# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

## ประจำปีงบประมาณ ๒๕64 – ๒๕๖6



ของ

องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว

อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

##### สารบัญ

##### เรื่อง หน้า

1. หลักการและเหตุผล 1

2. วัตถุประสงค์ 2

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2

4. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว 5

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว 26

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้วจะดำเนินการ 28

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 28

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 31

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 36

10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 38

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 43

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 45

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 46

1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 เพื่อให้สอดรับและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

 ๑.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2544 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 4 กันยายน 2558 กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

 ๑.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

 1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว จึงได้จัดทำ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขึ้น

- 2 -

2. วัตถุประสงค์

 องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี มีวัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 ดังนี้

 2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

 2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

 2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

 2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ให้เหมาะสม

 2.5 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

 2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

 คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน 2 คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

 3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล หาดนางแก้วตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารตำบลหาดนางแก้ว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ

- 3 –

จึงต้องพิจารณาวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

 3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดปราจีนบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

 3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยส่วนนี้จะคำนึงถึง

 3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

 3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสามหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของประมาณรายจ่ายมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

 3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการยางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ
 การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

- 4 –

 จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี x 6 = เวลาปฏิบัติราชการ
 แทนค่า 230 x 6 = 1,380 หรือ 82,800 นาที

หมายเหตุ 1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ

 2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง

 3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง

 4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น 1,380 x 60 จะได้ 82,800 นาที

 3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจ้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย 3 ประเด็น ดังนี้

 3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่และส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

 3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้เกิดการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน และองค์การบริหารส่วนตำบลนาแขม ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

- 5 -

 จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลลาดตะเคียน และองค์การบริหารส่วนตำบลนาแขม ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากรขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่ง เมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว จึงยังไม่มีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ 2564 – 2566 ตามกรอบอัตรากำลัง 3 ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และ ทำให้พนักงานส่วนตำบลเพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

 3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น
ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

4. สภาพปัญหาพื้นที่และความต้องการของประชาชน

 จากการ สํารวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2564 – 2566
แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดําเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

4.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง

- การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค

- การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟายังไมทั่วถึง

- 6 –

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

- ประชาชนว่างงาน และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย

- การขาดเงินทุน และอุปกรณ์ในการประกอบอาชีพ

- ประชาชนขาดความรู้เพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม

4.3 ด้านสังคม

- การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

- การส่งเสริมให้เด็กรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

- การจัดหาสถานที่ รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ในการออกกําลังกายในชุมชนมีไม่เพียงพอ

- การดูแล และการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์

- การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

- ปัญหายาเสพติด

- การติดตั้งสัญญาณไฟเตือนและเครื่องหมายจราจรยังไม่ทั่วถึง

- การติดตั้งป้ายบอกทาง ป้ายชื่อชุมชน ป้ายชื่อซอย

4.4 ด้านการเมือง การบริหาร

- ประชาชนขาดความสนใจ ในเรื่องการมีสวนรวมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- การรับทราบข้อมูลข่าวสารของทางราชการ

- พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ตองปรับปรุงกระบวนการทํางาน ให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

- การปรับปรุงและพัฒนารายไดขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การปรับปรุงภูมิทัศนภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- การจัดวางระบบผังเมืองรวม

- การจัดเก็บและกําจัดขยะมูลฝอย

- การบํารุงรักษาระบบระบายน้ำ

- การตรวจวิเคราะห์ด้านสิ่งแวดลอม

- การสร้างจิตสํานึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4.6 ด้านสาธารณสุข

- ด้านสุขภาพอนามัย

- การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

4.7 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- การส่งเสริมด้านการศึกษา

- การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

- การให้ความชวยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา

- การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

- รักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาชาวบ้าน

- 7 -

ความต้องการของประชาชน

 1. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

 1.1 ขุดลอกคลอง สร้างถนน คอนกรีตเสริมเหล็ก และท่อระบายน้ำ

 1.2 ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน

 1.3 ติดตั้งหอกระจายข่าวเสียงตามสาย

 1.4 ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น (ขยายเขตไฟฟ้า)

 1.5 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

 1.6 ก่อสร้างรางระบายน้ำ ขุดวางท่อระบายน้ำ

 1.7 ก่อสร้างศาลาสาธารณะประโยชน์ (ศาลาพักผู้โดยสาร)

 2. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ

 2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลเกี่ยวกับการผลิตทางการเกษตรตามหลักวิชาการ

 2.2 ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการและการศึกษาดูงาน

 2.3 สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์

 2.4 ให้ความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย

 2.5 จัดให้มีการแปรรูปพืชผลทางการเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่า

 2.6 จัดให้มีโรงสีข้าวของตำบล

 2.7 จัดตั้งตลาดกลางสินค้าราคาถูก

 2.8 ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ของท้องถิ่น

 2.9 ส่งเสริมการทำการเกษตรอินทรีย์ จัดตั้งกองทุนปุ๋ยชีวภาพ

 2.10 จัดหาพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ แก่เกษตรกรในตำบล

 2.11 ส่งเสริมการเลี้ยงโคเนื้อ กระบือ พร้อมส่งเสริมด้านการตลาด

 2.12 รณรงค์ให้รู้โทษและพิษภัยของยาฆ่าแมลงและสารเคมีทุกชนิด

 2.13 จัดตั้งสหกรณ์เพื่อผลการเกษตรกร

 3. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

 3.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่และเด็ก

 3.2 ให้ความรู้ด้านสุขศึกษา การป้องกันและระงับโรคติดต่อ

 3.3 ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

 3.4 ต้องการดูแลรักษาสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ

 3.5 ต้องการด้านการ

 4. ความต้องการด้านน้ำดื่ม – น้ำใช้และน้ำเพื่อการเกษตร

 4.1 ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำและกำจัดวัชพืช

 4.2 ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

 4.3 จัดภาชนะเก็บน้ำไว้ดื่ม เช่น โอ่งน้ำ ถึงน้ำ

 5. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

 5.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน

 5.2 ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษา การศึกษานอกระบบ

 5.3 ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ

 5.4 ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- 8 –

 6. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและรักษาสภาพแวดล้อม

 6.1 ฝึกอบรมและจัดตั้งชมรมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 6.2 ขุดลอกคลองตื้นเขินและกำจัดวัชพืช

 6.3 จัดให้มีภาชนะรองรับขยะ

 7. ความต้องการด้านการบริหารและจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

 7.1 จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคเอกชน กลุ่มสตรี
กลุ่มอาสาอื่น ๆ

 7.2 จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ( SWOT analysis )

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง (S: strength)/ โอกาส (O :Opportunity) | จุดอ่อน (W: Weakness)/ อุปสรรค (T: Threat) |
| 1. ผู้บริหารที่รับผิดชอบมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจ2. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และอัตราตำแหน่งช่างมีเพียงพอ3. มีเครื่องมือ เครื่องจักร ทันสมัย เพียงพอต่อการดำเนินงาน4. ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อภารกิจด้านโครงสร้างพื้นฐานและจัดสรรงบประมาณให้มากเป็นลำดับแรก5. ประชาชนให้ความสนใจ ติดตามตรวจสอบ6. สาธารณูปโภคด้านประปา ไฟฟ้า ส่วนกลางดูแลรับผิดชอบ | 1. ประชาชนไม่เคารพกฎระเบียบ มีการหลีกเลี่ยงหรือฝ่าฝืนการจัดทำผังเมือง การปลูกสร้างอาคาร2. ขาดบุคลากรทางด้านการขนส่งและการจราจร3. ระบบข้อมูลไม่ชัดเจน เป็นผลให้การวางแผนการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพ ทำให้แต่ละปี มีการปรับปรุงแผนพัฒนาเทศบาลระยะสั้นและระยะยาวหลายครั้ง4. โครงการใหญ่ที่กระทบต่อประชาชนและ ใช้งบประมาณมาก ขาดการติดตามประเมินผล ทำให้ไม่ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ5. ขาดการประสานงานและบูรณาการระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการและด้านการวางผังเมือง6. การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานจะต้องใช้งบประมาณมาก แต่การพัฒนาจัดเก็บรายได้ ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ ทำให้งบประมาณ ไม่เพียงพอต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

- 9 –

2. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง (S:strength)/ โอกาส (O:Opportunity) | จุดอ่อน (W: Weakness)/ อุปสรรค (T: Threat) |
| 1. บุคลากรมีความรู้ ทักษะ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์2. ผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านสาธารณสุขมีคุณวุฒิและความรู้ความเข้าใจในงานด้านสาธารณสุข3. การบริหารแบบบูรณาการทำให้เกิดการประสานงาน บูรณาการในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมากขึ้น4. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการดำเนินงานด้านสุขภาพ5. ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ6. พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่มีเจตนารมณ์การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นคนดี มีปัญญา สามารอยู่ในสังคมอย่างมี ความสุข7. มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมในด้านการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตร8. มีการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและสนองความต้องการของผู้เรียนท้องถิ่น9. มีสาธารณูปโภคที่พอเพียง | 1. อบต.มีบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขระดับวิชาชีพเฉพาะจำนวนน้อย ตามศักยภาพของสถานบริการด้านสาธารณสุข มีข้อจำกัดในระบบสุขภาพถ้วนหน้า2. การใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ยังมีน้อย3. มีเด็กจรจัดเข้ามาในเขต อบต.มาก4. งบประมาณมีน้อย5. มีประชากรแฝงอพยพอยู่อาศัยในเขตเทศบาล6. มีโรคระบาดทุกปี7. สถานศึกษาที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขต อบต.มีความแตกต่างกันในเรื่องขนาดและทรัพยากร ทำให้การพัฒนาคุณภาพให้ใกล้เคียงกันเป็นไปด้วยความลำบาก |

3. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง (S:strength)/ โอกาส (O:Opportunity) | จุดอ่อน (W: Weakness)/ อุปสรรค(T: Threat) |
| 1. มีเครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ เพียงพอสำหรับป้องกันสาธารณภัยและภัยอาคารสูง2. มีองค์กรเอกชนที่สนับสนุนช่วยเหลือ การรักษา ความสงบเรียบร้อยให้กับชุมชนในเขตอบต. โดย อบต. ให้ความสำคัญและอุดหนุนงบประมาณ3. รัฐบาลกำหนดนโยบายเร่งด่วนการแก้ปัญหายาเสพติด4. ผู้บริหารกำหนดนโยบายให้โรงเรียนสีขาวปลอดยาเสพติดและส่งเสริมการกีฬาแก่เยาวชน | 1. มีการอพยพแรงงานมาในเขตอบต. บุกรุกที่สาธารณะ ส่วนหนึ่งประกอบอาชีพหาบเร่แผงลอย2. มีสถานบันเทิง ตั้งในเขตอบต.จำนวนมากก่อเกิดปัญหาการมั่วสุ่มเสพยาเสพติด และเปิดบริการเกินเวลาที่กฎหมายกำหนด3. การก่อสร้างอาคาร ตลาด ที่อยู่อาศัยในเขตพานิชย์ ก่อนมีกฎหมายควบคุมอาคารและผังเมืองบังคับไม่เป็นระเบียบเรียบร้อย4. มีชุมชนแออัดหลายแห่ง ก่อปัญหาด้าน การอนามัย ความปลอดภัยและปัญหายาเสพติด |

- 10 –

4. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง (S: strength)/ โอกาส(O:Opportunity) | จุดอ่อน (W: Weakness)/ อุปสรรค(T: Threat) |
| 1. มีโครงสร้างเศรษฐกิจที่หลากหลาย ทั้งภาคการเกษตร อุตสาหกรรม การท่องเที่ยว2. โครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะเส้นทางคมนาคมได้มาตรฐาน สะดวก สามารถเชื่อมโยงได้ทั้งกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ตอนล่าง และเขตพื้นที่สี่เหลี่ยมเศรษฐกิจ3. รัฐบาลส่งเสริมการค้า การลงทุน4. มีโรงงานอุตสาหกรรมเซรามิคจำนวนมาก5. มีการคุ้มครองแรงงานและการสร้างหลักประกันความมั่นคงให้แก่แรงงาน6. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวภายในประเทศ7. อบต.มีกรอบงานและภารกิจการท่องเที่ยวให้ปฏิบัติ8. มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีความพร้อมทางด้านวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น มีเอกลักษณ์ที่คนทั่วไปรู้จัก คือ รถม้า | 1. คุณภาพสินค้าขาดการพัฒนารูปแบบให้ทันสมัย2. ไม่มีศูนย์รวมจำหน่ายสินค้าและสาธิตงานหัตถกรรม สินค้าพื้นเมือง และของที่ระลึก เช่น เครื่องเคลือบดินเผา กระดาษสา ผ้าทอ กระดาษใยสับปะรด เป็นต้น3. ผู้สืบทอดงานฝีมือพื้นบ้านที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นมีไม่มาก4. อบต.ขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านพาณิชยกรรม5. มีปัญหาความยากจนในชุมชน6. ไม่มีศูนย์วัฒนธรรมเพื่อเป็นศูนย์กลางรวบรวมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น7. งบประมาณการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอและไม่ต่อเนื่อง เช่น ป้ายบอกทาง ป้ายประชาสัมพันธ์ เอกสารแนะนำการท่องเที่ยว เป็นต้น8. แหล่งท่องเที่ยวบางแห่งเสื่อมโทรม ขาดการควบคุม มาตรฐานทรัพยากรท่องเที่ยวขาดการจัดระเบียบความเรียบร้อยในบริเวณแหล่งท่องเที่ยว9. ธรกิจนำเที่ยวและกิจกรรมต่อเนื่องมีการแข่งขันค่อนข้างต่ำ |

5. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง (S: strength)/ โอกาส (O:Opportunity) | จุดอ่อน (W: Weakness)/ อุปสรรค(T: Threat) |
| 1. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช2540 กำหนอำนาจหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับท้องถิ่น ประชาชนและชุมชน2. รัฐบาลให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อมการแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย3. กระแสความรู้สึกการเกิดมลพิษทางน้ำและอากาศเกิดจากการไม่วางแผนดำเนินการป้องกันบำบัดให้เป็นระบบมีประสิทธิภาพ4. จังหวัด/อำเภอ ให้ความสำคัญกับการดูแล สิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาขยะและน้ำเสีย | 1. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในประโยชน์ ของระบบการกำจัดขยะและระบบการบำบัดน้ำเสีย2. บุคลากรมีจำนวนน้อยและไม่มีความรู้ ประสบการณ์ ในการดูแลสิ่งแวดล้อม3. ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างจริงจัง และต่อเนื่องในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม4. ระบบข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ไม่ทันสมัย5. งบประมาณของท้องถิ่นไม่เพียงพอ ต้องได้รับเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง6. ประชาชนบุกรุกที่สาธารณะและไม่มีมาตรการการป้องกันแก้ไข |

- 11 -

6. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง (S: strength)/ โอกาส(O:Opportunity) | จุดอ่อน (W: Weakness)/ อุปสรรค(T: Threat) |
| ด้านศาสนา | ด้านศาสนา |
| 1. จังหวัด อำเภอ ให้ความสำคัญการส่งเสริมการดำเนินกิจกรรมด้านศาสนา2. พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 กำหนดอำนาจหน้าที่ด้านการส่งเสริมศาสนา3. มีการยกย่องเชิดชูผู้ทำคุณประโยชน์ด้านศาสนา และคุณธรรม จริยธรรม ด้านศิลปวัฒนธรรม4. มีขนบธรรมเนียมประเพณีที่สั่งสมและสืบทอดกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ5. มีแหล่งภูมิปัญญาท้องถิ่นในพื้นที่6. มีโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ ซึ่งเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านประวัติศาสตร์ที่มีคุณค่า7. มีการยกย่องเชิดชูผู้มีคุณธรรม จริยธรรมและผู้สืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น8. มีพระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มีกฎกระทรวง ระเบียบ แนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม | 1. โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญ2. งบประมาณไม่เพียงพอ3. บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านศาสนามีน้อย4. การพัฒนาบุคลากรในด้านการส่งเสริมการศาสนาทำได้ไม่เต็มที่ด้านศิลปวัฒนธรรม5. ขาดบุคลากรด้านศิลปวัฒนธรรม6. เยาวชนในเขตเมืองไม่ค่อยให้ความสนใจในการสืบสาน อนุรักษ์ ขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่นในท้องถิ่นของตนเอง7. เยาวชนและประชาชนส่วนใหญ่รับเอาวัฒนธรรมตะวันตกมาเป็นแนวทางในการดำรงชีวิต ซึ่งได้รับอิทธิพลจากสื่อต่างๆ8. ไม่มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์ในการเก็บรวบรวมเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมให้เป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย |

7. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

|  |  |
| --- | --- |
| จุดแข็ง (S: strength)/ โอกาส(O:Opportunity) | จุดอ่อน (W: Weakness)/ อุปสรรค(T: Threat) |
| 1. เป็นกระแสความต้องการและสนับสนุนจากสังคมและประชาชนในการให้แก้ปัญหาการทุจริต2. เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญและเป็นปัญหาเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข3. มีองค์กรอิสระที่แต่งตั้งตามกฎหมาย ทำหน้าที่ตรวจสอบมากขึ้น และเป็นกลไกที่สำคัญ4. มีสถานที่กลางการรับซอง-เปิดซอง ประกวดราคา5. มีการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ ให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อสร้างความโปร่งใส | 1. วัฒนธรรมและระบบอุปถัมภ์ในระบบสังคมไทยก่อเกิดหรือมีส่วนสนับสนุนให้เกิดการทุจริตอย่างมากและกว้างไกล2. ระบบราชการยังขาดการตรวจสอบ และดำเนินการอย่างจริงจังกับการแก้ไขปัญหาการทุจริต3. ขาดการสร้างจิตสำนึกให้กับข้าราชการ รวมทั้งการส่งเสริมให้องค์กรภาคประชาชนได้เข้ามามาส่วนในการตรวจสอบการบริหารจัดการภาครัฐ อย่างต่อเนื่องและจริงจัง4. การทุจริตเกิดจากความร่วมมือหลายฝ่ายทั้งของภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคการเมือง โดยภาคราชการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ |
|  |  |

- 12 –

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

1.1 แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

 วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

 ยุทธศาสตร์ชาติ

 1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศ และช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทยโดยมีกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

 - การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

 - การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชั่น สร้าง ความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

 - การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

 - การพัฒนาระบบกลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

 - การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

 - การพัฒนาระบบการเตรียมความพร้อมแห่งชาติ และระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ

 - การปรับกระบวนการทำงานของกลไก ที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

 2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน โดยมีกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

 - การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ

 - การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ในภาคเกษตร ภาคอุตสาหกรรม และภาคบริการ

 - การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

 - การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพ

 - การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการวิจัยและพัฒนา

 - การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ

- 13 -

 3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง โดยมีกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

 - การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

 - การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง

 - การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

 - การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

 - การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวใน การบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

 4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม โดยมีกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

 - การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

 - การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหาร จัดการสุขภาพ

 - การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่ เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

 - การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

 - การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

 5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติและพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว โดยมีกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

 - การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

 - การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง 25 ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

 - การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

 - การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

 - การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

 - การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

 6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล โดยมีกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

 - การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

 - การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

 - การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

 - การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

 - การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

 - การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

- 14 -

1.2 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

 การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ฉบับที่ 12 เป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

 วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

 ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย

 (1) เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

 (2) เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

 (3) เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน

 (4) เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

 (5) เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีการทำงานเชิงบูรณาการ

 (6) เพื่อให้มีการการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค

 (7) เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับประเทศต่างๆ ได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ

 เป้าหมายรวมประกอบด้วย

 (1) คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์

 (2) ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง

 (3) ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้

 (4) ทุนทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

 (5) มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย

 (6) มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจ และมีส่วนร่วมจากประชาชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

 1.) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

 1.1) ปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการเรียนการสอนทั้งในและนอกห้องเรียนที่สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ความมีระเบียบวินัย จิตสาธารณะ

 1.2) พัฒนาศักยภาพคนให้มีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณค่า อาทิ ส่งเสริมเด็กปฐมวัยมีการพัฒนาทักษะทางสมองและทางสังคมที่เหมาะสม เด็กวัยเรียนและวัยรุ่นมีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ

 1.3) ยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการสถานศึกษาขนาดเล็กให้มีการจัดทรัพยากรร่วมกันให้มีขนาดและจำนวนที่เหมาะสม ปรับปรุงแหล่งเรียนรู้ในชุมชนให้เป็นแหล่งเรียนรู้เชิงสร้างสรรค์ และมีชีวิต

- 15 –

 1.4) ลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ อาทิ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมทางสุขภาพและโภชนาการที่เหสมสมกับวัย ปรบปรุงมาตรการทางกฎหมายและภาษีให้การควบคุมผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ

 1.5) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและลดค่าใช้จ่ายในระบบสุขภาพภาครัฐ อาทิ ปรับระบบบริหารจัดการทรัพยากรร่วมกันระหว่างสถานพยาบาลทุกสังกัดในเขตพื้นที่สุขภาพ

 1.6) พัฒนาระบบการดูแลและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับสังคมสูงวัย อาทิ ผลักดันให้มีกฎหมายการดูแลผู้สูงอายุระยะยาว

 1.7) ผลักดันให้สถาบันทางสังคมมีส่วนร่วมพัฒนาประเทศอย่างเข้มแข็ง อาทิ กำหนดมาตรการดูแลครอบครัวที่เปราะบาง ส่งเสริมสถาบันการศึกษาให้เป็นแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการที่ทุกคนเข้าถึงได้

 2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

 2.1) การเพิ่มโอกาสให้กับกลุ่มเป้าหมายประชากรร้อยละ 40 ที่มีรายได้ต่ำสุดให้สามารถยกระดับรายได้ และเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพของรัฐ อาทิ ขยายโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพให้แด่เด็กและเยาวชนที่ด้อยโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยให้การดูแลนักเรียนที่ครอบคลุมตั้งแต่การสร้างรายได้ของครัวเรือน สนับสนุนค่าเดินทางไปยังสถานศึกษา ให้ทุนการศึกษาต่อระดับสูง

 2.2) การกระขายการให้บริการภาครัฐทั้งด้านการศึกษา สาธารณสุข และสวัสดิการที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมทั่วถึง อาทิ บริหารจัดการการให้บริการสาธารณสุขที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ผ่านการพัฒนาระบบส่งต่อผู้ป่วยทั้งในระดับจังหวัด ภาค และระดับประเทศให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

 2.3) การเสริมสร้างศักยภาพชุมชน พัฒนาเศรษฐกิจชุมนและการสร้างความเข้มแข็งการเงินฐานรากตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง อาทิ สนับสนุนการให้ความรู้ในการบริหารจัดการทางการเงินแก่ชุมชนและครัวเรือน การปรับองค์กรการเงินของชุมชนให้ทำหน้าที่เป็นสถาบันการเงินในระดับหมู่บ้าน ตำบล ที่ทำหน้าที่ทั้งการให้กู้ยืมและการออม และจัดตั้งโครงข่ายการเงินฐานรากโดยมีธนาคารออมสินและธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์เป็นแม่ข่าย

 3.) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

 3.1) การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวม ทั้งในภาคการคลัง อาทิ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดแผนงานโครงการ การจัดสรรงบประมาณ การบริหาร และการตรวจสอบ กระบวนการงบประมาณของประเทศ และด้านการเงิน อาทิ เพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเงินและสถาบันการเงินทั้งในตลาดเงินและตลาดทุนให้สามารถสนับสนุนการขยายตัวทางเศรษฐกิจ

 3.2) การเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ มุ่งเน้นการสร้างความเชื่อมโยงของห่วงโซ่มูลค่าระหว่างภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ และการค้าการลงทุน เพื่อยกระดับศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ โดยยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรและอาหารเข้าสู่ระบบมาตรฐาน ต่อยอดความเข้มแข็งของอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพปัจจุบัน เพื่อยกระดับไปสู่อุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง วางอนาคตรากฐานการพัฒนาอุตสาหกรรม เสริมสร้างขีดความสามารถการแข่งขันในเชิงธุรกิจของภาคบริการ ปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและกฎระเบียบเพื่อส่งเสริมการค้าที่เป็นธรรมและอำนวยความสะดวกการค้าการลงทุน

- 16 –

 4.) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

 4.1) การรักษาฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ สร้างสมดุลของการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

 4.2) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อให้เกิดความมั่นคง สมดุล และยั่งยืน

 4.3) การแก้ไชปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อม

 4.4) การส่งเสริมการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

 4.5) การสนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต้อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

 4.6) การบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ

 4.7) การพัฒนาระบบการบริหารจัดการและกลไกแก้ไขปัญหาความขัดแย้งด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 4.8) การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

 5.) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

 5.1) การรักษาความมั่นคงภายใน เพื่อให้เกิดความสงบในสังคมและธำรงไว้ซึ่งสถาบันหลักของชาติ

 5.2) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการป้องกันประเทศเพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือภัยคุกคามอื่นๆ

 5.3) การส่งเสริมความร่วมมือกับต่างประเทศด้านความมั่นคง เพื่อบูรณาการความร่วมมือกับมิตรประเทศเพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคมและการป้องกันภัยคุกคามข้ามชาติ

 5.4) การรักษาความมั่นคงและผลประโยชน์ของชาติทางทะเลเพื่อคงไว้ซึ่งประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคมและความมั่นคงของชาติเหนืออาณาเขตทางทะเล

 5.5) การบริหารจัดการความมั่นคงเพื่อการพัฒนา เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกันระหว่างแผนงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงการพัฒนาภายใต้การมีส่วนร่วมของภาคประชาชน

 6.) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

 6.1) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า

 6.2) ปรับปรุงกระบวนการงบประมาณ และสร้างกลไกในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ เพื่อให้การจัดสรรและการใช้จ่ายมีประสิทธิภาพ

 6.3) เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้ได้มาตรฐานสากล เพื่อให้ประชาชนและภาคธุรกิจได้รับบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตรงตามความต้องการ

 6.4) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

 6.5) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้สังคมไทยมีวินัย โปร่งใส และยุติธรรม

- 17 –

 6.6) ปฏิรูปกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมให้มีความทันสมัย เป็นธรรม และสอดคล้องกับข้อบังคับสากลหรือข้อตกลงระหว่างประเทศ

 7.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

 7.1) ด้านระบบคมนาคมขนส่ง อาทิ พัฒนาระบบรถไฟให้เป็นโครงข่ายหลักในการเดินทางและขนส่งของประเทศ พัฒนาโครงข่ายถนน พัฒนาระบบขนส่งทางอากาศ พัฒนาระบบขนส่งทางน้ำ

 7.2) ด้านโลจิสติกส์ อาทิ พัฒนาและยกระดับมาตรฐานระบบการบริหารจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทานให้ได้มาตรฐานสากลและสนับสนุนดารสร้างมูลค่าเพิ่มตลอดห่วงโซ่อุปทาน

 7.3) ด้านพลังงาน อาทิ จัดหาพลังงานให้เพียงพอและสร้างความมั่นคงในการผลิตพลังงาน เพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการ การผลิต และการใช้พลังงานทดแทนและพลังงานสะอาด

 7.4) ด้านสื่อสาร พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานโทรคมนาคมของประเทศให้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างมูลค่าเพิ่มทางธุรกิจ

 7.5) ด้านน้ำประปา พัฒนาระบบน้ำประปาให้ครอบคลุมและทั่วถึง การบริหารจัดการการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพและการสร้างนวัตกรรม

 8.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

 8.1) เร่งส่งเสริมการลงทุนวิจัยและพัฒนาและผลักดันสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม อาทิ ลงทุนวิจัยและพัฒนากลุ่มเทคโนโลยีที่ประเทศไทยมีศักยภาพพัฒนาได้เอง และกลุ่มเทคโนโลยีที่นำสู่การพัฒนาแบบก้าวกระโดด ลงทุนวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางสังคม เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

 8.2) พัฒนาผู้ประกอบการให้เป็นผู้ประกอบการทางเทคโนโลยี อาทิ ส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีบทบาทหลักด้านนวัตกรรมเทคโนโลยีและร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนานวัตกรรม ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการออกแบบและการจัดการธุรกิจที่ผสานการใช้เทคโนโลยีให้แพร่หลายในกลุ่มผู้ประกอบการธุรกิจของไทย

 8.3) พัฒนาสภาวะแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ด้านบุคลากรวิจัย อาทิ การเร่งการผลิตบุคลากรสายวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการโดยเฉพาะในสาขา STEM และพัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้มีทั้งความรู้และความเข้าใจในเทคโนโลยี

 9.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

 9.1) การพัฒนาภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจให้กระจายตัวอย่างทั่วถึง พัฒนาภาคเหนือให้เป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่าสูง พัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือให้หลุดพ้นจากความยากจนสู่เป้าหมายการพึ่งตนเอง พัฒนาภาคกลางเป็นฐานเศรษฐกิจชั้นนำ พัฒนาภาคใต้เป็นฐานการสร้างรายได้ที่หลากหลาย

 9.2) การพัฒนาเมือง อาทิ พัฒนาสภาพแวดล้อมเมืองศูนย์กลางของจังหวัดให้เป็นเมืองน่าอยู่ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมเมืองอย่างมีบูรณาการภายใต้การมีส่วนร่วมของ ส่วนกลาง ส่วนท้องถิ่น ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน พัฒนาระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมือง

 9.3) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจ อาทิ พัฒนาฟื้นฟูพื้นที่บริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออกให้เป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมหลักของประเทศที่ขยายตัวอย่างมีสมดุล มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่

- 18 -

พัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจใหม่บริเวณชายแดนเป็นประตูเศรษฐกิจเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านให้เจริญเติบโตอย่างยั่งยืนและเกิดผลที่เป็นรูปธรรม

 10.) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา แนวทางการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วย

 10.1) ขยายความร่วมมือทางการค้าและการลงทุนกับมิตรประเทศ และแสวงหาตลาดใหม่สำหรับสินค้าและบริการของไทย

 10.2) พัฒนาความเชื่อมโยงด้านการคมนาคมขนส่ง โลจิสติกส์ และโทรคมนาคมในกรอบความร่วมมืออนุภูมิภาคภายใต้แผนงาน GMS, ACMECS, IMT-GT, BIMSTEC และ JDS และภูมิภาคอาเซียน

 10.3) พัฒนาและส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การบริการ และการลงทุนที่โดดเด่นในภูมิภาค

 10.4) ส่งเสริมการลงทุนไทยในต่างประเทศของผู้ประกอบการไทยและสนับสนุนการพัฒนาประเทศไทยไปสู่การเป็นชาติการค้า

 10.5) เปิดประตูการค้าและพัฒนาความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านในลักษณะหุ้นส่วนทางยุทธศาสตร์ทั้งในระดับอนุภูมิภาค และภูมิภาคที่มีความเสมอภาคกัน

 10.6) สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับประเทศในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาประเทศ

 10.7) เข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศโดยมีบทบาทที่สร้างสรรค์

 10.8) ส่งเสริมความร่วมมือกับภูมิภาคและนานาชาติในการสร้างความมั่นคงในทุกด้านเกี่ยวกับเรื่องความอยู่ดีมีสุขของประชาชน

 10.9) บูรณาการภารกิจด้านความร่วมมือระหว่างประเทศและด้านการต่างประเทศ

 10.10) ส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวภายในประเทศที่สำคัญ

2. ยุทธศาสตร์ขององค์ปกครองส่วนท้องถิ่น

2.1 วิสัยทัศน์

 วิสัยทัศน์ – พันธกิจ

 “หาดนางแก้วน่าอยู่  บึงสมบูรณ์ถิ่นมัจฉา  ชาวประชาเข้มแข็ง

 มีพร้อมประเพณี  คนดีถิ่นชายน้ำ  งามล้ำปราสาทหิน”

2.2 ยุทธศาสตร์

 1.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคมนาคม

 2.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ

 3.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

 4.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 5.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม

 6.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านชุมชมเข้มแข็งและศักยภาพของคน

 7.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารการจัดการ

 8.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน

 9.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

 10.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเมืองคาร์บอนต่ำ นำสู่วิถีจักรยาน ผสานเรียนรู้สู้ภัยพิบัติ

- 19 -

2.3 เป้าประสงค์

 1. ระบบสาธารณูปโภคใช้การได้ดี มีมาตรฐาน

 2. ประชาชนมีอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น

 3. ประชาชนมีสถานที่ท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนเพิ่มขึ้น

 4. บ้านเมืองสะอาดและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นมลพิษ

 5. ประชาชนได้รับการศึกษาตามมาตรฐานการศึกษาและอ่านออกเขียนได้

 6. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวอบอุ่น

 7. อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

 8. ชุมชนเข้มแข็ง สังคมอยู่เย็นเป็นสุข

 9. ประชาขนมีความพึงพอใจในระบบการให้บริการและการบริหารจัดการของเทศบาล

 10. พนักงานมีจิตสำนึกในการบริการที่ดีแก่ประชาชน

 11. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

 12. พนักงานใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน

2.4 ตัวชี้วัด

 1. ร้อยละของประชาชนได้รับบริการสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐานอย่างครบถ้วน

 2. ร้อยละของครัวเรือนที่มีรายได้มากกว่ารายจ่าย

 3. ร้อยละของประชาชนไปเที่ยวและพักผ่อนที่สถานท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

 4. จำนวนครัวเรือนที่มีการกำจัดขยะอย่างถูกสุขอนามัย

 5. ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับการศึกษาตามมาตรฐานและสามารถอ่านออกเขียนได้

 6. ร้อยละของประชาชนได้รับการดูแลสุขภาพที่ดี

 7. จำนวนประชาชนที่ร่วมกิจกรรมการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

 8. ร้อยละของประชาชนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดี และสามารถพึ่งตนเองได้

 9. ร้อยละของประชาชนที่พอใจต่อการบริหารงานของเทศบาล

 10. ร้อยละของประชาชนพึ่งพอใจการให้บริการของพนักงาน

 11. ร้อยละของความเสียหายต่อทรัพย์สินลดลง

 12. ร้อยละของพนักงานปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

2.5 ค่าเป้าหมาย

 🟇 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคมนาคม

 ตัวชี้วัด: ร้อยละของประชาชนได้รับบริการสาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐานอย่างครบถ้วน

 ค่าเป้าหมาย: ถนนเพิ่มขึ้นปีละ 2 สาย

 🟇 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ

 ตัวชี้วัด: ร้อยละของครัวเรือนที่มีรายได้มากกว่ารายจ่าย

 ค่าเป้าหมาย: ครัวเรือนที่มีรายได้มากกว่ารายจ่ายเพิ่มขึ้นปีละ 10 ครัวเรือน

 🟇 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

 ตัวชี้วัด: ร้อยละของประชาชนไปเที่ยวและพักผ่อนที่สถานท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น

 ค่าเป้าหมาย: ประชาชนไปเที่ยวและพักผ่อนที่สถานที่ท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นปีละ 10 %

 - 20 -

 🟇 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

 ตัวชี้วัด: จำนวนครัวเรือนที่มีการกำจัดขยะอย่างถูกสุขอนามัย

 ค่าเป้าหมาย: ครัวเรือนมีกำจัดขยะอย่างถูกสุขอนามัยเพิ่มขึ้นปีละ 10%

 🟇 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม

 ตัวชี้วัด: ร้อยละของนักเรียนที่ได้รับการศึกษาตามมาตรฐานและสามารถอ่านออกเขียนได้

 ค่าเป้าหมาย: นักเรียนที่ได้รับการศึกษาตามมาตรฐานและสามารถอ่านออกเขียนได้เพิ่มขึ้นปีละ 50 คน

 🟇 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านชุมชมเข้มแข็งและศักยภาพของคน

 ตัวชี้วัด: ร้อยละของประชาชนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดี และสามารถพึ่งตนเองได้

 ค่าเป้าหมาย: ประชาชนในชุมชนมีความเป็นอยู่ที่ดี และสามารถพึ่งตนเองได้เพิ่มขึ้นปีละ 20 คน

 🟇 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารการจัดการ

 ตัวชี้วัด: ร้อยละของประชาชนพึ่งพอใจการให้บริการของพนักงาน

 ค่าเป้าหมาย: ประชาชนมีความพึงพอใจในระบบการให้บริการและการบริหารจัดการของอบต. เพิ่มขึ้นร้อยละ 10

 🟇ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน

 ตัวชี้วัด: ร้อยละของความเสียหายต่อทรัพย์สินลดลง

 ค่าเป้าหมาย: ความเสียหายต่อทรัพย์สินลดลงปีละ 25 ชุมชน

 🟇ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

 ตัวชี้วัด: ร้อยละของพนักงานปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

 ค่าเป้าหมาย: พนักงานปฏิบัติงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลปีละ 9 หน่วย

 🟇ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเมืองคาร์บอนต่ำ นำสู่วิถีจักรยาน ผสานเรียนรู้สู้ภัยพิบัติ

 ตัวชี้วัด: ร้อยละของจำนวนการปล่อยมลพิษลดลง

 ค่าเป้าหมาย: จำนวนมลพิษลดลงปีละ 5%

2.6 กลยุทธ์

🟇ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคมนาคม

กลยุทธ์ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ สะพาน เขื่อน

กลยุทธ์ พัฒนาระบบจราจร

กลยุทธ์ พัฒนาระบบไฟฟ้า

🟇ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ พัฒนาและส่งเสริมอาชีพ เพิ่มรายได้ให้ประชาชน

🟇ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

กลยุทธ์ ปรับปรุงสวนสาธารณะ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจและภูมิทัศน์ให้สวยงาม

กลยุทธ์ ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในเขตเทศบาล

🟇ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ พัฒนาและปรับปรุงระบบกำจัดขยะ , สิ่งปฏิกูลและระบบบำบัดน้ำเสียให้ถูกต้องตามหลัก สุขาภิบาล

กลยุทธ์ รณรงค์และสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ ด้านสุขาภิบาลและสถานที่

กลยุทธ์ ควบคุมและป้องกันมลพิษ

- 21 –

🟇ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคม

กลยุทธ์ พัฒนาระบบการศึกษา

กลยุทธ์ จัดหาและปรับปรุงวัสดุ อุปกรณ์และสถานที่ด้านการศึกษา

กลยุทธ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่นและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์ พัฒนาระบบสาธารณสุข

กลยุทธ์ การควบคุมและป้องกันการระบาดโรคติดต่อ

🟇ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านชุมชมเข้มแข็งและศักยภาพของคน

กลยุทธ์ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

กลยุทธ์ จัดสงเคราะห์ , สวัสดิการต่างๆ ให้กับประชาชนและกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

กลยุทธ์การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

กลยุทธ์ พัฒนาและส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ

🟇ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารการจัดการ

กลยุทธ์ ปรับปรุงและพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ ปรับปรุงและพัฒนาระบบบริหารการจัดการ

🟇ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน

กลยุทธ์ การพัฒนาและปรับปรุงระบบการป้องกันภัย

🟇ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

กลยุทธ์ ส่งเสริมและพัฒนาการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

🟇ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเมืองคาร์บอนต่ำ นำสู่วิถีจักรยาน ผสานเรียนรู้สู้ภัยพิบัติ

กลยุทธ์ส่งเสริมและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศโลก

กลยุทธ์ส่งเสริมและเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับภัยพิบัติ

กลยุทธ์ส่งเสริมและเตรียมความพร้อมสู่เมืองจักรยาน

2.7 จุดยืนทางยุทธศาสตร์

 องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว เป็นชุมชนเมืองที่มีความเป็นอยู่แบบเรียบง่าย ประชาชนในชุมชนมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ทำให้มีชุมชนที่เข้มแข็ง

 องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว มีพื้นที่โดยประมาณ 42.298  ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ  26,130.012 ไร่

             ลักษณะภูมิประเทศ  ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ริมแม่น้ำบางปะกง สภาพดินเป็นดินปนทราย

ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร  พืชส่วนใหญ่เป็นพืชอายุสั้น  เพราะถึงฤดูฝนน้ำจะท่วมทุกปี

             หมู่บ้าน  จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้วมีทั้งหมด  7  หมู่บ้าน

             ประชากร  ความหนาแน่นของประชากรในเขตพื้นที่โดยเฉลี่ย  27  คนต่อตารางกิโลเมตร

2.8 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

 ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาด้านคมนาคม เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดที่ 2 การพัฒนาเศรษฐกิจฐานการเกษตร และฐานชุมชนที่เข้มแข็ง เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด พิจิตร ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานการเกษตร และฐานชุมชนที่เข้มแข็ง

- 22 -

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดที่ 2 การพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานการเกษตร และฐานชุมชนที่เข้มแข็ง เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด พิจิตร ยุทธศาสตร์ที่ 2การพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานการเกษตร และฐานชุมชนที่เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว เชื่อมโยงยุทธศาสตร์จังหวัดที่ 2 การพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานการเกษตร และฐานชุมชนที่เข้มแข็ง เชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด พิจิตร ยุทธศาสตร์ที่ 2การพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานการเกษตร และฐานชุมชนที่เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดที่ 1 การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร ยุทธศาสตร์ที่ 1การบริหารทรัพยากรน้ำ และดิน อนุรักษ์ฟื้นฟู ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล

แบบ ผ.01

 ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้วยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคมเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัด เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด พิจิตร ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน และยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาและระบบการจัดการเรียนรู้ให้หลากหลายเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

แบบ ผ.01

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาด้านชุมชนเข้มแข็งและศักยภาพของคนเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดที่ 3การเสริมสร้างสังคมคุณภาพ สันติสุขอย่างยั่งยืน เชื่อมโยงยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด พิจิตร ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างสังคมและคุณภาพชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงอย่างยั่งยืน

แบบ ผ.01

ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ยุทธศาสตร์ที่ 7 การพัฒนาด้านบริหารการจัดการเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์จังหวัดที่ 4 การพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหารและบริการสู่สากล เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด พิจิตร ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนา ขีดความสามารถทางการบริหารและบริการสู่สากล

แบบ ผ.01

 ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ยุทธศาสตร์ที่ 8 การพัฒนาด้านความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชนเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดที่ 3 การเสริมสร้างสังคมคุณภาพ สันติสุข อย่างยั่งยืน เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด พิจิตร ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างสังคมคุณภาพ สันติสุขอย่างยั่งยืน

แบบ ผ.01

 ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ยุทธศาสตร์ที่ 9 การพัฒนาด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดที่ 4 การพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหารและบริการสู่สากลเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด พิจิตร ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาขีดความสามารถทางการบริหารและบริการสู่สากล

แบบ ผ.01

 ยุทธศาสตร์องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้วยุทธศาสตร์ที่ 10 การพัฒนาด้านเมืองคาร์บอนต่ำ นำสู่วิถีจักรยาน ผสานการเรียนรู้สู้ภัยพิบัติเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์จังหวัดที่ 1 การบริหารจัดการน้ำ ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วน

แบบ ผ.01

- 23 -

ท้องถิ่นในเขตจังหวัดพิจิตร ยุทธศาสตร์ที่ 1การบริหารทรัพยากรน้ำ และดิน อนุรักษ์ฟื้นฟู ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลพัฒนาไปในทางทิศที่ยั่งยืนและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน เป็นสังคมที่สมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกัน โดยยึดหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง” อยู่บนพื้นฐานของความสมดุลพอดี และความพอประมาณอย่างมีเหตุผล

นำไปสู่สังคมที่มีคุณภาพทางเศรษฐกิจ สังคมการเมือง สามารถพึ่งตนเองได้ มีภูมิคุ้มกันและรู้เท่าทันโลก ควบคู่ไปกับการสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีที่งดงาม

**2.9 การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น**

2.9.1 ปัจจัยและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนา

 “ศักยภาพ” หมายถึง ลักษณะด้านใดด้านหนึ่ง ที่มีคุณค่าหรือความได้เปรียบเสียเปรียบที่จะเป็นปัจจัยส่งเสริมต่อการพัฒนา การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นการประเมินสถานการณ์ต่างๆตามสภาพแวดล้อมโดยวิเคราะห์ถึงจุดแข็งหรือจุดเด่นซึ่งเกิดจากปัจจัยภายใน จุดอ่อนหรือจุดด้อย ซึ่งเกิดจากปัจจัยภายใน โอกาสที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอกและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบจากปัจจัยภายนอก

**จุดแข็ง/จุดเด่น**

1. มีโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมส่งผลต่อพื้นที่ความเจริญทางอุตสาหกรรม

2. ผู้บริหารท้องถิ่นมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาท้องถิ่น

3. มีการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ความสามารถและการเสริมสร้างประสบการณ์

**จุดอ่อน/จุดด้อย**

1. ขาดแหล่งน้ำขนาดกลาง เพื่อเป็นต้นทุนในด้านการเกษตรกรรม อุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว

2. กลุ่มผลิตภัณฑ์ชุมชนองค์กรเกษตรยังไม่เข้มแข็งในการบริหารจัดการและศักยภาพในการดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

 **โอกาส**

 1. รัฐบาลมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาด้านเศรษฐกิจเพื่อรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

2. จังหวัดปราจีนบุรีมีนโยบายพัฒนาอุตสาหกรรมสีเขียวและ SME

3. มีแนวโน้มการขยายตัวของเศรษฐกิจเนื่องจากมีโรงงานอุตสาหกรรมเกิดขึ้นในตำบล

 **อุปสรรค**

 1. กระแสความเป็นสังคมอุตสาหกรรมและสังคมเมืองมีมากขึ้น สถาบันครอบครัวอ่อนแอ วัฒนธรรมโครงสร้างครอบครัวเริ่มเปลี่ยนแปลงไป

2. ปัญหาภัยสังคมและภัยจากยาเสพติด

3. ปัญหาภัยธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

4. เกิดการอพยพของแรงงานทั้งไทย และแรงงานต่างชาติเข้ามาประกอบอาชีพมากขึ้น

 จากการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคข้างต้น วิเคราะห์ปัจจัยแนวทางการกำหนดยุทธศาสตร์ได้ 6 ยุทธศาสตร์ และได้วิสัยทัศน์การพัฒนา พันธกิจการพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ได้ดังนี้

- 24 -

**วิสัยทัศน์การพัฒนา (Vision)**

 “การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจดี ภายใต้วิถีชีวิตแบบพอเพียง”

**พันธกิจการพัฒนา (Mission)**

 1. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคสาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

 2. ส่งเสริมการพัฒนาด้านคนและการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

 3. ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม

4. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น

 5. ส่งเสริมการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

**ยุทธศาสตร์การพัฒนา 6 ด้าน**

 ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

 ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านเกษตรกรรม เศรษฐกิจและการบริหารจัดการน้ำ

 ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านสังคม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

 ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านสังคม การศึกษาศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น

 ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านสาธารณสุข

 ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการบริหารจัดการ

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

 **- บริบทภายนอก**

 **1. ความเหลื่อมล้ำ**

 เป็นปัญหาสำคัญในสังคมไทยทั้งความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ โอกาส การเข้าถึงบริการภาครัฐ จนกระทั่งนำไปสู่ความขัดแย้งในสังคมและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศที่ลดทอนความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและความมั่นคงทางสังคม อาทิ คนยากจนยังขาดโอกาสการเข้าถึงบริการทางด้านสาธารณสุขที่มีความเท่าเทียมกัน การแย่งชิงทรัพยากร การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ปัญหาอาชญากรรมและยาเสพติด

 **2. ความเป็นเมือง**

 การเปลี่ยนแปลงพื้นที่ชนบทไปสู่ความเป็นเมืองของตำบลหาดนางแก้ว มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเพื่อลดความแออัดของเมืองหลวงและเมืองหลัก อันเป็นการกระจายความเจริญสู่พื้นที่นั้นๆจึงจำเป็นที่จะต้องมีการลงทุน

โครงสร้างพื้นฐาน การจัดบริการสาธารณะเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของเมือง การใช้ประโยชน์ของทรัพยากรท้องถิ่น ทั้งปัจจัยการผลิตและแรงงานไปสู่ภาคการค้า บริการ และอุตสาหกรรม ตลอดจนการแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลต่อการลดลงและความเสื่อมโทรมของทรัพยากรท้องถิ่น การลดลงของแรงงานในภาคเกษตร รวมทั้งปัญหาการบริหารจัดการขยะทั้งขยะชุมชนและอุตสาหกรรม ทั้งนี้ การเพิ่มขึ้นของประชากรและแรงงานในพื้นที่อาจส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงของวิถีชีวิตและวัฒนธรรมท้องถิ่น อย่างไรก็ตาม การผลิตและกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีขนาดใหญ่ขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการคนในเมืองที่มากขึ้น จะส่งผลให้เกิดการประหยัดในภาคครัวเรือน การขนส่งมีต้นทุนต่ำลงและการลงทุนในระบบสาธารณูปโภคจะมีความคุ้มค่ามากขึ้น นอกจากนี้ความต้องการแรงงานที่มากขึ้นจะมีส่วนเอื้อหรือทำให้จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการด้านการศึกษาที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

 **3. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ**

 องค์การสหประชาชาติประเมินสถานการณ์ว่าในช่วง ปี 2544-2643 จะเป็นศตวรรษแห่งผู้สูงอายุ หมายถึงการมีประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 ของประชากรรวมทั่วโลก โดยประเทศที่พัฒนาแล้วจะใช้ระยะเวลาที่ค่อนข้างยาวนานในการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ เช่น ญี่ปุ่น อเมริกา ยุโรป ขณะที่กลุ่มประเทศกำลังพัฒนา และจากข้อมูลพบว่าปัจจุบันผู้สูงอายุในตำบลหาดนางแก้ว มีจำนวนประมาณ 600 ราย

- 25 -

ที่ขึ้นทะเบียนรับเบี้ยยังชีพจากรัฐ ทำให้ต้องมีการพัฒนาศักยภาพ และวางแผนความพร้อมด้านการส่งเสริมอาชีพ เพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

 **4. การปรับเปลี่ยนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว**

 การปรับเปลี่ยนที่รวดเร็วด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการผลิตและการค้าที่มีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต การพาณิชย์ อิเล็กทรอนิกส์กลายเป็นรูปแบบการค้าที่มีบทบาทมากขึ้น มีการยกระดับกระบวนการผลิตแบบอัตโนมัติไปสู่การใช้เทคโนโลยีอินเตอร์เน็ตที่เชื่อมอุปกรณ์และเครื่องมือต่างๆ เช่น โทรศัพท์มือถือ รถยนต์ โทรทัศน์ กล้องวงจรปิด และอื่นๆเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อผลิตสินค้าตามความต้องการของผู้บริโภครายบุคคลมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการติดต่อประสานงานเพื่อส่งต่อข้อมูลข่าวสารของทางราชการต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้วก็ใช้การส่งผ่านข้อมูลผ่านโทรศัพท์มือถือ เพราะด้วยความก้าวหน้า ความทันสมัยและความรวดเร็ว

 **-บริบทภายใน**

 **1. การขาดแคลนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว**

 -บุคลากรในองค์กร นับว่าเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ทั้งจากนโยบายระดับชาติ นโยบายจังหวัด/อำเภอ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้บุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ ยิ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บรรลุเป้าหมาย และการช่วยเหลือประชาชนได้อย่างดีที่สุด แต่ปัจจุบันพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้วยังขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งสำคัญๆหลายตำแหน่ง ทั้งกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อขับเคลื่อนงานและนโยบายต่างๆให้เป็นไปตามความรู้และความสามารถ ได้อย่างตรงกับสาขาวิชาความรู้ อันจะส่งผลให้งานมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

 **2. การบริหารจัดการภาครัฐ**

 -ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2558 วางกรอบการบริหารจัดการภาครัฐ เอื้อต่อการพัฒนาธรรมาภิบาลภาครัฐ โดยร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2558 มีมาตรการสำคัญๆที่จะช่วยสนับสนุนให้การบริหารจัดการและปรับปรุงประสิทธิภาพกลไกการพัฒนา อาทิ

**มาตรา 69** หน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือองค์กรใดที่ดำเนินกิจกรรมโดยใช้เงินแผ่นดิน มีหน้าที่ต้องเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าวต่อสาธารณะ เพื่อให้พลเมืองได้ติดตามและตรวจสอบ

**มาตรา 82** รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ และต้องจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่น ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล พัฒนาและสร้างโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความเป็นธรรมอย่างยั่งยืน กระจายอำนาจและจัดการภารกิจ อำนาจหน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจนระหว่างราชการส่วนกลาง ภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น รวมทั้งมีกลไกป้องกันและขจัดการทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีประสิทธิภาพทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน

**มาตรา 89** รัฐต้องดำเนินนโยบายการเงิน การคลัง และงบประมาณภาครัฐ โดยยึดหลักการรักษาวินัยและความยั่งยืนทางการคลัง และการใช้จ่ายเงินเงินแผ่นดินอย่างคุ้มค่า จัดให้มีระบบการเงินการคลังเพื่อสังคม มีระบบภาษีอากรที่มีความเป็นธรรม มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม

- 26 -

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

 1. จัดให้มีการบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ (มาตรา 67 (1))

2. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))

3. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2)X

4. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))

5. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))

6. การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

 1. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))

 2. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))

 3. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4)) 4. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))

 5. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(12))

 6. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(15))

 7. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

 1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))

 2. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))

 3. การผังเมือง (มาตรา 68(13))

 4. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ (มาตรา 16(3))

 5. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))

 6. การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่

 เกี่ยวข้อง ดังนี้

 1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))

 2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))

 3. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))

 4. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (มาตรา 68(10))

 5. การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))

 6. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))

 7. การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6)

 8. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

- 27 -

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่

 เกี่ยวข้อง ดังนี้

 1. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))

 2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))

 3. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่

 เกี่ยวข้อง ดังนี้

 1. บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))

 2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))

 3. การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))

 4. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กร

 ปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

 1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))

 2. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตาม ความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))

 3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))

 4. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))

 5. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

 ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจ อบต. สามารถจะแก้ไขปัญหาของ อบต.หาดนาแก้ว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการของ อบต.จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหาร อบต.เป็นสำคัญ

|  |
| --- |
| หมายเหตุ : มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่  องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542  |

- 28 –

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ อบต. จะดำเนินการ

นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ 5 จำนวน 7 ภารกิจ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรองที่จะดำเนินการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว มีภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

6.1 ภารกิจหลัก

1. การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
5. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

6.2 ภารกิจรอง

1. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
2. ด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

 จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ได้แก่ ปัญหาและความต้องการ ด้านเศรษฐกิจ ปัญหาและความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปัญหาความต้องการด้านสังคมและปัญหาความต้องการด้านการเมืองการปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้วยังมีปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร และด้านกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งเป็นปัญหาภายใน ขององค์การบริหารส่วนตำบล

7.1 ปัญหาโครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว

 ปัญหาของโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว เป็นผลมาตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2546 แบ่งส่วนราชการ 4 ส่วน ดังนี้

1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
2. กองคลัง
3. กองช่าง
4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ไม่สามารถที่จะมีข้าราชการเพิ่มได้ เนื่องจากโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ชั้น 4 โดยยึดรายได้ของแต่ละองค์กรเป็นหลักต่อมาพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดปราจีนบุรี (ก.อบต.จังหวัด) ได้มีมติประกาศกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล หมวด 2 การกำหนดประเภท จำนวนและอัตราตำแหน่ง แยกองค์การบริหารส่วนตำบล ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง ขนาดเล็ก จึงทำให้สามารถจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพิ่มขึ้น

- 29 –

 โดยคำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก จนถึงคุณภาพของงานและปฏิบัติงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล

 7.2 ปัญหาวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว

 พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 เป็นต้น มีผลทำให้เกิดกระแสวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่างกัน 2 กระแส คือวัฒนธรรมการทำงานแบบข้าราชการและวัฒนธรรมการทำงานแบบนักการเมือง เนื่องจากบุคคลทั้งสองกลุ่มมาจากพื้นฐานชีวิตและอาชีพแตกต่างกัน กล่าวคือ

* วัฒนธรรมแบบข้าราชการให้ความสำคัญต่อการทำงานที่ยึดระเบียบเป็นหลัก (Rule Orientaion) ดังนั้น จึงทำให้ความสำคัญต่อกระบวนการ (Proceess) หรือวิธีการ (Means) เนื่องจากต้องรับผิดชอบทางวินัยจากการสอบทางราชการ เช่น การตรวจสอบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน
* วัฒนธรรมแบบนักการเมืองให้ความสำคัญต่อผลงานที่ออกมา (Perfornance Orientation) จึงเน้นที่เป้าหมาย (Ends) มากกว่าวิธีการ เนื่องจากต้องรับผิดชอบต่อประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งตามวาระดำรงตำแหน่ง ดังนั้น “ความแตกต่าง” ระหว่างสองวัฒนธรรมดังกล่าว อาจพัฒนา เป็น “ความขัดแย้ง” ขึ้นมาได้ ถ้าไม่ได้มีการประสานงานให้เกิดดุลยภาพของทั้งสองฝ่าย ผลที่ตามมา ของความขัดแย้งระหว่างสองวัฒนธรรมดังกล่าว คือความไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน ความตึงเครียดในการทำงานและขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ความขัดแย้งจะต้องได้รับการแก้ไขโดยปรับทัศนคติระหว่างข้าราชการ กับนักการเมือง โดยมีการพบกันครึ่งทาง ทำให้สามารถลดความขัดแย้งและทำให้การปฏิบัติงานเป็นไป ด้วยความราบรื่นคล่องตัวมากขึ้น
	1. ปัญหากระบวนการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว

 ปัญหากระบวนการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว สรุปตามกรอบแนวคิดกระบวนการบริหารแบบ POSDCORB หน้าที่ของผู้บริหาร ดังนี้

1. ปัญหาด้านการวางแผน (Planning)
* ขาดการยึดแผนเป็นหลักในการทำงาน
* เจ้าหน้าที่ระดับล่างไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการวางแผนและไม่ให้ความร่วมมือในการร่วมคิดร่วมทำ จึงทำให้แผนงานที่ออกมาไม่สามารถแก้ปัญหาได้ดีนัก เพราะยังไม่ครอบคลุมสภาพความเป็นจริงของปัญหา
* เมื่อมีการวางแผนแล้วมักมีการปรับแผนมาก ทำให้ทิศทางการทำงานไม่แน่นอน
* ตอบสนองความต้องการของประชาชนไม่ตรงจุด
1. ปัญหาการจัดการองค์กร (Organiztion)
* ความรู้สึกของข้าราชการและลูกจ้างว่าทิศทางขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว จะเป็นอย่างไรในอนาคต
* บุคลากรส่วนใหญ่ยังยึดติดกับการทำงานในลักษณะเชิงรับมากกว่าเชิงรุก
1. ปัญหาการบริหารงานบุคคล (Staffing)
* ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดภาวะงานล้น
* ความต้องการบุคลากรที่มีความชำนาญด้านต่าง ๆ
1. ปัญหาการอำนวยการ (Directing)
* สภาพการสั่งการในองค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้วเป็นลักษณะสั่งจากบนลงล่าง (top – down) เจ้าหน้าที่ระดับล่างมีหน้าที่ตามคำสั่งอย่างเดียว โดยไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น

- 30 –

1. ปัญหาการประสานงาน (Coordinating)
* หลังจากการแบ่งส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 2. กองคลัง 3. กองช่าง 4. กองงานศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยังปรากฏการทำงานไม่สามารถประสานกันได้เนื่องจากแต่ละส่วนงานต่างคนต่างทำให้ไม่สามารถประสานกันเท่าที่ควร จะต้องปรับการทำงานให้เกิดความสามัคคีกันภายในองค์การและจะสามารถทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

 ข้อเสนอแนะ การประสานงานแบบไม่เป็นทางการจะช่วยให้การทำงานระหว่างส่วนราชการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1. 6. ปัญหาการจัดทำรายงานหรือการประชาสัมพันธ์ (Reporting)
* องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ยังขาดการประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว และขาดการประชาสัมพันธ์โครงการที่ดำเนินการเสร็จแล้ว และกำลังจะดำเนินการในอนาคตเพื่อพี่น้องประชาชนจะได้ทราบข้อมูลอย่างทั่วถึง

 7. ปัญหางบประมาณ (Budgefing )

* การจัดสรรงบประมาณยังไม่สามารถกระจายได้อย่างทั่วถึง ขาดการวิเคราะห์การจัดลำดับความสำคัญของโครงการวิเคราะห์ประสิทธิภาพประสิทธิผลของโครงการ

 สรุป

 จากสภาพปัญหาและความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้วดังกล่าว ทั้งปัญหาที่เกิดจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในองค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว มีภารกิจหน้าที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว แต่ในการกำหนดโครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งของพนักงาน ส่วนตำบลและลูกจ้างของ อบต. มีข้อจำกัด เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดให้เป็นขนาดกลางโดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น 15 อัตรา ลูกจ้างประจำ 1 อัตรา โดย ก.ท. (เดิม) กำหนดตำแหน่งในสายงานไว้เพียง 22 สายงาน และกำหนดว่าตำแหน่งในแต่ละสายงานจะมีจำนวนเท่าไร ให้องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ไม่สามารถกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ เพิ่มใหม่ได้ตามความจำเป็นที่จะต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตำแหน่งที่กำหนดไว้ เพื่อใช้แก้ปัญหาของประชาชนในเขตตำบลหาดนางแก้ว ดังนั้น จึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ เพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

- 31 –

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการและตำแหน่ง

 จากภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว จะได้ดำเนินการดังกล่าว เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้วตามภารกิจที่ได้กำหนดเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว จึงกำหนดตำแหน่งของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

|  |  |
| --- | --- |
| โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน  | โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่ |
| 1. สำนักงานปลัด อบต.1.1 งานบริหารงานทั่วไป1.2 งานนโยบายและแผน1.3 งานกฎหมายและคดี1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย1.6 งานส่งเสริมการเกษตร1.7 งานการเจ้าหน้าที่ | 1. สำนักงานปลัด อบต.1.1 งานบริหารงานทั่วไป1.2 งานนโยบายและแผน1.3 งานกฎหมายและคดี1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน1.5 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย1.6 งานส่งเสริมการเกษตร1.7 งานการเจ้าหน้าที่ |
| 2. กองคลัง2.1 งานบริหารงานคลัง2.2 งานการเงินและบัญชี2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | 2. กองคลัง2.1 งานบริหารงานคลัง2.2 งานการเงินและบัญชี2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้2.4 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ |
| 3. กองช่าง3.1 งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน3.2 งานก่อสร้าง 3.3 งานออกแบบและควบคุม3.4 งานผังเมือง3.5 งานประสานสาธารณูปโภค | 3. กองช่าง3.1 งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน3.2 งานก่อสร้าง 3.3 งานออกแบบและควบคุม3.4 งานผังเมือง3.5 งานประสานสาธารณูปโภค |
| 4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม4.1 งานบริหารการศึกษา4.2 งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน4.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม4.4 งานกีฬาและนันทนาการ | 4. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม4.1 งานบริหารการศึกษา4.2 งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน4.3 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม4.4 งานกีฬาและนันทนาการ |

- 32 -

 องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ
มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า
จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล
โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ส่วนราชการ | งาน | จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี) |
| พนักงาน | ลจ.ประจำ | พ.ภารกิจ | พ.ทั่วไป |
| อบต.หาดนางแก้ว | ปลัดอบต. | 1 | - | - | - |
| สำนักงานปลัด | หัวหน้าสำนักปลัด  | 1 | - | - | - |
| งานบริหารงานทั่วไป | 2 | - | 4 | 3 |
| งานกฎหมายและคดี | 1 | - | - | - |
| งานวิเคราะห์นโยบายและแผน | 1 | - | 1 | - |
| งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน | - | - | 1 | - |
| งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | - | - | - | - |
| งานการเจ้าหน้าที่ | 1 | - | 1 | - |
| กองคลัง  | ผู้อำนวยการกองคลัง  | 1 | - | - | - |
| งานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | - | - |
| งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | 1 | - | 1 | - |
| งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ | 1 | - | 1 | - |
| กองช่าง | ผู้อำนวยการกองช่าง  | 1 | - | - | - |
| งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะชุมชน | - | - | 1 | - |
| งานก่อสร้าง | 1 | - | 1 | - |
| งานออกแบบ และควบคุม | - | - | - | - |
| งานผังเมือง | - | - | - | - |
| งานประสานสาธารณูปโภค | - | - | - | 2 |
| กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ | 1 | - | - | - |
| งานบริหารการศึกษา | 3 | - | 3 | - |
| งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม | - | - | - | - |
|  | งานกีฬาและนันทนาการ | - | - | - | - |

- 33 –

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่า ตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา 3 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2564 – 2566 องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมาย ที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 - 2566

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับที่ | ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า | เพิ่ม / ลด | หมายเหตุ |
| 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 |
| 1 |  ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)  | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | สำนักปลัด อบต.(01) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 3 | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 4 | นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 5 | นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 6 | นิติกร (ปก./ชก.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| 7 | เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | พนักงานจ้างตามภารกิจ |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล  | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 9 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ  | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 10 | พนักงานขับรถยนต์ | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
| 11 | ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 12 | ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | ตกแต่งสวน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | พนักงานจ้างทั่วไป |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | คนงานทั่วไป | 3 | 3 | 3 | 3 | - | - | - |  |

- 34 –

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 - 2566

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับที่ | ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า | เพิ่ม / ลด  | หมายเหตุ |
| 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 |
|  | กองคลัง (04) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | ผู้อำนวยการกองคลัง(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)  | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 16 | นักวิชาการคลัง ชำนาญการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 17 | เจ้าพนักงานพัสดุ ชำนาญงาน | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 18 | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
|  | ลูกจ้างประจำ |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 19 | เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | พนักงานจ้างตามภารกิจ |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 21 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
|  | กองช่าง (05) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 22 | ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
| 23 | นายช่างโยธา (ปง./ชง.) | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - | ว่างเดิม |
|  | พนักงานจ้างตามภารกิจ |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 24 | ผู้ช่วยนายช่างโยธา  | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 25 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | พนักงานจ้างทั่วไป |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 26 | พนักงานสูบน้ำ | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |

- 35 –

กรอบอัตรากำลัง 3 ปี ระหว่างปี 2564 - 2566

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| ลำดับที่ | ส่วนราชการ/ตำแหน่ง | กรอบอัตรากำลังเดิม | อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า | เพิ่ม / ลด | หมายเหตุ |
| 2564 | 2565 | 2566 | 2564 | 2565 | 2566 |
|  | กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 27 | ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 28 | นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 29 | ครูผู้ดูแลเด็ก/ครู | 2 | 2 | 2 | 2 | - | - | - |  |
|  | พนักงานจ้างตามภารกิจ |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 30 | ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
| 31 | ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | พนักงานจ้างตามภารกิจ (ผู้มีทักษะ) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 32 | ผู้ดูแลเด็ก | 1 | 1 | 1 | 1 | - | - | - |  |
|  | รวมทั้งหมด | 37 | 37 | 37 | 37 | - | - | - |  |

- 45 –

**12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น**

 กระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กร จะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ทุกองค์กรจะต้องปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้น การวางแผนกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่มีจะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาระบบการบริหารงานและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีแผนแม่บทพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้า เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

 การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงต้องมีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีความสอดคล้องกับเจ้าหน้าที่ภารกิจที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรจะต้องให้มีความเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ความรับผิดชอบ การพัฒนาบุคลากรจะต้องมีการพัฒนาอย่างทั่วถึง คือจะต้องพัฒนาทั้งระดับผู้บริหารและระดับผู้ปฏิบัติงานทุกคนในสายงานที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

 การพัฒนาผู้บริหาร

 องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้วกำหนดแผนการพัฒนาผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารที่เป็นผู้บริหารระดับสูง กำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ดังนี้

 1. การฝึกอบรม กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยมีการฝึกอบรมทั้งระดับผู้บริหารระดับต้น ผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับสูง โดยวิธีการฝึกอบรมที่กำหนดไว้เองและร่วมกับสถาบันและองค์กรต่าง ๆ ภายนอกที่ได้มีการจัดอบรมหลักสูตรต่าง ๆ

 2. การสัมมนา พัฒนาผู้บริหารตามแนวทางนี้เป็นวิธีหนึ่งที่ใช้การจัดสัมมนาขึ้นเพื่อใช้เป็นทิศทางในการพัฒนาองค์กร เพราะการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่จะเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารงาน การแสดงความคิดเห็นและเป็นการระดมสมองของผู้บริหารองค์กรที่มีแนวทางการบริหารที่ใกล้เคียงกัน องค์การบริหารส่วนตำบลจึงได้จัดสัมมนาขึ้น ซึ่งจะเป็นทั้งในหน่วยงานภายนอกและสถาบันหรือองค์กรที่ได้มีการจัดขึ้นในหลายหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานองค์กร

 3. การทัศนศึกษาดูงาน เป็นแนวทางหนึ่งที่องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ได้ให้ความสำคัญกับทัศนศึกษาดูงาน เพราะจะได้เกิดความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้รับจากการไปดูงาน

 ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

* การบริหารโครงการ
* การให้บริการ
* การวิจัย
* ทักษะการติดต่อสื่อสาร

- 46 –

* การเขียนหนังสือราชการ
* การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

 ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้วเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ประกอบด้วย

* การมุ่งผลสัมฤทธิ์
* การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
* การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
* การบริการเป็นเลิศ
* การทำงานเป็นทีม

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

 องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ได้ประกาศกำหนดให้เป็นแนวทางมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม

ก. มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว จะต้องมีคุณธรรมประจำใจ และต้องยึดหลักการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. หลักนิติธรรม ในการปฏิบัติงานในหน้าที่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้วจะต้องมีคุณธรรมประจำใจ จะต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ต่อตนเอง ต่อหน้าที่ และจะต้องถือปฏิบัติตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. หลักคำสอนของพุทธศาสนา บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุกคนล้วนเป็นชาวพุทธ และในการปฏิบัติงานต่างมีธรรมะยึดเหนี่ยวประจำใจ เพราะการปฏิบัติงานให้สำเร็จหรือบรรลุวัตถุประสงค์ลงได้นั้น ในบางครั้งบุคลากรจะต้องอิงหลักธรรมะ
3. หลักธรรมาภิบาล ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรทุกคน ต่างมีความมุ่งมั่นและจะต้องใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานและการปฏิบัติงานในหน้าที่
4. จรรยาบรรณข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องยึดหลักถือจริยธรรมหรือจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2537 ซึ่งได้กำหนดจรรยาบรรณของข้าราชการ

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง
2. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน
3. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน
4. จรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม

- 47 –

1. แนวทางการปฏิบัติตนและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบล

การปฏิบัติตนและการวางตน

1. มีศีลธรรม จริยธรรม ประพฤติตนให้เหมาะสมและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป
2. ซื่อสัตย์และไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ
3. เป็นผู้ตรงต่อเวลาและใช้เวลาราชการให้เกิดประโยชน์ต่อราชการ
4. เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะอยู่เสมอ
5. วางตนให้เป็นที่เชื่อถือ และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ประชาชนทั่วไป
6. สุภาพ มีน้ำใจ และมนุษยสัมพันธ์อันดี
7. วางตัวเป็นกลางทางการเมืองและปรับตัวเข้ากับทุกฝ่ายได้
8. ร่วมกิจกรรมและปฏิบัติธรรมตามหลักศาสนาเป็นนิจ
9. ยึดหลักธรรมะ “พรหมวิหาร 4 เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา”

การปฏิบัติงาน

1. มีความรับผิดชอบและมุ่งความสำเร็จของงาน
2. ทำงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ถูกต้องโปร่งใส สมเหตุสมผล
3. รักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่า
4. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นด้วยหลักการและเหตุผล
5. ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และรักสามัคคี
6. ละเว้นนำผลงานของคนอื่นมาเป็นของตน
7. ให้บริการด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจ ใช้กริยาสุภาพอ่อนโยน
8. ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน
9. บริหารงานบุคคลยึดหลักคุณธรรม
10. ยกย่องชมเชยตามโอกาสอันควรเพื่อกระตุ้นและขวัญกำลังใจ
11. เน้นการประสานงานและการมีส่วนร่วม “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมแก้ไข”
12. ทำงานอย่างมีแผน (แผนคน แผนงาน แผนงบประมาณ)
13. ลดขั้นตอน วิธีการ และระยะเวลาการปฏิบัติงานให้เกิดความรวดเร็ว
14. เร่งสร้างองค์กรและสถาบัน ระดับฐานรากของท้องถิ่นให้เกิดความเข้มแข็ง
15. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และการปฏิบัติราชการให้ประชาชนรับทราบอย่างกว้างขวาง
16. ยึดหลักธรรมะ “อิทธิบาท 4 ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา”

 ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลหาดนางแก้ว เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง
มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวย ความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ

- 48 –

1. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
3. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
4. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

 นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้วทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม

ขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว

 1. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

 1.1 ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

 1.2 จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

2. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

 2.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

 2.2 ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีทีมีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศัลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

 2.3 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

 2.4 หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

 2.5 ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

 3. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

 3.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

 3.2 ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

 3.3 รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

 3.4 ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

- 49 –

 3.5 ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

 3.6 อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

 3.7 ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

 3.8 ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเยี่ยงที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

 3.9 เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

 3.10 ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

 3.11 ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

 4. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์
ทับซ้อน มีแนวทางดังนี้

 4.1 ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

 4.2 ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

 4.3 ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

 4.4 ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

 4.5 ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทนของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

 5.6 ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

 4.7 ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทำนิติกรรมหรือสัญญาซึ่งตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

 5. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

 5.1 ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้

 5.2 เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

 5.3 ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติบุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่ การดำรงตำแหน่งนั้นๆอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

 5.4 ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตามข้อ 5.2 หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

- 50 –

 5.5 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

 5.6 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

 5.7 ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

 5.8 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

 ๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

 ๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่า
ที่มีอยู่ตามกฎหมาย

 ๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจ ตามกฎหมาย

 ๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

 ๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือ การวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

 ๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

 ๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

 ๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

 ๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

 ๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

 ๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

 ๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

- 51 –

 ๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
มีแนวทางดังนี้

 ๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่การปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

 ๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

 ๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

 ๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

 ๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

 ๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

 ๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

 ๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

 ๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

 ๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

 ๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่น
โดยมิชอบ

 ๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

 ๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

 ๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

 ๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

 ๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตาม

- 52 –

เป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

 ๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

 ๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

 ๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

 ๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

 ๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

 ๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

 ๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

 ๙.๒ เป็นแบบย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

 ๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

 ๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่
รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

 ๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทสติปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

 ๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

 ๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

 ๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

 ๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

 - เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน

 - ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล

- 53 –

 - ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน

 - ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน ๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

 ๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษย์สัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

 ๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

 ๑๐.๑ ปลูกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักการในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

 ๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

 - สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม

 - ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

 - ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

 - ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

 ๑๐.๓ การดำรงชีวิตตาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

 - ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

 - ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง

 - ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรูและคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

 - ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่ การปฏิบัติ

- 54 –

 ๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

 11. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น

 11.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชั่น ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

 11.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชั่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

 11.3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชั่น

 11.4 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลหาดนางแก้ว จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชั่น และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ภาคผนวก