรับให้บริการด้านข้อมูลข่าวสารในแต่ละหมู่
- ให้การฟื้นฟูและสนับสนุนการจัดกิจกรรม วัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- จัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายสิทธิหน้าที่แก่ประชาชน
- ประชาชนต้องการได้รับความรู้ด้านอาชีพ
- ประชาสัมพันธ์ให้เห็นความสำคัญของการศึกษา
- ความต้องการรณรงค์ให้เห็นความสำคัญของการเลือกตั้ง

### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### ๕.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

##### ๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ : “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่งยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

**๒. แผนพัฒนาภาคเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) มี ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก**

๑. เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
๒. สร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
๓. สร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ
๔. การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๕. ความมั่นคง
๖. เพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลภาครัฐ
๗. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ (Logistic)

- ๘ -

๘. วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
๙. พัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
๑๐. การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

**๓. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด**

**๓.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคกลาง**

“พัฒนาเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมสีเขียวชั้นนำ ศูนย์กลางการผลิตอาหารและสินค้าเกษตรปลอดภัยได้มาตรฐานโลกและศูนย์รวมการท่องเที่ยวของเอเชีย”

**๓.๒ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดกลางตอนล่าง ๑ (จ.กาญจนบุรี จ.นครปฐม จ.ราชบุรี จ.สุพรรณบุรี)**

“ศูนย์กลางสินค้าเกษตร อุตสาหกรรมและบริการเพื่อสุขภาพครบวงจร การท่องเที่ยวหลากหลายเชื่อมโยงภายใต้อารยธรรมทวารวดี การค้าและการลงทุนระดับสากลที่มีความสามารถในการแข่งขัน และการค้าผ่านแดนสู่เอเชีย”

**๔. แผนพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี**

“เมืองแห่งการท่องเที่ยว ศูนย์กลางการค้าภาคตะวันตกกลุ่มสากล สังคมอยู่เย็นเป็นสุข”

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

**๕.๒ ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ**

**๕.๒.๑ วิสัยทัศน์**

“โครงสร้างพื้นฐานสมบูรณ์ เพิ่มพูนคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง ชุมชนเข้มแข็ง สังคมอยู่เย็นเป็นสุข การบริหารจัดการดี ทำงานแบบมีส่วนร่วม”

#### ๕.๒.๒ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารราชการ
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา
๔. ยุทธศาสตร์ด้านสังคมความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสาธารณสุข
๖. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๗. ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### ๕.๒.๓ เป้าประสงค์

๑. เสริมสร้างองค์การธรรมาภิบาลเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๒. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานรองรับการพัฒนาการท่องเที่ยว

-๙-

๓. เกิดการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีและส่งเสริมการกีฬา

๔. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. การส่งเสริมและสนับสนุนด้านสุขภาพ
๖. พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนรองรับการขยายตัว
๗. ทรัพยากรธรรมชาติได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูอย่างยั่งยืน

#### ๕.๒.๔ ตัวชี้วัด

- ๒.๔.๑ จำนวนประชาชนที่เข้าร่วมการประชุมประชาคม หรือประชาพิจารณ์ หรือประชุมอื่น ๆ เพิ่มขึ้น
- ๒.๔.๒ ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริการต่าง ๆ ของ อบต.ทุ่งสมอ
- ๒.๔.๓ ระบบสาธารณสุขปลอดภัยและสาธารณสุขอุปการ

#### ๕.๒.๕ ค่าเป้าหมาย

หมายถึง เป้าหมายในเชิงผลลัพธ์ที่องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องการให้เกิดขึ้น โดยเป้าหมายดังกล่าวต้องมีความเหมาะสม และแสดงถึงจุดเน้นหรือสิ่งที่จังหวัดต้องการจะเป็นในอนาคตอย่างชัดเจน

#### ๕.๒.๖ กลยุทธ์

๑. พัฒนาการด้านการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและสร้างความเข้มแข็งทางสังคม
๓. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและปัจจัยพื้นฐานรองรับเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตที่ดี
๔. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

#### พันธกิจ

- พัฒนาท้องถิ่น
๑. ปรับปรุงและพัฒนาระบบด้านสาธารณสุขปโภค และด้านโครงสร้างพื้นฐาน
  ๒. ยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ และสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน
  ๓. พัฒนาระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
  ๔. การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน
  ๕. สร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหาร และพลังงาน
  ๖. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

- ๑๐ -

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารราชการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> <li>๒. แนวทางการส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมของ อบต.</li> <li>๓. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างของบุคลากร</li> <li>๔. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน</li> <li>๕. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนารายได้</li> </ol>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>การคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. การก่อสร้าง/ปรับปรุง/บำรุงรักษา ถนน สะพาน ทางเท้า และรางระบายน้ำ</li> <li>๒. พัฒนาระบบจราจร</li> <li>๓. ขยายเขตไฟฟ้า</li> <li>๔. พัฒนาระบบประปา</li> <li>๕. ก่อสร้างศาลาประชาคม / อาคารเอนกประสงค์</li> </ol>

<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</u> การศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับศาสนา</li> <li>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</li> <li>๓. สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาในหมู่บ้าน</li> <li>๔. สนับสนุนและส่งเสริมการจัดกีฬา</li> <li>๖. ก่อสร้างปรับปรุงหอกระจายข่าว</li> </ol>
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> <u>สังคมความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</u></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้</li> <li>๒. ส่งเสริมให้ความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีทางการเกษตร</li> <li>๓. ส่งเสริมความเข้มแข็งในชุมชน</li> <li>๔. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน</li> </ol>

- ๑๑ -

<p><b>ยุทธศาสตร์การพัฒนา</b></p>	<p><b>แนวทางการพัฒนา</b></p>
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การสาธารณสุข</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่งเสริมการบริการด้านสาธารณสุข</li> <li>๒. ส่งเสริมให้ความรู้บุคลากรด้านสาธารณสุข</li> <li>๓. สนับสนุนงบประมาณด้านสาธารณสุข</li> <li>๔. ประชาสัมพันธ์เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจต่อนโยบาย และการบริการด้านสาธารณสุข</li> </ol>
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน</li> <li>๒. ส่งเสริมการให้ความรู้เพื่อการประกอบอาชีพหรือรายได้เสริม</li> <li>๓. ประสานงาน/จัดหาแหล่งเงินทุน แหล่งวัตถุดิบ และตลาดเพื่อรองรับผลผลิต/สินค้า</li> <li>๔. ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริม สนับสนุน แหล่งท่องเที่ยวในชุมชน เพื่อสร้างรายได้แก่ประชาชน</li> </ol>
<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</u> ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	

	<p>๑. แนวทางการสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๒. แนวทางการเฝ้าระวังและป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๓. แนวทางการบำบัดฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๔. บริหารจัดการขยะอย่างยั่งยืน</p> <p>๕. การเพิ่มพื้นที่สีเขียวและพื้นที่สาธารณะ</p>
--	---





## ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้านการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาด้านการเมืองและบริหารราชการ

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนคนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความกระตือรือร้น
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. การเปลี่ยนแปลงระบบการเลือกตั้งของท้องถิ่น จะทำให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพมากขึ้นและผู้บริหารจะมองปัญหาในภาพรวมมากขึ้น

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารเป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒ การคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลคลองทุ่งสมอ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
๒. งบประมาณขององค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ มีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. กฎหมายให้การสนับสนุนการดำเนินงานของท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น ระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการต่าง ๆ
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์กรบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ยังไม่มีความชำนาญและบุคลากร

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. มีวัดทางพุทธศาสนา ๑ แห่ง มีวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น เช่น การละเล่นพื้นบ้าน ประเพณีสงกรานต์ เป็นต้น
๒. มีบุคลากรที่รักษาขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่น

### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดแคลนบุคลากรการดำเนินงานรณรงค์ฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี
๒. การย้ายเข้าสังคมเมืองเพื่อศึกษาต่อและหางานทำ ทำให้ขาดแคลนผู้สืบสานวัฒนธรรมประเพณี

### โอกาส (Opportunity=O)

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลเห็นความสำคัญและให้การสนับสนุนการดำเนินงานการด้านส่งเสริมฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นขาดผู้สืบสานและฟื้นฟู
๒. สังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป มีผลต่อความเข้าใจในประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

## วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพ ๔ ด้านสังคมความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและ

### ทรัพย์สิน

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลทุกสมอ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๔. เทคนิคการทำงานส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๕. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล
๖. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๗. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลไม่ชัดเจน
๒. ประชาชนมุ่งความสนใจความช่วยเหลือของรัฐ
๓. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับจังหวัดกาญจนบุรี โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคม เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

- ๑๖ -

๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

๔. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับ ๕ ด้านการสาธารณสุข

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาด้านสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลทุ้งสมอ มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. มีการติดต่อ ประสานงานกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างต่อเนื่อง
๔. ประชาชนในพื้นที่ มีความใส่ใจดูแลรักษาสุขภาพมากขึ้น
๕. มีกลุ่ม อสม. ดูแล ประสานงานภายในหมู่บ้าน/ตำบล
๖. การทำงานไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลสาธารณสุข ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงาน
๓. ขาดการสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ
๒. มีการส่งเสริมให้ความรู้แก่ อสม./เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือและประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับ ๖ ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงานโครงการไม่มาก
๓. มีการรวมกลุ่มภายในหมู่บ้าน/ตำบล
๔. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๕. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนสนใจโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงาน
๓. อัตราการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

- ๑๗ -

๔. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
๕. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มอย่างต่อเนื่อง
๖. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของกลุ่ม
๗. เกษตรกรมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง
๘. ประชาชนมีรายได้ต่ำแต่ค่าครองชีพสูง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
๒. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายในกลุ่มจังหวัด

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

๑. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๒. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๔. ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรมีความผันผวนและมีราคาต่ำ

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดแข็ง (Strength=S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๒. เครื่องมือในการจัดเก็บขยะมูลฝอยไม่เพียงพอ
๓. มีปริมาณขยะมูลฝอยเพิ่มขึ้นจำนวนมากจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรม
๔. ประชาชนยังไม่ตระหนักถึงการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดกาญจนบุรี มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์กรการบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

- ๑๘ -

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการดูแลและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ การกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
๓. ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น ภัยแล้ง อุทกภัย เป็นต้น

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ได้นำเทคนิค SWOT มาใช้ในการวิเคราะห์ปัญหา ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น จึงสามารถกำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
๕. การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่น ๆ
๖. การสาธารณสุข

#### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตสตรี เด็กคนชรา และผู้ด้อยโอกาส
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

#### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม การการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๓. การผังเมือง
๔. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๕. การควบคุมอาคาร

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์

- ๑๙ -

๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๔. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
๕. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน
๖. การท่องเที่ยว

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๓. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๓. การจัดการศึกษา
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

**๕.๗ ด้านบริหารการจัดการ และการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกสมอ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

**๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ**

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ ตามข้อ ๕ จำนวน ๗ ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ มีภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

#### ๖.๑ ภารกิจหลัก

- การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ด้านการพัฒนาเมืองและการบริหาร

- ๒๐ -

- ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### ๖.๒ ภารกิจรอง

- ด้านการวางแผน เศรษฐกิจชุมชน และการท่องเที่ยว
- ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร

### ๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

#### วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองจินดา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาส และอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่างๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อนไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กร ยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities



หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

- ๒๑ -

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิคำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบ ไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.</li> <li>ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการ และเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีรายได้ไม่เพียงพอ</li> <li>ความรู้ไม่สอดคล้องกับความยากของงาน</li> <li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่น ไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวก ทำงานเกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li> <li>พื้นที่พัฒนาที่กว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี</li> <li>อาคารสำนักงานคับแคบ</li> </ol>
--	--

<p>๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค</p> <p>๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ</p>	
<p>โอกาส O</p> <p>๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา</p> <p>๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน</p> <p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ทัศนคติของประชาชน</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญาตรี/ปริญาโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชามีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>ข้อจำกัด T</p> <p>๑. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</p> <p>๒. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>

- ๒๒ -

#### **๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล จำนวนทั้งสิ้น ๑๓ อัตรา พนักงานครู ๓ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น ๒๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ สำนักงานปลัด และกองช่าง จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการสำนักงานปลัด และกองช่าง เพื่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล และการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน ดังนี้

**๘.๑ โครงสร้าง การกำหนดส่วนราชการ**

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสารบรรณ</li><li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li><li>- งานตรวจสอบภายใน</li><li>- งานประชาสัมพันธ์</li><li>- งานสนับสนุนและบริการประชาชน</li><li>- งานกฎหมายและคดี</li></ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานนโยบาย</li><li>- งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล</li><li>- งานสารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์และงานอินเทอร์เน็ตตำบล</li><li>- งานรวบรวมข้อมูลและสถิติทางเทคนิคและวิชาการทุกประเภท</li></ul> <p>๑.๓ งานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสารบรรณ</li><li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li><li>- งานตรวจสอบภายใน</li><li>- งานประชาสัมพันธ์</li><li>- งานสนับสนุนและบริการประชาชน</li><li>- งานกฎหมายและคดี</li></ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานนโยบาย</li><li>- งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล</li><li>- งานสารสนเทศ ระบบคอมพิวเตอร์และงานอินเทอร์เน็ตตำบล</li><li>- งานรวบรวมข้อมูลและสถิติทางเทคนิคและวิชาการทุกประเภท</li></ul> <p>๑.๓ งานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและระงับอัคคีภัย และภัยธรรมชาติ</li> <li>- งานช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย</li> <li>- งานฟื้นฟูบูรณะหลังเกิดภัย</li> </ul> <p>๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- ทะเบียนข้อมูลด้านบุคลากร</li> <li>- งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ในการสรรหาและพัฒนาบุคคล</li> <li>- รวบรวมรายละเอียดในการดำเนินการเกี่ยวกับงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานป้องกันและระงับอัคคีภัย และภัยธรรมชาติ</li> <li>- งานช่วยเหลือสงเคราะห์ผู้ประสบภัย</li> <li>- งานฟื้นฟูบูรณะหลังเกิดภัย</li> </ul> <p>๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานดำเนินการเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- ทะเบียนข้อมูลด้านบุคลากร</li> <li>- งานติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ในการสรรหาและพัฒนาบุคคล</li> <li>- รวบรวมรายละเอียดในการดำเนินการเกี่ยวกับงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ</li> </ul>	
--	--	--

- ๒๔ -

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- การขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน</li> <li>- การจัดทำ แก้วไข เปลี่ยนแปลงเงินเดือน</li> <li>- งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และ พนักงานจ้าง</li> </ul> <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม</li> <li>- งานสวัสดิการเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส</li> </ul> <p>๑.๖ งานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดระบบการศึกษา</li> <li>- งานหลักสูตร</li> <li>- งานห้องสมุดประชาชน</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> </ul> <p>๑.๗ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การขอรับบำเหน็จบำนาญและเงินทดแทน</li> <li>- การจัดทำ แก้วไข เปลี่ยนแปลงเงินเดือน</li> <li>- งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างและพนักงานจ้าง</li> </ul> <p>๑.๕ งานสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาชุมชนด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม</li> <li>- งานสวัสดิการเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส</li> </ul> <p>๑.๖ งานการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดระบบการศึกษา</li> <li>- งานหลักสูตร</li> <li>- งานห้องสมุดประชาชน</li> <li>- งานส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>- งานส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ</li> <li>- งานรัฐพิธี</li> </ul> <p>๑.๗ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</p>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัย</li> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานเฝ้าระวังและควบคุมโรค</li> <li>- งานคุ้มครองผู้บริโภค</li> <li>- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอนามัย</li> <li>- งานสุขาภิบาลทั่วไป</li> <li>- งานสาธารณสุขมูลฐาน</li> <li>- งานเฝ้าระวังและควบคุมโรค</li> <li>- งานคุ้มครองผู้บริโภค</li> <li>- งานกองทุนหลักประกันสุขภาพ สปสช.</li> </ul>	
--	--	--

- ๒๕ -

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน งานการบัญชี</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศึกษา วางแผน วิเคราะห์ และเสนอแนะ</li> <li>- ควบคุมและตรวจสอบดำเนินการจัดซื้อ/จัดจ้าง</li> </ul>	<p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><b>-ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลังระดับต้น)</b></p> <p>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงิน งานการบัญชี</li> <li>- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานงบการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</li> </ul> <p>๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศึกษา วางแผน วิเคราะห์ และเสนอแนะ</li> <li>- ควบคุมและตรวจสอบดำเนินการจัดซื้อ/จัดจ้าง</li> </ul>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำ บันทึกข้อมูลทะเบียนคุม เก็บรักษา และการเบิกจ่ายเกี่ยวกับงานพัสดุ</li> <li>- งานธุรการกองคลัง</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศึกษา วางแผน วิเคราะห์ และเสนอแนะ</li> <li>- แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานการจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดทำ บันทึกข้อมูลทะเบียนคุม เก็บรักษา และการเบิกจ่ายเกี่ยวกับงานพัสดุ</li> <li>- งานธุรการกองคลัง</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานศึกษา วางแผน วิเคราะห์ และเสนอแนะ</li> <li>- แผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</li> <li>- งานการจัดเก็บรายได้</li> <li>- งานทะเบียนพาณิชย์</li> <li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul>	
<p><b>๓. กองช่าง</b> -ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานออกแบบ ก่อสร้างและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบต่าง ๆ งาน การก่อสร้าง</li> <li>- งานวิศวกรรม การประมาณราคา กำหนด วางแผนงบประมาณ</li> <li>- งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้าง อาคาร</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b> -ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)</p> <p>๓.๑ งานออกแบบ ก่อสร้างและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบต่าง ๆ งาน การก่อสร้าง</li> <li>- งานวิศวกรรม การประมาณราคา กำหนด วางแผนงบประมาณ</li> <li>- งานประเมินราคา งานควบคุมการก่อสร้าง อาคาร</li> </ul>	

- ๒๖ -

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการข้อมูล และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ</li> </ul> <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง งานปรับปรุง บูรณะและซ่อมแซม สิ่งก่อสร้างสาธารณะ</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ งานประสาน สาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานระบายน้ำ แก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง การ บำรุงรักษาคูคลอง</li> <li>- งานจัดทำแผนโครงการบำรุงรักษาคูคลอง สาธารณะ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการข้อมูล และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ</li> </ul> <p>๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้าง งานปรับปรุง บูรณะและซ่อมแซม สิ่งก่อสร้างสาธารณะ</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ งานประสาน สาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานระบายน้ำ แก้ไขปัญหาน้ำท่วมขัง การ บำรุงรักษาคูคลอง</li> <li>- งานจัดทำแผนโครงการบำรุงรักษาคูคลอง สาธารณะ</li> </ul>	

แบบสรุปเสนอขอความเห็นชอบในการแต่งตั้งพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบล  
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔  
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ

๑. อบต. มีรายได้รวมเงินอุดหนุน ปีงบประมาณที่แล้วมา ๒๓,๗๕๘,๙๐๐.- บาท
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอมีรายจ่ายด้านเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ได้ในจำนวนเงินไม่เกิน ๙,๕๐๓,๕๖๐.-บาท
๓. ขอความเห็นชอบแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ดังนี้

แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล  
ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง



# องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี

- ๔๓ -

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ ตลอดจนพนักงานจ้างทุกคน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) นี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ได้วางแนวทางการพัฒนา ดังนี้

### ๑). หลักการและเหตุผล

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่พัฒนา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ต้องพัฒนาทั้ง ๕ ด้าน ได้แก่

(๑.๑) ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยทั่วไป เช่น ระเบียบกฎหมาย นโยบายสำคัญของรัฐบาล สถานที่โครงสร้างของงานนโยบายต่าง ๆ เป็นต้น

(๑.๒) ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานแต่ละตำแหน่ง ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใด โดยเฉพาะ เช่น งานฝึกอบรม งานพิมพ์ดีด งานด้านช่าง เป็นต้น

(๑.๓) ด้านการบริหาร ได้แก่ รายละเอียดที่เกี่ยวกับการบริหารงานและการบริการประชาชน เช่น ในเรื่องการวางแผน การมอบหมายงาน การจูงใจ การประสานงาน เป็นต้น

(๑.๔) ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ได้แก่ การช่วยเสริมบุคลิกภาพที่ดี ส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ เช่น มนุษย์สัมพันธ์การทำงาน การสื่อสารและสื่อความหมาย การเสริมสร้างสุขภาพอนามัย เป็นต้น

(๑.๕) ด้านศีลธรรมคุณธรรมและจริยธรรม ได้แก่ การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น จริยธรรมในการปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๔ ขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เป็นเครื่องมือในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม ของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ในการปฏิบัติงานราชการและการบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## **๒). วัตถุประสงค์**

๒.๑) เพื่อเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทศนคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ในการปฏิบัติราชการและการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการจัดการด้านการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ

๒.๓) เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในด้านการดำเนินการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ

- ๔๔ -

## **๓). เป้าหมาย**

### **๓.๑) เป้าหมายเชิงปริมาณ**

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ อันประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงานทุกคน

### **๓.๒) เป้าหมายเชิงคุณภาพ**

บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอทุกคนที่ได้เข้ารับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน สามารถนำความรู้ที่ได้รับมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานเพื่อ บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

## **๔). ขั้นตอนการดำเนินงาน**

### **๔.๑) การเตรียมการและการวางแผน**

๑) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

๒) พิจารณาถึงเหตุผลและความจำเป็นในการพัฒนาโดยการศึกษาวิเคราะห์ว่าผู้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลจะต้องได้รับการพัฒนาด้านใดบ้าง ที่จะส่งผลในการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

๓) กำหนดประเภทของความจำเป็น ได้แก่ ด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัวและด้านคุณธรรมและ จริยธรรม

#### ๔.๒) การดำเนินการพัฒนา

๑) การเลือกวิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสม เมื่อได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาจากการหาความจำเป็นในการพัฒนาแล้ว ผู้บังคับบัญชาควรนำข้อมูลเหล่านั้นมา พิจารณากำหนดกลุ่มเป้าหมายและเรื่องและผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา ได้แก่ การคัดเลือกกลุ่ม บุคคลที่สมควรจะได้รับการพัฒนา และเลือกประเด็นที่จะให้มีการพัฒนาโดยสามารถเลือกแนวทางหรือเลือก วิธีการพัฒนาได้หลายรูปแบบตามความเหมาะสม เช่น การให้ความรู้ การสับเปลี่ยน หน้าที่ความรับผิดชอบ การฝึกอบรม การดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสัมมนา เป็นต้น

๒) วิธีการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาผู้บังคับบัญชาโดยเลือกแนว ทางการพัฒนาได้หลายรูปแบบ โดยอาจจัดทำเป็นโครงการเพื่อดำเนินการเองหรือเข้าร่วมกับหน่วยงานอื่น หรือว่าจ้างองค์กรของเอกชนที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านเป็นผู้ดำเนินการ

#### ๔.๓) การติดตามและประเมินผล

ให้ผู้บังคับบัญชาหมั่นติดตามการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด และให้มีการ ประเมินผลการพัฒนา หลังที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ผ่านการพัฒนามาแล้วว่า มีการพัฒนาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการพัฒนาหรือไม่ เพื่อดำเนินการปรับปรุงแนวทางการพัฒนาต่อไป

- ๔๕ -

### แผนภาพแสดงขั้นตอนการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากร

เริ่มต้น



#### ๑.การเตรียมการและการวางแผน

๑.๑ แต่งตั้งคณะทำงาน

๑.๒ พิจารณาเหตุผลและความจำเป็น

๑.๓ กำหนดประเภทของความจำเป็น



## **๒. การดำเนินการ/วิธีดำเนินการ**

การดำเนินการพัฒนา โดยอาจดำเนินการหรือร่วมกับหน่วยงานอื่น หรือว่าจ้างองค์กรเอกชนดำเนินการและเลือกรูปแบบ วิธีการที่เหมาะสม เช่น

- การปฐมนิเทศ
- การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- การฝึกอบรม
- การให้ทุนการศึกษา
- การดูงาน
- การประชุมเชิงปฏิบัติการสัมมนา
- ฯลฯ



## **๓. การติดตามและประเมินผล**

จะให้มีการตรวจสอบ ติดตามประเมินผล เพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จความรู้ความสามารถ และผลของการปฏิบัติงาน เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการพัฒนา หรือไม่เพียงใด

- ๔๖ -

## **๕. หลักสูตรและวิธีการพัฒนา**

### **๕.๑) หลักสูตรการพัฒนา**

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ต่อไปนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

## ๕.๒) วิธีการพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอดำเนินการเอง เช่น การปฐมนิเทศพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับการบรรจุใหม่ด้วยการสอนงาน โดยผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบการมอบหมายงานให้ปฏิบัติ การศึกษาดูงาน เป็นต้น นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ จะดำเนินการโดยร่วมกับส่วนราชการและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น ส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นร่วมกับหลายสถาบันจัดฝึกอบรมให้ตลอดจนองค์กรของเอกชนเชิญเข้ารับฟังสัมมนาต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นทางด้านการปฏิบัติงานโดยสามารถสรุปวิธีการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ตามหลักสูตรของการบริหารงานบุคคลและการพัฒนาองค์กร ได้ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การสอนงาน การให้คำปรึกษา
- (๓) การมอบหมายงาน/การสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (๔) การฝึกอบรม
- (๕) การให้ทุนเพื่อการศึกษาต่อ
- (๖) การศึกษา/ดูงาน
- (๗) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

## ๖. การติดตามและประเมินผล

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ จัดให้มีระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้ทราบถึงผลสำเร็จของการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ได้เข้ารับการพัฒนา โดยใช้วิธีประเมินผลการพัฒนา ดังนี้

- ๑) การใช้แบบสอบถาม/แบบทดสอบ ก่อน - หลัง และแบบสอบถามติดตามประเมินผล ภายหลังจาก การได้รับการพัฒนาไปได้ระยะเวลาหนึ่ง
- ๒) การสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาของผู้เข้ารับการพัฒนา
- ๓) ตรวจสอบจากผลของการปฏิบัติงาน ก่อนเข้ารับการพัฒนาและหลังจากเข้ารับการพัฒนาแล้วมีผลของการปฏิบัติที่มีแนวโน้มที่พัฒนาดีขึ้น หรือไม่อย่างไร
- ๔) การขอรับทราบผลการประเมินจากหน่วยงานอื่นที่เป็นผู้ดำเนินการพัฒนา เช่น ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่หน่วยงานอื่นเป็นผู้จัด

- ๔๗ -

## ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติและปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลทุ่งสมอ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และมีความรับผิดชอบ

๒. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

๓. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องให้ความสะดวกในการให้บริการและความเป็นธรรมอย่างเสมอภาคแก่ผู้มาติดต่อราชการ โดยยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

๔. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพเรียบร้อยและรักษาความสามัคคีในหมู่คณะโดยยึดถือผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า

๕. พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ต้องพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถและต้องรักษาชื่อเสียงและเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งราชการของตน มิให้เสื่อมเสีย

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ จึงประกาศใช้มาตรฐานทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าวข้างต้น เป็นมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม ของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสมอ เพื่อยึดถือปฏิบัติให้เป็นที่เลื่อมใส ศรัทธา และยกย่องของบุคคลทั่วไป และเพื่อบุคลากรจะได้ปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อองค์กรและประชาชนอย่างมีคุณธรรม

\*\*\*\*\*

ภาคผนวก