



แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2566

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

.....

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 59 และมาตรา 60 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2562 และประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ 18 และ ข้อ 21 ประกอบกับ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่านในการประชุมครั้งที่ 9/2563 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2563 จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564 – 2566 เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนาและรักษาบุคลากร ของหน่วยงาน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ.2563

(นายสามารถ ขอดเตชะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา 3 ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนาและรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และโดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กร ในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต
- เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการกระทำ ด้วยมีการกระทำที่ต่อเนื่องหรือติดต่อกัน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว สามารถคาดคะเนได้ว่า ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดและพัฒนาบุคลากรในเรื่องใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	2
3. กรอบและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	3
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนา	17
5. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	49
6. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	54
7. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	57
8. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	59
9. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	62
10. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	76
11. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	78
12. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	84
13. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	88
14. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	90

ภาคผนวก

- คำสั่ง อบต.เชียงกลางพญาแก้ว ที่ 135/2563 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2563 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2564 - 2566
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2564 - 2566

แผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564 – 2566)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขียงกลางพญาแก้ว
อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขียงกลางพญาแก้ว จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2563 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเขียงกลางพญาแก้ว จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก. อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเขียงกลางพญาแก้ว จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งการจัด อัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการ กำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว สามารถวางแผนอัตรากำลังในการ บรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิก หน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง บุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของ บุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนอง นโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประโยชน์ที่จะได้รับการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.) ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.) องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือใน การบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

3.) การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

4.) การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

5.) การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

6.) เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองค้ำการการบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคลเป็นกรรมการเลขานุการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดน่าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิค ด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษหรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมาเชื่อมโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

3.8 ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้ทรัพยากรกำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

❖ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

1) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

✚ **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

✚ **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

✚ **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

✚ **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์อย่างน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

2) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

(1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

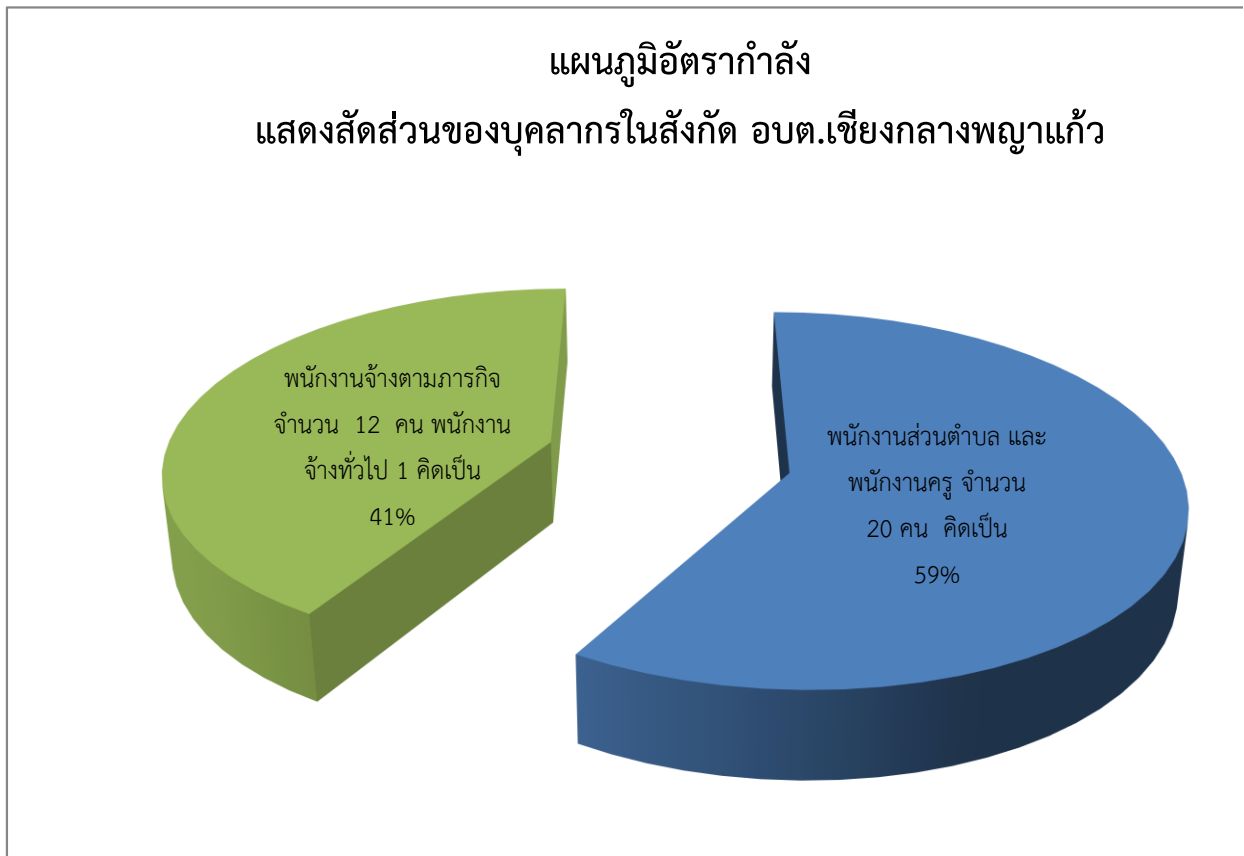
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา การกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด รองปลัด
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง 2 ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป



(2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนนโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ งานสนับสนุน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองคลัง จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

(3) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

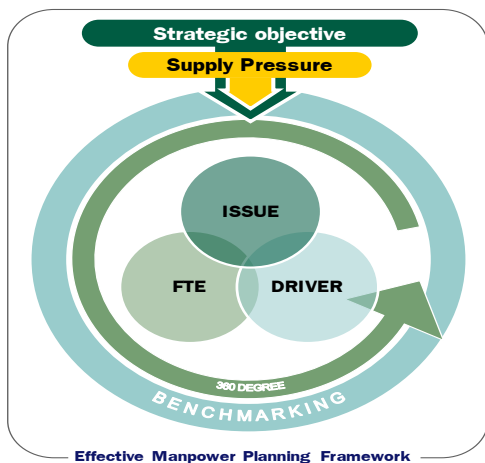
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะข้อมูลในอดีต (Can't measure workload by just looking at history)
 ไม่ควรพิจารณาเพียงแค่เฉพาะภาระงานผ่านภาพในอนาคต (Can't measure workload by just looking at forecast)

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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้		
มุมมองอดีต	มุมมองปัจจุบัน	มุมมองไปสู่ออนาคต
Backward-looking	Spot-looking	Forward-looking
<ul style="list-style-type: none"> FTE (Full Time Equivalent) 	<ul style="list-style-type: none"> Supply pressure 360 degree+Issue Benchmarking 	<ul style="list-style-type: none"> Strategic Objective Driver

“Any study of manpower allocation must take many factors into consideration”

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก 6 ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ 1 Strategic objective : เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ 2 Supply pressure : เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ 1 อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE) : เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี $\times 6 =$ เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

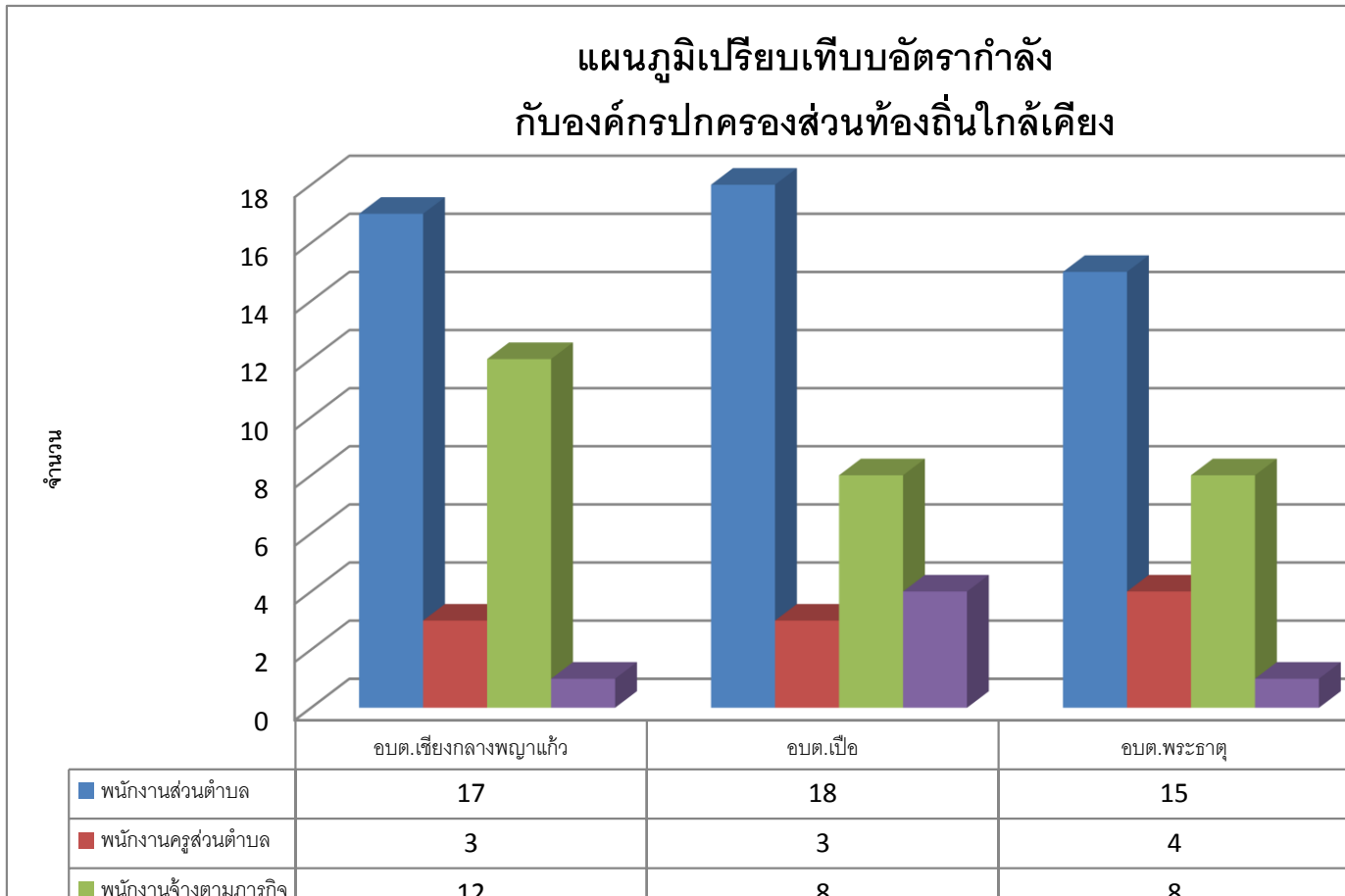
1. 230 คือ จำนวนวัน ใน 1 ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน 230 วันโดยประมาณ
2. 6 คือ ใน 1 วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา 6 ชั่วโมง
3. 1,380 คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / 1 ปี ทำงาน 1,380 ชั่วโมง
4. 82,800 คือ ใน 1 ชั่วโมง มี 60 นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ 82,800 นาที

กระจกด้านที่ 4 Driver : เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues : นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย
ใน 3 ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- **ประเด็นเรื่องการสรรหาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วเป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ห่างไกลความเจริญ ระยะเวลาห่างจากตัวจังหวัดมาก จึงทำให้ไม่มีมาผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 4 ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ 6 Benchmarking : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเปือ และองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบทและงบประมาณใกล้เคียงกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฮ่องสอนและองค์การบริหารส่วนตำบลพะเยา ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การ กำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่อง ของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ 2564 – 2566 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่ ยังสามารถปรับแก้ตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง และ จำนวน ปริมาณคนได้ โดยให้เหมาะสมกับบริบทและพื้นที่ และสามารถที่จะ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

❖ **ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566**

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566 ซึ่งประกอบด้วย นายกององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธาน กรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสวนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการเลขานุการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น เป็นผู้ช่วยเลขานุการ ในจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว
- 2) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน
- 3) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ
- 4) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และ จำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง
- 5) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว
- 6) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ป โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย
- 7) ใ้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

❖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

- 1) ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early

Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

2) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

4) ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

5) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว โดยรวม

6) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

❖ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2566

1) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
เชียงกลางพญาแก้ว

2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วเช่น กฎระเบียบ
การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

- 3) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
- 4) องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน
- 5) องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566
- 6) องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
21 ก.ค. 63	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
23 ก.ค. 63	ขอแผนอัตรากำลัง 3 ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.เปือย , อบต.พระธาตุ
4 ส.ค. 63	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาระงาน อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
10 ส.ค. 63	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี
14 ส.ค. 63	เสนอคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จังหวัดน่านพิจารณา	
ส.ค. 63	ก.อบต.จังหวัดน่าน ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	ปลายเดือน ส.ค.63
ก.ย.63	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.เชียงกลางพญาแก้ว	ปลายเดือน ก.ย.63
ก.ย.63	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี	1 ต.ค.63 – 30 ก.ย.66
ต.ค.63	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี	จังหวัดน่าน

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

จากวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาของ**องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์

“ รักรักษาสิ่งแวดล้อม พร้อมพัฒนาการศึกษา
ยึดหลักธรรมาภิบาล สืบสานประเพณีวัฒนธรรม
น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ”

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เชียงกลางพญาแก้ว

1. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ 2 ของรัฐบาล (ปี 2558-2559) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ 3 (ปี 2560 เป็นต้นไป) ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนด ยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคม ในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ได้แก่

- (1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- (5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์และนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) และรัฐบาล ประกอบด้วย

1) ยุทธศาสตร์หลัก

- 1.1) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- 1.2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
- 1.3) ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน
- 1.4) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
- 1.5) ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและ

สังคม

- 1.6) ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- 1.7) ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารของรัฐวิสาหกิจให้เกิดประโยชน์กับประชาชน ในการให้บริการอย่างแท้จริง
- 1.8) ยุทธศาสตร์ในเรื่องการปรับปรุงระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืน ในอนาคตให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก
- 1.9) ยุทธศาสตร์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชันอย่างยั่งยืน

2) การจัดทำงบประมาณในลักษณะบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ การจัดทำงบประมาณในลักษณะบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ได้กำหนดประเด็นที่ดำเนินการ 17 เรื่อง ประกอบด้วย

- 2.1) การสร้างความโปร่งใสและสมานฉันท์
- 2.2) การขับเคลื่อนการแก้ไขปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 2.3) การจัดการปัญหาแรงงานต่างด้าวและการค้ามนุษย์
- 2.4) การป้องกัน ปราบปราม และบำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติด
- 2.5) การจัดการปัญหาที่ดินทำกิน
- 2.6) การสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวและบริการ
- 2.7) การพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ
- 2.8) การพัฒนาเศรษฐกิจดิจิทัล
- 2.9) การพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- 2.10) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษ
- 2.11) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- 2.12) การส่งเสริมการวิจัยและพัฒนา
- 2.13) การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัย
- 2.14) การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ
- 2.15) การพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- 2.16) การบริหารจัดการขยะและของเสียอันตราย
- 2.17) การป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยืดหยุ่นสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุ

วิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ สศช. ได้จัดทำขึ้นประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

เป้าหมาย

1. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
2. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
3. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
4. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
5. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

แนวทางการพัฒนา

1. การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
 - 1.1 การส่งเสริมด้านการวิจัยและพัฒนา
 - 1.2 การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน
 - 1.3 การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิทัล
 - 1.4 การลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน
 - 1.5 การปรับโครงสร้างการผลิต
2. การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
 - 2.1 การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
 - 2.2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง
 - 2.3 การพัฒนาด้านสุขภาพ
 - 2.3 การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีพในสังคมสูงวัย
3. การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม
 - 3.1 การยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ
 - 3.2 การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน และเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก
 - 3.3 การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร
 - 3.4 การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค

4. การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง
 - 4.1 การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง
 - 4.2 การพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับเพื่อนบ้าน
 - 4.3 การส่งเสริมการลงทุน การค้าชายแดน และการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
5. การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - 5.1 การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการเติบโตสีเขียว
 - 5.2 การส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
 - 5.3 การส่งเสริมการผลิต การลงทุน และการสร้างงานสีเขียว
 - 5.4 การจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
 - 5.5 การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ
 - 5.6 การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ
6. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ
 - 6.1 การสร้างความโปร่งใส
 - 6.2 การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
 - 6.3 การสร้างรูปแบบการพัฒนา อปท. ให้เหมาะสม
 - 6.4 การสร้างระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

ทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

(พ.ศ. 2560-2564)

1.1 แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยึดโยงกับกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2558-2577)

ขณะนี้รัฐบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติขึ้นมาเพื่อยกร่างยุทธศาสตร์ชาติเบื้องต้น โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและรองเลขาธิการ คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นกรรมการในคณะกรรมการฯ ดังกล่าวด้วยโดยในเบื้องต้นได้กำหนดวิสัยทัศน์ในกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2558-2577) ไว้ว่า “ประเทศไทยมีความ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

- (1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- (2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- (4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

- (5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- (6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

เพื่อให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีความตระหนักถึงเป้าหมายอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิติสัมพันธ์ของยุทธศาสตร์ชาติที่กล่าวข้างต้น จึงจำเป็นจะต้องมีการถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาของยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างบูรณาการ หน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่กำหนดแผนและยุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ควรจะยึดกรอบการพัฒนาที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติเป็นแนวทางในการพัฒนา ดังนั้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงนำวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 และนำยุทธศาสตร์การพัฒนาทั้ง 6 ด้านที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 โดยจะกำหนดยุทธศาสตร์ให้ตอบสนองกับบริบทการพัฒนาที่จะเกิดขึ้นในช่วง 5 ปีแรกของยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2560– 2564) เป็นสำคัญ

1.2 การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12

- 1) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- 2) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- 3) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- 4) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- 5) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน
- 6) ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ
- 7) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- 8) ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- 9) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- 10) ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้านและภูมิภาค

3. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 2

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 2 (จังหวัดเชียงราย พะเยา แพร่ น่าน) ควรมุ่งพัฒนาให้เป็นประตูการค้า การลงทุน พัฒนาการเกษตรอินทรีย์ พัฒนาการท่องเที่ยวชายแดนและการท่องเที่ยวอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมล้านนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น และเร่งฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

1. วิสัยทัศน์

“ประตูการค้าสู่สากล โดดเด่นวัฒนธรรมล้านนา ดิน น้ำ ป่า สมบูรณ์ ประชาชนอยู่ดีมีสุข”

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1. พัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์เชื่อมโยงสู่สากล

- กลยุทธ์ 1. การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ กับประเทศเพื่อนบ้านด้านการค้าการลงทุน Logistics กระตุ้น เอกชนให้มาลงทุนในกลุ่มจังหวัด/ประเทศเพื่อนบ้าน GMS จัดกิจกรรม ส่งเสริมการค้า การลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้านและในบ้าน
- 2. ส่งเสริมการค้า การลงทุนพัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีประสิทธิภาพสามารถ แข่งขันได้ในระดับภูมิภาคส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ SMEs โดยการอบรมนักธุรกิจ การหาแหล่งเงินทุนและพันธมิตรทางการค้า
- 3. การพัฒนา Logistics รองรับการเชื่อมโยง NSEC ตามกรอบความร่วมมือ GMS จัดตั้งศูนย์บริหารจัดการ Logistics Supply Chain ผลักดันด้าน โครงสร้างพื้นฐานในการขนส่งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ พัฒนาระบบ ฐานข้อมูลการค้าและการเชื่อมโยงข้อมูล จัดการความร่วมมือระหว่าง หน่วยงาน/องค์กรพัฒนาเอกชนกับต่างประเทศบริหารจัดการกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องผลิตบุคลากรด้าน Logistics ในระดับอุดมศึกษา และบุคลากรภาคการผลิต

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2. การสร้างความเข้มแข็งให้ภาคเกษตร อุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่า

- กลยุทธ์ 1. การเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม
- 2. การสร้างความเข้มแข็งให้เกษตรกร องค์กรเกษตรกรและผู้ประกอบการ อุตสาหกรรม
- 3. ส่งเสริมการบริหารจัดการการตลาดสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมและสุขภาพ

- กลยุทธ์ 1. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม และเชิงสุขภาพ
- 2. พัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว ทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ เชื่อมโยงกับประเทศ
- 3. พัฒนามาตรฐานการบริการและบุคลากรการท่องเที่ยวสู่สากล
- 4. พัฒนาการประชาสัมพันธ์และการตลาดท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 4. ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และการจัดการสิ่งแวดล้อม

- กลยุทธ์ 1. พัฒนาคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 2. รักษาฐานทรัพยากรธรรมชาติและความสมดุลของระบบนิเวศ
- 3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติโดยใช้เทคโนโลยี GIS, MIS
- 4. สร้างภาคีและส่งเสริมชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมปลูกจิตสำนึกและสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของ นักเรียน นักศึกษา ประชาชน ชุมชนในการป้องกันแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า สร้างความรู้ ความเข้าใจและบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการสาธารณสุขต่าง ๆ ตลอดจนเตรียมการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยและดินโคลนถล่ม เพื่อลดความสูญเสียให้น้อยลง หรือป้องกันประชาชนจาก

สาธารณสุข

4. แผนพัฒนาจังหวัดน่าน พ.ศ. 2561 – พ.ศ. 2564

วิสัยทัศน์ (Vision)

“เมืองแห่งความสุข เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ธรรมชาติสมบูรณ์
การเกษตรมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง ท่องเที่ยวยั่งยืน”

ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ 1. การขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยองค์ความรู้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจในลักษณะ
ประชารัฐ
- ยุทธศาสตร์ 2. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของภาค
ประชาสังคม
- ยุทธศาสตร์ 3. เพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ 4. การพัฒนาการท่องเที่ยวให้เจริญเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ 5. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

เป้าประสงค์

- 1. มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจใช้องค์ความรู้และผลิตภัณฑ์ที่มีชื่อเสียงมาต่อยอด เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม
ให้แก่เศรษฐกิจได้
- 2. เป็นชุมชนต้นน้ำที่มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ สมาชิกชุมชนตระหนักในคุณค่าทรัพยากร
- 3. ผลผลิตทางการเกษตรมีความเพียงพอต่อการบริโภคและใช้ทรัพยากรการเกษตรอย่างมี
ประสิทธิภาพ
- 4. เพื่อให้เป็นเมืองที่สามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืน
- 5. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ 1. การขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยองค์ความรู้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจในลักษณะประชารัฐ

- กลยุทธ์ 1.1 การค้นหาองค์ความรู้ของผลผลิตและผลิตภัณฑ์
 - 1.2 การสร้างสรรค์นวัตกรรมและการต่อยอดองค์ความรู้
 - 1.3 การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ
 - 1.4 สนับสนุนผลิตภัณฑ์สร้างสรรค์และสินค้าบริการ
 - 1.5 พัฒนาเขตการค้าชายแดนและระหว่างแดน

ยุทธศาสตร์ 2. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม

- กลยุทธ์ 2.1 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 2.2 การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 2.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในภาคประชาสังคมในการจัดการ
ทรัพยากรธรรมชาติในลักษณะประชารัฐ
- 2.4 การพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ 3. เพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตการเกษตร

- กลยุทธ์ 3.1 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการบุกรุก และขยายพื้นที่เพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
- 3.2 การพัฒนาศักยภาพด้านการเกษตร
- 3.3 การพัฒนาศักยภาพด้านการเกษตร
- 3.4 การพัฒนาระบบตลาดกลางสินค้าการเกษตรและโลจิสติก

ยุทธศาสตร์ 4. การพัฒนาการท่องเที่ยวให้เจริญเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน

- กลยุทธ์ 4.1 การค้นหา พัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรท่องเที่ยวอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน
- 4.2 การบริหารจัดการภาครัฐและชุมชนท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างมี
ประสิทธิภาพ
- 4.3 การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้านการท่องเที่ยว
- 4.4 การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่การท่องเที่ยวหนาแน่น
- 4.5 การยกระดับแหล่งท่องเที่ยวให้มีความเป็นสากลและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ 5. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

- กลยุทธ์ 5.1 การพัฒนาด้านการศึกษาและคุณภาพชีวิตให้เกิดค่าเฉลี่ยของประเทศ
- 5.2 การสร้างและพัฒนาภาคีเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็ง
- 5.3 การเสริมสร้างสุขภาวะชุมชน
- 5.4 การพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงภายในประเทศและเสริมสร้างความสัมพันธ์ชายแดน

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

1. วิสัยทัศน์

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน เป็นองค์กรพัฒนาที่มีคุณภาพ
มุ่งสร้างความอยู่เย็นเป็นสุขของคนน่านด้วยนวัตกรรมและการบริการ
เพื่อสังคมชุมชนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในประชาคมอาเซียน

2. พันธกิจ

- 2.1 บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของจังหวัดให้เป็นชุมชนคนต้นน้ำที่คงความ
สมบูรณ์อย่างยั่งยืน ตลอดจนพัฒนาทรัพยากรการผลิตทางการเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร โดยการมีส่วนร่วมของ
ประชาชน
- 2.2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเสริมสร้างศักยภาพเศรษฐกิจการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวเพื่อ
รองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.3 พัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิต การศึกษาและสุขอนามัยที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้นให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.4 ประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐและเอกชน ในการอนุรักษ์ ส่งเสริม ศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ คุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่นในประชาคมอาเซียน

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

1. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 พัฒนาเส้นทางคมนาคมในจังหวัดให้ได้มาตรฐาน ครอบคลุม และทั่วถึง
- 1.2 พัฒนาระบบสาธารณสุขโรค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง
- 1.3 พัฒนาระบบผังเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

- 2.1 พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- 2.2 ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้น พัฒนาความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนที่เหมาะสมกับพื้นที่
- 2.3 ส่งเสริมและพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีทักษะ มีงานทำ
- 2.4 ส่งเสริมการตลาดและพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
- 2.5 พัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว
- 2.6 พัฒนาบุคลากร การบริการ และการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว
- 2.7 การแก้ไขปัญหาความยากจน และการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม
- 2.8 ส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์
- 2.9 ส่งเสริมการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน 2558

3. ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- 3.1 สนับสนุนและส่งเสริมการจัดการศึกษา
- 3.2 สนับสนุนและส่งเสริมกิจการด้านสาธารณสุข
- 3.3 ส่งเสริมการจัดสวัสดิการ การกีฬาและนันทนาการแก่ประชาชน
- 3.4 สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต พัฒนาคนให้มีความรู้คุณธรรมและจริยธรรม
- 3.5 สนับสนุนการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง
- 3.6 สนับสนุนส่งเสริมประชาคมและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- 3.7 การพัฒนาความมั่นคงในการดำรงชีวิตของประชาชน
- 3.8 สนับสนุนและส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้มีความเข้มแข็ง

4. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

- 4.1 อนุรักษ์ ฟื้นฟู สนับสนุน ส่งเสริมและบูรณาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- 4.2 ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสศึกษา ค้นคว้า วิจัยมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของจังหวัดน่าน
- 4.3 พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถานในจังหวัดน่าน
- 5. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม**
- 5.1 ส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
เพิ่มพื้นที่ต้นน้ำ
- 5.2 ส่งเสริม สนับสนุน เฝ้าระวัง และฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5.3 ป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ
- 5.4 ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการใช้พลังงานอย่างประหยัด
- 6. ด้านการบริหารจัดการและการบริการ**
- 6.1 สนับสนุนให้มีการประสานงานพัฒนาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบูรณาการกับ
หน่วยงานอื่น
- 6.2 สนับสนุน ส่งเสริมงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ
- 6.3 พัฒนาสมรรถนะองค์กรให้มีความเหมาะสมตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 6.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาการเมือง การบริหาร และด้านบุคลากร
- 6.5 จัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ และเครื่องจักรกลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของท้องถิ่น
- 6.6 ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรภาคเอกชน องค์กรชุมชนและเครือข่าย
ภาคประชาชน
- 7. ด้านการจัดการวิถีชีวิตชุมชนพื้นที่ต้นน้ำ**
- 7.1 สนับสนุนให้ใช้แผนที่ชุมชนท้องถิ่นในการวางแผนจัดการชุมชน
- 7.2 สนับสนุนให้มีการจัดการพื้นที่ทำการเกษตร พื้นที่อยู่อาศัย และการถือครองที่ดินที่เหมาะสม
กับพื้นที่ป่าต้นน้ำ
- 7.3 สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือแบบสหการเพื่อสร้างความร่วมมือในการจัดการทรัพยากรของ
พื้นที่ลุ่มน้ำ

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

1. วิสัยทัศน์

“ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พร้อมพัฒนาการศึกษา
ยึดหลักธรรมาภิบาล สืบสานประเพณีวัฒนธรรม
น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ”

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการ

3. เป้าประสงค์

1. ประชาชนในตำบลได้รับประโยชน์จากการจัดระบบการบริการสาธารณะ
2. สิ่งแวดล้อมดี ไม่มีมลพิษ
3. ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อนที่สวยงาม
4. ประชาชนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความมั่นคงในชีวิต
5. การคมนาคมทางบกสะดวกและรวดเร็ว
6. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง
7. ประชาชนในตำบลมีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและทำการเกษตรอย่างพอเพียง
8. ระบบการบริหารจัดการและการบริการมีประสิทธิภาพมากขึ้น
9. สืบสานและเผยแพร่ ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีของท้องถิ่น
10. พัฒนาและยกระดับคุณภาพการศึกษาและนันทนาการ

4. ตัวชี้วัด

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - 1.1 จำนวนของถนนและรางระบายน้ำที่เพิ่มขึ้น
 - 1.2 จำนวนของเส้นทางคมนาคมที่เพิ่มขึ้น
 - 1.3 จำนวนของระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่เพิ่มขึ้น
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
 - 2.1 จำนวนของโครงการส่งเสริมอาชีพที่เพิ่มขึ้น
 - 2.2 จำนวนของโครงการด้านการเกษตรและเศรษฐกิจพอเพียงที่เพิ่มขึ้น
 - 2.3 จำนวนของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
 - 3.1 ร้อยละของงบประมาณด้านการศึกษาที่เพิ่มขึ้น
 - 3.2 ร้อยละของประชาชนที่อ่านเขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ที่เพิ่มขึ้น
 - 3.3 จำนวนครั้งที่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ
 - 3.4 ร้อยละของสถิติผู้มีปัญหาด้านสุขภาพที่ลดลง
 - 3.5 ร้อยละของคนที่ได้รับสวัสดิการจากภาครัฐที่เพิ่มขึ้น
 - 3.6 ร้อยละของเด็กที่มีภาวะโภชนาการตามมาตรฐาน
 - 3.7 ร้อยละของผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดที่ลดลง
 - 3.8 ร้อยละของคนในครัวเรือนมีส่วนร่วมทำกิจกรรม สาธารณะเพื่อประโยชน์ของชุมชนที่เพิ่มขึ้น

- 3.9 จำนวนโครงการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4.1 จำนวนครั้งที่มีการจัดงานเพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู ประเพณีท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- 5.1 จำนวนครั้งที่มีการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5.2 จำนวนของโครงการด้านการป้องกันภัยทางธรรมชาติ
- 5.3 ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยที่ลดลง
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการ
- 6.1 จำนวนของภารกิจที่มีการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น
- 6.2 จำนวนของบุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น
- 6.3 จำนวนของกลุ่มหรือองค์กรที่มีการบริหารอย่างมีระบบที่เพิ่มขึ้น

5. ค่าเป้าหมาย

1. จำนวนของสิ่งก่อสร้างด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
2. จำนวนของรายได้ของประชาชนต่อคนต่อปีที่เพิ่มขึ้น
3. ร้อยละของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น
4. จำนวนครั้งของการจัดงานวัฒนธรรมประเพณีต่อปีอย่างต่อเนื่อง
5. ร้อยละของปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมถูกทำลายที่ลดลง
6. ร้อยละของความพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยรวมที่เพิ่มขึ้น

6. กลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ 1. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

- กลยุทธ์ 1.1** การพัฒนาเส้นทางคมนาคมในตำบลให้ได้มาตรฐานครอบคลุมและทั่วถึง
- 1.2 การจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค
 - 1.3 การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ 2. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

- กลยุทธ์ 2.1** การจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- 2.2 การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้น โดยสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจชุมชน
 - 2.3 การส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และจัดให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้า
 - 2.4 การพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว

- 2.5 การพัฒนา ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยวและเส้นทางขนถ่ายและเส้นทางขนถ่ายผลผลิต
- 2.6 การส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจนในชุมชน
- 2.7 การส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์

ยุทธศาสตร์ 3. ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- กลยุทธ์** 3.1 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา
- 3.2 การสนับสนุนกิจการด้านสาธารณสุข
- 3.3 การส่งเสริมและการจัดสวัสดิการและนันทนาการแก่ประชาชน
- 3.4 การสนับสนุนการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง
- 3.5 การพัฒนาความมั่นคงในการดำรงชีวิตของประชาชน
- 3.6 การสนับสนุนและส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ 4. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- กลยุทธ์** 4.1 การอนุรักษ์ ฟื้นฟู สนับสนุน ส่งเสริมและบูรณาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4.2 การส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสศึกษา ค้นคว้า วิจัยมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
- 4.3 การพัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุและโบราณสถานภายในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ 5. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- กลยุทธ์** 5.1 การส่งเสริมสนับสนุน สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5.2 การส่งเสริมสนับสนุนเฝ้าระวัง และฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5.3 การสร้างจิตสำนึก ส่งเสริมและพัฒนาการจัดการระบบบำบัดน้ำเสียและกำจัดขยะมูลฝอย
- 5.4 การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ 6. ด้าน การบริหารจัดการและการบริการ

- กลยุทธ์** 6.1 การสนับสนุนให้มีการประสานงานพัฒนาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น
- 6.2 การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเมือง การบริหาร และด้านบุคลากร
- 6.3 การจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์และเครื่องจักรกลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะ

7. จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบล

1. การจัดทำให้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริการสาธารณะ
2. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
3. การรักษาความสะอาดในชุมชนและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน
4. การจัดทำให้มีการปรับปรุง บำรุงรักษาแหล่งท่องเที่ยวและสถานที่พักผ่อน
5. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการสาธารณสุขที่ดี เสริมสร้างส่วนร่วมในการพัฒนา นำไปสู่สังคมสงบสุข
6. การจัดทำให้มีการปรับปรุง บำรุงรักษาทางบก
7. ส่งเสริมสนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชน และเสริมสร้างศักยภาพด้านเศรษฐกิจ การค้า การเกษตร และการท่องเที่ยว
8. การจัดทำให้มีการปรับปรุง บำรุงรักษาแหล่งน้ำ
9. การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการ
10. ส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาล
11. การบำรุงรักษาและอนุรักษ์ศาสนา ศิลปะ จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาและนันทนาการ

8. ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ 1

การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

พันธกิจ

การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์

1. พัฒนาระบบคมนาคม ระบบสาธารณสุขปโภค และสาธารณสุขการ ให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่มีบริการ สาธารณะที่ครอบคลุมครบถ้วน
2. เพื่อเป็นที่กักเก็บน้ำไว้ในฤดูแล้ง
3. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน
4. เพื่อติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่าง
5. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ
6. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ
7. เพื่อมีการบริหารจัดการวางผังที่เป็นระบบ

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน
2. เส้นทางคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัยในการสัญจรไป-มา
3. หมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างอย่างทั่วถึง
4. ระบบประปาหมู่บ้านมีคุณภาพ สะอาดและปลอดภัย
5. แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ
6. ประชาชนมีน้ำสะอาดและมีคุณภาพไว้ใช้อุปโภคบริโภค
7. มีการจัดวางผังเมืองให้เป็นระบบ

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ก่อสร้างถนน รางระบายน้ำ อาคาร สิ่งปลูกสร้างต่างๆ	- จำนวนเส้นทางที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวน รางระบายน้ำ อาคารสิ่งปลูกสร้าง
2. ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา สิ่งก่อสร้าง สาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่างๆ	- จำนวนเส้นทางได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม - จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุงและก่อสร้าง - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้า สาธารณะให้ใช้งานได้ดีทุกแห่ง - ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำอุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึง สะอาดและปลอดภัย
3. พัฒนาระบบผังเมือง การออกแบบงาน ก่อสร้าง การควบคุมอาคาร	- จำนวนหมู่บ้านที่มีการวางและปรับปรุงผังเมืองรวม - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ แผนที่ภาษี

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน

ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด: ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวให้เจริญเติบโตอย่างสมดุล และยั่งยืน
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

2. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ยุทธศาสตร์ที่ 2

การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. การจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่
3. รายได้ของประชาชนต่อคนต่อปีที่เพิ่มขึ้น

เป้าประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. เพื่อส่งเสริมการเกษตรประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง
3. เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน
4. ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางด้านการวางแผนการท่องเที่ยว การปรับปรุงดูแลบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. เพื่อส่งเสริมการเกษตรประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง
3. ช่วยเหลือเกษตรกรภาวะผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
4. เพื่อส่งเสริม การฝึกอบรม การประกอบอาชีพและขยายผลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
5. ประชาชนได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต
6. ปรับปรุงภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ท่องเที่ยว

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์แหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง ตามแนวพระราชดำริ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ดูแลรักษาทรัพยากร ป่าไม้ ป่าชุมชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

3. สร้างเสริมจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ - ร้อยละของประชาชนที่มีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
4. การดูแลรักษาที่สาธารณะในท้องถิ่น	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
5. ส่งเสริมการเกษตรกรรม เกษตรผสมผสาน เกษตรอินทรีย์	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
6. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการประกอบอาชีพและรายได้	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนพัฒนาแหล่งทุน จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้สนับสนุนเงินทุนเศรษฐกิจชุมชน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินโครงการ
7. ส่งเสริมการดำรงชีพตามแนวพระราชดำริปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครัวเรือนที่จัดทำบัญชีครัวเรือนและใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
8. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว	- จำนวนร้อยละของนักท่องเที่ยวมาเที่ยวในแต่ละปี - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน

ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด : ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยองค์ความรู้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจในลักษณะประชารัฐ
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

3.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ 3

การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

พันธกิจ

- ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ส่งเสริมประสิทธิภาพจัดการศึกษาทุกระดับ
- ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนอย่างเต็มศักยภาพ กีฬา นันทนาการ
- สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม

5. ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเต็มศักยภาพ
6. จัดระเบียบชุมชนสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย
7. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆในพื้นที่
8. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เป้าประสงค์

1. เพื่อพัฒนาทางการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต
2. เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนในด้าน กีฬา นันทนาการ
3. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
4. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. เพื่อให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง
6. เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. เพื่อพัฒนาทางการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต
2. ประชาชน สืบทอด พื้นฟู อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน
3. ประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
4. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปลอดภัย
5. การปฏิบัติงานของ อปพร. ถูกต้องและรวดเร็ว

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาทุกระดับ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมด้านการศึกษาทุกระดับ - จำนวนสถานศึกษาที่ให้ความรู้กับประชาชนทั้งในและนอกระบบ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - จำนวนสถานศึกษาที่ให้ความรู้กับประชาชนทั้งในและนอกระบบ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
3. ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในการพัฒนาเด็กและเยาวชน
4. ส่งเสริมศาสนาประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	- จำนวนโครงการกิจกรรมที่ดำเนินการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไทย - จำนวนแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครั้งที่จัดการแข่งขัน

6. สนับสนุนการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	- ร้อยละของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับเบี้ยยังชีพ
7. ส่งเสริมและสนับสนุน สวัสดิการและการสงเคราะห์	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการสงเคราะห์/พัฒนา - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสงเคราะห์
8. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคานชราและผู้ด้อยโอกาส	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการสงเคราะห์ - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสงเคราะห์
9. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับการป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย - ร้อยละของประชาชนได้รับการช่วยเหลือจากการประสบภัย - ร้อยละหมู่บ้านเสี่ยงภัยได้รับการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้านภัย
10. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด - ร้อยละของเยาวชนและประชาชนได้รับการแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด
6. การรักษาความสงบเรียบร้อย ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม การฝึกอบรม อปพร. - จำนวนโครงการ/กิจกรรมการติดตั้งกล้องวงจร

หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเขียงกลางพญาแก้ว อำเภอเขียงกลาง จังหวัดน่าน

ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด: ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการ พัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและปัญหาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 4

การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและ

พันธกิจ

- สืบสานและเผยแพร่งานศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ส่งเสริมงานศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

เป้าประสงค์

1. อนุรักษ์ฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
2. สืบสานและเผยแพร่งานศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. เพื่อเผยแพร่งานศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. ประชาชน สืบทอด ฟื้นฟู อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. การบำรุงรักษาและอนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีท้องถิ่น	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู วัฒนธรรมนิยม ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
2. ส่งเสริมศาสนาประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- จำนวนโครงการกิจกรรมที่ดำเนินการส่งเสริมและอนุรักษ์ วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไทย - จำนวนแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลเขียงกลางพญาแก้ว

ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด: ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

5.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**ยุทธศาสตร์ที่ 5**

การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชน
2. ส่งเสริมและสนับสนุนความมั่นคงของที่ทำกิน

เป้าประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมทางด้านการพัฒนาป่าชุมชน การควบคุมไฟฟ้า
2. เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชน
3. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีที่ดินทำกินอย่างถูกต้อง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. เพื่อให้ประชาชนมีการบริหารจัดการในเขตป่าชุมชนที่ถูกต้อง
3. เพื่อให้ประชาชนมีที่ดินทำกินอย่างถูกต้องและมั่นคง

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนความมั่นคงของที่ดินทำกิน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการและสนับสนุน - ร้อยละของประชาชนที่มีที่ดินทำกินอย่างถูกต้องและมั่นคง

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงกลางพญาแก้ว

ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด: ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

6.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการ

ยุทธศาสตร์ที่ 6

การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการ

พันธกิจ

1. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
2. เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และความปรองดองสมานฉันท์

3. ส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ (ความโปร่งใส)
3. ส่งเสริมประชาธิปไตยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
4. ส่งเสริมการพัฒนาการจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพการบริการแก่ประชาชน
5. ส่งเสริมการให้บริการประชาชน โดยจัดให้บริการทั้งในและนอกสำนักงาน รวมทั้งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่างๆ รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนทราบ

เป้าประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
2. เพื่อให้ประชาชนมีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และมีความรู้สึกสามัคคี
3. เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
4. เพื่อให้บริการประชาชนโดยจัดให้บริการทั้งในและนอกสำนักงานรวมทั้งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่างๆ รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนทราบ
5. เพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

1. มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรักษาประชาธิปไตย
3. เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานบุคลากรท้องถิ่น(พัฒนาทรัพยากรมนุษย์)	- จำนวนโครงง/กิจกรรมที่ดำเนินการ
2. เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และความปรองดองสมานฉันท์	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันฯ
3. ส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการท้องถิ่น (ความโปร่งใส)	- จำนวนโครงง/กิจกรรมที่ดำเนินการ
4. ส่งเสริมประชาธิปไตยประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น (ส่งเสริมการมีส่วนร่วม)	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน - จำนวนโครงง/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนโครงง/กิจกรรมที่ดำเนินการ
5. ส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสะดวกรวดเร็วเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	- จำนวนโครงง/กิจกรรมที่ดำเนินการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบล
เชียงใหม่

ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด: ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการบริหารจัดการและการบริการ

3. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

3.1 การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา
ในอนาคตด้วย

ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย
และสิ่งปฏิกูล
- (3) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (4) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (5) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (6) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (7) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและ
โครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลเชียงใหม่ ยังเหมาะแก่การเพาะปลูก โดยเป็นพื้นที่กลุ่มลำไยแปลงใหญ่

จุดอ่อน

มีหมู่บ้านที่กระจัดกระจายอยู่ห่างไกลตามสันเขา และหุบเขา และระยะทางที่ห่างไกล ถนนที่ใช้เดิน
ทางเข้าสู่หมู่บ้านบางหมู่บ้านยังเป็นถนนลูกรัง จึงทำให้การคมนาคม ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป – มาค่อนข้าง
ลำบากและมีพื้นที่กว้างทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และไม่สามารถ
ดำเนินการได้ เนื่องจากอยู่ในพื้นที่อุทยานแห่งชาติ

โอกาส

มีหน่วยงานอื่นให้การสนับสนุนงบประมาณ เช่นกรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมเจ้าท่า และมีนโยบายภาครัฐที่ให้ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกหลังคา

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

- สภาพะกายแล้งในฤดูแล้งและการเกิดอุทกภัยขึ้นทุกปีเนื่องจากพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มติดลำน้ำก่อน ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาย่างถาวรได้
- รัฐบาลมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนา ทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ไม่ต่อเนื่องและไม่ทั่วถึง

การวิเคราะห์สถานการณ์ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สามารถทำได้และเกิดผลดังนี้

- มีการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว
- มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหลังคาเรือน
- มีน้ำอุปโภคบริโภคและน้ำใช้เพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ

ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (2) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (3) การท่องเที่ยว
- (4) การผังเมือง
- (5) ให้มีตลาดกลางสินค้า

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ลำไย, ลิ้นจี่, ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์, ชিং, แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และมีการรวมกลุ่มต่างๆ ภายในตำบลหมู่บ้าน

จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว มีอาชีพเกษตรกรจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและขาดความรู้ในการบริหารจัดการและการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป และขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นให้นักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

การวิเคราะห์สถานการณ์ในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สามารถทำได้และเกิดผลดังนี้

1. มีความรู้ในการประกอบอาชีพเพิ่มเติม
2. มีความรู้ในการบริหารจัดการกลุ่ม
3. มีความรู้ในการเพิ่มผลิตทางการเกษตร
4. ประชาชนมีแหล่งเงินทุน และตลาดรองรับสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ของกลุ่มอาชีพ

ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (3) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (4) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (5) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (6) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนบุคลากร ผู้ให้คำแนะนำและติดตามผล ประชากรมีหลากหลายชนเผ่า – เชื้อชาติ ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะมีความเชื่อดั้งเดิมเกี่ยวกับวัฒนธรรมของตนเองอยู่

โอกาส

- กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้น กระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- นโยบายภาครัฐที่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น นโยบายเรียนฟรี นโยบายสวัสดิการสังคม และเบี้ยยังชีพ

- องค์กรบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้รับความสนใจจากหน่วยงานอื่นที่จะให้บริการและความรู้ ตลอดจนส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อ แม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปทำงานหารวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบกระแสวัฒนธรรม ทำให้เกิดปัญหาสังคมขึ้น

การวิเคราะห์สถานการณ์ในการพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถทำได้และเกิดผลดังนี้

1. มีการพัฒนาด้านการศึกษาเพิ่มขึ้น
2. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
3. ส่งเสริมให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพ
4. ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อบริการรักษาสุขภาพ สนับสนุนยาและเวชภัณฑ์ที่จำเป็น
5. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชน

ประเด็นการพัฒนาที่ 4 ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและปัญญาท้องถิ่น

ด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การจัดการศึกษา
- (2) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (3) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (4) การส่งเสริมและปลูกฝังเยาวชนให้เข้าใจถึงจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (5) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานประเพณีชนเผ่าประจำปี

จุดอ่อน

การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ถึงแม้จะมีบุคลากรตามโครงสร้าง แต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรทางด้านการศึกษายังขาดการทำงานแบบมืออาชีพ ขาดการประสานงานที่ดี ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา มีความเชื่อดั้งเดิมที่ไม่สอดคล้องกับวิถีสากลปฏิบัติ

โอกาส

ในพื้นที่อำเภอเชียงกลาง มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิถีชีวิตของชาวไทยภูเขาเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศานนามากขึ้น

การวิเคราะห์สถานการณ์ในการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น สามารถทำได้และเกิดผลดังนี้

1. เยาวชน และประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา
2. อนุรักษ์ ฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

ประเด็นการพัฒนาที่ 5 ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (1) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (3) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (4) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (5) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้และเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การกำจัดขยะและการคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชนตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่นบ่อฝังกลบ เตเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระวางมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ หรือการปล่อยสิ่งปฏิกูลลงสู่แหล่งน้ำ มีการทำลายทรัพยากรป่าไม้ เป็นต้น

การวิเคราะห์สถานการณ์ในการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถทำได้ และเกิดผลดังนี้

1. มีการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี
2. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นการพัฒนาที่ 6 ด้านการบริหารจัดการและการบริการ

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths)

1. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้ง
2. มีนโยบายด้านการเมืองการบริหารที่ชัดเจน
3. มีการพัฒนาบุคลากร
4. มีงบประมาณสำหรับการบริหารจัดการ

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses)

1. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ
2. ประชาชนไม่สนใจในการมีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่น
3. ขาดการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณและความรับผิดชอบต่อส่วนรวมของบุคลากร

โอกาส (Opportunities)

1. มีหน่วยงานต่างๆ จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ
2. มีนโยบายภาครัฐที่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น การปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546

ปัญหาอุปสรรค(Threats)

1. ความขัดแย้งด้านการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์
2. การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

การวิเคราะห์สถานการณ์ในการพัฒนาด้าน การบริหารจัดการและการบริการ สามารถทำได้และเกิดผลดังนี้

1. มีสถานที่และเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ
2. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
3. มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพิ่มขึ้น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการประเมินสภาพการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตระดับองค์กร โดยเทคนิค SWOT Analysis ดังต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strength)

1. องค์กรมีอิสระในการบริหารจัดการ
2. มีขอบเขต พื้นที่ในการบริหารจัดการที่แน่นอน
3. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน
4. ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ
5. หน่วยงานภาครัฐและเอกชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weakness)

1. งบประมาณมีจำกัดไม่เพียงพอต่อความต้องการในการบริหารจัดการและภารกิจที่ถ่ายโอนก็เพิ่มมากขึ้น
2. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอต่อความต้องการในการบริหารจัดการ
3. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
4. บุคลากรของ อบต.มีการโอน-ย้าย บ่อยและบรรจุใหม่ทำให้เกิดการทำงานที่ไม่ต่อเนื่องและประสบการณ์ในการทำงานน้อย

โอกาส (Opportunity)

1. นโยบายรัฐบาลมีส่วนช่วยสนับสนุนและกำหนดแนวทางในการพัฒนาองค์กร
2. การสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาลและส่วนราชการอื่น ๆ
3. มีการมอบอำนาจ/ภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานมากขึ้น
4. การสนับสนุนและแนะนำทางวิชาการ จากหน่วยงานอื่น ๆ
5. มีสภาพภูมิอากาศ และสภาพภูมิประเทศที่ส่งผลดีต่อการท่องเที่ยว และเศรษฐกิจของท้องถิ่น
6. มีประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงาม

อุปสรรค (Threat)

1. ภัยแล้ง แหล่งน้ำไม่เพียงพอต่อการอุปโภคบริโภค และการเกษตร
2. โรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคไข้หวัดใหญ่
3. การว่างงาน และการอพยพแรงงานไปต่างถิ่น
4. พื้นที่การเกษตรอยู่บริเวณลุ่มน้ำ เสี่ยงต่อภาวะน้ำท่วมเฉียบพลัน
5. การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองมีผลต่อนโยบายและแนวทางในการพัฒนา
6. ชุมชนกำลังเจริญเติบโต เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อม เช่น มลพิษ ขยะ การปลูกสร้างที่อยู่อาศัย
7. การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
8. ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรและสินค้าชุมชน
9. ขาดแหล่งเก็บกักน้ำไว้ใช้อุปโภคบริโภค และทำการเกษตร ฤดูแล้งประสบปัญหาขาดแคลน

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564 – 2566) ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลาง พญาแก้ว คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้จัดทำขึ้นภายในข้อมูล ผลการวิเคราะห์จากยุทธศาสตร์การพัฒนา วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายขององค์กร และปัจจัยต่างๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการบริหารงานในอนาคตของ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ช่วง 3 ปี ดังนี้

1.1 ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบล เชียงกลางพญาแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายของ

รัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน แผนพัฒนาจังหวัดน่าน แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของจังหวัดน่าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ทำให้มีความจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ ในปัจจุบันและอนาคต ภายใต้สภาวะข้อจำกัดด้านรายได้

3.2 ได้พิจารณากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และวางระบบงานเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้สามารถพร้อมแก้ไขปัญหาของจังหวัดน่าน (ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วและภาพรวมของจังหวัดน่าน) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3.3 ได้ทำการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน โดยนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรมาใช้พิจารณา เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้กำหนดตำแหน่งสายงานต่างๆ จำนวน ระดับ ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานที่ต้องการ รวมทั้งวางแนวทางการก้าวหน้าในสายงานต่างๆ ดังนี้

3.3.1 มีการจัดชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปด้วยความประหยัด และคำนึงถึงประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 จัดสรรในการจัดสรร พนักงานส่วนตำบล รวมทั้ง พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างต่างๆ คณะกรรมการได้พิจารณาถึงความเหมาะสม กับสภาพงาน คุณภาพงานที่มุ่งหวัง สภาพพื้นที่ เพื่อให้การขับเคลื่อนการทำงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดกรอบงบประมาณด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่ายแต่ละปี เพื่อปฏิบัติตาม มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 นอกจากนี้ยังคำนึงถึงการเพิ่มขึ้นของค่าใช้จ่ายในแต่ละปีด้วย

3.4 ได้ทำการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง โดยการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามความจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ภายใต้สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า ย่อมใช้ต้องใช้บุคลากรมากกว่า ซึ่งเป็นการนำแนวทางเปรียบเทียบ

3.5 คณะกรรมการได้มีการนำผลงานที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว มาเปรียบเทียบกับผลงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และได้ทำการปรับเกลี่ย จำนวนบุคลากร ให้เกิดความเหมาะสม ได้ประสิทธิภาพคุ้มค่างบประมาณ เพื่อให้ราชการ และประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

3.6 นอกจากวิเคราะห์ทางตรงแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ยังนำข้อมูลทางอ้อม ที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย มาประกอบในการวิเคราะห์ตามแนวคิดแบบ 360 องศา โดยคำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้

3.6.1 พิจารณาจากสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วแล้ว คำนวณปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคลากร

3.6.2 การทดแทนบุคลากรที่จะต้องเกษียณอายุราชการ

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งจากบุคลากรภายใน และบุคคลภายนอก จากแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผ่านมา

3.7 คณะกรรมการ ได้มีการพิจารณาเปรียบเทียบอัตรากำลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน พื้นที่คล้ายกัน ซึ่งบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว มีความใกล้เคียงกัน ทั้งในด้านจำนวน และตำแหน่ง

5. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่น ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วนั้น ได้พิจารณาสรุประดับและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว คือ “รักษาสีสิ่งแวดล้อม พร้อมพัฒนาการศึกษา ยึดหลักธรรมาภิบาล สืบสานประเพณีวัฒนธรรม” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเชียงกลาง ตำบลพญาแก้วเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้กำหนดไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 5 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย

อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 องค์กรบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวกถนนบางเส้นยังเป็นทางลูกรัง ผิวขรุขระ เป็นหลุมเป็นบ่อ
- (2) ปัญหาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- (3) ปัญหาการระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / รางระบายน้ำตันเงิน
- (4) ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านชำรุดขาดการบำรุงรักษา
- (5) ปัญหาสิ่งสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (1) ปรับปรุงสิ่งสาธารณูปโภค/ก่อสร้างถนน ไฟฟ้า เส้นทางโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (2) ปรับปรุงถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (3) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
- (2) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- (3) ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
- (4) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน

ความต้องการ

- (1) ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (2) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (3) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน
- (4) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (5) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

4.3 ด้านสังคม – การศึกษา

สภาพปัญหา

- (1) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (2) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย

- (3) ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
- (4) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- (5) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (6) ปัญหาความยากจน
- (7) ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับบริการเท่าที่ควร
- (8) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- (1) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (2) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชน
- (3) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (4) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

4.4 ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- (1) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มีไม่เพียงพอ
- (2) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบากในช่วงฤดูฝน เนื่องจากพื้นที่ภูเขา ชุมชนอยู่ห่างไกล
- (3) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (1) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
- (2) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- (3) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (4) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (1) การบุกรุกป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (2) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (3) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (4) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (5) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (6) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (7) การขาดแคลนน้ำใช้ด้านอุปโภค - บริโภค และการเกษตรไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (1) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากร ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (2) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (3) จัดระบบการจัดการแก๊สพิษและสิ่งแวดล้อม
- (4) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (5) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (6) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (7) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้เกิดการใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (8) จัดหาแหล่งน้ำอุปโภค – บริโภค และการเกษตร และรณรงค์ให้ประชาชนร่วม อนุรักษ์แหล่งน้ำ – ต้นน้ำ

ภารกิจทั้ง 5 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหา ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึง ความ ต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของ
ท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
<p>1) ท่าเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เหมาะแก่การปลูกพืชเศรษฐกิจและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน ได้แก่ ข้าวโพด และลำไย</p> <p>2) มีเอกลักษณ์ด้านวัฒนธรรม ประเพณีชนเผ่าหลากหลายสามารถส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวได้</p>	<p>1) ประชากรส่วนใหญ่ขาดการศึกษา เนื่องจากมีหมู่บ้านที่เป็นพื้นที่ชาวเขาหลายหมู่บ้านทำให้ขาดทักษะชีวิต</p> <p>2) ประชากรมรฐานะยากจนมีปัญหาเรื่องสัญชาติและที่ทำกินทำให้เกิดการบุกรุกพื้นที่ป่า</p> <p>3) ปัญหาสังคม ได้แก่ ปัญหายาเสพติด, การสื่อสาร</p> <p>4) การสื่อสารด้านภาษาเป็นอุปสรรคในการพัฒนาด้านต่างๆ</p> <p>5) บุคลากรในองค์กรการบริหารส่วนตำบลมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ,งานบริการชุมชน</p>
โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค (Threat = T)
<p>1) ในพื้นที่มีทรัพยากรป่าไม้และวัฒนธรรมชาวไทยภูเขาที่หลากหลายสามารถพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศนี้ได้และเป็นการสร้างรายได้ที่ยั่งยืนให้แก่ประชาชนในพื้นที่หากได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐ</p> <p>2) มีพื้นที่เหมาะสมกับการปลูกพื้นที่เศรษฐกิจที่สร้างรายได้ให้แก่ราษฎร</p> <p>3) ราษฎรในพื้นที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลายสามารถสร้างเป็นรายได้แก่ราษฎรได้</p>	<p>1) ค่านิยมในด้านการกินอยู่ จารีตประเพณี มีต่อการดำเนินงาน</p> <p>2) งบประมาณที่ได้รับจากการจัดสรรในการพัฒนาพื้นที่ไม่สมดุลกับพื้นที่และปริมาณการพัฒนา</p> <p>3) พื้นที่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนและภูเขาสูงชันเป็นอุปสรรคต่อการเดินทาง</p> <p>4) การจัดสรรงบประมาณล่าช้าและไม่เป็นไปตามประมาณการที่ตั้งไว้ทำให้การพัฒนาและการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ ชะงัก</p> <p>5) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกินของประชาชนทำให้เกิดการบุกรุกพื้นที่ป่าเพิ่มขึ้นทุกปี</p>

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงกลางพญาแก้วนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงกลางพญาแก้ว ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารตำบลเวียงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหา ร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงกลางพญาแก้วยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงกลางพญาแก้ว กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- การสาธารณสุข โภคและ การก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- การสาธารณสุข (มาตรา 16(5))

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))

- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
- การผังเมือง (มาตรา 68(13))
- จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
- การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
- ให้มีตลาด (มาตรา 68(10))
- การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
- การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา 67(8))
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
- การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา 45(3))
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
- การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการและให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่ พญาแก้วได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจะต้องเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่เป็นสำคัญ

6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้พิจารณาจากภารกิจในข้อ 5 สามารถแยกภารกิจหลัก และภารกิจรอง เพื่อให้การพัฒนามีความเหมาะสมกับพื้นที่และงบประมาณ ได้ดังนี้

ภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการ

ภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดดังนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
6. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

และในกฎหมายฉบับเดียวกันนี้ยังระบุภารกิจให้อาจทำได้ ในเรื่องต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาและพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
5. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินของ อบต.
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
12. การท่องเที่ยว
13. การผังเมือง

นอกจากนี้ยังมี พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่กำหนดอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมเกี่ยวกับเรื่องดังนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น
2. การสาธารณสุขโรค และการก่อสร้างอื่น ๆ
3. การสาธารณสุขการ
4. การจัดการศึกษา
5. การ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
6. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
7. การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
8. การส่งเสริมกีฬา
9. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
10. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
11. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
12. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
13. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล
14. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
15. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
16. การจัดให้มีและการควบคุมการฆ่าสัตว์
17. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
18. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

19. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
20. การดูแลรักษาสถานที่สาธารณะ
21. การควบคุมอาคาร
22. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
23. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ทั้งนี้ยังต้องปฏิบัติตามมติ คณะรัฐมนตรี นโยบายรัฐบาลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ รวมทั้งแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และแก้ไขปัญหาในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เช่นด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง ด้านการบริหาร ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อกำหนดเป็นภารกิจที่ต้องดำเนินการใน 3 ปีข้างหน้า

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขียงกลางพญาแก้ว

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

1.1 S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

1.2 W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

2. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

2.1 O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

2.2 T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. 2. มีอายุเฉลี่ย 25-45 ปี เป็นวัยทำงาน 3. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต 4. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 5. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล 2. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก 3. มีภาระหนี้สิน 4. ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย 2. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ 2. ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน 3. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ 4. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ ชุมชนจำกัด 5. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S	จุดอ่อน W
<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย 2. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ 3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน 4. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร 5. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน 6. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดความกระตือรือร้น 2. มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่ 3. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ 4. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานสาธารณสุข งานนิติการ 5. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณสุขบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
โอกาส O	ข้อจำกัด T
<ol style="list-style-type: none"> 1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี 2. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 3. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี 4. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น 5. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง 2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. 3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

1. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
2. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
3. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกต้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ
4. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

1. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
2. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
3. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
4. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้ อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักงานปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่ง ศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>1. สำนักงานปลัดอบต.</p> <p>1.1 งานบริหารทั่วไป</p> <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงินและบัญชี</p> <p>2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <p>3.2 งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>3.4 งานผังเมือง</p> <p>4. กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <p>4.2 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.3 งานกิจการโรงเรียน</p>	<p>1. สำนักงานปลัดอบต.</p> <p>1.1 งานบริหารทั่วไป</p> <p>1.2 งานนโยบายและแผน</p> <p>1.3 งานกฎหมายและคดี</p> <p>1.4 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>2. กองคลัง</p> <p>2.1 งานการเงินและบัญชี</p> <p>2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>3. กองช่าง</p> <p>3.1 งานก่อสร้าง</p> <p>3.2 งานออกแบบ และควบคุมอาคาร</p> <p>3.3 งานประสานสาธารณูปโภค</p> <p>3.4 งานผังเมือง</p> <p>4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.1 งานบริหารการศึกษา</p> <p>4.2 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>4.3 งานกิจการโรงเรียน</p>	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้วิเคราะห์จากภารกิจที่จะต้องดำเนินการในการพัฒนาพื้นที่ ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เหมาะสมกับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากร ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	2564	2565	2566	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
สำนักงานปลัดอบต.								
หน.สำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
คนตักแต่งสวน	1	1	1	1	-	-	-	
พนักงานจ้างตามทั่วไป								
คนงาน ปฏิบัติงานแม่บ้าน	1	1	1	1	-	-	-	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	

นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามทั่วไป</u>								
คนงาน ปฏิบัติงานธุรการ	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม
<u>กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	3	3	3	3	-	-	-	ว่าง 1
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก	4	4	4	4	-	-	-	ว่าง 1
รวม	34	35	35	35	+1	-	-	

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงาน ในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี

การกำหนดสายงานในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เพื่อพิจารณาปรับลด หรือเพิ่มอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 นั้น องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว มีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน เป็นผู้ดูแลบังคับบัญชา มี รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (บริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) เป็นผู้ช่วยหรืองานที่ได้รับมอบหมาย และมีหัวหน้าส่วนราชการ (ผู้อำนวยการกอง / อำนวยการ ระดับต้น) 4 ส่วนราชการ ปกครองบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนราชการ ซึ่งแต่ละส่วนราชการมีสายงาน ในแต่ละส่วนราชการ จำนวนคนที่ประกอบไปด้วย พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อนำเอาจำนวนคนมาเปรียบเทียบสัดส่วนการคิดปริมาณงานในแต่ละสายงาน เพื่อได้ค่าปริมาณงานในภาพรวม และเมื่อนำปริมาณของแต่ละสายงานในภาพรวมที่ได้มาเปรียบเทียบการกำหนดจำนวนอัตราคนในแต่ละสายงาน ดังตาราง

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตราที่มี)	
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานภารกิจ
สำนักงานปลัด อบต.	บริหารงานทั่วไป	4	2
	งานกฎหมายและคดี	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	2
กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	2	1
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	1
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	1	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	2	2
	งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-
	งานผังเมือง	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	1	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	3	4
	งานกิจการโรงเรียน	-	-

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงาน ดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ใน 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้าน การบริหารจัดการและการบริการ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1

การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strengths)

1. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ และกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิอยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก โดยเฉพาะการก่อสร้างถนนลูกรัง เนื่องจากมีบ่อลูกรังอยู่ในพื้นที่ ส่วนต้นทุนอื่น ๆ ขึ้นอยู่กับท้องตลาด
4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. โครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้
2. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

โอกาส (Opportunity=O)

1. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์กรบริหารส่วนตำบลเชิงกลางพญา แก้วยังไม่มีอุปกรณ์ ความชำนาญและบุคลากร

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2

ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

จุดแข็ง (Strength=s)

1. มีสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติและสภาพแวดล้อม เอื้อต่อการพัฒนา
2. มีหน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ช่วยประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
3. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการท่องเที่ยว
2. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน
3. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
4. ประชาชนมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ของจังหวัดน่าน
3. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน
4. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน
5. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ
6. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายในในกลุ่มจังหวัด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
2. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวและการกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น
3. สภาพเส้นทางคมนาคมไปยังแหล่งท่องเที่ยวมีความชำรุด ขาดการปรับปรุงจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3

ด้านการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และความมั่นคงของมนุษย์

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคม คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง
2. บุคลากร องค์กรบริหารส่วนตำบลเชิงกลางพญาแก้ว มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณภาพดี อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
4. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
5. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
2. ประชาชนยังขาดความเข้าใจในด้านสาธารณสุข
3. ประชาชนในพื้นที่ส่วนมากมีความยากจน สนใจเรื่องปากท้องเป็นหลัก
4. อัตรการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดน่าน โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. การแก้ไขปัญหาทางด้านสังคมและสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
3. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาคู่ 4

การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญา

จุดแข็ง (Strengths)

1. ผู้บริหารท้องถิ่น ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา และการส่งเสริมวัฒนธรรม
2. มีบุคลากรทางการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ เพียงพอต่อการพัฒนา
3. บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีศักยภาพในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
4. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารทางด้านการพัฒนาการศึกษาอย่างทั่วถึง
5. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีอันดีของท้องถิ่นเป็นอย่างดี

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ระดับความเข้าใจและการคาดหวังต่อการจัดการศึกษาของท้องถิ่นยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องได้รับการสร้างความเข้าใจ
2. อาคารสถานที่ ยังไม่มีความพร้อมเท่าที่ควรในการจัดการศึกษา
3. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยเข้าใจในการพัฒนาการศึกษาเท่าที่ควร
4. ค่านิยมตะวันตกเข้ามา มีบทบาทต่อการดำรงชีวิต ทำให้วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นไม่ได้รับความสนใจจากคนรุ่นใหม่

โอกาส (Opportunity=O)

1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาทางด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเป็นอย่างดี
2. ส่วนราชการต่างที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนอย่างเต็มความสามารถ
3. บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมในการพัฒนาด้านการศึกษา
4. นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

อุปสรรค (Threat=T)

1. สภาพพื้นที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาด้านการศึกษาเท่าที่ควร
2. สถานศึกษายังได้รับการสนับสนุนงบประมาณไม่เพียงพอ
3. ประชาชนไม่ค่อยเห็นความสำคัญในการพัฒนาทางด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
4. ประชาชนยังมีค่านิยม และทัศนคติที่จะส่งลูกหลานไปเรียนในสถานศึกษาของตนเอง

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 5

การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength=S)

1. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
3. มีหน่วยงานอื่น ๆ ให้ความสนใจและพร้อมให้การสนับสนุนในการดำเนินการ

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการ
2. บุคลากรไม่มีความชำนาญ ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
3. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
4. วัฒนธรรมการดำรงชีวิตของประชาชน ส่วนใหญ่ยังคงยึดติดกับผลประโยชน์ของตนเท่านั้น

โอกาส (Opportunity=O)

1. รัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)

1. สภาพพื้นที่ส่วนมากเป็นป่าเสื่อมโทรมที่เกิดจากการบุกรุกเพื่อทำการเกษตรของประชาชน
2. พื้นที่ทำกินของประชาชนมีจำนวนจำกัด จึงทำให้การแผ้วถางป่าเพื่อทำการเกษตรขยายพื้นที่อยู่ตลอด
3. ประชาชนในพื้นที่ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 6

การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการ

จุดแข็ง (Strength=s)

1. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการจัดการท้องถิ่น
2. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงกลางพญาแก้ว มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่ พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
3. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
4. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลเชิงกลางพญาแก้วค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือ ในการของราชการได้

จุดอ่อน (Weakness=W)

1. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง การบริหารจัดการท้องถิ่น
2. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
3. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

โอกาส (Opportunity=O)

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดน่าน มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

1. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น เป็นการบริหารงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
2. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น
3. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ
4. โครงสร้างและระบบการบริหารงานขององค์กรยังไม่เอื้อต่อการรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่เป็นภาวะคุกคามจากสิ่งแวดล้อมภายนอก
5. บุคลากรส่วนใหญ่ยังมีศักยภาพไม่พร้อมในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และยังมียึดติดในกระบวนทัศน์การทำงานแบบเดิม

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้างปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง และการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคที่เพียงพอการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	สำนักงานปลัดอบต. เช่น - ปลัด อบต. - รองปลัดอบต. -หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ฯลฯ กองช่าง - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา ฯลฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 2</p> <p>ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์</p>	<p>- การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชน การพัฒนาด้านทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น โดยสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจชุมชน เช่น การส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และจัดให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้า</p> <p>-การพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว การพัฒนาปรับปรุงเส้นทางคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยวและเส้นทางขนถ่ายและเส้นทางขนถ่ายผลผลิต และการส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์</p> <p>- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจรตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร</p>	<p>บุคลากรสำนักงานปลัด อบต.และกองช่าง</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 3</p> <p>ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์</p>	<p>- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มี ความมั่นคงปลอดภัยปลอดจากยาเสพติด ปลอดภัยมี อิทธิพล การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมี การบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ ส่งเสริมด้าน การกีฬาและนันทนาการและสนับสนุนและส่งเสริม สถาบันครอบครัวให้เข้มแข็ง</p>	<p>-สำนักงานปลัดอบต.</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 4</p> <p>ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ</p>	<p>-การสนับสนุน ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และบูรณา การด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น</p> <p>-การส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสศึกษา ค้นคว้า วิจัย มรดกทางศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น</p> <p>-การพัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุและ โบราณสถานภายในท้องถิ่น</p> <p>-การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ</p>	<p>-กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <p>-สำนักงานปลัดอบต.</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงานที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- การส่งเสริมสนับสนุน สร้างจิตสำนึกและความ ตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม สนับสนุนเฝ้าระวัง และฟื้นฟูธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม สร้างจิตสำนึก ส่งเสริมและพัฒนาการ จัดระบบบำบัดน้ำเสียและกำจัดขยะมูลฝอย -การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ	-สำนักงานปลัดอบต. -กองช่าง
ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้าน การบริหารจัดการและ การบริการ	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ- เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้าน งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ - การสนับสนุนให้มีการประสานงานพัฒนาระหว่าง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบูรณาการร่วมกับ หน่วยงานอื่นส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนา การเมือง การบริหาร และด้านบุคลากร -การจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์และเครื่องจักรกลที่จำเป็น สำหรับการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะ	-สำนักงานปลัดอบต. -กองคลัง -กองช่าง -กองการศึกษา ศาสนาฯ

9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(1) เงินเดือน งบประมาณที่ใช้จ่ายเกี่ยวกับ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มอื่นๆ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเชิงกลางพญาแก้ว แยกได้ดังนี้

1. เงินเดือนข้าราชการ (พนักงาน)
2. เงินประจำตำแหน่งผู้บริหารส่วนของข้าราชการ(พนักงาน)
3. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
4. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินวิทยฐานะ

ฯลฯ

- (2) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น
- (3) ภาระค่าใช้จ่ายรวม
- (4) ประโยชน์ตอบแทนอื่น

แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

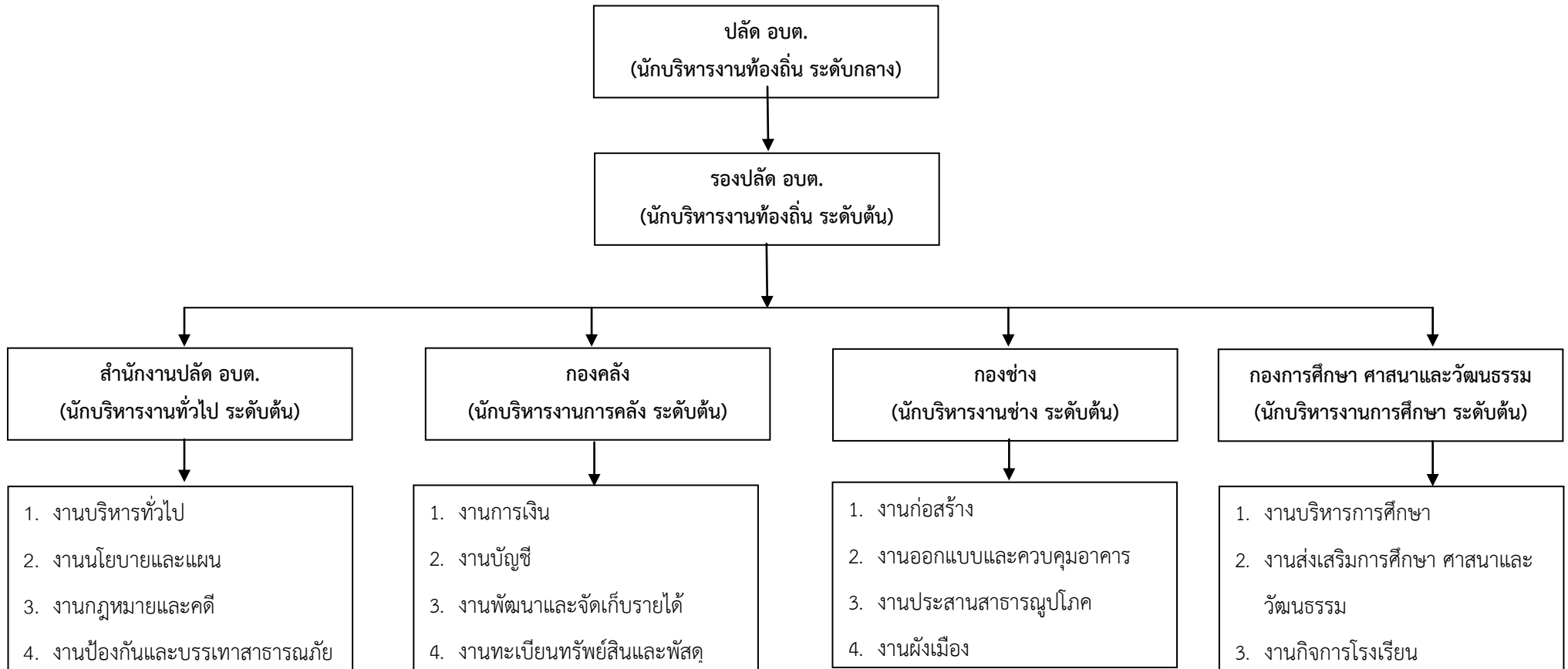
ภาระคชจ. อบต.

แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

ภาระคชจ. อบต.

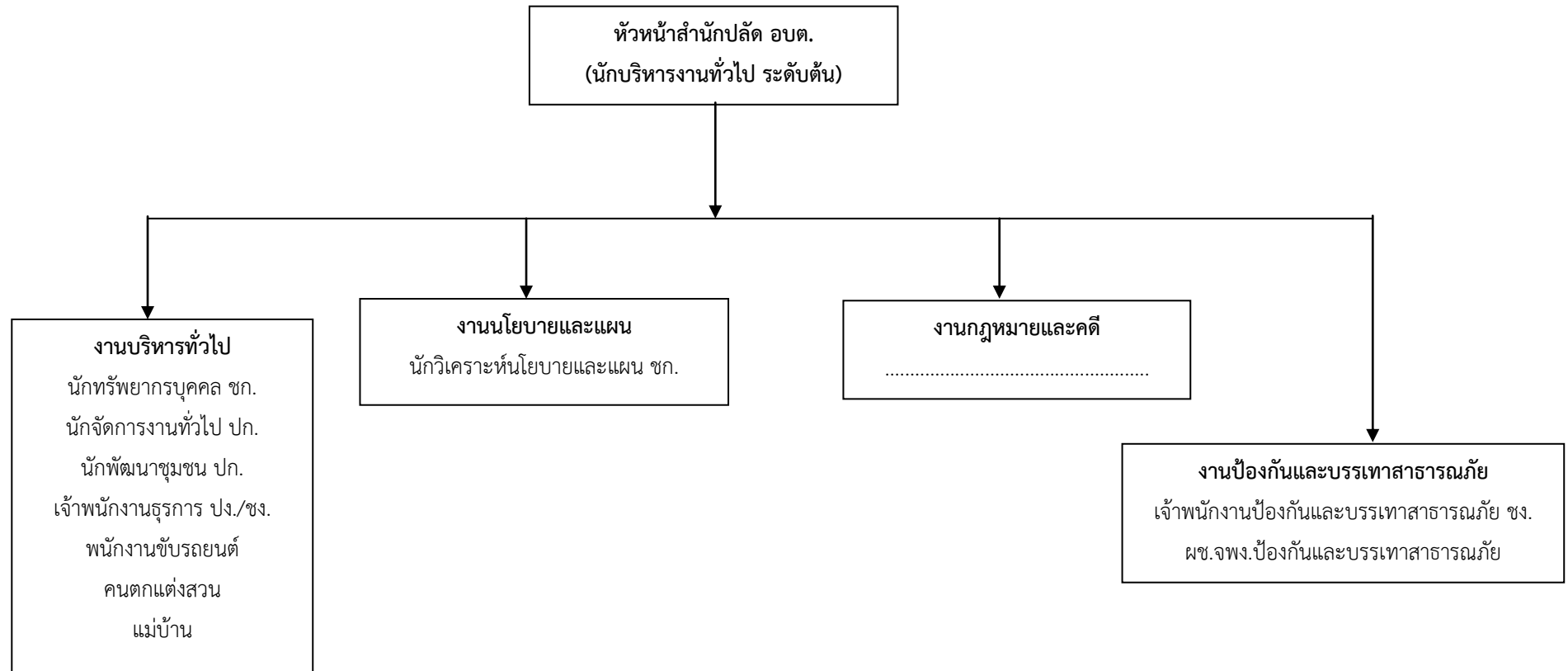
แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

โครงสร้างส่วนราชการของ อบต.



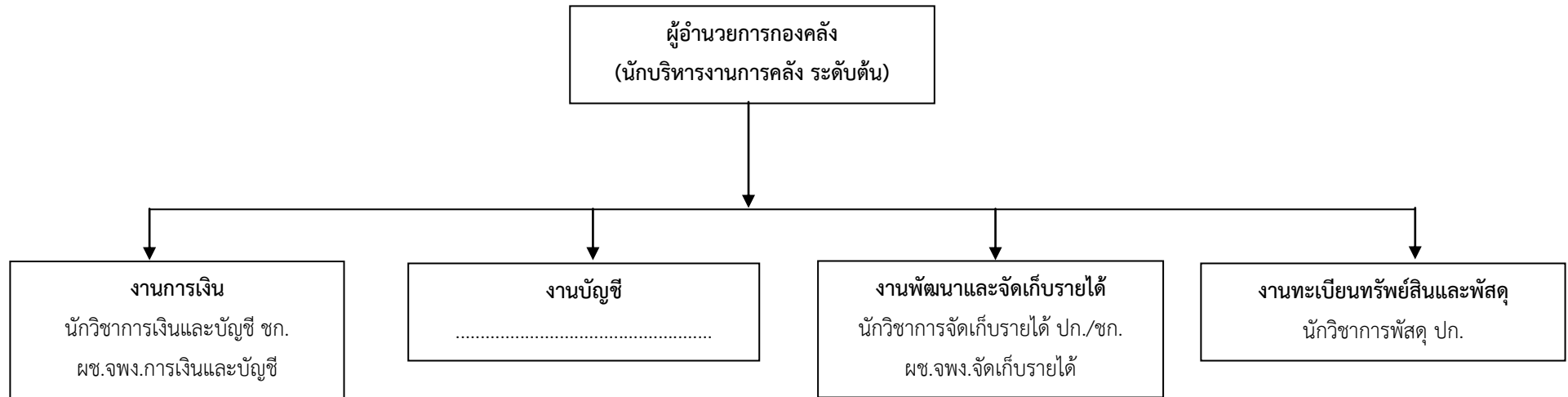
แผนภูมิโครงสร้างของส่วนราชการ

โครงสร้างสำนักงานปลัด อบต.



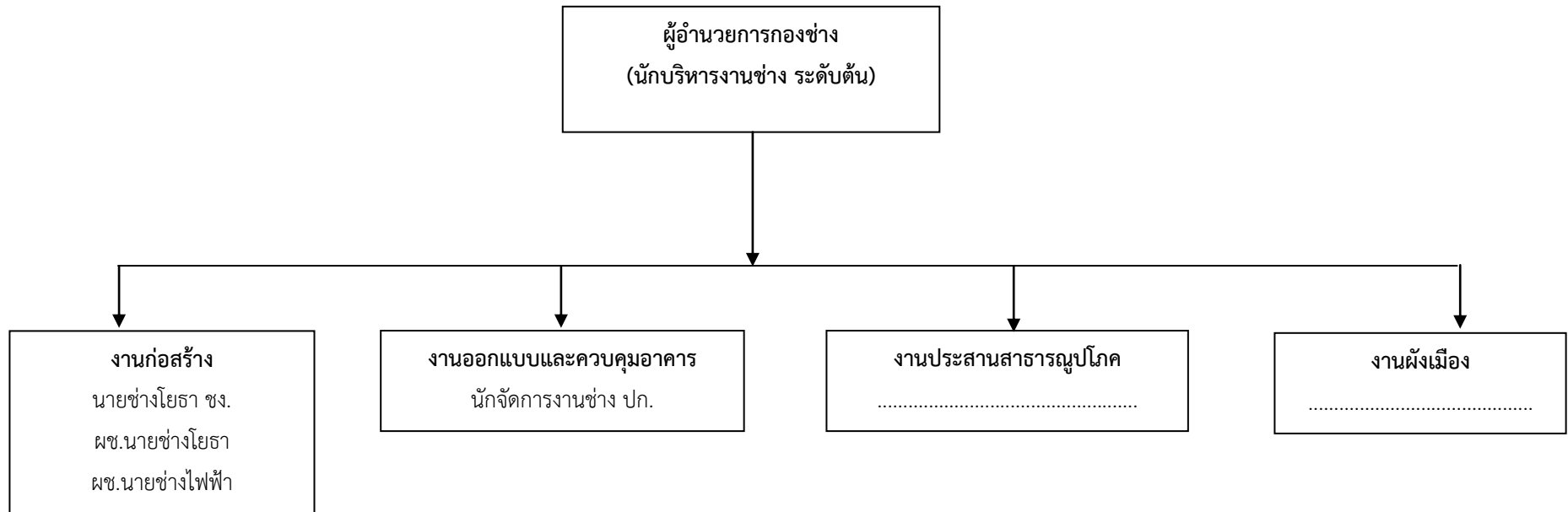
ระดับ	อำนาจการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	พนักงานจ้าง ทั่วไป	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ
จำนวน	1	2	2	1	1	1	4

โครงสร้างกองคลัง



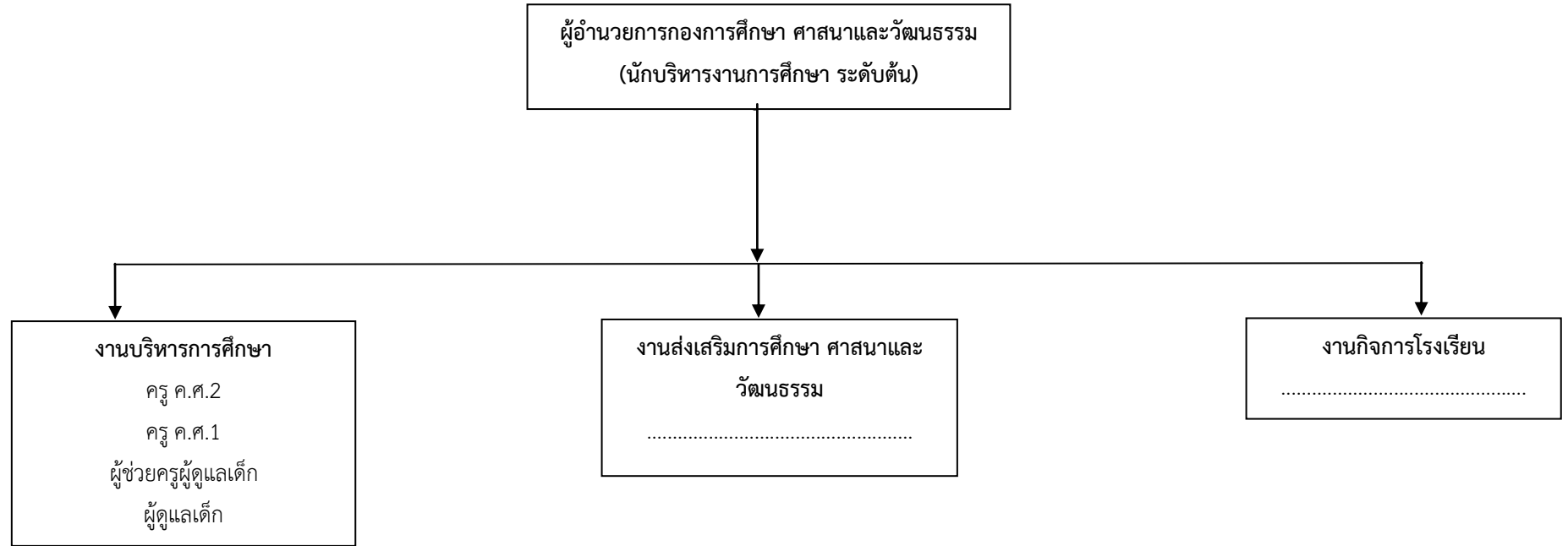
ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	1	1	2	-	-	2

โครงสร้างกองช่าง



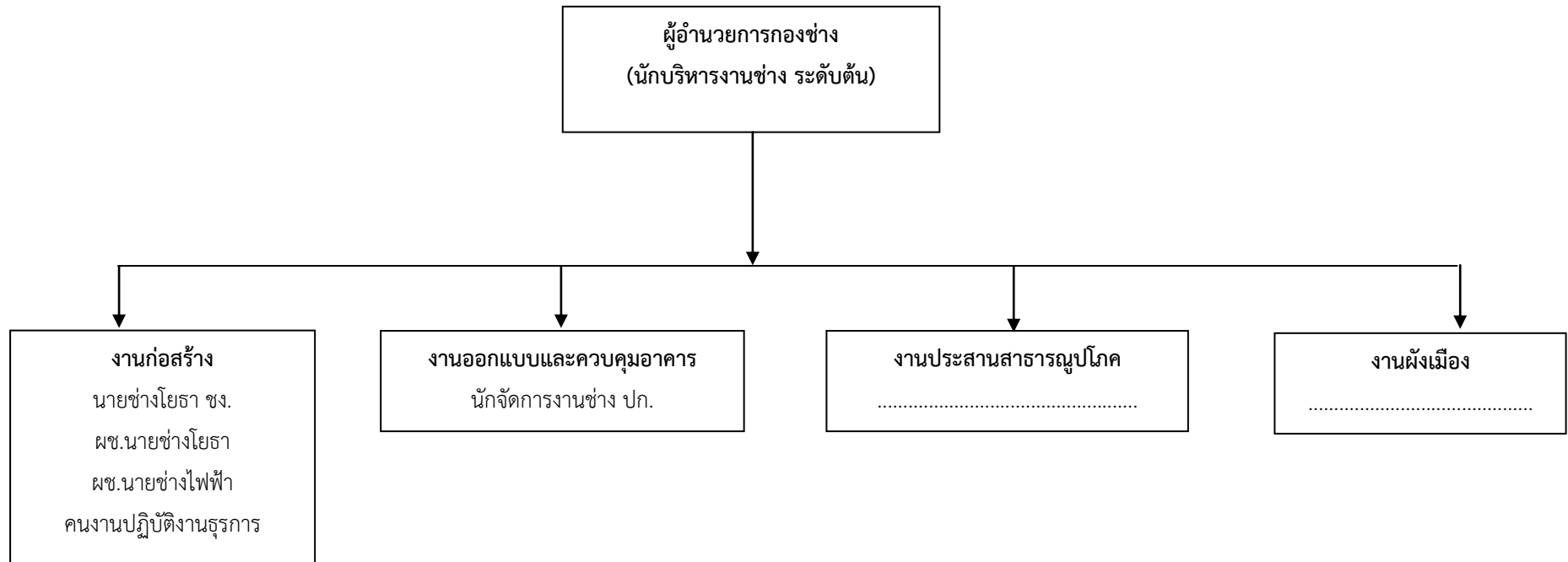
ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	1	-	1	1	-	2

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ครู ค.ศ.2	ครู ค.ศ.1	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ
จำนวน	1	-	-	-	-	1	2	5

โครงสร้างกองช่าง (ใหม่)



ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	พนักงานจ้างทั่วไป	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	1	-	1	1	-	1	2

แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรอันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร
3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น
4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น
5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่
6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษากลับในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนดองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือ การพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทยการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผน อัตราค่าจ้าง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา หรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วน

ตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียรอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เรื่องมาตรฐานคุณธรรม และจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ดังนี้

1. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
2. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
3. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
4. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
5. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
6. พึงยึดถือความเสมอภาคและความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใดๆ
7. พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตร ต่อผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ
8. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ อปท.
9. พึงเคารพผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า
10. พึงมีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง
11. พึงเป็นผู้ตรงต่อเวลา

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีความซื่อสัตย์สุจริต
3. มีวินัย
4. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
6. มีการควบคุมตนเอง

7. มีคุณพินิจที่ดี
8. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

1. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
2. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
3. มีความเป็นธรรม
4. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา
5. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
6. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
7. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
8. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

1. มีความร่วมมือ
2. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
3. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
4. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
5. มีใจที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

1. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
2. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
3. มีความเป็นธรรม
4. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
5. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
6. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

ภาคผนวก

บันทึกการประชุม
คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว
วันที่ 4 สิงหาคม 2563
ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

ผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
1.	นายสามารถ ขอดเตชะ	ประธานกรรมการ	สามารถ ขอดเตชะ
2.	นายสัจวิทย์ นาดัน	กรรมการ	สัจวิทย์ นาดัน
3.	จำเภาวโรชัย ใหม่ตา	กรรมการ	วโรชัย ใหม่ตา
4.	นางดวงเดือน นิกรเลื่อน	กรรมการ	ดวงเดือน นิกรเลื่อน
5.	นายยุทธนา นาระทะ	กรรมการ	ยุทธนา นาระทะ
6.	นายอนันท์ แก้วโก	กรรมการ	อนันท์ แก้วโก
7.	นายวิน สุทธหลวง	กรรมการและเลขานุการ	วิน สุทธหลวง
8.	นางสาวนันทวัน ขอดเตชะ	ผู้ช่วยเลขานุการ	นันทวัน ขอดเตชะ

ผู้ไม่มาประชุม -

เริ่มประชุมเวลา 13.30 น. ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

นายก อบต. กล่าวแจ้งให้ที่ประชุมทราบว่า ได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี(พ.ศ.2564 – พ.ศ.2566) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ที่ 135/2563 ลงวันที่ 21 กรกฎาคม 2563 โดยคณะทำงานมีหน้าที่ จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาพัฒนาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล ในระยะเวลา 3 ปี ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา 35 กำหนดไว้ ค่าใช้จ่ายทางด้านบุคลากร ในแต่ละ อบต. ต้องไม่เกินร้อยละ 40 เนื่องจากกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งเราจะได้พิจารณากันต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

- ระเบียบวาระที่ 2 เรื่องรับรองรายงานการประชุม
- ไม่มี-
- ระเบียบวาระที่ 3 เรื่องเสนอเพื่อทราบและพิจารณา
- นายก อบต. การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (พ.ศ.2564 – 2566) ในครั้งนี้เนื่องจากแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2563 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องขอให้ ผอ.กองแต่ละกอง ช่วยพิจารณาจัดทำแผนให้รอบคอบและมีความถูกต้อง ซึ่งต่อไปขอให้ท่านปลัดได้ชี้แจงรายละเอียดการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังให้ที่ประชุมทราบ เชิญครับ
- ปลัด อบต. เรียนท่านนายกฯ และคณะกรรมการทุกท่าน สำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ในครั้งนี้ ได้ใช้แนวทางที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดแนวทางไว้ ตามหนังสือ ที่ มท 0809.2/ว 70 เรื่อง การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2564 – 2566) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 19 มิถุนายน พ.ศ. 2563 มีการวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ โดยให้คำนึงถึงอำนาจหน้าที่และกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา/แผนพัฒนา ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า ตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลและพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติแผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นและสภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่ เพื่อให้ทราบว่าในแต่ละส่วนราชการมีภารกิจอะไรที่จะต้องดำเนินการในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า และอยู่ในอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามนโยบาย และวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามรวมถึงแนวทางในการเข้าไปแก้ปัญหาหรือดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้สอดคล้องกับหลักการ SWOT เพื่อให้การดำเนินการเกิดประโยชน์สูงสุด และอยู่ภายใต้อำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมาย ระเบียบ หนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง กำหนดไว้การประเมินความต้องการกำลังคน ในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจที่ได้กำหนดในยุทธศาสตร์การพัฒนาและกฎหมายที่เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการกำหนดตำแหน่งข้าราชการ พนักงานจ้าง ในตำแหน่งใด และจำนวนเท่าใดจึงจะทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และให้มีการวางแผนการวาง

แผนการใช้กำลังคน ให้มีการสำรวจและประเมินความรู้ ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากรหรือฝึกอบรมกำลังคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอันเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อให้การใช้อัตรากำลังของข้าราชการและพนักงานจ้างให้เกิดประโยชน์สูงสุดและตามที่นักทรัพยากรบุคคล ได้แจ้งเวียนให้หัวหน้าส่วนราชการและแต่ละกอง ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และปริมาณงานในแต่ละส่วน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังในส่วนของข้าราชการ และพนักงานจ้าง ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องกับภาระหน้าที่ และคุณภาพของงาน เพื่อนำมาจัดทำร่างแผนอัตรากำลังต่อไป ไม่ทราบว่าแต่ละกองมีปัญหาอุปสรรคหรือไม่

นักทรัพยากรบุคคล

ไม่มีค่ะ ตามที่ได้บันทึกเวียนให้แต่ละกองจัดทำตารางการทำงานของส่วนราชการในกรอบระยะเวลา 3 ปี ที่ผ่านมา เพื่อนำมาใช้ในการพิจารณาว่า ตำแหน่งใดควรยุบ ตำแหน่งใดควรเพิ่ม ซึ่งเราจะยุบหรือจะเพิ่มนั้น จะพิจารณาจากค่างานที่แต่ละส่วนราชการปฏิบัติงานจริงใน 3 ปีที่ผ่านมา และนำมาในวันนี้แล้วโดยแทรกอยู่ในวาระการประชุมข้างหลังค่ะ ในการเสนอขอยุบเลิกหรือเพิ่มตำแหน่งในแต่ละส่วนราชการ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยเห็นควรให้แต่ละส่วนราชการเสนอความคิดเห็นและคณะกรรมการร่วมกันพิจารณาโดย เรียงลำดับ จาก สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษาฯ โดยการพิจารณาขอให้หัวหน้าส่วนตามลำดับ นำเสนอผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลา 3 ปี ต่อที่ประชุม ค่ะ ส่วนค่างานที่ให้แต่ละส่วนราชการส่งมาให้ นั้น ได้ดำเนินการรวบรวมเรียบร้อยแล้ว โดยแต่ละส่วนราชการบันทึกส่งมาก่อนวันประชุม ดังนั้นแล้วจึงขอแจ้งปริมาณงาน เพื่อใช้ประกอบการพิจารณากำหนดตำแหน่ง เพิ่มลด ปรับเกลี่ยอัตรา หรือ คงเดิม ดังรายละเอียดเอกสารแนบท้ายค่ะ

ปลัด อบต.

ตามเอกสารที่แนบต่อไปขอให้สำนักงานปลัดชี้แจงรายละเอียดรายละเอียดเพื่อเป็นข้อมูลจัดทำแผนอัตรากำลัง เชิญครับ

สำนักงานปลัด

- สำนักงานปลัด ปัจจุบันมีตำแหน่ง รวมทั้งสิ้น 11 ตำแหน่ง ดังนี้

1	นายวิน สุทธหลวง	ปริญญาโท	หัวหน้าสำนักปลัด	
2	นางสาวชญาณี ฝึปาก เพราะ	ปริญญาโท	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	
3	นางนันทวัน คำแสน	ปริญญาโท	นักทรัพยากรบุคคล	
4	นางณัฐดา คำหว่าง	ปริญญาโท	นักพัฒนาชุมชน	
5	นางสาวสวิชญา อุทธบูรณ์	ปริญญาตรี	เจ้าพนักงานธุรการ	
6	พ.อ.อัครวัฒน์ ขำมี	ปวช.	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
7	นายรัตนพงษ์ ไชยพรม	อนุปริญญา	พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้าง
8	นายธงชัย จักรอะโน	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยจพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณ	พนักงานจ้าง

			ภัย)	
9	นายมานพ จิตตรง	อนุปริญญา	ผู้ช่วยจพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	พนักงานจ้าง
10	นายสมเกียรติ จักอะโน	ปริญญาตรี	คนตกแต่งสวน	พนักงานจ้าง
11	นางโสภา จักอะโน	อนุปริญญา	คนงาน ปฏิบัติงานธุรการ	พนักงานจ้าง

โดยแบ่งออกเป็น ข้าราชการ 6 ตำแหน่ง พนักงานจ้างตามภารกิจ 4 ตำแหน่ง และ พนักงานจ้างทั่วไป 1 ตำแหน่ง ดังนั้นสำนักงานปลัดไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่ม เนื่องจากจำนวนคนกับภารกิจงาน เหมาะสมแล้ว

กองคลัง - กองคลัง ตำแหน่งของข้าราชการ และพนักงานจ้างในปัจจุบัน มีอยู่ดังนี้ ค่ะ

1	นางดวงเดือน นิกรเถื่อน	ปริญญาโท	ผู้อำนวยการกองคลัง	
2	นางกชพร กะรัตน์	ปริญญาโท	นักวิชาการเงินและบัญชี	
3	นางศุจีภรณ์ มัชฌิมะ	ปริญญาโท	นักวิชาการพัสดุ	
4	นางพนิตนาฏ ไชยศิลป์	ปริญญาโท	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	
5	นางสาคร จักอะโน	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้าง
6	นางสาวภัทรศยา กองแสง	ปวช.	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินฯ	พนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบล 4 อัตรา มีคนครองทั้ง 4 ตำแหน่ง และยังมีตำแหน่ง พนักงานจ้าง มี 2 ตำแหน่ง ซึ่งพนักงานจ้างทั้งสองรายได้ทำหน้าที่อย่างดีและเหมาะสมกับ ปริมาณงานแล้ว จึงไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มอีกค่ะ

กองช่าง - มีตำแหน่งในปัจจุบัน ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา และพนักงานจ้างตาม ภารกิจ 2 อัตรา ดังนี้

1	นายอนันท์ แก้วโก	ปริญญาตรี	ผอ.กองช่าง	
2	นายวีรชัย วุฒิ	ปริญญาตรี	นักจัดการงานช่าง	
3	นายสิทธิพัฒน์ เสนาพันธ์	ปริญญาตรี	นายช่างโยธา	
4	ว่าง	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้าง
5	นายสุพจน์ จักอะโน	ปวส.	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้าง

กองช่าง ขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานจ้างทั่วไปเพิ่มอีกตำแหน่ง คือ ตำแหน่ง คนงาน ปฏิบัติงานธุรการ เนื่องจากปัจจุบัน กองช่าง มีขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบที่ ขยายตัวกว้างออกไปจากเดิมมากเกี่ยวเนื่องจากภารกิจถ่ายโอนจากหน่วยงานอื่น ใน

ด้านโครงสร้างพื้นฐานและด้านสาธารณสุขไปจนถึงด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งขอบเขตงานเดิมนั้นกองช่างมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานก่อสร้าง งานสำรวจเพื่อการก่อสร้าง งานออกแบบเพื่อการก่อสร้าง งานควบคุมการก่อสร้างงานตรวจรับงานก่อสร้าง งานตรวจสอบสภาพงานก่อสร้าง งานผังเมือง งานสาธารณสุขและงานบริการสาธารณะ ซึ่งภารกิจที่ต้องปฏิบัติเป็นจำนวนมาก ประกอบกับกองช่างไม่มีบุคลากรที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานธุรการ จึงทำให้การปฏิบัติงานด้านเอกสารภายในกองประสบกับปัญหาไม่มีความคล่องตัว ขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บริการไม่ทันความต้องการของประชาชนครับ

นายกอบต. จากการทำงานที่ผ่านมา ก็น่าเห็นใจกองช่างที่ภาระงานมากมาย อีกทั้งจำนวนคนยังน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ

ปลัดอบต. กระผมเห็นด้วยถ้าจะเปิดกรอบพนักงานจ้างทั่วไป ตำแหน่ง คนงานปฏิบัติงานธุรการ เราสามารถบรรจุเข้าในแผนอัตรากำลึงปี 2564 – 2566 นี้ได้เลย ผมอยากกำชับอีกอย่างถ้าได้จำนวนคนเพิ่มก็ ขอให้ตั้งใจทำงานให้มากขึ้น อย่าให้งานคั่งค้าง ท้นตามกำหนดระยะเวลา

กองการศึกษา ปัจจุบันมีตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งสิ้น 9 อัตรา โดยแบ่งออกเป็น พนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา พนักงานครู 3 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ 5 อัตรา ดังนี้

1	นายยุทธนา นาระทะ	ปริญญาตรี	ผอ.กองการศึกษา	
2	นางณัฐพร สิงห์ชนะ	ปริญญาโท	ครู	
3	นางรัชณี กองแสง	ปริญญาตรี	ครู	
4	ว่าง	-	ครู	
5	นางสาวนงเยาว์ วิทา	ปริญญาตรี	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง
6	นางรวิวรรณ ฝีปากเพราะ	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง
7	นางสวิง รกไพร	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง
8	นางกิริยา หลบภัย	ปริญญาตรี	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง
9	ว่าง	-	ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้าง

กองการศึกษา ไม่ขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มเนื่องจากจำนวนคนกับภารกิจงานเหมาะสมแล้ว

- นายกอบต. - เรื่องอื่น ๆ มีใครจะเสนอเรื่องอะไรอีกหรือไม่
- ปลัด อบต. - การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี มีความสำคัญมากต่อการควบคุม พัฒนาบุคลากรในสังกัดของเรา และ การกำหนดหลักการความจำเป็น วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามตัวอย่างที่นักทรัพยากรบุคคลนำมาให้ดู ในความคิดของผม ควรเอา ยุทธศาสตร์การพัฒนา จากแผนพัฒนา 4 ปี ปีงบประมาณ 2561 – 2564 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วเข้ามาพิจารณาร่วมกับการพัฒนาบุคลากรให้เป็นรูปธรรม เอาหลักความเป็นจริงมากำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง และ ควรกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรไว้ด้วยครับ
- นายกอบต. - ผมว่าก็เป็นการดีนะที่จะได้มีทิศทางในการจัดทำแผนและทิศทางในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน ข้อมูลอย่างไรบ้าง
- ปลัด อบต. - ขอนำเรียนในที่ประชุมดังนี้ นะครับ เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ตามแผนพัฒนา 4 ปี ปีงบประมาณ 2561 – 2564 ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วดังนี้ ครับ
1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 2. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
 3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
 4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการ

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ตามประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 . ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง และการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคที่เพียงพอ การพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

- การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชน การพัฒนาด้านทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น โดยสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจชุมชน เช่น การส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์

สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และจัดให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้า

-การพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว การพัฒนา ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยวและเส้นทางขนถ่ายและเส้นทางขนถ่ายผลผลิต และการส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดินการพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการและสนับสนุนและส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็ง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ#

-การสนับสนุน ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และบูรณาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

-การส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสศึกษา ค้นคว้า วิจัยมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

-การพัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุและโบราณสถานภายในท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- การส่งเสริมสนับสนุน สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนเฝ้าระวัง และฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างจิตสำนึก ส่งเสริมและพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสียและกำจัดขยะมูลฝอย

-การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้าน การบริหารจัดการและการบริการ

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- การสนับสนุนให้มีการประสานงานพัฒนาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเมือง การบริหาร และด้านบุคลากร

-การจัดท้าวสดุ ครุภัณฑ์และเครื่องจักรกลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา

ขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะ
 ครีบ สำหรับ ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา ขององค์การ
 บริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ก็เป็นอย่างไรผมได้นำเรียนให้ที่ประชุมทราบ
 ครีบ และเห็นควรให้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาไว้ในแผนอัตรากำลัง 3 ปีด้วย
 ครีบ

นักทรัพยากรบุคคล

คะ ดิฉันจะนำยุทธศาสตร์ดังกล่าวบรรจุไว้ในแผนพร้อมกับแนวทางการพัฒนา
 บุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร ประมวลคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ
 พนักงานด้วยคะ

มติที่ประชุม

คงตำแหน่ง จำนวน 3 กอง คือ สำนักปลัด กองคลัง กองการศึกษา ศาสนาและ
 วัฒนธรรม กำหนดเพิ่ม ตำแหน่ง นักจัดการงานช่าง ของกองช่าง ในแผนอัตรากำลัง
 3 ปี ประจำปี 2564 – 2566

นายก อบต.

เมื่อหัวหน้าส่วนราชการซึ่งเป็นกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2564 –
 2566) ได้ร่วมกันพิจารณา ผมก็ขอให้นักทรัพยากรบุคคลจัดทำรายงานการประชุม
 จัดทำเอกสารที่จะต้องเสนอขอความเห็นชอบต่อ ก.อบต.จังหวัดน่าน ให้ถูกต้องเสนอ
 ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ และให้ทันภายในกำหนดเวลาการพิจารณาของ ก.อบต.
 จังหวัดด้วย

ระเบียบวาระที่ 4

เรื่องอื่นๆ (ถ้ามี)
 -ไม่มี-

ปิดประชุม

15.00 น.

ลงชื่อ นันทวัน ขอดเตชะ ผู้บันทึกการประชุม
 (นางสาวนันทวัน ขอดเตชะ)
 นักทรัพยากรบุคคล
 ผู้ช่วยเลขานุการ

ลงชื่อ สามารถ ขอดเตชะ ผู้ตรวจรายงานการประชุม
 (นายสามารถ ขอดเตชะ)
 นายองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว
 ประธานกรรมการ