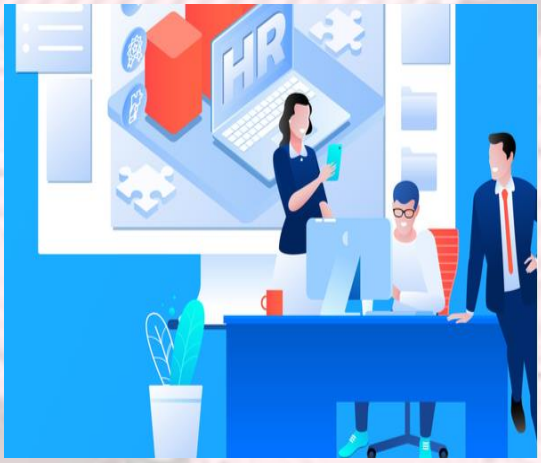
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่



จัดทำโดย

งานการเจ้าหน้าที่ สำนักปลัด

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

๑๒๐ หมู่ที่ ๔ ตำบลบ้านเป้า อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ๕๐๑๕๐

เบอร์โทรศัพท์ ๐-๕๓๘๔-๓๐๐๘ , ๐-๕๓๘๔-๐๒๑ ต่อ ๒๐

www.banpaosao.go.th

คำนำ

ตามที่ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๑๑/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๖๓ เห็นชอบให้จัดทำประกาศ จำนวน ๒ ฉบับ ดังนี้

๑. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

๒. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๖๓

ซึ่งประกาศทั้งสองฉบับมีเนื้อหาที่สอดคล้องเช่นเดียวกับที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลกำหนด พร้อมทั้งสำนักงาน ก.อบต. ยังได้แจ้งแนวทางปฏิบัติตามประกาศ ก.อบต. เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๙ สิงหาคม ๒๕๖๓

ประกอบกับคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ได้มีมติในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔ เห็นชอบการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า จึงได้ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔ ฉบับนี้ ทั้งนี้เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

มีนาคม ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๒.๑ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๒.๒ ประโยชน์ที่ได้จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๕
๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง	๕
๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง	๖
๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน	๑๑
๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖	๑๒
๓.๕ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔๗
๕.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า	๔๗
๕.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า	๔๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องดำเนินการ	๕๒
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๕๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๖
๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า	๕๖
๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๕๗
๘.๓ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)	๖๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า	๗๑
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๗
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๘๐
๑๒.๑ นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า	๘๐
๑๒.๒ นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อเพิ่มผลผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า	๘๐

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
๑๒.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้	๘๐
๑๒.๔ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า	๘๑
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๘๒
๑๔. ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น	๘๓
๑๔.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๓
๑๔.๒ ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๔
๑๔.๓ สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๔
ภาคผนวก	
๑. ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔	
๒. ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔	
๓. รายงานการประชุมของคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖
(ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๔

****

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อใช้แทนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ซึ่งครบกำหนดรอบระยะเวลาปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ มีเนื้อหาที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยมีหลักการและเหตุผลดังต่อไปนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ตลอดจนกระทั่งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารสวนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๔๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ กำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ ก.อบต. จังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ ประกอบกับประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ ข้อ ๑๕ และ ๑๖ และประกาศคณะกรรมการ

พนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๒๓ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ข้อ ๑๒ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ต่อไป

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าเกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้ามีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

๒.๒ ประโยชน์ที่ได้จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้างที่มีส่วนเกี่ยวข้อง มีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่ง และหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้ามีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลังเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

๑) The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว" ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

๒) International Personnel Management Association (IPMA) ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ "การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้" โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

๓) ศุภชัย ยาวะประภาษ ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า "เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคคลล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ"

๔) สำนักงาน ก.พ. ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง "การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพ และต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง"

๕) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมและคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง

การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่า การกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่า องค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใด ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจได้บรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๒.๑ แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

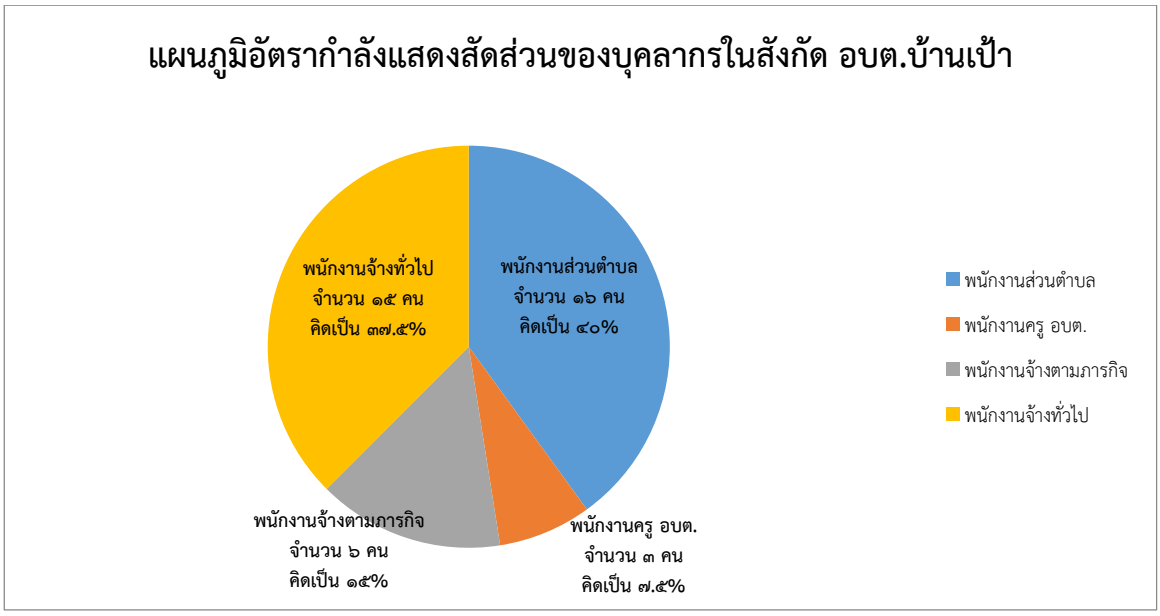
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดรับกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ดังนี้

(๑) พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่งแต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบล ไว้ดังนี้

- สายงานบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ/ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

(๒) พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้างเพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ



๓.๒.๒ แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงานในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถผู้บริหารสามารถกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณภาพ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

(๑) สำนักปลัด อบต. คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

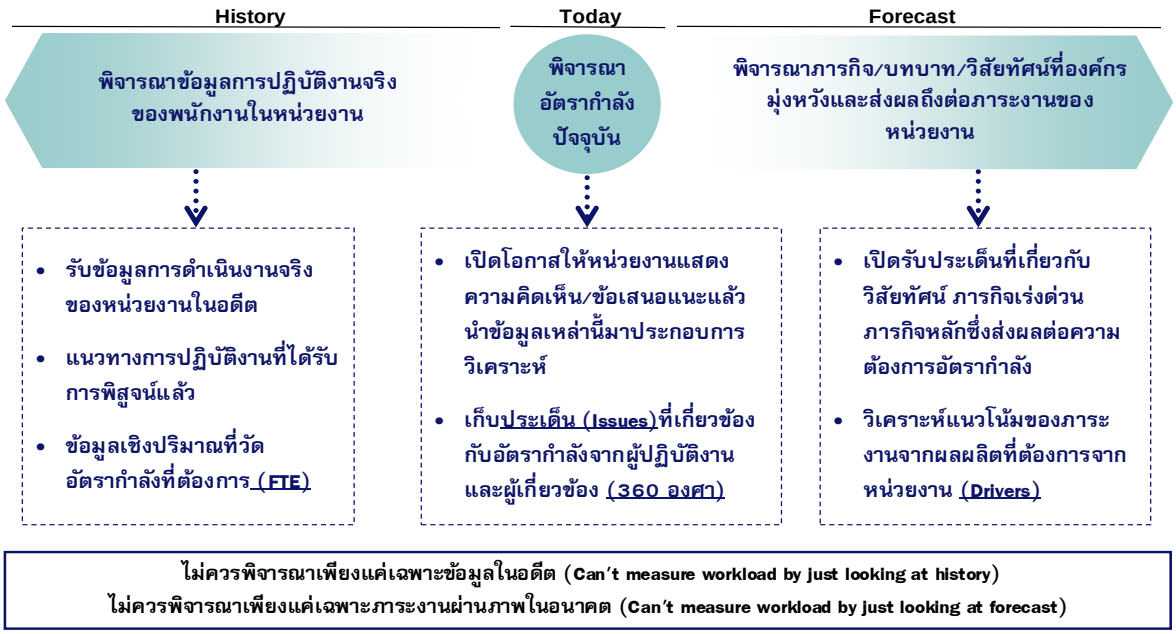
(๒) กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองคลัง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(๓) กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในกองการศึกษาฯ ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้และประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

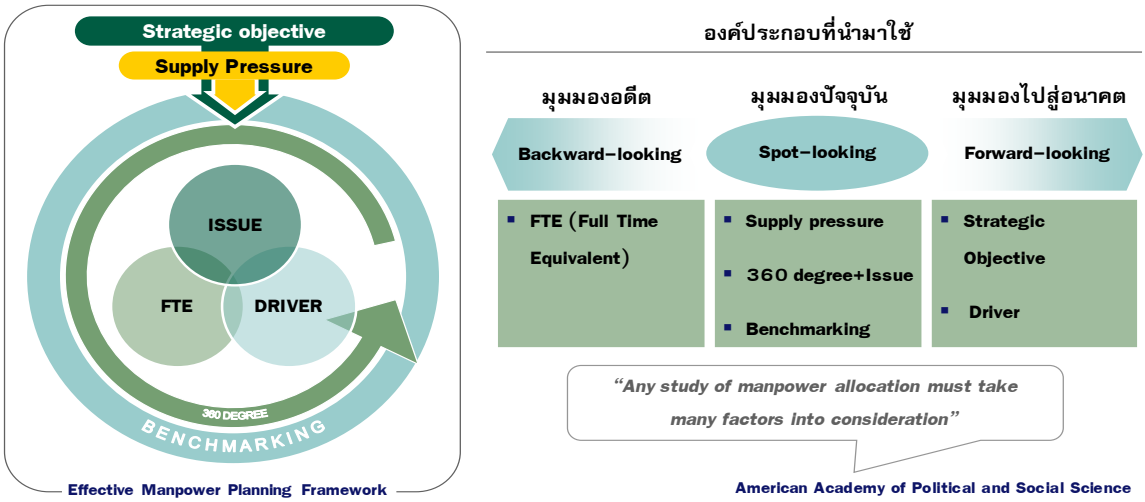
๓.๒.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังรูปภาพ



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกันกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าที่มีอยู่ ดังนี้

<u>กระจกด้านที่ ๑</u> Strategic Objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าจะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านช่างโยธา การคำนวณแบบด้านช่างโยธา การควบคุม การก่อสร้างด้านช่างโยธา การวางโครงการก่อสร้างในงานด้านช่างโยธา การให้คำปรึกษาแนะนำ หรือตรวจสอบที่เกี่ยวกับงานด้านช่างโยธา ควรมีคุณวุฒิการศึกษาทางเทคนิควิศวกรรมสำรวจ เทคนิควิศวกรรมโยธา ก่อสร้าง เทคนิคสถาปัตยกรรม โยธา สำรวจ สถาปัตยกรรม ฯลฯ จึงจะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองช่าง ทั้งนี้ เพื่อแก้ไขปัญหาและให้บริการเกี่ยวกับงานโครงสร้างพื้นฐานและงานสาธารณูปการให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

<u>กระจกด้านที่ ๒</u> Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ (ผู้มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี) ตำแหน่งสายงานทั่วไป (ผู้มีคุณวุฒิการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี) พนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

<u>กระจกด้านที่ ๓</u> Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ดีก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ/ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า
  - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วยสานงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
  - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

<u>กระจกด้านที่ ๔</u> Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า (การตรวจประเมิน LPA)

<u>กระจกด้านที่ ๕</u> ๓๖๐° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๒ ประเด็น ดังนี้

(๑) ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือกำหนดฝ่ายมากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๒) มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า และหัวหน้าส่วนราชการทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การ

บริหารส่วนตำบลบ้านเป้าเป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

<u>กระจกด้านที่ ๖</u> Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลสันป่ายางและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านช้าง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตอำเภอเดียวกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที ทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ โดยสรุปได้ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยทำให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าจึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าให้สอดคล้องกัน ทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าสามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าโดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

๒) ทบทวนข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจ ฯลฯ เป็นต้น

๓) วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

ห้วงเวลา	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๙ กรกฎาคม ๒๕๖๓	แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน	
๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓	ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๑	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ฯลฯ
๑๑-๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓	ขอแผนอัตรากำลัง ๓ ปี อบต.ข้างเคียง	๑) อบต.สันป่ายาง ๒) อบต.ป่าแป๋
๑๔ สิงหาคม ๒๕๖๓	ส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๓	ประชุมคณะกรรมการ ครั้งที่ ๒	ประชุมพิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ก่อนเสนอให้ ก.อบต. จังหวัด

ห้วงเวลา	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
๒๔ สิงหาคม ๒๕๖๓	เสนอคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า	
กันยายน ๒๕๖๓	ก.อบต. จังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	ช่วงปลายเดือนกันยายน ๒๕๖๓
กันยายน ๒๕๖๓	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	แผนอัตรากำลัง ๓ ปี มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ – ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖
กันยายน ๒๕๖๓	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ของ อบต.บ้านเป้า	๑) จังหวัดเชียงใหม่ ๒) อำเภอแม่แตง
ตุลาคม ๒๕๖๓	ประชาสัมพันธ์แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๑) ส่วนราชการภายในสังกัด ๒) เว็บไซต์ อบต.บ้านเป้า

๓.๕ ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า เป็นประธาน เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านเป้า

(๑) ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

<u>มาตรา ๖๖</u> องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

<u>มาตรา ๖๗</u> ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๑๒) การท่องเที่ยว

(๑๓) การผังเมือง

(๒) พระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ มาตรา ๑๖ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

(๕) การสาธารณูปการ

(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๙) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๔) การส่งเสริมกีฬา

(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(๓) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ทั้งนี้ การจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า คณะกรรมการจัดทำแผนฯ เห็นว่าควรมีความสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๓๐ มิถุนายน ๒๕๕๘ เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ ๒ ของรัฐบาล (ปี ๒๕๕๘ – ๒๕๕๙) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ ๓ (ปี ๒๕๖๐ เป็นต้นไป) ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นจะต้องกำหนด ยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึง

อนาคตของประเทศไทยร่วมกันและเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชั่น สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกาลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวดิ่งสู่แนวระนาบมากขึ้น

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและ

บริการ โดยมุ่งสู่ความเป็นเลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำการเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่าง ๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

(๔) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ที่วางกรอบไว้ ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

พัฒนาคนทุกช่วงวัยเพื่อให้คนไทยเป็นคนดี คนเก่ง มีระเบียบวินัย และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยเฉพาะการพัฒนาและดูแลผู้สูงอายุที่จะมีสัดส่วนสูงขึ้นในสังคมสูงวัยทั้งการสร้างงานที่เหมาะสม การฟื้นฟูและดูแลสุขภาพเพื่อชะลอความทุพพลภาพและโรคเรื้อรัง การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อสังคมสูงวัย มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพคน เพื่อเป็นฐานการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและรองรับการลดลงของขนาดกำลังแรงงาน โดยการยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ ๒๑ การป้องกันและควบคุมปัจจัยทางสังคมที่กำหนดสุขภาพเพื่อสร้างสุขภาวะที่ดี การสร้างความอยู่ดีมีสุขให้ครอบครัวไทย รวมทั้งการเสริมสร้างบทบาทของสถาบันทางสังคมและทุนทางวัฒนธรรมในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในสังคม

๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

มุ่งเน้นการลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติเพื่อสร้างความปรองดองในสังคม การสร้างโอกาสให้ทุกคนในสังคมไทยสามารถเข้าถึงทรัพยากร แหล่งทุนในการประกอบอาชีพ เพื่อยกระดับรายได้และขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก การเข้าถึงบริการทางสังคมของรัฐอย่างมีคุณภาพ ทั่วถึงและเป็นธรรม อาทิ การสร้างโอกาสการเข้าถึงการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาคนได้เต็มตามศักยภาพสามารถประกอบอาชีพและดำรงชีวิตได้โดยมีความใฝ่รู้และทักษะที่เหมาะสม เน้นการเรียนรู้เพื่อสร้างสัมมาชีพในพื้นที่ การจัดรูปแบบบริการสุขภาพและสวัสดิการทางสังคมขั้นพื้นฐานที่จำเป็นและเหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมาย การพัฒนาระบบบริการสาธารณะให้มีคุณภาพและมีช่องทางการเข้าถึงที่หลากหลาย รวมทั้งการพัฒนาระบบยุติธรรมชุมชนการเพิ่มศักยภาพกองทุนยุติธรรมเพื่อสร้างโอกาสการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ซึ่งจะนำไปสู่การลดความยากจนและความเหลื่อมล้ำอันจะนำไปสู่การลดความขัดแย้งในสังคมไทย

๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการนโยบายการเงินและนโยบายการคลัง โดยรวมถึงการปฏิรูปภาษีทั้งระบบเพื่อรักษาเสถียรภาพและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบเศรษฐกิจการปรับโครงสร้างทั้งห่วงโซ่คุณค่าในภาคเกษตร อุตสาหกรรม บริการ การลงทุน เพื่อต่อยอดการสร้างมูลค่าเพิ่มของสาขาการผลิตและบริการที่เป็นฐานการเติบโตทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน พร้อมทั้งวางรากฐานการพัฒนาทุนมนุษย์ องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมรวมทั้งกฎระเบียบ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของสาขาการผลิตและบริการใหม่ และเศรษฐกิจดิจิทัลภายใต้เงื่อนไขการรักษาสิ่งแวดล้อมและการใช้ประโยชน์จากศักยภาพพื้นที่โดยเฉพาะภาคการผลิตและบริการที่มีศักยภาพที่จะเป็นฐานสำคัญสำหรับการพัฒนาประเทศในอนาคต เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปเกษตรและอาหาร อุตสาหกรรมและบริการสร้างสรรค์ อุตสาหกรรมบนฐานชีวภาพ อุตสาหกรรมอากาศยาน อุตสาหกรรมระบบราง อุตสาหกรรมหุ่นยนต์ ธุรกิจบริการสุขภาพ ธุรกิจบริการทางการเงิน ธุรกิจการจัดประชุมและนิทรรศการนานาชาติ ธุรกิจภาพยนตร์ การศึกษานานาชาติ ธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว ศูนย์ปฏิบัติการประจำภูมิภาค เป็นต้น

ทั้งนี้ โดยจะให้ความสำคัญกับรูปแบบการพัฒนาในรูปคลัสเตอร์ การสร้างความเชื่อมโยงการผลิตและบริการ การพัฒนา SMEs และการสร้างผู้ประกอบการและเกษตรกรรุ่นใหม่ รวมถึงการสร้าง

ศักยภาพของลูกหลานเกษตรกร โดยจะต้องพัฒนาปัจจัยพื้นฐานเชิงยุทธศาสตร์ทั้งทุนมนุษย์ โครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การบริหารจัดการและการปรับปรุงกฎระเบียบเพื่ออำนวยความสะดวกต่อการค้า การลงทุนเพื่อรองรับการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้า อันจะเป็นการสนับสนุนให้เศรษฐกิจในภาพรวมขยายตัวได้ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕ ซึ่งเป็นปฐมบทของการขับเคลื่อนเศรษฐกิจไทยเข้าสู่การเป็นประเทศรายได้สูง ที่มีการพัฒนาที่ยั่งยืนภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว

๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

มุ่งอนุรักษ์ฟื้นฟูสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม บริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพ ภายใต้ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ แก้ไขปัญหาวิกฤตสิ่งแวดล้อมโดยเร่งรัดแก้ไขปัญหาการจัดการขยะ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลงร้อยละ ๒๐ ตามเป้าหมายระยะยาว พัฒนาการผลิตให้มีประสิทธิภาพ ลดการใช้พลังงาน เพื่อปรับตัวไปสู่รูปแบบของการผลิตและการบริโภคคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้น รวมทั้งยกระดับความสามารถในการป้องกันผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ทั้งนี้เพื่อวางรากฐานและสนับสนุนให้ประเทศมีการเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน

ให้ความสำคัญกับความมั่นคงที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในทุกมิติ ทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพให้ประเทศสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โดยมีสาระครอบคลุม ดังนี้ (๑) สถาบันหลักของชาติให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงเป็นจุดยึดเหนี่ยวของสังคม (๒) ความสามัคคีของคนในชาติ ลดความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ และสร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม (๓) ความสงบสุขและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในทุกพื้นที่ (๔) การบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนชายฝั่งทะเล เสริมสร้างและพัฒนาความร่วมมือในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกเพื่อรักษาผลประโยชน์ของชาติ ให้สามารถป้องกันแก้ไขปัญหาภัยคุกคามข้ามชาติ ภัยก่อการร้าย (๖) เสริมสร้างความมั่นคงทางเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์ (๗) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และปกป้องรักษาผลประโยชน์ของชาติทางทะเล (๘) เสริมสร้างความมั่นคงทางอาหาร พลังงานและน้ำ โดยการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการ (๙) เสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพการป้องกันประเทศ การรักษาความสงบภายในและความมั่นคงระหว่างประเทศ รวมทั้งพัฒนาระบบข่าวกรองให้มีประสิทธิภาพ (๑๐) พัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ (๑๑) การบริหารจัดการยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง ให้เกิดผลในทางปฏิบัติในระดับพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม พัฒนาระบบการติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งสนับสนุนงานศึกษา วิจัย พัฒนาด้านความมั่นคง

๖) ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

เพื่อให้การบริหารจัดการภาครัฐมีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบและตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรมรวมทั้งประชาชนมีส่วนร่วม มีการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบที่เหมาะสมระหว่างส่วนกลาง ภูมิภาค และท้องถิ่น โดยมีประเด็นการพัฒนาสำคัญ ประกอบด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภาครัฐ การปรับปรุงการให้บริการภาครัฐผ่านเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ (E-

Government) การปรับปรุงกระบวนการงบประมาณและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการติดตามตรวจสอบการเงินการคลังภาครัฐ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นโดยการปรับโครงสร้างการบริหารงานท้องถิ่นให้เอื้อต่อการกระจายอำนาจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอรัปชั่น เพื่อให้ประเทศไทยปราศจากการคอรัปชั่น ซึ่งจะเป็นปัจจัยสนับสนุนสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมการพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ ให้ประสบผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ตามกรอบในอนาคตประเทศไทยปี ๒๕๗๗

๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จะมุ่งเน้นการพัฒนากายภาพโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่ง การเชื่อมโยงเครือข่ายโทรคมนาคม และการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสนับสนุนการพัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ พื้นที่เมืองการเชื่อมโยงการเดินทางและขนส่งสินค้าระหว่างประเทศที่ได้มาตรฐาน การพัฒนาความมั่นคงด้านพลังงานและการผลิตพลังงานทดแทน การสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจดิจิตอล การลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ห่างไกลและการใช้ประโยชน์จากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อสร้างอุตสาหกรรมใหม่ของประเทศ ได้แก่ อุตสาหกรรมระบบราง อุตสาหกรรมซ่อมบำรุงและการผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน อุตสาหกรรมผลิตอุปกรณ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน รวมทั้งการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ทั้งในด้านการส่งเสริมผู้ประกอบการไทยในการสร้างเครือข่ายการขนส่งระหว่างประเทศ การพัฒนาบุคลากรด้าน โลจิสติกส์และการปรับปรุงระบบบริหารจัดการ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการขนส่งจากถนนสู่รางเป็นหลัก

๘) ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนการพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ ทั้งการเพิ่มการลงทุนวิจัยและพัฒนา และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการพัฒนาวิทยาศาสตร์ฯ ทั้งด้านบุคลากรวิจัย โครงสร้างพื้นฐาน และการบริหารจัดการ เพื่อมุ่งให้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่างๆ ทั้งการสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป นำไปสู่ศักยภาพการแข่งขันสูงขึ้น เสริมสร้างสังคมที่มีตรรกะทางความคิด มีทุนทางปัญญา เพื่อเป็นรากฐานการดำรงชีวิตที่มีความสุขของคนไทย บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุล อันจะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชน รวมทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาและยกระดับความเจริญให้กับภาคส่วนต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดกลไกบูรณาการระหว่างหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง อันจะสนับสนุนให้ประเทศไทยก้าวสู่การแข่งขันในศตวรรษหน้า โดยหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางและก้าวไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูงในอนาคต

๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจ

กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมืองและพื้นที่เศรษฐกิจสำคัญให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ศักยภาพ โอกาสและข้อจำกัดของพื้นที่ รวมทั้งความต้องการของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง เพื่อรักษาฐานเศรษฐกิจเดิมให้เข้มแข็งโดยมีคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากล สร้างฐานเศรษฐกิจใหม่รองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อกระจายกิจกรรมทางเศรษฐกิจและความเจริญสู่ภูมิภาค พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญในภูมิภาคให้เป็นเมืองน่าอยู่และปลอดภัย สนับสนุนการ

เชื่อมโยงในภูมิภาคเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของพื้นที่และสร้างความอยู่ดีมีสุขให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง โดยมีสาระครอบคลุม ดังนี้ (๑) การพัฒนาภาค (๒) การพัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญในภูมิภาค (๓) การพัฒนาพื้นที่ฐานเศรษฐกิจหลักบริเวณชายฝั่งทะเลตะวันออก และ (๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษชายแดน รวมทั้งความเชื่อมโยงกับการพัฒนาคลัสเตอร์อุตสาหกรรมและบริการที่มีศักยภาพ และโครงการพัฒนาท่าเรือน้ำลึกทวาย

๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

กำหนดยุทธศาสตร์การต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน ภูมิภาค ให้เกิดการประสานและพัฒนาความร่วมมือกันระหว่างประเทศ ทั้งในเชิงรุกและรับอย่างสร้างสรรค์ โดยมุ่งเน้นการดูแลการดำเนินงานตามข้อผูกพันและพันธกรณี ตลอดจนมาตรฐานต่างๆ ที่ไทยมีความเกี่ยวข้องในฐานะประเทศสมาชิก ทั้งในเวทีระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับอนุภูมิภาค อาทิ การดำเนินงานเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) การประมง การค้ามนุษย์ และอื่นๆ ให้เข้าสู่มาตรฐานสากลและเป็นที่ยอมรับของประชาคมโลก เป็นต้น การเตรียมความพร้อมในการรองรับและดำเนินงานของประเทศไทยภายหลังการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ (Post-ASEAN ๒๐๑๕) การปรับตัวและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อรองรับและสอดคล้องกับการดำเนินงานตามพันธกรณีของความร่วมมือระดับภูมิภาค อาทิ Regional Comprehensive Economic Partnership : RCEP) เป็นต้น การเสริมสร้างความเชื่อมโยงกันระหว่างประเทศในอนุภูมิภาค ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค และการส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ การให้บริการทางการศึกษา การให้บริการด้านการเงิน การให้บริการด้านสุขภาพ การให้บริการด้านโลจิสติกส์และการลงทุนเพื่อการวิจัยและพัฒนา รวมทั้งเป็นฐานความร่วมมือในเอเชีย

(๕) ไทยแลนด์ ๔.๐ (THAILAND ๔.๐)

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นต้องมีความสัมพันธ์กับไทยแลนด์ ๔.๐ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีกลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม กลุ่มดิจิตอล เทคโนโลยี อินเตอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง โดยรายละเอียดไทยแลนด์ ๔.๐ มีดังนี้

๑) กลุ่มอาหาร เกษตร และเทคโนโลยีชีวภาพ (Food, Agriculture & Bio-Tech) อาทิ เทคโนโลยีการเกษตร (Agritech) เทคโนลีอาหาร (Foodtech) เป็นต้น

๒) กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพและเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Health, Wellness & Bio-Med) อาทิ เทคโนโลยีสุขภาพ (Healthtech) เทคโนโลยีการแพทย์ (Medtech) สปา (Spa) เป็นต้น

๓) กลุ่มเครื่องมือ อุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม (Smart Devices, Robotics & Mechatronics) อาทิ เทคโนโลยีหุ่นยนต์ (Robotech) เป็นต้น

๔) กลุ่มดิจิตอล เทคโนโลยีอินเตอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่างๆ ปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีสมองกลฝังตัว (Digital, IOT, Artificial intelligence & Embedded Technology) อาทิ เทคโนโลยีการเงิน (Fintech) อุปกรณ์เชื่อมต่อออนไลน์โดยไม่ต้องใช้คน (IOT) เทคโนโลยีการศึกษา (Edtech) อี-มาร์เก็ตเพลส (E-Market place) อี-คอมเมิร์ซ (E-Commerce) เป็นต้น

๕) กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง (Creative, Culture & High Value Services) อาทิ เทคโนโลยีการออกแบบ (Disigntech) ธุรกิจไลฟ์สไตล์ (Lifestyle Buseness) เทคโนโลยีการท่องเที่ยว (Traveltech) การเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ (Service Enhancing) เป็นต้น

(๖) แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาภาค (ภาคเหนือ) : พัฒนาภาคเหนือให้เป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์มูลค่าสูง

๑) พัฒนาการทองเที่ยวให้มีคุณภาพและความยั่งยืน มีธุรกิจบริการต่อเนื่องกับการทองเที่ยวบริการ สุขภาพและการศึกษาที่ได้มาตรฐาน รวมทั้งผลิตภัณฑ์สร้างสรรค์ที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูง

๒) พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตทางการเกษตร และสร้างมูลค่าเพิ่มภายใต้แนวคิดเกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย ควบคูกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปให้มีความหลากหลายสอดคลองกับความต้องการของตลาด

๓) ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คืนความอุดมสมบูรณ์สร้างความสมดุลแก่ระบบนิเวศ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔) พัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของภาคเหนือที่เร็วกว่าระดับประเทศ ๑๐ ปี

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน

<u>ประเด็นยุทธศาสตร์</u>

(๑) สร้างคุณค่าและความโดดเด่นด้านอุตสาหกรรมการทองเที่ยวและบริการ

(๒) ยกระดับ เชื่อมโยง สร้างเครือข่าย การค้า การลงทุน และการค้าชายแดนเพื่อเพิ่มศักยภาพ ในการแข่งขัน ทั้งในและต่างประเทศ

(๓) พัฒนาเกษตรมูลค่าเพิ่มสู่ตลาดทั้งในและต่างประเทศ

(๔) อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างบูรณาการและมีส่วนร่วมตอบสนองต่อการพัฒนาและการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน : “นครแหงชีวิตและความมั่งคั่ง” (City of Life and Prosperity) (เมืองที่ให้ความสุขและชีวิตที่มีคุณค่าแก่ผู้อยู่อาศัยและผู้มาเยือนในฐานะเมืองที่น่าอยู่และน่าท่องเที่ยวในระดับโลก)

<u>พันธกิจ</u>

(๑) สงเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางท่องเที่ยวและบริการสากล

(๒) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการค้าการลงทุนและการคมนาคมขนส่ง

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองแห่งเกษตรปลอดภัย

(๔) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการศึกษาระดับภูมิภาค

(๕) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการแพทย์และบริการสุขภาพ

(๖) ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองแห่งความหลากหลายทางธรรมชาติและวัฒนธรรม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย
๑. เศรษฐกิจสมดุลและขยายตัวอย่างต่อเนื่อง	๑.๑ อัตราการขยายตัวของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๒.๖) ๑.๒ รายได้จากการท่องเที่ยวจังหวัดเชียงใหม่ (ค่าเป้าหมาย : ๙๔,๕๗๐ ล้านบาท) ๑.๓ อัตราการเปลี่ยนแปลงของรายได้เฉลี่ยของครัวเรือนในจังหวัด (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๓.๙๔)
๒. สังคมน่าอยู่ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี	๒.๑ ร้อยละของประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจน (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๕.๗๔) ๒.๒ ค่าเฉลี่ยคะแนน O-net นักเรียนชั้น ม.๓ (ค่าเป้าหมาย : ๓๘.๖๒ คะแนน) ๒.๓ อัตราการว่างงาน (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๐.๘๙) ๒.๔ อัตราส่วนแพทย์ต่อประชากร (ค่าเป้าหมาย : ๑,๔๓๓ คน/แพทย์) ๒.๕ จำนวนองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นไทยเฉลี่ยต่อหมู่บ้าน (ค่าเป้าหมาย : ๖๖ คนต่อหมู่บ้าน) ๒.๖ จำนวนคดีที่จับกุมได้ต่อคดีที่รับแจ้ง (ค่าเป้าหมาย : ๑๐๐ คดี/ประชากรแสน)
๓. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการอนุรักษ์และฟื้นฟูและคงอยู่อย่างยั่งยืน	๓.๑ อัตราการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ป่าไม้ในจังหวัด (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ๑.๑๑) ๓.๒ จำนวนวันที่มีคุณภาพอากาศเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ลดลง (ค่าเป้าหมาย : ๑๕ วัน) ๓.๓ สัดส่วนขยะ มูลฝอยที่นำกลับมาใช้ใหม่ (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๔๐) ๓.๔ สัดส่วนปริมาณการใช้น้ำมันเชื้อเพลิงเพื่อยานพาหนะต่อประชากร (ค่าเป้าหมาย : ๓๐๗ ลิตร/คน)
๔. การบริหารจัดการภาครัฐมีความทันสมัยและมีธรรมาภิบาล	๔.๑ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๐) ๔.๒ ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณของจังหวัด (ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ ๙๐)

ยุทธศาสตรการพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพเชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น	๑.๑ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ ๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
	๑.๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชนและท้องถิ่นเชื่อมโยงสู่ระดับสากล ๑.๔ ส่งเสริมและเชื่อมโยงการประชาสัมพันธ์และการตลาดทางการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ
๒. ส่งเสริมการเกษตร การผลิตสินค้าชุมชน การค้า การลงทุนสู่สากล	๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเกษตรกร ผู้ประกอบการในการประกอบธุรกิจ ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการยกระดับการผลิตและการประกอบธุรกิจ ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการผลิตและการประกอบธุรกิจ ๒.๔ ส่งเสริมและพัฒนาการเชื่อมโยงการผลิตและการประกอบธุรกิจสู่ระดับสากล
๓. เสริมสร้างสังคม ให้มีคุณภาพ คงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม	๓.๑ พัฒนาสู่ศูนย์กลางการศึกษาของภูมิภาคด้วยความเป็นเลิศด้านการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ๓.๒ ส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่มีศักยภาพ ร่วมกับเครือข่ายด้านวัฒนธรรมทุกระดับ ๓.๓ ส่งเสริมคุณธรรม จิตสาธารณะ และประชารัฐ ๓.๔ เสริมสร้างความพร้อมการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ ๓.๕ พัฒนาคุณภาพคนและสุขภาวะให้เหมาะสมตามช่วงวัยและความหลากหลายของประชากร ๓.๖ ลดความเหลื่อมล้ำของสังคม ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	๔.๑ ป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและฟื้นฟูให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ สามารถอำนวยประโยชน์ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ๔.๒ บริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่เกิดมลพิษทางน้ำ ดิน อากาศ ขยะ และของเสียอันตรายให้มีคุณภาพดีขึ้น และพร้อมในการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยธรรมชาติ ๔.๓ ส่งเสริมความเข้าใจและจิตสำนึกของชุมชนในการอนุรักษ์ หวงแหน ลดข้อขัดแย้งและใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในรูปแบบเครือข่าย ๔.๔ พัฒนาเทคโนโลยี นวัตกรรม และการเพิ่มประสิทธิภาพการอนุรักษ์พลังงาน และการใช้พลังงานทดแทนให้เหมาะสมและยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความมั่นคง ความปลอดภัยและความสงบสุขของประชาชน	๕.๑ เพิ่มประสิทธิภาพด้านความมั่นคงภายใน มุ่งเน้นการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วนเพื่อรับมือกับปัญหาภัยคุกคามด้านความมั่นคงทุกรูปแบบ ๕.๒ เพิ่มประสิทธิภาพและความพร้อมด้านความมั่นคงตามแนวชายแดน ๕.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยใช้กลไกประชารัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
	๕.๔ เพิ่มประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อม เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
๖. การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ และการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล	๖.๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐ ๖.๒ ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

(๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

วิสัยทัศน์ : “เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่น บนพื้นฐานของความเข้าใจในปัญหาและศักยภาพของท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

<u>พันธกิจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่</u>

๑. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

๒. พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความทันสมัย มีคุณธรรม จริยธรรมตามกฎหมายบัญญัติ

๓. ส่งเสริมบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u>

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมกับชุมชน

ประเด็นยุทธศาตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมกับชุมชน	ประชาชนได้รับความสะดวกในด้านการคมนาคม การขนส่ง ผลิตผลทางการเกษตร และการท่องเที่ยว รวมถึงการได้รับบริการด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึง	๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการคมนาคมขนส่ง	๑. พัฒนาและปรับปรุงการคมนาคมและขนส่ง เช่น ถนน สะพาน ขยายผิวหน้าถนน บำรุงรักษาพื้นผิวถนนที่เหมาะสม ตอบสนองความต้องการและความจำเป็นของคนในท้องถิ่น ๒. พัฒนาและปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐานที่ดี มีความปลอดภัยในการเดินทางและขนส่งสินค้า เช่น ป้ายเส้นทาง ไฟสัญญาณจราจร ระบบไฟฟ้าส่องสว่างทางแยก รวมถึงการจัดเส้นทางที่ปลอดภัยสำหรับผู้ขับขี่รถจักรยาน ๓. พัฒนาและปรับปรุงถนนที่เชื่อมโยงและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การท่องเที่ยว
		๑.๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร	๑. พัฒนาและปรับปรุงสาธารณูปโภคที่เกี่ยวกับการเกษตรและชลประทาน เช่น อ่างเก็บน้ำ ฝายชะลอน้ำ ฝายแม้ว คู คลอง หนอง บึง พื้นที่แก้มลิง ระบบชลประทาน โดยมุ่งเน้นประโยชน์เพื่อการเกษตร ๒. พัฒนาและปรับปรุงสาธารณูปการที่สามารถเพิ่มศักยภาพและสร้างความเข้มแข็งให้กับเกษตรกรในท้องถิ่น เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและลดค่าใช้จ่ายใน

ประเด็นยุทธศาตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
			การกระจายสินค้า เช่น การจัดตั้งดูแลตลาดกลางรับซื้อ-ขาย การก่อสร้างโรงสีชุมชน โรงปุ๋ยอินทรีย์ ห้องเย็นลานตากพืชผลการเกษตร
		๑.๓ พัฒนาการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเจริญเติบโตของท้องถิ่น	๑. พัฒนาและปรับปรุงระบบข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ให้สามารถวางแผนตัดสินใจในการพัฒนารองรับการเจริญเติบโตของท้องถิ่น และสามารถกำหนดแนวทางในการใช้ประโยชน์ร่วมกันระหว่างท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและเกิดความคุ้มค่าในการลงทุน ๒. จัดทำผังเมือง ผังชุมชน เพื่อกำหนดนโยบายและควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดิน อาคารบ้านเรือน เพื่อให้ท้องถิ่นมีการพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทาง รองรับการเจริญเติบโตในอนาคต รวมถึงการควบคุมพื้นที่รกร้าง การลดทัศนอุจาดบนท้องถนน เช่น ป้ายโฆษณาที่เป็นอุปสรรคต่อการคมนาคมและภาพลักษณ์ของการท่องเที่ยว ๓. ศึกษาและผลักดันให้เกิดระบบการให้บริการสาธารณะและขนส่งมวลชนในท้องถิ่นที่เหมาะสม สะดวกและทั่วถึง เพื่อลดการใช้ยานพาหนะส่วนบุคคล สามารถเชื่อมโยงกับท้องถิ่นอื่น และมีมาตรฐานเพื่อรองรับการก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในอนาคต

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	ท้องถิ่นมีการพัฒนาส่งเสริมอาชีพประชาชน การพัฒนาการท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์ชุมชน โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และมีความพร้อมต่อผลกระทบจากการเข้าร่วมประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)	๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสร้างภูมิคุ้มกันระบบเศรษฐกิจ	๑. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรในท้องถิ่นเพื่อเป็นฐานการผลิตทางด้านการเกษตรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยใช้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงผสมผสานกับวิถีชีวิตดั้งเดิม บนพื้นฐานวัฒนธรรมของชุมชน ๒. รณรงค์และส่งเสริมเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัยในชุมชน เพื่อการบริโภคและการผลิตเพื่อจำหน่าย ๓. ส่งเสริมพัฒนาองค์ความรู้การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพการผลิตสินค้าการเกษตร
		๒.๒ ส่งเสริมพัฒนาอาชีพและเพิ่มศักยภาพผลิตภัณฑ์ชุมชนและผู้ประกอบการ	๑. จัดฝึกอบรม ส่งเสริมพัฒนาการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชน โดยคำนึงถึงทรัพยากรธรรมชาติ วัตถุดิบที่มีในท้องถิ่น ตามศักยภาพของแต่ละท้องถิ่น ๒. ศึกษา รวบรวม และเผยแพร่ข้อมูล เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการรวมกลุ่มทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะกลุ่มประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ผลิตภัณฑ์

ประเด็นยุทธศาตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
		ผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อรองรับ AEC	ชุมชน เพื่อสร้างโอกาสหรือป้องกันผลกระทบจาก AEC และจัดทำแผนพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนระยะ ๓ – ๕ ปี ๓. พัฒนาประสิทธิภาพการผลิตสินค้า ผลิตภัณฑ์ชุมชน หัตถกรรม วิสาหกิจชุมชนและอุตสาหกรรม SMEs โดยมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ทักษะแรงงาน การวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มมูลค่า ยกระดับการค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน สามารถแข่งขันได้ในตลาดในประเทศและอาเซียน ๔. สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นต่างๆ ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ให้ชุมชนสามารถรวมกลุ่ม (Cluster) เพื่อร่วมกันพัฒนายกระดับสินค้าบริการตามศักยภาพของชุมชนที่ได้มาตรฐาน ๕. เชื่อมโยงแหล่งวิจัยและพัฒนา ต่อยอดองค์ความรู้และนำเทคโนโลยีระบบบริหารจัดการและควบคุมการผลิตมาใช้เพื่อลดต้นทุน เพิ่มคุณภาพและมูลค่าของสินค้า/บริการ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ
		๒.๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. ส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยวในชุมชนที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต ขนบธรรมเนียมประเพณี เช่น การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงสุขภาพ และเชิงนิเวศ โดยการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนและเหมาะสมกับศักยภาพของชุมชน ๒. สร้างการมีส่วนร่วมและเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภาครัฐ เอกชนและท้องถิ่น ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาการท่องเที่ยว ๓. พัฒนากิจกรรมทางการท่องเที่ยวทั้งกิจกรรมเดิมและกิจกรรมใหม่ ๔. ประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรมทางการท่องเที่ยวให้เป็นที่รู้จักทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ ๕. สนับสนุนให้เกิดชุมชนตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาการท่องเที่ยวที่เป็นรูปธรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นต้นแบบในการขยายผลความสำเร็จไปสู่ชุมชนอื่นๆ
		๒.๔ ส่งเสริมการค้าการลงทุน	๑. สนับสนุนการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมการตลาดร่วมกันในลักษณะเครือข่ายและแสวงหาโอกาสทางการตลาดใหม่ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ๒. เสริมสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการค้าการลงทุนในท้องถิ่น โดยบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อปรับปรุงกฎระเบียบ ลดข้อจำกัดต่างๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้ประกอบการสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
			๓. ส่งเสริมการออมในทุกระดับชุมชนเศรษฐกิจ การขยายธุรกิจบนพื้นฐานของความเข้าใจและความพร้อมของชุมชน ลดสิ่งจูงใจต่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจในลักษณะเก็งกำไร ไม่ก่อให้เกิดผลผลิตทางเศรษฐกิจอย่างแท้จริง

๓) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
๓. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ชุมชนในพื้นที่เขตจังหวัดเชียงใหม่มีจิตสำนึกและพัฒนาเป็นเครือข่ายชุมชนแห่งการปฏิวัติในด้านการแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อม การจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ระบบนิเวศ	๓.๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. รณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ชุมชนตระหนักในคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการผลิตและบริโภคที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ๒. จัดกิจกรรมส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนกลุ่มต่างๆ มีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องในการป้องกัน แก้ไขปัญหาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓. ส่งเสริมการปลูกป่าในพื้นที่ต้นน้ำ พื้นที่สาธารณะ สร้างฝายต้นน้ำลำธาร ๔. ลดการเผาไร่นา เผาป่า โดยให้ชุมชนเป็นผู้มีบทบาทหลักในการดำเนินการ ๕. กำหนดบทบัญญัติ ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ปรับปรุงกฎระเบียบด้านสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับแต่ละพื้นที่ การกำหนดขอบเขตพื้นที่ (Zoning) อย่างเป็นรูปธรรมและบังคับใช้อย่างจริงจัง เพื่อควบคุมกิจกรรมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต เพิ่มพื้นที่สีเขียว (Eco Town) เพื่อสุขภาพของคนในพื้นที่เมือง
		๓.๒ การควบคุม ป้องกัน แก้ปัญหาขยะและมลภาวะ	๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาน้ำเสีย ขยะมูลฝอย หมอกควันไฟป่า โดยส่งเสริมให้ชุมชน สามารถดำเนินการด้วยตนเองมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง ๒. ส่งเสริมการจัดตั้งกลุ่มและครือข่ายในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยชุมชนและบูรณาการในการบริหารจัดการปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาหมอกควัน ไฟป่าและอุทกภัย ร่วมกับหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและภาคีพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ๓. สร้างองค์ความรู้จากการศึกษาดูงานชุมชนและ อปท. ต้นแบบที่ดีในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศที่ดี เพื่อนำมาเป็นแบบอย่างแนวทางปฏิบัติและขยายผลสู่ชุมชนและท้องถิ่นอื่น ๔. การปลูกฝังเรื่องการกำจัดขยะมูลฝอย การดูแลรักษาแม่น้ำลำคลองไม่ให้เน่าเสีย

ประเด็นยุทธศาตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
		๓.๓ ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนและการอนุรักษ์พลังงาน	๑. ให้ความรู้ ปลูกจิตสำนึกและสร้างแรงจูงใจของคนในท้องถิ่นด้านการอนุรักษ์พลังงาน การใช้พลังงานทดแทน โดยเปรียบเทียบให้เห็นถึงประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นต่อตนเองและท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ๒. ส่งเสริม สนับสนุนและนำงานวิจัยเกี่ยวกับพลังงานทดแทนมาใช้ปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อการอนุรักษ์พลังงานในภาครัฐ ภาคอุตสาหกรรม เกษตรกรรม ที่อยู่อาศัยและอื่นๆ

๔) ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ประเด็นยุทธศาตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
๔. การอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	ชุมชนและองค์กรภาคสังคมในท้องถิ่น สามารถอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาอันเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นของตนให้ดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน	๔.๑ พัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. พัฒนาองค์ความรู้และสร้างเครือข่ายบุคคลเกี่ยวกับการสร้างสรรค์ผลงานทางด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๒. สร้างแหล่งเรียนรู้เพื่อการสืบค้นภูมิปัญญา/อัตลักษณ์ท้องถิ่น เชื่อมโยงแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน โดยใช้วัด สถานศึกษา พิพิธภัณฑ์ หรือสถานที่ที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอนศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เยาวชนและผู้ที่สนใจ ๓. ส่งเสริม สนับสนุนการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และสร้างกลุ่มกิจกรรมการพัฒนาและสร้างสรรค์งานศิลปะ ภูมิปัญญาท้องถิ่นสาขาต่างๆ
		๔.๒ อนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น	๑. ปลูกจิตสำนึกการอนุรักษ์วัฒนธรรมท้องถิ่นในระดับครอบครัว ซึ่งเป็นสถาบันรากฐานให้เด็กและเยาวชนในชุมชน นอกเหนือจากสถาบันการศึกษา ๒. รณรงค์การใช้ภาษา/การแต่งกายล้านนา การอนุรักษ์อักษรเมือง ดนตรีพื้นบ้าน ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีในโรงเรียน รวมถึงการอนุรักษ์ด้านสถาปัตยกรรมต่างๆ แห่งล้านนา มีการออกแบบหรือก่อสร้างโดยคงเอกลักษณ์ทางด้านศิลปะ ๓. ส่งเสริมชุมชนในการจัดกิจกรรมและการสร้างกลุ่มส่งเสริมวัฒนธรรมล้านนาและคุณธรรม จริยธรรม รวมถึงกิจกรรมทางศาสนา ๕. เฝ้าระวังและป้องกันผลกระทบจากการเข้ามาของวัฒนธรรมต่างชาติที่มีต่อวิถีชีวิตชุมชน

ประเด็นยุทธศาตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา

		๔.๓ การเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่ภายนอก	๑. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเผยแพร่ให้เกิดการรับรู้อย่างแพร่หลาย ๒. จัดกิจกรรมเพื่อเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นไปยังสถานที่ต่างๆ ภายนอก เช่น การจัดกิจกรรม Roadshow การเข้าร่วมงานแสดงสินค้าเกี่ยวกับศิลปวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว เพื่อให้เกิดการรับรู้อย่างแพร่หลายและเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา สาธารณสุขและคุณภาพชีวิต

ประเด็นยุทธศาตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
๕. การพัฒนาการศึกษา สาธารณสุขและคุณภาพชีวิต	ประชาชนกลุ่มต่างๆ โดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ประสบปัญหาทางสังคม ได้รับบริการและสวัสดิการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวดเร็วและเป็นธรรมบนพื้นฐานของการพึ่งพาตนเอง	๕.๑ ส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต	๑. จัดให้มีศูนย์การเรียนรู้ด้านต่างๆ ที่เป็นการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยที่มีคุณภาพพร้อมทั้งเสริมสร้างสภาพแวดล้อมแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เหมาะสมและเพียงพอสำหรับประชาชน กลุ่มอาชีพและการรวมกลุ่มตามอัธยาศัย รวมถึงส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตสำหรับกลุ่มผู้สูงอายุในชุมชน ๒. ส่งเสริม พัฒนาและยกระดับคุณภาพมาตรฐานบริการทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดและสถานศึกษาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและสร้างโอกาสทางการศึกษาสำหรับประชาชนทุกระดับและพัฒนาความพร้อมต่อการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
		๕.๒ การส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของคนในชุมชน	๑. พัฒนาระบบสวัสดิการและบริการสุขภาพทางด้านเสริมสร้างสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพที่มีคุณภาพมาตรฐาน โดยให้ประชาชนในชุมชนสามารถเข้าถึงบริการได้สะดวกและทั่วถึง ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีความรู้ในการดูแลสุขภาพของตนเอง รวมถึงการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความเข้มแข็งทั้งร่างกายและจิตใจของคนในชุมชน ๓. จัดให้มีพื้นที่สำหรับออกกำลังกาย เช่น สนามกีฬา ลานกีฬา ลานสุขภาพ และส่งเสริมกิจกรรมกีฬานันทนาการ ตลอดจนพัฒนาบุคคลตัวอย่างที่ประสบความสำเร็จด้านกีฬาในชุมชน เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ประชาชนเกิดความตื่นตัวในการออกกำลังกาย

๖) ยุทธศาสตร์การป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน

ประเด็นยุทธศาตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
๖. การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน	ประชาชนมีความสามัคคีและความสมานฉันท์ในหมู่คณะ สามารถป้องกันและรับมือกับสาธารณภัยต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถลดปัญหายาเสพติดและความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในชุมชน	๖.๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชุมชน	๑. ส่งเสริมให้มีการสร้างเครือข่ายอาสาสมัครชุมชนตำรวจบ้านเพื่อเฝ้าระวังและรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน ๒. รณรงค์ ประชาสัมพันธ์และจัดกิจกรรมด้านต่างๆ เพื่อป้องกันภัยต่างๆ ที่อาจเกิดในชุมชนอันเกี่ยวกับการละเมิดและการประกอบอาชีพที่ผิดกฎหมายรวมถึงภัยจากอุบัติเหตุจราจรบนท้องถนน ๓. สร้างกิจกรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งและความสามัคคีของหมู่บ้าน เปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีโอกาสในการเสนอปัญหา ความต้องการและกำหนดนโยบาย กฎระเบียบของชุมชน เพื่อความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยของชุมชน
		๖.๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายอาสามาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อปพร.) กลุ่มอาสาสมัครดับไฟป่า โดยมีการสนับสนุนงบประมาณและสิ่งจูงใจในการดำเนินกิจกรรมจิตอาสาของประชาชนในชุมชน เพื่อป้องกันดูแลความสงบเรียบร้อยและภัยพิบัติต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น ๒. พัฒนาระบบและปรับปรุงระบบและประสิทธิภาพงานการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและรักษาความสงบปลอดภัยในชุมชนอย่างพอเพียงในด้านบุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์เทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารจัดการและบรรเทาสาธารณภัยในภาพรวมร่วมกันระหว่างหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน
		๖.๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด อบายมุข และปัญหาแรงงานต่างด้าว	๑. บูรณาการความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขปัญหายาเสพติดและอบายมุข เช่น โรงเรียน วัด องค์กรภาคเอกชน ผู้ประกอบการและประชาชนในท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อกำหนดมาตรการเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ตั้งแต่ระดับครอบครัว ชุมชน และสังคมอย่างเป็นระบบ ๒. พัฒนาระบบการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ตลอดจนเตรียมความพร้อม เฝ้าระวังและป้องกันปัญหาจากแรงงานต่างด้าวทั้งในระบบและนอกระบบตามกฎหมาย

๗) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
๗. การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกระบวนการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการจัดบริการสาธารณะแก่ประชาชนที่มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์	๗.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น	๑. พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับความพึงพอใจและสามารถสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาของท้องถิ่น ๒. เสริมสร้างจิตสำนึก ขวัญกำลังใจและทัศนคติที่ดีของบุคลากรท้องถิ่นทุกระดับในการให้บริการประชาชน
		๗.๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล	๑. พัฒนาและปรับปรุงระบบงานและการให้บริการประชาชน โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าในการปฏิบัติภารกิจ คำนึงถึงความต้องการของประชาชน ๒. พัฒนากลไกการทำงานที่เข้มแข็งและโปร่งใส โดยอาศัยความร่วมมือเป็นภาคีหรือข้อตกลงความร่วมมือและการบูรณาการระหว่างหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะของผู้รับบริการเป็นหลัก โดยยึดหลักปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วมของชุมชน ๓. จัดหาเครื่องมือและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ตลอดจนพัฒนานวัตกรรมการให้บริการเพื่อเตรียมความพร้อมการพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
		๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการตรวจสอบควบคุม	๑. ส่งเสริมสนับสนุนกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากชุมชน กลุ่มองค์กร หน่วยงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากการดำเนินงานในการพัฒนาของท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็นในการกำหนดบทบัญญัติ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อประสานประโยชน์ของภาคส่วนต่างๆ ได้เสมอภาคและมีความสมดุล ๒. ส่งเสริมและจัดให้มีระบบการควบคุมภายในองค์กรภาครัฐตามที่กฎหมายกำหนดและส่งเสริมให้มีการตรวจสอบจากทุกภาคส่วน

(๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอแม่แตง

วิสัยทัศน์ : “เมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศ เกษตรกรรมยั่งยืน สู่สังคมเข้มแข็งปลอดภัย”

ความหมายของวิสัยทัศน์ของอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ คือเป็นการกำหนดภาพในอนาคตหรือการกำหนดเป้าหมายที่มุ่งหน้าไปสู่อนาคตของอำเภอแม่แตง เป็นสิ่งที่ทุกภาคส่วนในอำเภอแม่แตงอยากเห็นในอนาคต เป็นสิ่งที่ดีกว่าเดิมและมุ่งมั่นให้เกิดขึ้นจริง โดยมุ่งเน้นแนวทางการพัฒนาอำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ดังนี้ ให้เป็นเมืองท่องเที่ยวเชิงนิเวศของจังหวัดเชียงใหม่ที่สำคัญ โดยให้เป็นที่รู้จักและเป้าหมายในการท่องเที่ยวของทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศมากยิ่งขึ้น บนพื้นฐานของสวยงามและความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ร่วมกับความหลากหลายทางประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงาม เป็นเมืองเกษตรปลอดสารพิษที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน และสร้างรายได้หลักให้กับเกษตรกรและประชาชนในพื้นที่

เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นในทางกลับกันก็เพิ่มคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่เศรษฐกิจการเกษตรพึ่งพาอาศัยอยู่โดยทำให้ประชาชนในพื้นที่อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ร่วมกันเป็นสังคมที่เข้มแข็งและปลอดภัย

พันธกิจ

ภารกิจและงานสำคัญที่อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ จะต้องขับเคลื่อนให้สำเร็จและบรรลุวิสัยทัศน์ตามที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย ๕ พันธกิจ ดังนี้

๑) ด้านเศรษฐกิจ : ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การเกษตรที่ยังยืนปลอดภัยไร้สารพิษ เพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒) ด้านสังคม : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา สุขภาพ คุณธรรมและจริยธรรม และการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน

๓) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม : ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบุกรุกป่าหรือตัดไม้ทำลายป่า ภายใต้หลักการของโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๔) ด้านความมั่นคง : ป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและปัญหายาเสพติด รวมทั้งการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่

๕) ด้านการบริหารจัดการ : ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบุคลากรภาครัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในทุกระดับของอำเภอ ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนให้กับประชาชน และร่วมกันพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนทุกกลุ่มให้ดีขึ้น

ประเด็นยุทธศาสตร์

๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ การเกษตรที่ยั่งยืนปลอดภัยไร้สารพิษ เพื่อสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา สุขภาพ คุณธรรมและจริยธรรม และการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นของชุมชน

๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบุกรุกป่าหรือตัดไม้ทำลายป่า ภายใต้หลักการของโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๔) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและปัญหายาเสพติด รวมทั้งการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่

๕) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพบุคลากรภาครัฐและทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในทุกระดับของอำเภอ ให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

(๙) ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

วิสัยทัศน์

“ชุมชนน่าอยู่ เชิดชูการศึกษา พัฒนาคุณภาพชีวิต
เพิ่มเศรษฐกิจชุมชน สู่ประชาคมอาเซียน”

ชุมชนน่าอยู่	พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ควบคู่กับการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชน เพิ่มพื้นที่สีเขียว ประชาชนตระหนักในปัญหาสิ่งแวดล้อม และมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติ น้ำ ป่า และดิน
เชิดชูการศึกษา	สร้างเครือข่ายการเรียนรู้ให้ชุมชน ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และอนุรักษ์ประเพณีดั้งเดิม ส่งเสริมให้วัดเป็นศูนย์กลางชุมชน
พัฒนาคุณภาพชีวิต	ประชาชนมีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหาของชุมชนของตนเอง ประชาชนมีสุขภาพดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ คนในครอบครัวอยู่กันพร้อมหน้า เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้ด้อยโอกาส ได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ได้รับการบริการสาธารณสุขพื้นฐานทั่วหน้า ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
เพิ่มเศรษฐกิจชุมชน	ประชาชนมีรายได้ต่อคน/ปี สูงกว่าเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน เกษตรกรรู้จักทำและใช้ปุ๋ยชีวภาพ เป็นการเพิ่มมูลค่าการผลิต รู้จักการระดมเงินทุนในชุมชน รู้จักการรวมกลุ่มอาชีพและการตั้งเครือข่ายเพื่อขยายอำนาจการต่อรอง
สู่ประชาคมอาเซียน	การพัฒนาบุคลากรและประชาชนเพื่อเตรียมความพร้อมก้าวสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่มีขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๕๘

<u>จุดมุ่งหมาย</u>

๑) พนักงานส่วนตำบล ผู้บริหาร และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้ามีความรู้ความสามารถในการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๒) ท้องถิ่นมีโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเอื้อต่อการพัฒนาในทุกด้าน

๓) ประชาชนได้รับการสนับสนุนส่งเสริมการพัฒนาอาชีพและรายได้

๔) เด็ก เยาวชน และประชาชนได้รับการส่งเสริมทางการศึกษานำความรู้ที่ได้ไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) เด็ก เยาวชน และประชาชนมีสุขภาพดีแข็งแรง มีความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๖) เด็ก เยาวชน และประชาชนเกิดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้อยู่คู่กับท้องถิ่น

๗) เด็ก เยาวชน และประชาชนเกิดความตระหนักและเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๘) เด็ก สตรี คนชรา ผู้ด้อยโอกาส และผู้พิการมีความมั่นคง ปลอดภัย ได้รับการช่วยเหลือ

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนา</u>

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคม ด้านสาธารณูปโภค และด้านสาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตร	๑. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในตำบลให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับความต้องการของประชาชน ๒. เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนในชุมชน	๑. การพัฒนาการก่อสร้างและพัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำและรางระบายน้ำ ๒. การพัฒนาการคมนาคม ๓. การพัฒนาไฟฟ้า ๔. การพัฒนาก่อสร้างซ่อมแซมครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	**<u>เชิงปริมาณ</u>** ๑. จำนวนถนนในหมู่บ้าน ที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา ๒. จำนวนถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร ที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา ๓. จำนวนแหล่งน้ำทางการเกษตรที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา ๔. จำนวนสาธารณูปโภค สาธารณูปการที่เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
			<u>เชิงคุณภาพ</u> ๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการสาธารณูปโภค และสาธารณูปการที่ได้มาตรฐาน ๒. ร้อยละของอุบัติเหตุบนท้องถนนลดลง ๓. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ต่อการบริการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
ส่งเสริมการประกอบอาชีพของกลุ่มอาชีพและประชาชนตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑. เพื่อพัฒนาศักยภาพประชาชนให้มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการประกอบอาชีพเสริม เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชน ๒. เพื่อให้ประชาขนมีงานทำ ลดปัญหาการว่างงาน แก้ไขปัญหาความยกจนและยกระดับรายได้ของประชาชน และส่งเสริมการดำเนินการงานเศรษฐกิจในชุมชน	๑.พัฒนาการเกษตรกรรมยั่งยืน ๒.พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนารายได้	**<u>เชิงปริมาณ</u>** ๑. จำนวนร้อยละผู้เข้ารับการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. จำนวนร้อยละที่เพิ่มขึ้นของเกษตรกรที่ทำการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓. จำนวนร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลผลิตด้านเกษตรอินทรีย์ในชุมชน ๔. จำนวนร้อยละของประชาชนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด

	๓. เพื่อให้สามารถพึ่งตนเองได้ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ กลุ่มผู้ว่างงานผู้มีรายได้ต่ำ ให้มีอาชีพและรายได้ที่สามารถเลี้ยงครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีบนพื้นฐานของเศรษฐกิจแบบพอเพียง		**<u>เชิงคุณภาพ</u>** ๑. จำนวนร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่บริโภคผลผลิตการเกษตรที่ปลอดสารพิษ ๒. จำนวนร้อยละของผู้ป่วยจากสารพิษในอาหารลดลง ๓. จำนวนร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่มีความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพเสริม ๔. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ตำบลบ้านเป้า

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
ปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	เพื่อบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมของชุมชนและจัดการทรัพยากรธรรมชาติเพื่อให้ชุมชนน่าอยู่เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีเอกภาพ ฟื้นฟูทรัพยากรน้ำ ป่าไม้ ให้สามารถอยู่คู่กับชุมชนอย่างยั่งยืน	๑. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยงเชิงนิเวศ ๓. พัฒนาการจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย	**<u>เชิงปริมาณ</u>** ๑. ร้อยละของประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของประชาชนที่ได้รับการจัดการขยะมูลฝอยหรือสิ่งปฏิกูลอย่างถูกต้องเหมาะสม ๓. ร้อยละที่ลดลงของขยะมูลฝอยในพื้นที่ตำบลบ้านเป้า
			<u>เชิงคุณภาพ</u> ๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อุดมสมบูรณ์ ๒. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ตำบลบ้านเป้า

๔) ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
ส่งเสริม สนับสนุน อนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	เพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมปัญญาท้องถิ่นให้สืบทอดต่อไปแก่ประชาชนรุ่นหลัง	๑. การพัฒนา การส่งเสริม สนับสนุน ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	**<u>เชิงปริมาณ</u>** ๑. ร้อยละของจำนวนนักเรียนประชาชน ที่มีเข้าร่วมในการอนุรักษ์ขนบธรรมเนียมประเพณี
			<u>เชิงคุณภาพ</u> ๑. ร้อยละของเยาวชน ประชาชนที่มีส่วนร่วมในการสืบสานศิลปวัฒนธรรม ๒. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ตำบลบ้านเป้า

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑. ส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน ๒. ส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ๓. ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ๔. พัฒนาการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕. การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม อบายมุขและสิ่งเสพติด	เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการด้านสาธารณสุขที่มีมาตรฐาน มีหลักประกันสุขภาพเพื่อให้ผู้ด้วยโอกาสคนพิการ คนชราและยากไร้ ได้รับการช่วยเหลือและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง รวมไปถึงให้ประชาชน มีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้น ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองได้ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	๑. การพัฒนาการศึกษา ๒. การพัฒนาสาธารณสุข ๓. การพัฒนาสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ๔. การพัฒนาการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ๕. การพัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**<u>เชิงปริมาณ</u>** ๑. ร้อยละของจำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนผู้ที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงที่ได้รับความรู้ด้านการป้องกันและควบคุมโรค ๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของ อสม. ที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพด้านสาธารณสุข
			<u>เชิงคุณภาพ</u> ๑. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนชุมชนที่มีสมาชิกชุมชนได้รับการจัดบริการและให้สงเคราะห์ในเรื่องต่างๆ ๒. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนในพื้นที่ตำบลบ้านเป้า ๓. ร้อยละที่ลดลงของประชาชนที่เข้ารับการรักษาในโรงพยาบาลด้วยโรคที่สามารถป้องกันแก้ไขได้ด้วยตนเอง ๔. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของ อสม. ที่มีความรู้ในดูแลสุขภาพคนในชุมชน

๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัด
พัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร	เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การเมือง การปกครองที่ดี โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การวางแผนพัฒนา การตรวจสอบ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส องค์การบริหารส่วนตำบลมีวัสดุ อุปกรณ์ใช้ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและมีคุณภาพ บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถให้มีศักยภาพพร้อมที่จะบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกและพร้อมรองรับภารกิจที่ถ่ายโอน	๑. พัฒนาสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ ๒. พัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ ๓. การพัฒนาการเมือง การปกครอง และการมีส่วนร่วมของประชาชน	**<u>เชิงปริมาณ</u>** ๑. จำนวนที่เพิ่มขึ้นของการจัดหาปรับปรุงครุภัณฑ์ หรือการก่อสร้างซ่อมแซมสิ่งก่อสร้างให้อยู่ในสภาพใช้งานได้ดีตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างทันท่วงที ๒. ร้อยละที่ลดลงของเวลาและขั้นตอนในการให้บริการจากบุคลากร อบต.บ้านเป้า
			<u>เชิงคุณภาพ</u> ๑. ร้อยละศักยภาพที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรและองค์กรในการให้บริการด้านต่างๆ อย่างถูกต้องเหมาะสม ๒. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของจำนวนประชาชนในตำบลบ้านเป้าที่มีความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ อบต.บ้านเป้า ๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของการบริหารงานที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ๔. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนในตำบลบ้านเป้า

๓.๕.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ไขปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่และท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย ๔ ส่วนราชการหลัก ดังนี้

(๑) สำนักงานปลัด อบต.

(๒) กองคลัง

(๓) กองช่าง

(๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๓.๕.๓ การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย ดังนี้

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔	๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๒๙,๔๐๐,๐๐๐.๐๐
	๒. ค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล	๙,๕๓๔,๗๖๕.๐๐
	๓. คิดเป็นร้อยละ	๓๒.๔๓
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕	๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๐,๘๗๐,๐๐๐.๐๐
	๒. ค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล	๙,๘๐๐,๔๑๕.๐๐
	๓. คิดเป็นร้อยละ	๓๑.๗๕
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖	๑. งบประมาณรายจ่ายประจำปี	๓๒,๔๑๓,๕๐๐.๐๐
	๒. ค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล	๑๐,๒๒๗,๖๖๓.๐๐
	๓. คิดเป็นร้อยละ	๓๑.๕๕

๓.๕.๔ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply Pressure)

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๑) การจัดระบบชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๒) การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓) การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรา กำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น การกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่นก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๔) การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๕) การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ ยกตัวอย่าง เรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

(๑) เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

(๒) เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

(๓) ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖) การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๗) ให้ อบต. มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมี

เหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

(๑) การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

(๓) การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้รับการจัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับทั่วไป เล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒ง ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นต้นมา มีพื้นที่การปกครองจำนวนทั้งสิ้น ๗ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑ บ้านแม่โจ้ หมู่ที่ ๒ บ้านแม่เลิม หมู่ที่ ๓ บ้านสบเลิม หมู่ที่ ๔ บ้านเป้า หมู่ที่ ๕ บ้านแพะ หมู่ที่ ๖ บ้านก๊างหงส์ และหมู่ที่ ๗ บ้านดง มีประชากรในพื้นที่ตำบลบ้านเป้า จำนวน ๓,๗๑๕ คน เป็นชาย จำนวน ๑,๗๘๘ คน และเป็นหญิง จำนวน ๑,๙๒๗ คน มีจำนวนครัวเรือน ๑,๖๑๖ ครัวเรือน มีเนื้อที่ประมาณ ๘๒.๐๔๘ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๑,๒๘๐ ไร่ ลักษณะภูมิประเทศเกือบทั้งหมดเป็นพื้นที่ป่าไม้ ๗๐% และเป็นพื้นที่ราบเพาะปลูกและที่อยู่อาศัยประมาณ ๓๐% ประชากรส่วนใหญ่เป็นคนพื้นเมืองและมีชาวเขาเผ่าลีซูหรือลีซอ อาศัยอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๓ บ้านสบเลิม และชาวเขาเผ่าลาหู่หรือมูเซอ อาศัยอยู่ในพื้นที่หมู่ที่ ๒ บ้านแม่เลิม ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไปและเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้ประชาคมหมู่บ้านเพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละหมู่บ้าน โดยรวบรวมปัญหาและความต้องการของหมู่บ้านต่างๆ มาวิเคราะห์และสรุปผล โดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ จำนวน ๗ ด้าน ดังนี้

(๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา	ความต้องการ
๑) ปัญหาการคมนาคมเส้นทางสัญจรไม่สะดวกและชำรุดเสียหาย ๒) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างภายในหมู่บ้านและถนนสายหลักภายในตำบลยังไม่เพียงพอ ๓) ปัญหาโทรคมนาคมและการติดต่อสื่อสารไม่สะดวก ขาดแคลนโทรศัพท์สาธารณะในหลายหมู่บ้าน ๔) ปัญหาถนนเข้าสู่พื้นที่ทำการเกษตรชำรุดเสียหาย เกิดอุปสรรคในการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร ๕) ปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และเพื่อการเกษตร ๖) ปัญหาเหมือง ฝาย คลองส่งน้ำและรางระบายน้ำชำรุดเสียหายและตื้นเขิน	๑) ปรับปรุง ซ่อมแซมและก่อสร้างถนน คลองส่งน้ำและรางระบายน้ำ ๒) ขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ภายในตำบล ๓) ปรับปรุงและสนับสนุนการติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ภายในตำบล ๔) จัดสร้างและปรับปรุงระบบประปาเพื่อการอุปโภคและบริโภคในพื้นที่ ๕) จัดหาแหล่งน้ำสำหรับกักเก็บน้ำไว้เพื่อการอุปโภคบริโภคและเพื่อการเกษตร

(๒) ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา	ความต้องการ
๑) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยทำงานไม่มีงานทำ ๒) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ ทำให้ขาดรายได้ที่แน่นอน ๓) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ์ ก่อให้เกิดการอพยพแรงงาน ๔) ขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร	๑) ประสานหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องมาอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน ๒) ประสานหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำเพื่อเพิ่มรายได้ ๓) ประสานหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้แก่ประชาชน ๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้ ๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้กับประชาชนในพื้นที่

(๓) ด้านสังคม

สภาพปัญหา	ความต้องการ
๑) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ ๒) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน ๓) การบริหารจัดการของระบบป้องกันภัยภายในตำบลยังไม่เป็นระบบ กลุ่มอาสาสมัครต่างๆ อยู่กระจัดกระจาย ขาดระบบบริหารจัดการที่ดี ๔) ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ถูกทอดทิ้งไม่ได้รับการเหลียวแล	๑) ประสานหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่ ๒) อบรมหน่วยงานอาสาสมัครต่างๆ ในพื้นที่ให้มีความเข้มแข็งอย่างเป็นระบบ และจัดหาอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพิ่มเติมให้มีความทันสมัย ๓) จัดหางบประมาณในการติดกระจกบริเวณทางแยก ทางโค้งอันตราย พร้อมติดตั้งป้ายเตือน ป้ายบอกทางให้ชัดเจน ๔) จัดหาและฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน ๕) สนับสนุนการสร้างจิตสำนึก ด้านจริยธรรมหรือคุณธรรมให้กับประชาชนในพื้นที่

(๔) ด้านสาธารณสุข

สภาพปัญหา	ความต้องการ
๑) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัย ๒) เจ้าหน้าที่ด้านสาธารณสุขไม่เพียงพอ ๓) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาและชุมชนในพื้นที่ ๔) ไม่มีระบบการจัดการกับปัญหาขยะมูลฝอยในพื้นที่ ๕) ขาดแคลนอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย	๑) ประสานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการจัดหน่วยเคลื่อนที่ออกบริการประชาชน ๒) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัยให้กับประชาชนในพื้นที่ ๓) ส่งเสริมการออกกำลังกายและจัดหาอุปกรณ์ในการออกกำลังกายให้กับประชาชนในพื้นที่ ๔) จัดระบบการจัดการกับปัญหาขยะมูลฝอย ตั้งแต่ขั้นตอนการจัดเก็บไปจนถึงวิธีการทำลาย ๕) การจัดงบประมาณและทำโครงการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อที่อาจเกิดขึ้นในสถานศึกษาและชุมชนให้เพียงพอ

(๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา	ความต้องการ
๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของประชาชนในพื้นที่ ๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม ๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ๕) ขาดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและป่าไม้ธรรมชาติ ๖) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม	๑) จัดกิจกรรมรณรงค์ให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม ๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ๖) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม ๗) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกป่าสิ่งแวดล้อม ๘) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

(๖) ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

สภาพปัญหา	ความต้องการ
๑) เยาวชนขาดคุณธรรมและจริยธรรม เนื่องจากการขาดการอบรมบ่มนิสัยทางด้านศีลธรรมและจริยธรรม ๒) ปัญหาการศึกษาของเด็กและเยาวชนยังไม่ทั่วถึง ๓) ปัญหาการขาดวัสดุอุปกรณ์และสื่อในการเรียนการสอน ๔) เยาวชนเมื่อจบการศึกษาภาคบังคับแล้วไม่ได้รับการศึกษาต่อ ๕) ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ๖) ภูมิปัญญาท้องถิ่นขาดการสืบทอดและไม่ได้รับการสนใจ ๗) ระบบเสียงตามสายและหอกระจายข่าวในหมู่บ้านและตำบลไม่มีคุณภาพ ๘) ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นและศิลปะพื้นบ้าน ถูกละเลยไม่ได้รับอนุรักษ์ฟื้นฟูและสืบทอด	๑) ส่งเสริมการให้ความรู้หรืออบรมด้านศาสนา เพื่อการพัฒนาจิตใจ จริยธรรมและคุณธรรมให้กับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ ๒) จัดการศึกษาของเด็กและเยาวชนให้ทั่วถึง ๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์และสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนให้แก่โรงเรียนและสถานศึกษาในพื้นที่ ๔) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง ๕) จัดหาทุนการศึกษาให้เยาวชนที่เรียนดีแต่ยากจนได้ศึกษาต่อ ๖) ส่งเสริมการสืบทอดภูมิปัญญาท้องถิ่น ๗) สนับสนุนกิจกรรมและส่งเสริมอนุรักษ์ศาสนาและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ๘) ซ่อมแซม ปรับปรุงระบบเสียงตามสาย หอกระจายข่าวให้มีคุณภาพและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๗) ด้านการเมืองการบริหาร

สภาพปัญหา	ความต้องการ
๑) งบประมาณมีจำกัด ในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์และจัดจ้างบุคลากรในการปฏิบัติงาน ๒) ขาดแคลนบุคลากรในบางตำแหน่งทำให้การปฏิบัติงานมีอุปสรรค์ไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควร ๓) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง	๑) เพิ่มอัตรากำลังบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจถ่ายโอน และฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ๒) จัดอบรมให้กับประชาชนในพื้นที่ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้านั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยขอประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนและพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่นและยังจัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยส่วนรวม

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหัวข้อต่างๆ ในบทที่ ๓ แล้ว ก็นำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าโดยใช้เทคนิค SWOT มาทำการประเมินจุดแข็ง (Strange : S) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunities) และอุปสรรค (Treats : T) ผลปรากฏ ดังนี้

๕.๑ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

<u>ปัจจัยภายใน</u>	
๑. จุดแข็ง (Strange : S) (๑) มีการแบ่งส่วนราชการโดยกำหนดอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจนและครอบคลุมงานในความรับผิดชอบ (๒) เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางมีจำนวนพนักงานไม่มาก ทำให้พนักงานทุกคนมีความสนิทสนิมคุ้นเคย การประสานงานแบบไม่เป็นทางการทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ (๓) ความได้เปรียบด้านอุปกรณ์ เครื่องมือสำนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ซึ่งมีเครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ เว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่สามารถจะช่วยพัฒนางานขององค์การบริหารส่วนตำบลในด้านต่างๆ รวมถึงอุปกรณ์ในการสื่อสาร (๔) มีแหล่งน้ำธรรมชาติ อ่างเก็บน้ำ และเขื่อนแม่งัดสมบูรณ์ชล ที่สามารถใช้ประโยชน์ในการทำเกษตรกรรมได้ตลอดทั้งปี	**๒. จุดอ่อน (Weakness : W)** (๑) บุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจตามอำนาจหน้าที่และที่ได้รับการถ่ายโอนตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ (๒) งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในแต่ละปีไม่มีความแน่นอน และไม่เพียงพอในการบริหารจัดการ

(๕) มีทรัพยากรธรรมชาติที่เอื้อต่อการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยว (๖) ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้เวทีประชาคมระดับหมู่บ้านและระดับตำบล เป็นเวทีในการแลกเปลี่ยนและแสดงความคิดเห็นของประชาชนในท้องถิ่น (๗) มีการจัดทำแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติ มีคุณธรรมและจริยธรรมให้แก่คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	
<u>ปัจจัยภายนอก</u>	
๑. โอกาส (Opportunities : O) (๑) นโยบายรัฐบาลด้านเศรษฐกิจพอเพียง ทำให้เอื้อต่อการพัฒนาท้องถิ่น (๒) การบริการสาธารณะ รัฐบาลมีนโยบายที่จะโอนให้กับท้องถิ่น พร้อมบุคลากรและงบประมาณ (๓) มีหน่วยงานตรวจสอบ/กำกับดูแลอย่างใกล้ชิดอาทิ เช่น ท้องถิ่นอำเภอ สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น (๔) ความได้เปรียบด้านพื้นที่ที่รองรับต่อการพัฒนาอุทยานแห่งชาติศรีลานนา เขื่อนแม่งัดสมบูรณ์ชลเป็นแหล่งท่องเที่ยว (๕) มีความสงบเรียบร้อยและปราศจากปัญหาสังคมที่รุนแรงเหมือนพื้นที่อื่น (๖) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ประกอบด้วย ๗ หมู่บ้าน แต่ละหมู่บ้านมีพื้นที่ใกล้เคียงกัน จึงเป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนา การบริหารและการปกครอง	**๒. อุปสรรค (Threats : T)** (๑) การพัฒนาท้องถิ่นมีข้อจำกัดในเรื่องกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ซึ่งขัดกับความต้องการของประชาชน (๒) สภาวการณ์ทางด้านเศรษฐกิจในประเทศและโลกส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งทำให้ต้นทุนในการพัฒนาด้านต่างๆ สูงขึ้น (๓) ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจในบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล (๔) การถ่ายโอนภารกิจจากส่วนราชการอื่นมีมากเกินไปไม่มีงบประมาณควบคู่มาด้วย ปัญหาเรื่องการรับการถ่ายโอนภารกิจจากราชการส่วนกลางตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เมื่อรับการถ่ายโอนมาแล้วหน่วยงานที่โอนภารกิจให้ไม่มีการให้ความรู้ ความเข้าใจในภารกิจที่ถ่ายโอนที่เพียงพอ รวมทั้งเมื่อถ่ายโอนมาแล้วแต่ยังไม่ได้ถ่ายโอนงบประมาณมาให้ด้วย ทำให้เป็นภาระแก่ผู้รับการถ่ายโอน (๕) ระเบียบ กฎหมายไม่ชัดเจนและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความสับสน และผิดไปจากแบบแผนธรรมเนียมปฏิบัติของราชการ

๕.๒ การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

ปัจจัยภายใน	
๑. จุดแข็ง (Strange : S) (๑) บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ (๒) บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง (๓) มีการกำหนดแผนอัตรากำลังตามโครงสร้าง/การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน และการจัดโครงสร้างภายในที่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ (๔) บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ทำงานแบบฉันท์พี่น้อง (๕) บุคลากรมีวัสดุอุปกรณ์ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานของหน่วยงาน	**๒. จุดอ่อน (Weakness : W)** (๑) บุคลากรยังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น (๒) บุคลากรยังขาดความรู้ความชำนาญเป็นบางเรื่อง (๓) บุคลากรยังขาดการประเมินผลของแต่ละฝ่ายงาน
ปัจจัยภายนอก	
๑. โอกาส (Opportunities : O) (๑) ได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรจากผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารท้องถิ่น (๒) มีการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานบุคคลในระดับอำเภอและจังหวัด	**๒. อุปสรรค (Threats : T)** (๑) ขาดงบประมาณสนับสนุนด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอ (๒) ขาดเทคโนโลยีที่ช่วยพัฒนาในการพัฒนาในหน่วยงาน (๓) นโยบายการบริหารงานบุคคลของส่วนกลาง มีการเปลี่ยนแปลง ยังไม่มีความชัดเจน กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลา ทำให้ศึกษาไม่ทันขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า มีอำนาจหน้าที่จะเข้าไปดำเนินการในการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ในการดำเนินการตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้ สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))

(๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))

(๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))

(๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))

(๕) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))

(๖) การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))

(๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

(๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))

(๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

(๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))

(๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. การศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : *มาตรา ๖๗ มาตรา ๖๘ หมายถึง มาตรากฎหมายตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน*
มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การคมนาคม การบริการสาธารณะ ระบบป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และการรักษาความสะอาดของบ้านเมือง ให้มีประสิทธิภาพและได้มาตรฐาน

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการศึกษา การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบให้มีคุณภาพ เพื่อสร้างให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ อีกทั้ง การสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาสของประชาชนในพื้นที่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี เพื่อก้าวไปสู่สังคมแห่งความเข้มแข็ง

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนากลุ่มอาชีพเพื่อให้มีศักยภาพ เพื่อเป็นการเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่

๒. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. การส่งเสริมการเกษตรและประกอบอาชีพทางการเกษตร

๔. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร

๕. การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. การส่งเสริม สนับสนุนและการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญภายในตำบล

๗. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

สถานการณ์การพัฒนาในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าในรอบปีที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าได้บริหารงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับประชาชนในตำบลบ้านเป้า โดยดำเนินการพัฒนาให้ครอบคลุมทุกๆ ด้าน ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ด้านสาธารณสุข การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งสามารถช่วยแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการการพัฒนาของประชาชนได้ในระดับหนึ่ง นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าได้เสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงาน องค์กรต่างๆ ซึ่งก็ได้รับการสนับสนุนเป็นอย่างดี อย่างไรก็ตามยังมีปัญหาและความต้องการของประชาชนอีกหลากหลายปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าจะต้องดำเนินการแก้ไขต่อไป เช่น ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ปัญหาการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมด้านวัฒนธรรมประเพณีและภูมิปัญญาชาวบ้านการส่งเสริมกิจกรรมของเด็กและเยาวชน ฯลฯ จากการประเมินประสิทธิผลของการพัฒนาเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าในรอบปีที่ผ่านมา สรุปได้ดังนี้

๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ เนื่องจากความต้องการของประชาชนในด้านนี้มีมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งชาวบ้านในพื้นที่ประสบปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค และปัญหาด้านการสัญจรคมนาคม ดังนั้นงบประมาณที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า จัดสรรให้แก่โครงการด้านนี้จึงค่อนข้างมากกว่าโครงการด้านอื่นโดยภาพรวมทุกหมู่บ้านต่างได้รับจัดสรรงบประมาณด้านนี้อย่างทั่วถึง สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและสร้างความสะดวกแก่ชาวบ้านได้พอสมควร เช่น ความสะดวกในการสัญจรคมนาคม และการแก้ไขปัญหาขาดแคลนน้ำอุปโภคบริโภค เป็นต้น

๒) ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต ยุทธศาสตร์ด้านนี้มีหลายแนวทางและโครงการพัฒนา โดยรวมไปถึงการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ เช่นการส่งเสริมอาชีพการส่งเสริมกิจกรรมสำหรับเด็กและเยาวชน การให้สวัสดิการเบี้ยยังชีพแก่ผู้สูงอายุและผู้ด้อยโอกาสทางสังคม การส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ การส่งเสริมและพัฒนาเด็กปฐมวัย การพัฒนาด้านสาธารณสุข การส่งเสริมกิจกรรมด้านกีฬาและการออกกำลังกาย ซึ่งผลจากการพัฒนา ด้านนี้ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในระดับหนึ่ง โดยเฉพาะผู้สูงอายุและเด็กปฐมวัย

๓) ด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย จากการดำเนิน โครงการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ด้านนี้ ยังไม่โดดเด่นและมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม แต่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าก็ได้มีการจัดกำลังคนในการให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนตามความจำเป็นและเหมาะสม ซึ่งในอนาคตการให้บริการประชาชนในด้านนี้ คณะผู้บริหารเองก็ให้ความสำคัญ โดยจะให้มีการจัดตั้งศูนย์กู้ชีพกู้ภัยภายในตำบล เพื่อให้บริการแก่ประชาชนยามเมื่อเกิด สาธารณภัยหรืออุบัติเหตุฉุกเฉินปัญหาไฟไหม้ ปัญหาภัยแล้ง หมอกควันและไฟป่า ฯลฯ ทำให้ประชาชนในตำบลบ้านเป้าได้รับความสะดวกมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น

๔) ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว ในปีงบประมาณที่ผ่านมาการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ด้านนี้ ไม่โดดเด่นเท่าที่ควร สมควรที่จะต้องพิจารณาจัดทำโครงการและนำไปปฏิบัติให้มากขึ้น

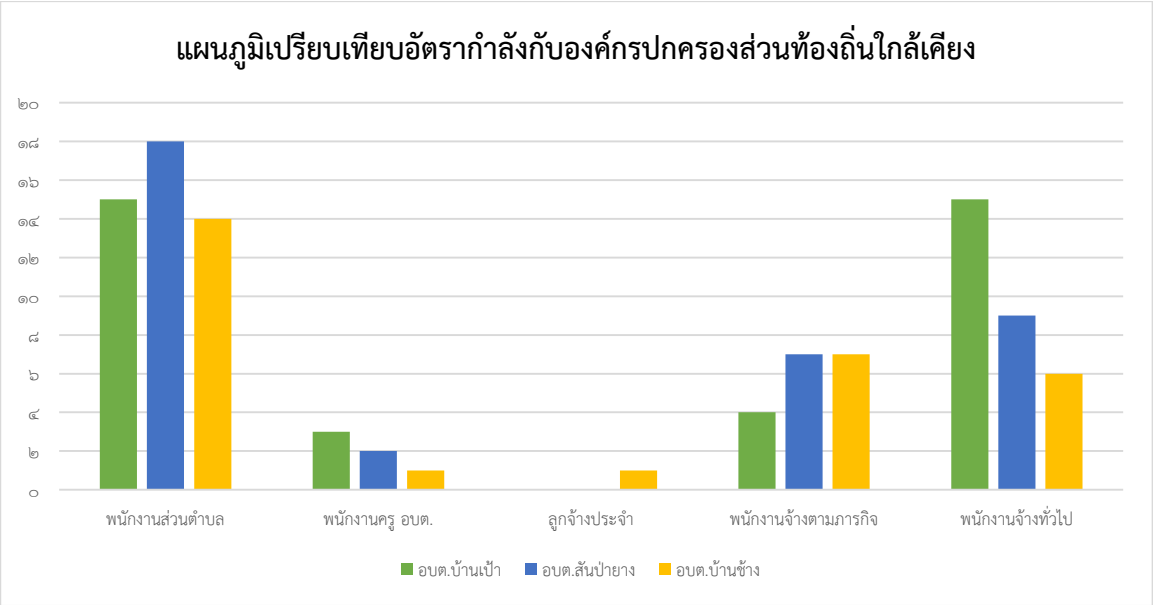
๕) ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมการดำเนินโครงการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ด้านนี้ เช่น การปลูกต้นไม้บริเวณสองข้างทางถนนภายในหมู่บ้าน การสร้างฝายชะลอน้ำ การส่งเสริมการผลิตปุ๋ยชีวภาพเพื่อใช้ทางการเกษตร ด้านการจัดการขยะมูลฝอย เป็นต้น แต่ยังไม่มีการดำเนินการและการอนุรักษ์พื้นที่ป่าไม้อย่างเป็นรูปธรรม สมควรที่จะพิจารณานำโครงการในแผนพัฒนาไปปฏิบัติให้มากขึ้น

๖) ด้านศาสนาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การดำเนินโครงการตามยุทธศาสตร์ด้านนี้ เช่น การร่วมถวายเทียนพรรษาการสนับสนุนงบประมาณแก่หน่วยงานต่างๆ ในการจัดงานประเพณีประจำปี เป็นต้น ซึ่งในการจัดงานประเพณีต่างๆ ได้รับความร่วมมือด้วยดีจากชาวบ้าน สังเกตได้จากมีผู้มาร่วมงานเป็นจำนวนมาก

๗) ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี การดำเนินงานด้านนี้รวมถึงการบริหารจัดการทุกๆ ด้าน ทั้งการบริหารงานบุคคล การสาธารณูปโภค การจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ทุกอย่างในสำนักงาน ในแต่ละปีจึงใช้งบประมาณค่อนข้างสูง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต. จ.เชียงใหม่) กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า เป็น องค์การบริหารส่วนตำบล ประเภทสามัญ โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒) กองคลัง ๓) กองช่าง และ ๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลจำนวน ๑๓ อัตรา (มีคนครอง ๑๒ อัตรา อัตราว่าง ๑ อัตรา) และอัตรากำลังพนักงานจ้างจำนวน ๑๖ อัตรา (มีคนครอง ๑๕ คน อัตราว่าง ๑ อัตรา) แต่เนื่องจากที่ผ่านองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการสำนักงานปลัดและกองช่าง โดยเฉพาะในส่วนของสำนักงานปลัด อบต. ซึ่งมีงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน อีกทั้งตำบลบ้านเป้าเป็นตำบลหนึ่งที่ได้รับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับปัญหาหมอกควันและไฟป่า จากข้อมูลของกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช ระบุว่า ไฟป่าในปัจจุบัน กลายเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่งของการลดลงของพื้นที่ป่าอย่างรวดเร็ว โดยในปี ๒๕๖๓ พบว่า ระดับของการเกิดไฟป่าในพื้นที่ภาคเหนือตอนบนของประเทศไทย กลายเป็นปัจจัยที่รบกวนสมดุลของระบบนิเวศอย่างรุนแรง ส่งผลกระทบต่อสังคม พืช ดิน น้ำ สัตว์ป่า และสิ่งมีชีวิตเล็กๆ ในป่า นอกจากนี้ยังก่อให้เกิดวิกฤตมลพิษหมอกควันที่มีผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาพอนามัย ตลอดจนชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน อุตสาหกรรมการบิน และการท่องเที่ยวของประเทศด้วย ซึ่งปัญหาหมอกควันและไฟป่ามักจะเกิดขึ้นเป็นประจำในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนเมษายนของทุกปี อีกทั้งนโยบายของผู้บริหารที่ต้องการจัดตั้งศูนย์กู้ชีพกู้ภัยตำบลบ้านเป้า เพื่อให้การช่วยเหลือประชาชนตลอด ๒๔ ชั่วโมง ซึ่งปัจจุบันงานดังกล่าวยังไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญเป็นผู้รับผิดชอบหลัก และกอปรกับนโยบายของผู้บริหารในการที่ให้มีการทำงานแบบศูนย์บริการแบบเบ็ดเสร็จในที่เดียว (One Stop Service) เพื่อวางแผนขับเคลื่อนการพัฒนาศูนย์พัฒนาเบ็ดเสร็จยกระดับการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลพร้อมกับอำนวยความสะดวกและสร้างความพึงพอใจกับประชาชน ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งหากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภารกิจที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้ายังไม่มีความเหมาะสมเท่าที่ควร ดังนี้

อปท.	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓	อัตรากำลัง (คน)					
			พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู อบต.	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
อบต.บ้านเป้า	๔	๒๘,๐๐๐,๐๐๐.๐๐	๑๕	๓	-	๔	๑๕	๓๗
อบต.สันป่ายาง	๔	๓๐,๕๖๕,๐๐๐.๐๐	๑๘	๒	-	๗	๙	๓๖
อบต.บ้านช้าง	๔	๒๔,๑๑๙,๐๐๐.๐๐	๑๕	๑	๑	๗	๖	๒๙



ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าให้เหมาะสม จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และยุบเลิกบางตำแหน่งที่มีซ้ำซ้อนให้เหมาะสมกับภาระค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคล เพื่อแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ซึ่งในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย ในระยะต่อไปเมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานกฎหมายและคดี ๑.๕ งานสวัสดิการสังคมและพัฒนาชุมชน ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	**๑. สำนักปลัด อบต.** ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม เปลี่ยนชื่อส่วนราชการและงานตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงใหม่ ลว. ๑๔ ธ.ค. ๒๕๖๓
๒. กองคลัง ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	**๒. กองคลัง** ๒.๑ งานธุรการ ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานสารสนเทศภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒.๓ งานสารสนเทศภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน เปลี่ยนชื่องานตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงใหม่ ลว. ๑๔ ธ.ค. ๒๕๖๓
๓. กองช่าง ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานก่อสร้าง ออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมืองและสาธารณูปโภค	**๓. กองช่าง** ๓.๑ งานธุรการ ๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานช่างสุขาภิบาล	๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานช่างสุขาภิบาล เปลี่ยนชื่องานตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงใหม่ ลว. ๑๔ ธ.ค. ๒๕๖๓

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** ๔.๑ งานธุรการ ๔.๒ งานบริหารการศึกษา ๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	กำหนดขึ้นใหม่ตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดเชียงใหม่ ลว. ๑๔ ธ.ค. ๒๕๖๓

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างจำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณ และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ อัตรา

๒. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง งานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานกิจการขนส่ง งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานเทศกิจ งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานวิเทศสัมพันธ์ งานประชาสัมพันธ์ งานส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ งานนิติการ งานคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง สำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๑๘ อัตรา ดังต่อไปนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

(๑) หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

(๒) นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

(๓) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

(๔) นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

(๕) นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
(๖) นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
(๗) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง. จำนวน ๑ อัตรา

๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้
(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา
(๒) พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

๓) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้
(๑) พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา
(๒) คนงานทั่วไป (แม่บ้าน) จำนวน ๑ อัตรา
(๓) คนงานทั่วไป (นักการภารโรง) จำนวน ๑ อัตรา
(๔) คนงานทั่วไป (กู้ชีพกู้ภัย) จำนวน ๒ อัตรา
(๕) คนงานทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา

๓. กองคลัง

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการจำหน่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงินประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การพัสดุและทรัพย์สิน งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงานจำนวน ๖ อัตรา ดังต่อไปนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา ดังนี้
(๑) ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
(๒) นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
(๓) นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา
(๔) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้
(๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ) จำนวน ๑ อัตรา

๓) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้
(๑) คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๔. กองช่าง

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสำรวจ งานออกแบบและเขียนแบบ งานประมาณราคา งานจัดทำราคากลาง งานจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมต่างๆ งานจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตามพระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำแผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปี

งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำทะเบียนประวัติการใช้เครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานแผนการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับการประปา งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล งานช่วยเหลือสนับสนุนเครื่องจักรกล งานช่วยเหลือสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานช่วยเหลือสนับสนุนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม งานจัดทำทะเบียนการควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูลสถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๖ อัตรา ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้
- (๑) ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- (๒) นายช่างโยธาอาวุโส จำนวน ๑ อัตรา

๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้
- (๑) ผู้ช่วยนายช่างโยธา จำนวน ๑ อัตรา
- (๒) ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า จำนวน ๑ อัตรา

๓) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้
- (๑) คนงานทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา) จำนวน ๑ อัตรา
- (๒) คนงานทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา

๕. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานบริหารการศึกษา งานพัฒนาการศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษา และอาชีวศึกษา งานบริหารวิชาการด้านการศึกษา งานโรงเรียน งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุด งานพิพิธภัณฑ์ งานเครือข่ายทางการศึกษา งานศึกษานิเทศก์ งานส่งเสริมคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตร งานพัฒนาสื่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการศึกษา งานการศาสนา งานบำรุงศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น งานการกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กเยาวชน และการศึกษานอกโรงเรียน งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก งานส่งเสริมสวัสดิการ สวัสดิภาพและกองทุนเพื่อการศึกษา งานบริหารงานบุคคลของพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง สังกัดสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กกรณียังไม่จัดตั้งกองการเจ้าหน้าที่ งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๙ อัตรา ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ดังนี้
- (๑) ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา
- (๒) นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

๒) พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้
- (๑) ครู (ชำนาญการ) อันดับ คศ.๒ จำนวน ๑ อัตรา
- (๒) ครู อันดับ คศ.๑ จำนวน ๒ อัตรา

๓) พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้
- (๑) ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

๔) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๓ อัตรา ดังนี้
- (๑) คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก) จำนวน ๒ อัตรา

(๒) คนงานทั่วไป (แม่บ้าน) จำนวน ๑ อัตรา

๖. หน่วยตรวจสอบภายใน

หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการจัดทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีบุคลากรปฏิบัติงาน จำนวน ๑ อัตรา ดังนี้

๑) พนักงานส่วนตำบล จำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

(๑) นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ จำนวน ๑ อัตรา

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าเพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชาและมีหัวหน้าส่วนราชการ (อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น) ๔ ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงานในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคน ที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน ใช้วิธีการคำนวณ ดังนี้

สูตรการคำนวณปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี = ๒๓๐ วัน

จำนวนชั่วโมงใน ๑ วัน ต้องมีเวลาปฏิบัติราชการ = ๖ ชั่วโมง

<u>แทนค่า</u> ๒๓๐ วัน x ๖ ชั่วโมง = ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๑,๓๘๐ ชั่วโมง x ๖๐ นาท = ๘๒,๘๐๐ นาที

เมื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวมแล้วนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	ภารกิจงาน	อัตรากำลัง (คน)			
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
๑. สำนักปลัด อบต.	๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	๑	๔
	๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่	๑	-	-	-
	๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ	๑	-	-	-
	๑.๔ งานนิติการ	๑	-	-	-
	๑.๕ งานสวัสดิการ	๑	-	-	๑
	๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	-	-	๑

ส่วนราชการ	ภารกิจงาน	อัตรากำลัง (คน)			
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานครู อบต.	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	๑.๗ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	-	๑	๓
๒. กองคลัง	๒.๑ งานธุรการ	-	-	-	๑
	๒.๒ งานการเงินและบัญชี	๒	-	-	-
	๒.๓ งานสารสนเทศภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน	๑	-	๑	-
	๒.๔ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๑	-	-	-
๓. กองช่าง	๓.๑ งานธุรการ	-	-	-	๑
	๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง	๑	-	-	-
	๓.๓ งานผังเมือง	๑	-	-	-
	๓.๔ งานช่างสุขาภิบาล	-	-	๒	๑
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๔.๑ งานธุรการ	-	-	-	-
	๔.๒ งานบริหารการศึกษา	๒	-	-	-
	๔.๓ งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	-	๓	๑	๓
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๑	-	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลังมากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ใน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดไว้รองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ **การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน** **<u>สอดคล้องกับ</u>** **๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :** ๑) ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ เชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น ๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการเกษตร การผลิตสินค้าชุมชน การค้า การลงทุน สู่สากล **๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :** ๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตรเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม	๑. การพัฒนาการก่อสร้างและพัฒนาระบบประปา แหล่งน้ำ และรางระบายน้ำ ๒. การพัฒนาการคมนาคม ๓. การพัฒนาไฟฟ้า ๔. การพัฒนาก่อสร้าง ซ่อมแซม ครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง	๑. ปลัด อบต. ๒. ผู้อำนวยการกองช่าง ๓. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ๕. นายช่างโยธา ๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า ๗. ผู้ช่วยนายช่างโยธา ๘. คนงานทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา/กองช่าง) ๙. คนงานทั่วไป (กองช่าง)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ **การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน** **<u>สอดคล้องกับ</u>** **๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :** ๑) ยุทธศาสตร์ ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ เชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น ๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการเกษตร การผลิตสินค้าชุมชน การค้า การลงทุน สู่สากล **๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :** ๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตรเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๑. พัฒนาการเกษตรกรรมยั่งยืน ๒. ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนารายได้	๑. ปลัด อบต. ๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง ๔. นักพัฒนาชุมชน ๕. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๖. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๗. คนงานทั่วไป (สำนักปลัด)

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดไว้รองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ **การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศอย่างยั่งยืน** **<u>สอดคล้องกับ</u>** **๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :** ๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ เชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น ๒)ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม **๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :** ๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๒. การพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ๓. พัฒนาการจัดการสิ่งปฏิกูลและมูลฝอย	๑. ปลัด อบต. ๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ๓. นักวิชาการสาธารณสุข ๔. คนงานทั่วไป (สำนักปลัด)
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</u> **การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น** **<u>สอดคล้องกับ</u>** **๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :** ๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างสังคมให้มีคุณภาพ คงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม **๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :** ๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	การพัฒนา การส่งเสริม สนับสนุนประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. ปลัด อบต. ๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ๓. นักวิชาการศึกษา ๔. ครู ๕. ผู้ดูแลเด็ก

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดไว้รองรับ
<u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> **การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต** **<u>สอดคล้องกับ</u>** **๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :** ๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เสริมสร้างสังคมให้มีคุณภาพ คงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม ๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ เสริมสร้างความมั่นคง ปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน **๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :** ๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ๒) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน	๑. พัฒนาการศึกษา	๑. ปลัด อบต. ๒. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ ๓. นักวิชาการศึกษา ๔. ครู ๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ๖. คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก) ๗. คนงานทั่วไป (แม่บ้าน) (กองการศึกษาฯ)
	๒. การพัฒนาสาธารณสุข	๑. ปลัด อบต. ๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ๓. นักวิชาการสาธารณสุข ๔. คนงานทั่วไป (สำนักปลัด)
	๓. พัฒนาสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ ๔. พัฒนาการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน	๑. ปลัด อบต. ๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ๓. นักพัฒนาชุมชน ๔. คนงานทั่วไป (สำนักปลัด)
	๕. พัฒนาการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. ปลัด อบต. ๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ๓. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ) ๕. คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์) ๖. คนงานทั่วไป (กู้ชีพกู้ภัย)

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดไว้รองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ **การพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี** **<u>สอดคล้องกับ</u>** **๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :** ๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ และการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล **๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :** ๑) ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑. พัฒนาสร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐ ๒. พัฒนาการเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ ๓. การพัฒนาการเมือง การปกครองและการมีส่วนร่วมของประชาชน	๑. ปลัด อบต. ๒. หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง ๔. นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๕. นักทรัพยากรบุคคล ๖. นักวิชาการเงินและบัญชี ๗. นักวิชาการพัสดุ ๘. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๙. นิติกร ๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ ๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ๑๒. คนงานทั่วไป (แม่บ้าน) ๑๓. คนงานทั่วไป (นักการภารโรง) ๑๔. คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์) ๑๕. คนงานทั่วไป (สำนักปลัด อบต.) ๑๖. คนงานทั่วไป (กองคลัง)

๘.๓ กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (รอบปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>สำนักปลัด อบต.</u>								
หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	๑	๒	๒	๒	+๑	-	-	
คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (นักการภารโรง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (กู้ชีพกู้ภัย)	-	๒	๒	๒	+๒	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถขยะ)	๑	-	-	-	-๑	-	-	
คนงานทั่วไป (พนักงานประจำรถขยะ)	๒	-	-	-	-๒	-	-	
คนงานทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา)	๑	-	-	-	-๑	-	-	
<u>กองคลัง</u>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาอาวุโส	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	๑	๑	+๑			
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	-	๑	-	-	+๑	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๔	๑	๑	๑	-๓	-	-	
คนงานทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานครู อบต.								
ครู คศ.๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู คศ.๑	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	-	-	-	-๑	-	-	
<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดขึ้นใหม่ตามประกาศ ก.อบต. จ.เชียงใหม่ ลว. ๑๔ ธ.ค. ๖๓
<u>รวม</u>	**๔๒**	**๔๐**	**๔๐**	**๔๑**	**-๒**	**-**	**+๑**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/อันดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	ปลัด/รองปลัด อบต.																		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๗๐,๒๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๑๖,๔๔๐	๖๕๔,๗๒๐	๖๗๑,๑๖๐	๖๘๗,๖๐๐	(๓๙,๑๙๐)
	สำนักปลัด อบต.																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๑,๘๘๐)/ชก.
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)/ชก.
๕	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๓๖,๓๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	๓๗๖,๐๘๐	(๒๘,๐๓๐)/ชก.
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๑๙๔,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	(๑๖,๒๒๐)/ปก.
๗	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๑๒๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๒๐๐	๒๐๗,๔๘๐	(๑๕,๐๖๐)/ปก.
๘	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนดเพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๙	ผช.จพง.ธุรการ (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๗๘,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๑๘๕,๖๔๐	๑๙๓,๐๘๐	๒๐๐,๘๘๐	(๑๔,๘๗๐)
๑๐	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๑	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)		๒	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม(๙,๐๐๐)
๑๒	คนงานทั่วไป (นักการภารโรง)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	คนงานทั่วไป (กู้ชีพกู้ภัย)		๒	๐	๐	๐	๒	๒	๒	+๒	-	-	๒๑๖,๐๐๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม(๙,๐๐๐)
๑๕	คนงานทั่วไป		๓	๓	๓๒๔,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	๓๒๔,๐๐๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/อันดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>กองคลัง</u>																		
๑๖	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๓๖๙,๔๘๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)/ชก.
๑๘	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๖,๓๖๐	๓๔๙,๓๒๐	๓๖๒,๖๔๐	(๒๖,๙๘๐)/ชก.
๑๙	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก./ชก.	๑	๑	๒๔๑,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๗๖๐	๘,๗๖๐	๒๔๙,๒๔๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๖๖,๗๖๐	(๒๐,๑๒๐)/ปก.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๐	ผช.จพง.จัดเก็บรายได้ (คุณวุฒิ)		๑	๑	๑๖๒,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๒๐๐	๑๗๖,๐๔๐	๑๘๓,๑๒๐	(๑๓,๕๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๑	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<u>กองช่าง</u>																		
๒๒	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๔๐๔,๖๔๐	๔๑๘,๐๘๐	๔๓๑,๔๐๐	(๒๙,๑๑๐)
๒๓	นายช่างโยธา	อาวุโส	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา (คุณวุฒิ)		๑	๐	๐	๐	-	-	๑	-	-	+๑	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	๑๓๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม(๑๑,๕๐๐)
๒๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (คุณวุฒิ)		๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๓๘,๐๐๐	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๑๓๘,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	กำหนดเพิ่ม(๑๑,๕๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๒๖	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๒๗	คนงานทั่วไป (พข.จก.เบา)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>																		
๒๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๔๓๘,๐๐๐	(๒๙,๖๘๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/อันดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๒๙	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	(๒๔,๐๑๐)/ชก.
	พนักงานครู อบต.																		
๓๐	ครู (เงินอุดหนุน ๑)	คศ.๒	๑	๑	๓๑๒,๗๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๗๒๐	๙,๙๖๐	๓๒๒,๒๐๐	๓๓๑,๙๒๐	๓๔๑,๘๘๐	(๒๖,๐๖๐)
๓๑	ครู (เงินอุดหนุน ๒)	คศ.๑	๑	๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๙,๓๖๐	๓๐๒,๗๖๐	๓๑๑,๘๘๐	๓๒๑,๒๔๐	(๒๔,๔๙๐)
๓๒	ครู (เงินอุดหนุน ๓)	คศ.๑	๑	๑	๒๘๓,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๕๒๐	๘,๘๘๐	๙,๑๒๐	๒๙๒,๐๘๐	๓๐๐,๙๖๐	๓๑๐,๐๘๐	(๒๓,๖๓๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๓	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ/เงินอุดหนุน)		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๔	คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)		๒	๒	๒๑๖,๐๐๐	๐	๒	๒	๒	-	-	-	๐	๐	๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	๒๑๖,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๓๕	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	หน่วยตรวจสอบภายใน																		
๓๖	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	๐	๐	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
	รวม		**๔๑**	**๓๔**	**๗,๖๔๐,๗๖๐**	**๓๓๖,๐๐๐**	**๔๐**	**๔๐**	**๔๑**	**+๖**	**-**	**+๑**	**๑,๓๔๘,๗๔๐**	**๒๖๓,๕๒๐**	**๔๐๔,๘๘๐**	**๙,๓๒๕,๕๐๐**	**๙,๕๘๙,๐๒๐**	**๙,๙๙๓,๙๐๐**	
	ยอดรวมงบประมาณเงินอุดหนุน															**๑,๐๓๔,๔๐๐**	**๑,๐๖๖,๙๒๐**	**๑,๑๐๐,๒๘๐**	
	ยอดรวมคงเหลือ															**๘,๒๙๑,๑๐๐**	**๘,๕๒๒,๑๐๐**	**๘,๘๙๓,๖๒๐**	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															**๑,๒๔๓,๖๖๕**	**๑,๒๗๘,๓๑๕**	**๑,๓๓๔,๐๔๓**	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายด้านงานบุคคลทั้งสิ้น															**๙,๕๓๔,๗๖๕**	**๙,๘๐๐,๔๑๕**	**๑๐,๒๒๗,๖๖๓**	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															**๓๒.๔๓**	**๓๑.๗๕**	**๓๑.๕๕**	

ประมาณการรายรับ (เพิ่มขึ้นปีละ ๕% จากปีงบประมาณ ๒๕๖๓)

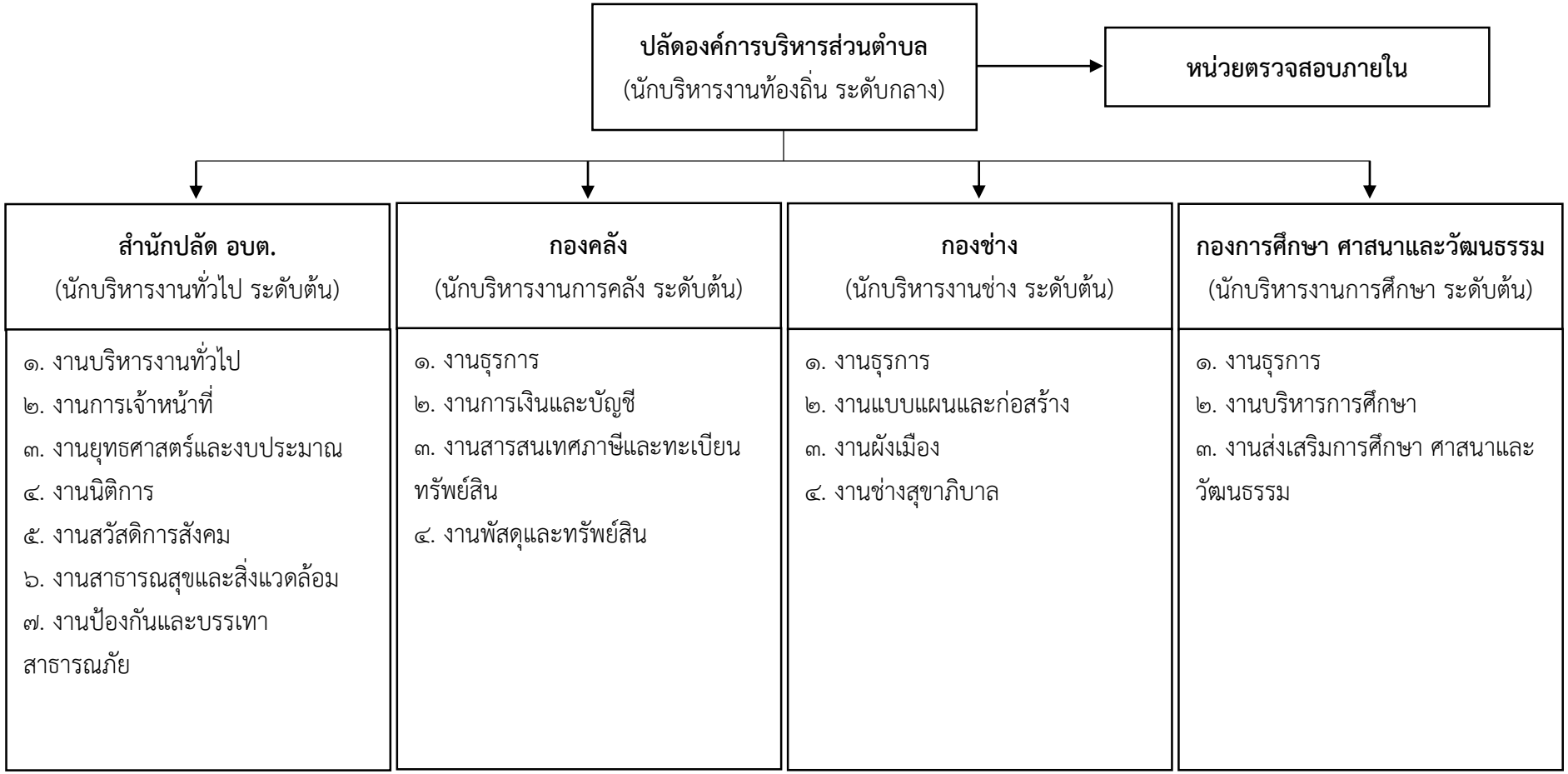
ปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ๒๘,๐๐๐,๐๐๐

ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ ๒๙,๔๐๐,๐๐๐

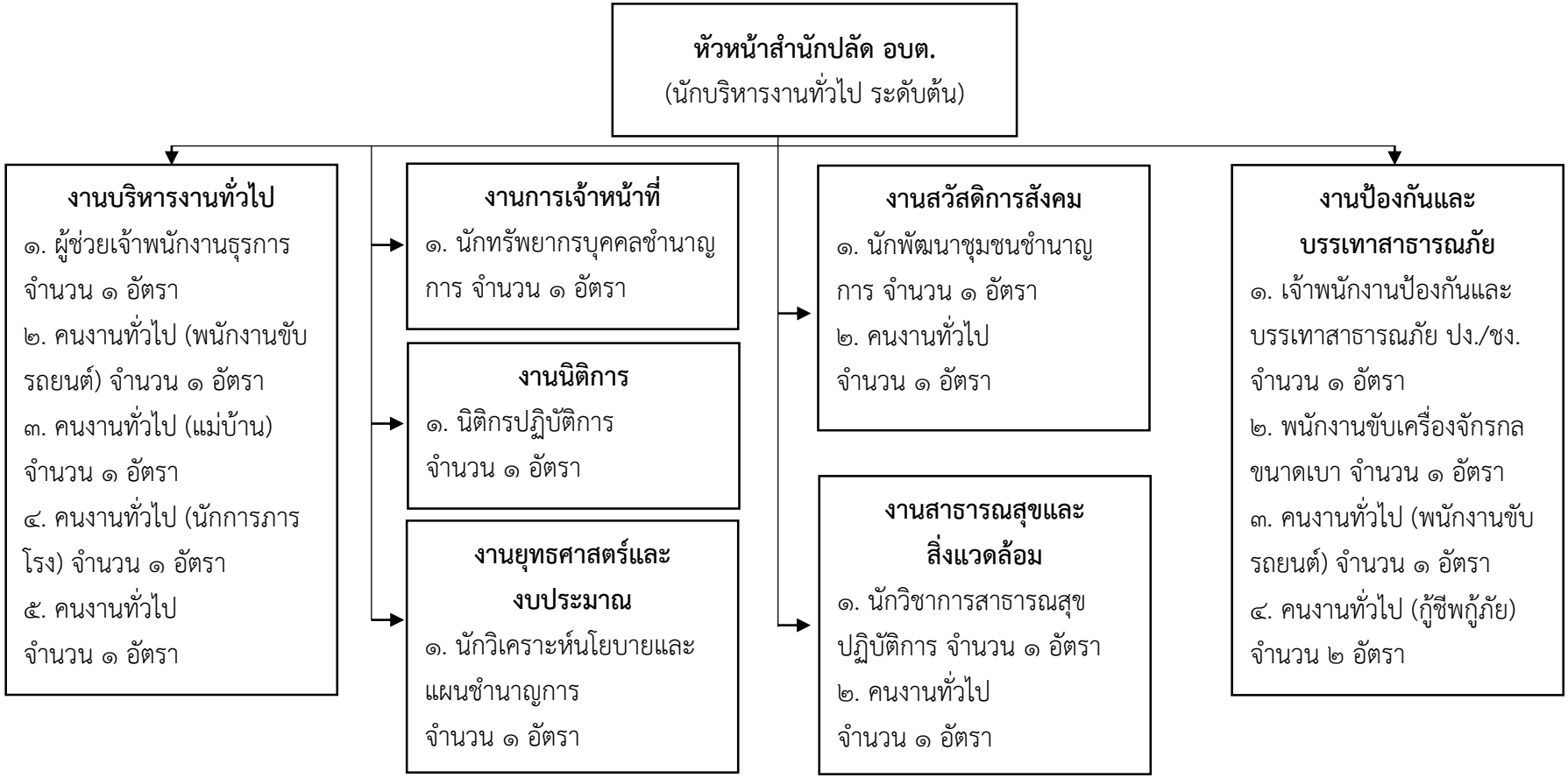
ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ๓๐,๘๗๐,๐๐๐

ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ๓๒,๔๑๓,๕๐๐

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

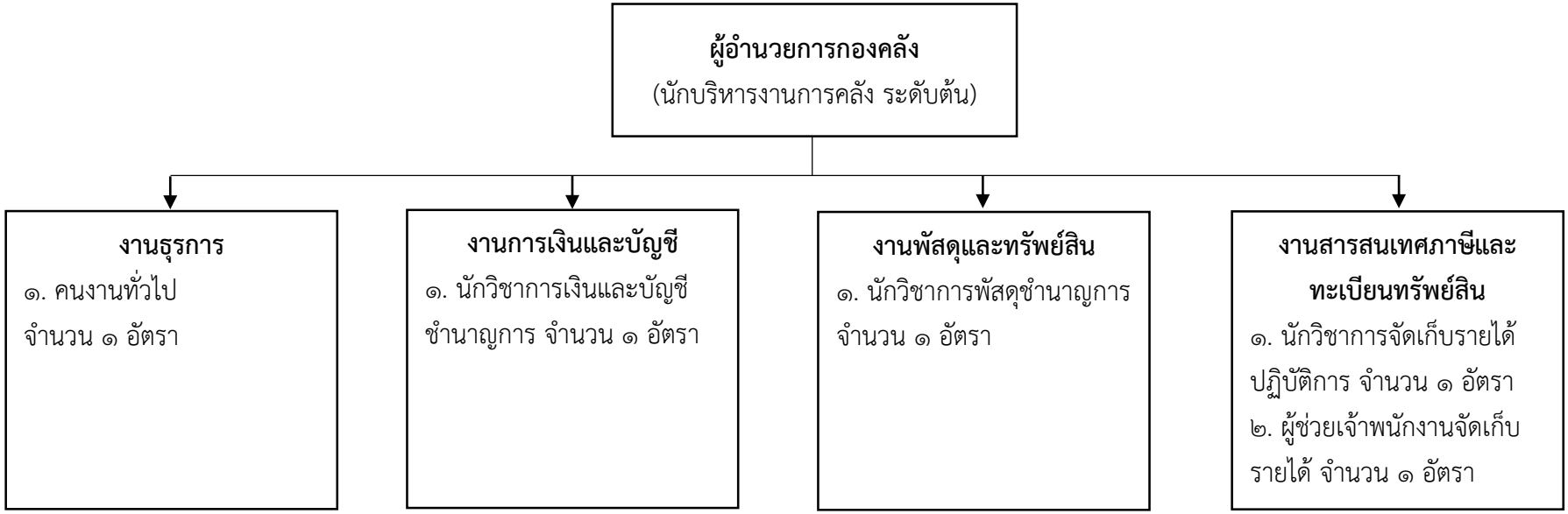


โครงสร้างสำนักปลัด อบต.



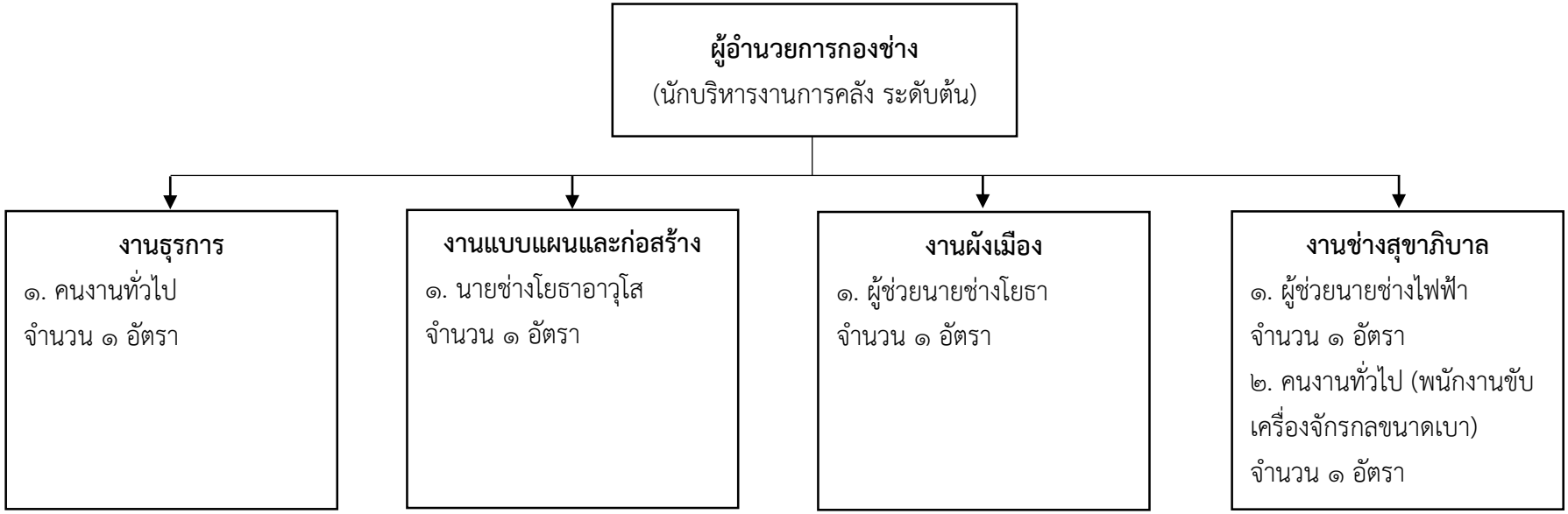
ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน		
จำนวน	๑	๓	๒	-	๑	๒	๙

โครงสร้างกองคลัง



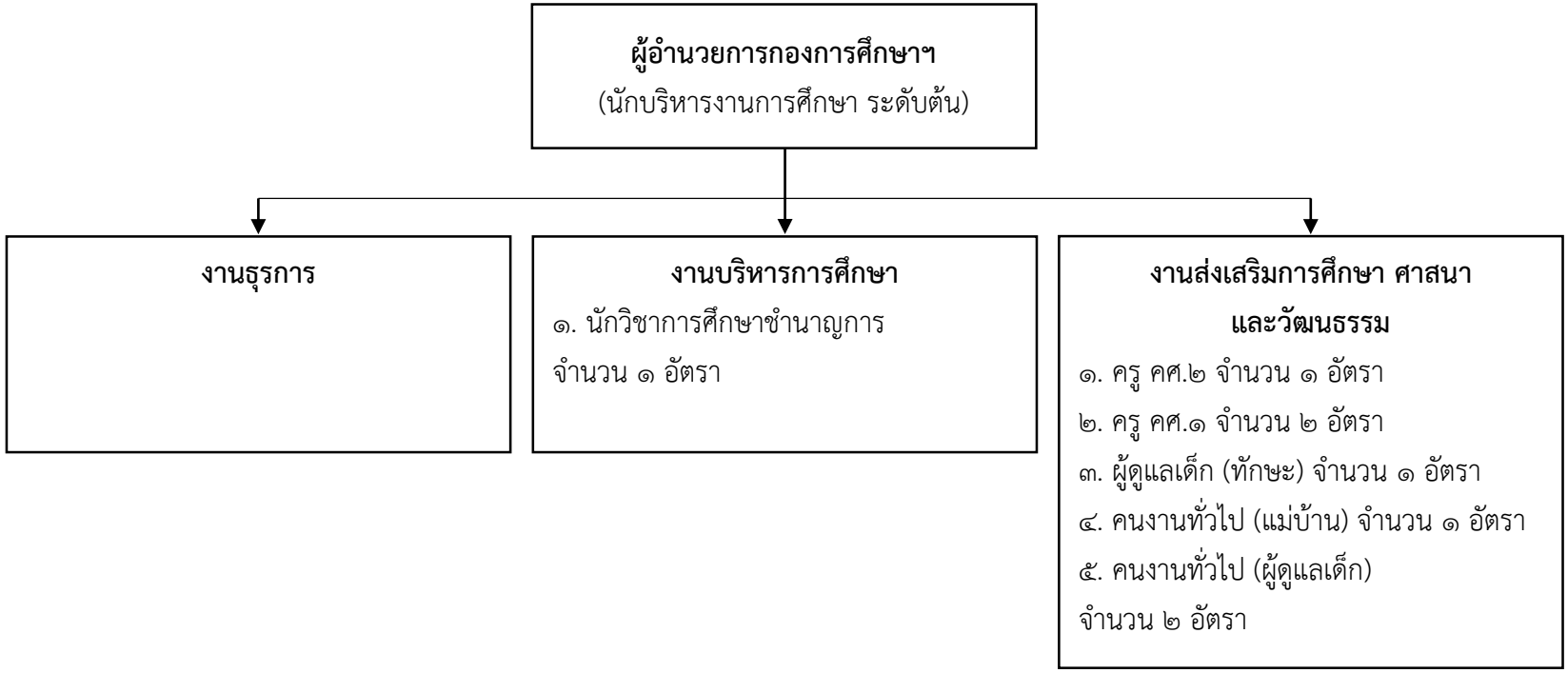
ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง	พนักงานจ้าง
	ระดับต้น	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	ตามภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	๑	๒	๑	-	-	๑	๑

โครงสร้างกองช่าง



ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	อาวุโส	ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน		
จำนวน	๑	-	-	๑	-	๒	๒

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น	วิชาการ		พนักงานครู อบต.		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		ชำนาญการ	ปฏิบัติการ	คศ.๒	คศ.๑		
จำนวน	๑	๑	-	๑	๒	๑	๓

โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

นักวิชาการตรวจสอบภายใน
ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ
จำนวน ๑ อัตรา

ประเภท/ระดับ	อำนวยการท้องถิ่นระดับต้น	วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
		เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน		
จำนวน	-	-	-	๑	-	-	-	-

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
	ปลัด/รองปลัด อบต.											
๑	นายธรรมรัฐ จารุสวัสดิ์	ปริญญาโท	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๔๗๐,๒๘๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	(๓๙,๑๙๐)
	สำนักปลัด อบต.											
๒	นายอนุรักษ์ บุตรลักษณ์	ปริญญาโท	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๐	(๓๑,๘๘๐)
๓	น.ส.ณิชานันท์ เด่นมะลิ	ปริญญาโท	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	๐	๐	(๓๑,๘๘๐)
๔	นางณัชชานิษฐ์ วรพัชร์อุดมเดช	ปริญญาโท	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๑๗,๕๒๐	๐	๐	(๒๖,๔๖๐)
๕	นายสรายุธ มาตันบุญ	ปริญญาตรี	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓๖,๓๖๐	๐	๐	(๒๘,๐๓๐)
๖	น.ส.วันทอง สายเครื่อง	ปริญญาตรี	๑๓-๓๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๙๔,๖๔๐	๐	๐	(๑๖,๒๒๐)
๗	น.ส.เยาวพา บุญเจริญ	ปริญญาโท	๑๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก.	๑๘๐,๗๒๐	๐	๐	(๑๕,๐๖๐)
๘	-	-	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	๐	๐	(ค่ากลางเงินเดือน)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๙	นางศิราณี แก้วมณี	ปวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๘,๔๔๐	๐	๐	(๑๔,๘๗๐)
๑๐	นายนรินทร์ เป็งเรือน	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	(๙,๔๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๑	นายวุฒิ เสาสวัสดิ์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	-	-	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)
๑๒	นายภานุพันธ์ ปัญญาอุทัย	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	-	-	คนงานทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)
๑๓	นายนิคม หอมอบ	ป.๔	-	คนงานทั่วไป (นักการภารโรง)	-	-	คนงานทั่วไป (นักการภารโรง)	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)
๑๔	นางนิภา เด่นสม	ม.๓	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑๕	นายพิทักษ์สินทร์ สิทธิวงค์	ปวส.	-	คนงานทั่วไป (กู้ชีพกู้ภัย)	-	-	คนงานทั่วไป (กู้ชีพกู้ภัย)	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)
๑๖	นายอนุกูล สุวรรณเลิศ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป (กู้ชีพกู้ภัย)	-	-	คนงานทั่วไป (กู้ชีพกู้ภัย)	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)
๑๗	น.ส.นิภาพร ปิงเมือง	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)
๑๘	น.ส.อารยา ไชยทารินทร์	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)
๑๙	น.ส.วรพิชชา ทานา	ม.๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)
	<u>กองคลัง</u>											
๒๐	น.ส.กชกร จันทร์อินทร์	ปริญญาโท	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๐	(๓๓,๕๖๐)
๒๑	นางหรรษา ทองคงอ่วม	ปริญญาโท	๑๓-๓๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑๓-๓๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๕๖,๑๖๐	๐	๐	(๒๙,๖๘๐)
๒๒	น.ส.จุฑารัตน์ ตนซื่อ	ปริญญาโท	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๒๓,๗๖๐	๐	๐	(๒๖,๙๘๐)
๒๓	น.ส.ธัญชนก ฟูเฟื่อง	ปริญญาตรี	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ปก.	๒๔๑,๔๔๐	๐	๐	(๒๐,๑๒๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๔	นางพัชรินทร์ ทิศหล้า	ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๒,๖๐๐	๐	๐	(๑๓,๕๕๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๕	น.ส.ขวัญฤทัย อุตตะมา	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)
	<u>กองช่าง</u>											
๒๖	นายธวัชชัย แก้วดี	ปริญญาตรี	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๔๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๐	(๒๙,๑๑๐)
๒๗	นายอนุศักดิ์ กิติราช	ปริญญาตรี	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	อส.	๓๐๕,๖๔๐	๐	๐	(๒๕,๔๗๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๘	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	(๑๑,๕๐๐)
๒๙	นายสินชัย แหยมทอง	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๘,๐๐๐	๐	๐	(๑๑,๕๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๐	นายปิยะพงษ์ กุเหล็กดำ	ม.๖	-	คนงานทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา)	-	-	คนงานทั่วไป (พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา)	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๓๑	น.ส.เบญจวรรณ บุญเรือง	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)
	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u>											
๓๒	นางจิรพร โยธินสิริวัฒนา	ปริญญาโท	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๕๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๐	(๒๙,๖๘๐)
๓๓	นางวิจิตรา สายปัญญาใย	ปริญญาโท	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	๐	๐	(๒๔,๐๑๐)
	พนักงานครู อบต.											
๓๔	น.ส.บัวเรียง เมืองใจ	ปริญญาโท	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๗	ครู	คศ.๒	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๗	ครู	คศ.๒	๓๑๒,๗๒๐	๐	๔๒,๐๐๐	(๒๖,๐๖๐)
๓๕	นางพยุงเกียรติ หมูแก้ว	ปริญญาตรี	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๘	ครู	คศ.๑	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๘	ครู	คศ.๑	๒๙๓,๘๘๐	๐	๐	(๒๔,๔๙๐)
๓๖	น.ส.เนตรนภา เจริญรัตน์	ปริญญาตรี	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๔	ครู	คศ.๑	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๔	ครู	คศ.๑	๒๘๓,๕๖๐	๐	๐	(๒๓,๖๓๐)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๓๗	น.ส.พรพันธุ์ วันเพ็ญ	ปริญญาตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๐	(๙,๔๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๘	นางศศิพร กันทนัน	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)
๓๙	น.ส.อังคณา เลิมสุ่ม	ปริญญาตรี	-	คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	-	-	คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)
๔๐	นางฟองจันทร์ ใฝคำ	ม.๓	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	-	คนงานทั่วไป (แม่บ้าน)	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๐	(๙,๐๐๐)
	<u>หน่วยตรวจสอบภายใน</u>											
๔๑	-	-	-	-	-	๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐	๐	๐	กำหนดเพิ่มตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่ ลว. ๑๔ ธ.ค. ๖๓

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรก็คือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรทางการบริหารอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๑๒.๑ นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

๑. ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

๒. ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใส และต้องตรวจสอบได้บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

๑๒.๒ นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อเพิ่มผลผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

๑. ผลักดันการทำงานเป็นทีมและการทำงาน Cross Function ควบคู่กับการเร่งเสริมสร้างขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องของหลักการ ระบบวิธีการและความชำนาญอื่นๆ (Capacity Building)

๒. จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันภายในสานักงบประมาณ (จากผู้บริหารระดับสูง สู่ระดับกลาง และสู่ระดับปฏิบัติการ) ซึ่งจะเป็นการสร้างฐานการทำงานด้วยความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน

๓. จัดอบรมเชิงสัมมนาและเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า เพื่อยกระดับความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และ ประสบการณ์ฯ เข้าร่วมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบุคลากรสำนักงบประมาณ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔. จัดหาและติดตั้งระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการบริหารโครงการทั้งจากภายในและภายนอกสำนักงบประมาณ โดยติดตั้งผ่านระบบเครือข่ายอิเลคทรอนิกส์ที่ทันสมัยภายในองค์กร

๕. สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวทางประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

๑๒.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Leaning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การบริการส่วนตำบลบ้านเป้า

๒. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Leaning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การบริการส่วนตำบลบ้านเป้า

๑๒.๔ แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆโดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้าเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่ การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชน ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่อง และปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า เห็นสมควรกำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรมและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเป้า เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพอันก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน ดังนี้

๑. มีจิตสำนึกที่ดีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตและเที่ยงธรรม

๒. ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน

๔. ต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้าและด้วยความสุภาพเรียบร้อย ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

๕. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๖. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๗. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๘. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๙. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๑๐. ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๑๑. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

๑๒. อุทิศเวลาให้แก่ทางราชการ ชุมชน และประเทศชาติ

๑๔. ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

๑๔.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. ความรู้ที่จำเป็นงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๒๑ ด้าน ดังนี้

(๑) ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)

(๒) ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)

(๓) ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

(๔) ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน

(๕) ความรู้เรื่องการจัดการความรู้

(๖) ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์

(๗) ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล

(๘) ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร

(๙) ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA) การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA) ฯลฯ

(๑๐) ความรู้เรื่องการทำงบการเงินและงบประมาณ

(๑๑) ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMIS)

(๑๒) ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง

(๑๓) ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี

(๑๔) ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

(๑๕) ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล

(๑๖) ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร

(๑๗) ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

(๑๘) ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่

(๑๙) ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ

(๒๐) ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์ (Hardware) ซอฟต์แวร์ (Software) และเน็ตเวิร์ก(Network)

(๒๑) ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๒. การกำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

(๑) สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อย สายงานละ ๗ ด้าน

(๒) สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่าง สายงานละ ๗ ด้าน

(๓) สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อย สายงานละ ๕ ด้าน

(๔) สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อย สายงานละ ๓ ด้าน

๓. การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๑๔.๒ ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๙ ด้าน ดังนี้

(๑) ทักษะการบริหารข้อมูล

(๒) ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

(๓) ทักษะการประสานงาน

(๔) ทักษะในการสืบสวน

(๕) ทักษะการบริหารโครงการ

(๖) ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

(๗) ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน

(๘) ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

(๙) ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๒. การกำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

(๑) สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

(๒) สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

(๓) สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

(๔) สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๓. การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๑๔.๓ สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑. สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

๑.๑ สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้

(๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation : ACH)

ความตั้งใจ และความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายความรวมถึงความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

(๒) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (Integrity : ING)

การครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

(๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (Organization and Process Understanding : OPU)

ความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของเทคโนโลยี ระบบกระบวนการทำงาน และมาตรฐานการทำงานของตนและของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล ความเข้าใจนี้รวมถึงความสามารถในการมองภาพใหญ่ (Big Picture) และการคาดการณ์เพื่อเตรียมการรองรับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งต่างๆ ต่อระบบและกระบวนการทำงาน

(๔) การบริการเป็นเลิศ (Service Mind : SERV)

การให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการ หรือประชาชนด้วยความใส่ใจในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ หรือประชาชน อีกทั้งโดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือประชาชนเป็นหลัก

(๕) การทำงานเป็นทีม (Teamwork : TW)

การมีจิตสำนึกในความสมานฉันท์ ความร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เพื่อให้ทีมงาน กลุ่ม หรือหมู่คณะนั้นๆ บรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างดีที่สุด

๑.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพื่อนำทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ ดังนี้

(๑) การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง (Leadership : LEAD)

ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันบุคลากร กลุ่มคน องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องให้เกิดความต้องการในการปรับเปลี่ยน หรือเปลี่ยนแปลงไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์แก่หน่วยงาน องค์กร ประชาชน สังคม หรือประเทศชาติ รวมถึงความสามารถในการดำเนินการถ่ายทอด ชี้แจง และสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ ยอมรับ และดำเนินการให้การปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ เกิดขึ้นจริง

(๒) ความสามารถในการเป็นผู้นำ (Change Leadership : CL)

ความตั้งใจหรือความสามารถในการเป็นผู้นำของกลุ่มคน หรือทีมงาน ตลอดจนสามารถปกครอง ดูแล และให้ความช่วยเหลือ รวมถึงสามารถกำหนด ทิศทาง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ แผนงาน เป้าหมาย และวิธีการทำงานต่างๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือทีมงานปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

(๓) ความสามารถในการพัฒนาคน (Developing and Coaching : DC)

ความตั้งใจหรือความสามารถในการส่งเสริม สนับสนุน และการพัฒนาความรู้ความสามารถผู้อื่น โดยมีเจตนามุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประโยชน์ในงานของบุคคลเหล่านั้น

(๔) การคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking : ST)

ความสามารถในการคิด การทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพในเชิงกลยุทธ์หรือยุทธศาสตร์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ในระยะยาวรวมถึงทฤษฎีและแนวคิดต่างๆ ให้เข้ากับการ

ปฏิบัติงานในชีวิตประจำวัน หรือให้ได้มาซึ่งกรอบความคิดหรือแนวความคิดใหม่ๆ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ ในระดับสูงยังรวมถึงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงผลกระทบของปัจจัยภายนอกที่มีต่อกลยุทธ์และนโยบายขององค์กร

๑.๓ สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภทและระดับตำแหน่งในสายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้น สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒๒ สมรรถนะ ดังนี้

(๑) การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ (Monitoring and Overseeing : MO)

เจตนาที่จะกำกับ ดูแลและติดตามการดำเนินงานต่างๆ ของผู้อื่นที่เกี่ยวข้องให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎระเบียบ หรือข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบ กฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพโดยมุ่งประโยชน์ของหน่วยงาน องค์กร หรือประเทศชาติเป็นสำคัญ

(๒) การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ (Professional Problem Solving : PPS)

ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาหรือเล็งเห็นปัญหา พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ อย่างมีข้อมูล มีหลักการ และสามารถนำความเชี่ยวชาญ หรือแนวคิดในสายวิชาชีพมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(๓) การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก (Problem Solving and Proactiveness : PSP)

การตระหนักหรือเล็งเห็นโอกาสหรือปัญหาอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตและวางแผน ลงมือกระทำการเพื่อเตรียมใช้ประโยชน์จากโอกาสหรือป้องกันปัญหา ตลอดจนพลิกวิกฤติต่างๆ ให้เป็นโอกาส

(๔) การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล (Information Seeking and Management : ISM)

ความสามารถในการสืบเสาะ เพื่อให้ได้ข้อมูลเฉพาะเจาะจง การไขปมปริศนาโดยซักถามโดยละเอียด หรือแม้แต่การหาข่าวทั่วไปจากสภาพแวดล้อมรอบตัวโดยคาดว่าอาจมีข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อไปในอนาคต และนำข้อมูลที่ได้มานั้นมาประมวลและจัดการอย่างมีระบบ คุณลักษณะนี้อาจรวมถึงความสนใจใคร่รู้เกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็น ปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจำเป็นต่องานในหน้าที่

(๕) การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์ (Controlling and Managing Situation : CMS)

ความสามารถในการควบคุมและบริหารจัดการอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม แม้ว่าอยู่ในเหตุการณ์ที่วิกฤติ คับขัน และยากลำบากโดยมีเจตนาที่จะให้บุคคลรอบข้างมีอารมณ์และความรู้สึกที่เป็นปกติเช่นกัน นอกจากนั้นยังเป็นความสามารถในการควบคุม และจัดการสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ และดำเนินการให้ความช่วยเหลือ บริการ บรรเทาทุกข์ หรือการดำเนินการต่างๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการและเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่น โดยมีพื้นฐานของความมีจิตใจที่เป็นกุศล (จิตสาธารณะ) เห็นความสุขของผู้รับบริการ ประชาชน หรือผู้อื่นเป็นที่ตั้งมากกว่าสิ่งอื่นใด

(๖) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking : AT)

ความสามารถในการทำความเข้าใจในสถานการณ์ ประเด็น ปัญหา โดยคิดวิเคราะห์ออกเป็นส่วนย่อยๆ เป็นรายการ หรือเป็นขั้นตอน และเห็นความสัมพันธ์ของสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาที่เกิดขึ้นโดยรู้ถึงสาเหตุและผลกระทบของสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

(๗) การบริหารความเสี่ยง (Risk Management : RISK)

ความสามารถในการระบุความเสี่ยง และหาวิธีการป้องกันความเสี่ยง ตลอดจนระแวดระวัง ควบคุม และลดความเสี่ยงในทุกทางที่อาจเกิดขึ้น เพื่อพิทักษ์ผลประโยชน์ให้แก่องค์กร และสร้างองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนและมีเสถียรภาพ

(๘) การบริหารทรัพยากร (Resource Management : RM)

การตระหนักเสมอถึงความคุ้มค่าระหว่างทรัพยากร (งบประมาณ เวลา กำลังคน เครื่องมืออุปกรณ์ ฯลฯ) ที่ลงทุนไปหรือที่ใช้ในการปฏิบัติภารกิจ (Input) กับผลลัพธ์ที่ได้ (Output) และพยายามปรับปรุงหรือลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาให้การปฏิบัติงานเกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด อาจหมายรวมถึงความสามารถในการจัดความสำคัญในการใช้เวลา ทรัพยากร และข้อมูลอย่างเหมาะสม และประหยัดค่าใช้จ่ายสูงสุด

(๙) การมุ่งความปลอดภัยและการระวังภัย (Safety Mind : SM)

ความมุ่งมั่นที่จะให้ความสำคัญกับความปลอดภัย การระวังภัย รวมทั้งการป้องกันภัยต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น โดยรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญในการป้องกันภัย เหตุอันตราย และสาธารณภัยต่างๆ ตั้งแต่การปฏิบัติตนในชีวิตประจำวันทั่วไป รวมถึงการดำเนินกิจกรรมในการปฏิบัติงาน และตระหนักถึงความสำคัญในการช่วยเหลือ การบรรเทาทุกข์ การฟื้นฟูผู้ประสบภัยให้ได้รับการดูแลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการสนับสนุนและเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและการระวังภัยต่างๆ ให้เกิดขึ้นในระดับหน่วยงาน องค์กร ชุมชน และสังคมในระยะยาว

(๑๐) การยึดมั่นในหลักเกณฑ์ (Acts with Integrity : AI)

เจตนาที่จะกำกับดูแลให้ผู้อื่นหรือหน่วยงานอื่นปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐาน กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ โดยอาศัยอำนาจตามระเบียบ กฎหมาย หรือตามหลักแนวทางในวิชาชีพของตนที่มีอยู่อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งประโยชน์ขององค์กร สังคม และประเทศโดยรวมเป็นสำคัญ ความสามารถนี้อาจรวมถึงการยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้องและความเด็ดขาดในการจัดการกับบุคคลหรือหน่วยงานที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ระเบียบหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้

(๑๑) การวางแผนและการจัดการ (Planning and Organization : PO)

ความสามารถในการวางแผนอย่างเป็นหลักการ โดยเน้นให้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงและถูกต้อง รวมถึงความสามารถในการบริหารจัดการโครงการต่างๆ ในความรับผิดชอบให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

(๑๒) การวิเคราะห์และการบูรณาการ (Synthesis Thinking : ST)

ความสามารถในการคิดวิเคราะห์และทำความเข้าใจในเชิงสังเคราะห์ รวมถึงการมองภาพรวมขององค์กร จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่างๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ

(๑๓) การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน (Building Participation : BP)

การตระหนัก เต็มใจ ยอมรับ และเปิดโอกาสให้ผู้อื่น ประชาชน เครือข่าย กลุ่มบุคคล หรือหน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน หรือองค์กร เพื่อสร้างและส่งเสริมให้เกิดกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนอย่างแท้จริงและยั่งยืน

(๑๔) การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ (Collecting Professional Knowledge and Expertise : CPKE)

ความขวนขวาย สนใจใฝ่รู้ เพื่อสั่งสมพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนา ปรับปรุง ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

(๑๕) การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์ (Providing Knowledge and Building Relationships : PKBR)

มีพฤติกรรมที่มุ่งมั่นและตั้งใจที่จะนำภูมิปัญญา นวัตกรรม เทคโนโลยี ความเชี่ยวชาญ และองค์ความรู้ต่างๆ ไปส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาผู้ประกอบการ หรือเครือข่าย ควบคู่ไปกับการสร้างพัฒนาและการรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้ประกอบการหรือเครือข่าย เพื่อให้ผู้ประกอบการหรือเครือข่าย มีความรู้ความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้พัฒนาหน่วยงานให้มีประโยชน์ อีกทั้งเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืน

(๑๖) ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์ (Understanding People and Creative Responding : UPCR)

ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจบุคคลหรือสถานการณ์ และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนและตอบสนองให้สอดคล้องกับสถานการณ์หรือกลุ่มคนที่หลากหลายได้อย่างสร้างสรรค์ ในขณะที่ยังคงปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

(๑๗) ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น (Understanding of Local Area and Political : ULAP)

มีพฤติกรรมและความสามารถในการเข้าใจประชาชน พื้นที่ รวมทั้งระบบการเมืองในท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบ และติดตามข้อมูล ข่าวสาร และความเคลื่อนไหวต่างๆ ของประชาชน พื้นที่ และระบบการเมืองในท้องถิ่นในพื้นที่ที่รับผิดชอบสม่ำเสมอ รวมทั้งสามารถใช้ความเข้าใจที่ถูกต้องนั้นๆ ในการให้บริการให้ความรู้ ความช่วยเหลือ คำแนะนำ การพัฒนา หรือการส่งเสริมในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องแก่ประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ

(๑๘) ความคิดสร้างสรรค์ (Innovation : INV)

ความสามารถในการที่จะนำเสนอทางเลือก (Option) หรือแนวทางแก้ปัญหา (Solution) หรือสร้างนวัตกรรมหรือริเริ่มสร้างสรรค์กิจกรรมหรือสิ่งใหม่ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

(๑๙) ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน (Accuracy and Order : AO)

ความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วนตลอดจนลดข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้น รวมถึงการควบคุมตรวจตราให้งานเป็นไปตามแผนที่วางไว้อย่างถูกต้องชัดเจน

(๒๐) จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม (Environmental Responsibility : ER)

การมีจิตสำนึก ตระหนัก ให้ความสำคัญ และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทที่จะอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อม สังคมและชุมชนให้น่าอยู่ ตลอดจนเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อเกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวม

(๒๑) ศิลปะการโน้มน้าวจูงใจ (Communication & Influencing : CI)

การใช้วาทศิลป์และกลยุทธ์ต่างๆ ในการสื่อสาร เจรจา โน้มน้าวเพื่อให้ผู้อื่นดำเนินการใดๆ ตามที่ตนหรือหน่วยงานประสงค์

(๒๒) สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น (Creating Local Benefits : CLB)

ความสามารถในการคิดค้น ออกแบบ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่แปลกและแตกต่างไปจากเดิม โดยการมุ่งเน้นพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ในระยะยาว และยั่งยืนให้แก่ประชาชน พื้นที่หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรม

๒. การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

(๑) สมรรถนะหลัก ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งทั้ง ๕ สมรรถนะ

(๒) สมรรถนะประจำผู้บริหาร ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในตำแหน่งประเภทบริหารและอำนวยการ ทั้ง ๔ สมรรถนะ

(๓) สมรรถนะประจำสายงาน ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ สมรรถนะ

๓. การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด