

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙  
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาต  
อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนาอัตรากำลังในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่าในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้งเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ และประกาศใช้เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่านมาแล้ว แต่อัตรากำลังในแผนฉบับปัจจุบัน ยังไม่สามารถบริหารจัดการบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด จึงขอปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑) เพื่อให้ตอบสนองกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน และสามารถบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด

## สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลบ้านภาค	๔๓
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านภาค	๔๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ อบต. จะดำเนินการ	๕๖
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๕๖
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๕๙
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๗
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๙
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรอบอัตรากำลัง	๘๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล	๘๓
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๘๖

### ภาคผนวก

#### ผนวก ก.

- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

#### ผนวก ข.

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

- บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)

#### ผนวก ค.

- มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

**แผนอัตรากำลัง ๓ ปี**  
**องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่**  
**ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙**

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลังและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาดจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านกาดจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและ การใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาดแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน กาด วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนด หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓. คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบ ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น และประกาศ กำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดใน กฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๕. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานตำแหน่งข้าราชการหรือ พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕

๑.๖. ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พ.ศ.๒๕๔๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑.๗. จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

## **๒. วัตถุประสงค์**

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด เป็นประธานกรรมการ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด รอง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบงานบริหารบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑. การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓. การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑. การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒. การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔. การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำกับนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕. การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖. การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑. เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒. เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจจึงมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓. ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗. การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ก. และงานบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลายหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับปรุงยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๓.๙. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ



## วิเคราะห์ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของ อปท.

### แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วน ให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคม ทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนา เพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปี ต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีสาระสำคัญของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ ดังนี้

#### ๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

- ๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- ๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- ๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- ๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการฉีกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- ๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม
- ๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

## ๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- ๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า
- ๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมการเกษตรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล
- ๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษ ชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ
- ๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา
- ๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

## ๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

- ๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- ๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง
- ๓) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์
- ๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี
- ๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

## ๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

- ๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม
- ๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ
- ๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย
- ๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทูทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน
- ๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

**๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม**

- ๑) จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ
- ๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ
- ๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
- ๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

**๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ**

- ๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม
- ๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ
- ๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
- ๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ
- ๖) ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล
- ๗) พัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ
- ๘) ปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

## แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

### ๑. บทบาท ความสำคัญ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) มีสถานะเป็นแผนระดับที่ ๒ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการแปลงยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ และใช้เป็นกรอบสำหรับการจัดทำแผนระดับที่ ๓ เพื่อให้การดำเนินงานของภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องสามารถสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติตามกรอบระยะเวลาที่คาดหวังไว้ได้ โดยพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ บัญญัติให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕ ส่งผลให้กรอบระยะเวลา ๕ ปีของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ เริ่มต้น ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕ ครอบคลุมปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งเป็นระยะ ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ

การดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศก่อนที่จะมีการประกาศใช้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ได้อาศัยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เป็นแผนหลักเพื่อเป็นกรอบในการวางแผนปฏิบัติราชการและแผนในระดับปฏิบัติต่าง ๆ รวมถึงการจัดทำคำขอของงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ผ่านมามีกำหนดประเด็นการพัฒนาประเทศในภาพกว้างที่ต้องครอบคลุมทุกมิติ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐทุกระดับสามารถเชื่อมโยงภารกิจและจัดทำแผนปฏิบัติราชการและคำขอของงบประมาณให้อยู่ภายใต้กรอบการสนับสนุนเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ดังนั้น จุดเน้นของแต่ละยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศภายใต้แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ผ่านมามีมุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาแต่ละด้านเป็นหลัก เพื่อมุ่งหมายให้ผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนการพัฒนาของแต่ละมิตินำไปสู่การบูรณาการผลรวมที่สนับสนุนการดำเนินงานซึ่งกันและกัน และส่งผลให้ประเทศบรรลุเป้าหมายในภาพใหญ่ที่กำหนดขึ้นภายใต้แผนพัฒนาฯ ตามลำดับ



นับตั้งแต่ประเทศไทยได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ เป็นต้นมา รูปแบบการจัดทาแผนเพื่อวางกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศได้มีการปรับเปลี่ยนไปอย่างมีนัยสำคัญ โดยมาตรา ๖๕ ภายใต้หมวดแนวนโยบายแห่งรัฐ ได้กำหนดให้ รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ และกรอบงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายการพัฒนาประเทศที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ ทั้งนี้ การถ่ายทอดยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติให้มีความสอดคล้องกันอย่างเป็นระบบนั้น ยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งเป็นแผนระดับที่ ๑ จะทำหน้าที่เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศ ในภาพรวมที่ครอบคลุมการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาประเทศด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมเข้าด้วยกัน ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยมี แผนระดับที่ ๒ เป็นกลไกสำคัญในการถ่ายทอดแนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่าง ๆ ของยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งประกอบด้วย แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ทาหน้าที่ในการถ่ายทอดเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของยุทธศาสตร์ชาติลงสู่แผนระดับต่าง ๆ โดยคำนึงถึงประเด็นร่วมหรือประเด็นตัดข้ามระหว่างยุทธศาสตร์และการประสานเชื่อมโยงเป้าหมายของแต่ละแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติให้มีความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน แผนการปฏิรูปประเทศ ทำหน้าที่เป็นแผนที่มุ่งเน้นการปรับเปลี่ยน แก้ไขปัญหา อุปสรรคเร่งด่วนเชิงโครงสร้าง กลไก หรือกฎระเบียบ เพื่อให้รากฐานการพัฒนาภายในประเทศมีความเหมาะสม เท้าทันกับบริบทการพัฒนาที่ประเทศต้องการมุ่งเน้น ขณะที่นโยบายและแผนระดับชาติว่าด้วยความมั่นคงแห่งชาติ ทำหน้าที่เป็นกรอบหรือทิศทางในการดำเนินการป้องกัน แจ่งเตือน แก้ไข หรือ ระวังยับยั้งภัยคุกคามเพื่อธำรงไว้ซึ่งความมั่นคงแห่งชาติ และมี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทำหน้าที่เป็น แผนระบุทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ประเทศควรให้ความสำคัญและมุ่งดำเนินการของยุทธศาสตร์ชาติ โดยคำนึงถึงพลวัตและเงื่อนไขการพัฒนาที่ประเทศเผชิญอยู่เพื่อเป็นแนวทางให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องปรับจุดเน้นการดำเนินงานมุ่งสู่การเสริมสร้างความสามารถของประเทศให้สอดรับ ปรับตัวเข้ากับเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไป โดยระบุทิศทางการพัฒนาอย่างชัดเจน ส่งผลให้การพัฒนาประเทศตั้งแต่ระดับทิศทาง โครงสร้าง นโยบาย ตลอดจนกลยุทธ์และกลไกในการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติมีความเชื่อมโยงกันทุกระดับ และจะเป็นพลังในการนำพาประเทศไปสู่การบรรลุเป้าหมายระยะยาวอย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ ประเด็นการพัฒนาที่สำคัญนอกเหนือจากที่ระบุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จะยังคงได้รับการเน้นย้ำให้ความสำคัญและขับเคลื่อนผ่านแผนระดับ ๒ อื่น ๆ ที่อยู่ในระนาบเดียวกันโดยแผนระดับที่ ๒ ทั้ง ๔ แผน จะเป็นกลไกที่ช่วยถ่ายทอดแนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่าง ๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติในแผนระดับที่ ๓ ซึ่งเป็นแผนเชิงปฏิบัติที่ระบุการดำเนินงานภายใต้แผนงานโครงการที่มีความชัดเจนตามภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อที่จะสนับสนุนให้แผนระดับที่ ๒ และยุทธศาสตร์ชาติให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้บนความสอดคล้องเชื่อมโยงกันของแผนทุกระดับ



ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) สามารถระบุทิศทางและประเด็นการพัฒนาที่ประเทศควรให้ความสำคัญและมุ่งดำเนินการในระยะ ๕ ปีที่สองของยุทธศาสตร์ชาติ จึงจำเป็นต้องมีการปรับกระบวนการทัศน์ในการจัดทำแผนพัฒนา ฯ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ให้เป็นแผนที่มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่ต้องการมุ่งเน้นและบรรลุผลภายในช่วงเวลาของแผน ให้สามารถชี้ชัดถึงเป้าหมายหลักที่ประเทศไทยต้องดำเนินการให้เกิดผลและเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายย่อยในมิติที่เกี่ยวข้องแต่ละด้านที่ต้องเร่งดำเนินการหรือต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เป้าหมายหลักบรรลุผล สามารถเสริมสร้างให้ประเทศสามารถปรับปรุงจุดอ่อนลดข้อจำกัดที่มีอยู่เดิม และพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับพลวัตและเงื่อนไขใหม่ของโลก เพื่อให้ประเทศไทยสามารถเติบโตต่อไปได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลง ความไม่แน่นอนและความซับซ้อนที่มากขึ้นของโลกยุคใหม่

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้ถูกจัดทำขึ้น ให้เป็นแผนที่มีความชัดเจนในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศที่ต้องการมุ่งเน้น โดยเริ่มต้นจากการสังเคราะห์ วิเคราะห์แนวโน้ม พร้อมทั้งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นทั้งภายในประเทศ ภูมิภาค และระดับโลก เพื่อประเมินความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทเงื่อนไขข้อจำกัดที่ประเทศไทยต้องเผชิญอันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยพิจารณาองค์ประกอบของการพัฒนาประเทศในมิติด้านต่าง ๆ ที่มีความเชื่อมโยงหรือเป็นองค์ประกอบของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ระบุไว้ในยุทธศาสตร์ชาติอย่างรอบด้านก่อนนำมาสู่การกำหนดจุดเน้นเชิงเป้าหมายที่ประเทศไทยต้องให้ความสำคัญและมุ่งเน้นดำเนินงานให้บรรลุผลในระยะของแผนพัฒนา ฯ เพื่อให้ประเทศพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถบรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติได้อย่างสัมฤทธิ์ผล

## ๒. วัตถุประสงค์ เป้าหมาย

การพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทาย ที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นจะต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจาก การเปลี่ยนแปลงของบริบททั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันที่ ด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ **พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”** ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรม การผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้นโดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนด **เป้าหมายหลักของการพัฒนาจำนวน ๕ ประการ** ประกอบด้วย

### ๒.๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม

มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

### ๒.๒ การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่

มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

### ๒.๓ การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม

มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งในเชิงรายได้ พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

### ๒.๔ การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริการไปสู่ความยั่งยืน

มุ่งลดการก่อกมลพิษ ควบคู่ไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๙๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

## ๒.๕ การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัย การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลา มีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

### แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

#### กรอบแนวคิดการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ได้กำหนดกรอบแนวคิดการพัฒนาในระยะ ๕ ปี ข้างหน้าโดยพิจารณาจากทั้งนโยบาย/ยุทธศาสตร์ระดับชาติและรัฐบาล ศักยภาพของพื้นที่และปัญหาความต้องการของประชาชน โดยได้กำหนดประเด็นสำคัญที่เป็นธงนำ (Flagships) ของการพัฒนาที่กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ให้ความสำคัญ ได้แก่ การท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมและสร้างสรรค์ เกษตรมูลค่าสูง อุทยานอาหาร ศูนย์กลางคมนาคมและโลจิสติกส์ หัตถกรรมสร้างสรรค์ บริการสุขภาพ และเมืองสีเขียว ขณะที่ปัจจัยสนับสนุนให้การพัฒนาดังกล่าวประสบความสำเร็จซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานความเข้มแข็งจากระดับจังหวัด ได้แก่ ความเข้มแข็งทางสังคม การสร้างความมั่นคง การอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการส่งเสริมเทคโนโลยีและนวัตกรรม

กรอบแนวคิดของแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐) ดังกล่าวนี้อาจมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และนโยบายสำคัญอื่น ๆ ของรัฐบาลดังนี้ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ได้แก่ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันและยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ นั้น กรอบแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือซึ่งกำหนดเป้าหมายที่จะ “พัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจสร้างเสริมมูลค่าสูง เชื่อมโยงเศรษฐกิจกับประเทศในกลุ่มอนุภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง”

เมื่อพิจารณาถึงทิศทางการพัฒนาภาคเหนือ จะเห็นได้ว่าแนวทางการพัฒนาภายใต้แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ล้วนแล้วแต่มีความสอดคล้องรับกับการพัฒนาระดับภาคที่กำหนดไว้ ถือเป็น การแปลงยุทธศาสตร์และถ่ายทอดเป้าหมายการพัฒนาระดับภาคลงสู่การขับเคลื่อนในระดับกลุ่มจังหวัดสำหรับนโยบาย Thailand ๔.๐ ซึ่งเป็นการพัฒนาเครื่องยนต์เพื่อขับเคลื่อนในระดับกลุ่มจังหวัดชุดใหม่ (New engine of growth) ของรัฐบาลด้วยการแปลงความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศที่มีอยู่ ๒ ด้าน คือ ความหลากหลายเชิงชีวภาพ และความหลากหลายเชิงวัฒนธรรมให้เป็นความได้เปรียบเชิงแข่งขันโดยการเติมเต็มด้วยวิทยาการ ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและการวิจัยและพัฒนาแล้วต่อยอดความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบเป็น ๕ กลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย นั้น จะเห็นได้ว่าจากกลุ่มเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมเป้าหมาย ทั้ง ๕ ด้าน ซึ่งประกอบด้วย



๑.กลุ่มอาหาร เกษตร เทคโนโลยีชีวภาพ (Food, Agriculture, and Bio-tech)

๒.กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ (Health, Wellness and Bio-Med)

๓.กลุ่มเครื่องมืออุปกรณ์อัจฉริยะ หุ่นยนต์ และระบบเครื่องกลที่ใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์ควบคุม (Smart Devices, Robotics and Mechatronics)

๔.กลุ่มดิจิทัล เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตที่เชื่อมต่อและบังคับอุปกรณ์ต่าง ๆ ปัญญาประดิษฐ์ และ

เทคโนโลยีสมองกลฝังตัว (Digital, IoT, Artificial Intelligence and Embedded Technology)

๕.กลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง (Creative, Culture and High Value Services)

กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาสำคัญที่สนับสนุนและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศใน ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มอาหาร เกษตร เทคโนโลยีชีวภาพ กลุ่มสาธารณสุข สุขภาพ และเทคโนโลยีทางการแพทย์ และกลุ่มอุตสาหกรรมสร้างสรรค์ วัฒนธรรม และบริการที่มีมูลค่าสูง

ขณะเดียวกัน กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ยังได้ยึดปัญหา ความต้องการของประชาชนในพื้นที่เป็นวาระสำคัญของการกำหนดประเด็นการพัฒนาเพื่อให้สามารถนำศักยภาพของพื้นที่ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชนได้

#### เป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑

“พัฒนาพื้นที่บนพื้นฐานวัฒนธรรมสร้างสรรค์ สู่มูลค่าสูงอย่างทั่วถึง”

ตัวชี้วัดความสำเร็จตามเป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
๑.อัตราการขยายตัวมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมกลุ่มจังหวัด (ร้อยละ)	๑.๗๒
๒.ร้อยละประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจน	๕.๕

#### ประเด็นการพัฒนาของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจท่องเที่ยวและการค้าในพื้นที่

##### วัตถุประสงค์

๑.เพื่อสร้างการเชื่อมโยงธุรกิจการท่องเที่ยวและบริการสู่ท้องถิ่น

๒.เพื่อยกระดับการผลิตและการสร้างมูลค่าแก่อุตสาหกรรมและบริการท้องถิ่น โดยผสมผสานภูมิปัญญาและเทคโนโลยีนวัตกรรม

๓.เพื่อสร้างมาตรฐานการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน

๔.เพื่อเพิ่มมูลค่าการตลาดที่เน้นการเป็นแหล่งท่องเที่ยวปลายทาง (Destination)

๕.เพื่อเพิ่มมูลค่าการตลาดที่เน้นการเป็นแหล่งท่องเที่ยวปลายทาง (Destination)

##### แนวทางการพัฒนา

พัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยง ๔ จังหวัด (จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำปาง จังหวัดลำพูน)โดยยกระดับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การแพทย์แผนไทย ส่งเสริมอัตลักษณ์วัฒนธรรมล้านนา และพัฒนาหัตถกรรมท้องถิ่นของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ รวมถึงเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ เพื่อรองรับรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ตลอดห่วงโซ่มูลค่า

## ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจมูลค่าสูงด้วยการส่งออกสินค้าและบริการนอกพื้นที่ วัตถุประสงค์

เป็นศูนย์กลางทางการค้า การลงทุนของภาคเหนือ เชื่อมโยงความร่วมมือทางเศรษฐกิจทั้งใน  
และต่างประเทศ

### แนวทางการพัฒนา

การส่งเสริมอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปอาหารมูลค่าสูง (NTFV) อุตสาหกรรมสุขภาพความ  
งาม สมุนไพร และหัตถอุตสาหกรรมของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ด้วยการเชื่อมโยงอัตลักษณ์ล้านนา  
ผสานเทคโนโลยีนวัตกรรม (High Touch High Value) ตลอดห่วงโซ่คุณค่าเพื่อตอบสนองตลาดในกลุ่มประเทศ  
เพื่อนบ้านและ AEC บนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา

## ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจเกษตรสร้างสรรค์

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของเกษตรกรและผู้ประกอบการ
๒. เพื่อยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพได้รับการรับรองมาตรฐาน
๓. เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ผลิตผลการเกษตร ผลิตภัณฑ์การเกษตร

### แนวทางการพัฒนา

เพื่อส่งเสริมการเกษตรต้นทาง และเกษตรแปรรูปในพื้นที่ (NTFV) ของผลผลิตทางการเกษตร  
ที่สำคัญและโดดเด่นในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ โดยการพัฒนาวัตถุติการเกษตรแบบหมุนเวียน  
รวมถึงการพัฒนารูปแบบการผลิตเพื่อยกระดับมาตรฐานของสินค้าเกษตร สร้างโอกาสในการจำหน่ายเพื่อการ  
เชื่อมโยงธุรกิจการค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ

## ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมเพื่อลดฝุ่นควัน

### วัตถุประสงค์

๑. สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น หรืออยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เกื้อหนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๒. เพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้มีสภาพอุดมสมบูรณ์บนพื้นฐานการมีส่วนร่วม  
ของภาคีเครือข่ายและการใช้ประโยชน์อย่างมีคุณค่าที่ก่อให้เกิดความยั่งยืน

### แนวทางการพัฒนา

เพื่อส่งเสริมการเกษตรและอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยกระดับการบริหาร  
จัดการวัสดุทางการเกษตร ด้วยการนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนวัตกรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการลดฝุ่น  
ควัน (PM ๒.๕) พร้อมทั้งสร้างมาตรการปลอดการเผาทั้งรูปแบบของการส่งเสริมอาชีพและการบูรณาการอย่าง  
มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวและอากาศบริสุทธิ์ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑  
อย่างยั่งยืน

## แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๖-๒๕๗๐)

### เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่

“นครแห่งชีวิตและความมั่นคง”

(City of Life and Prosperity)

(เมืองที่ให้ความสุขและชีวิตที่มีคุณค่าแก่ผู้อยู่อาศัยและผู้มาเยือนในฐานะเมืองที่น่าอยู่และน่าท่องเที่ยวในระดับโลก)

#### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางท่องเที่ยวและบริการสากล
๒. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการค้าการลงทุนและการคมนาคมขนส่ง
๓. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองแห่งเกษตรปลอดภัย
๔. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการศึกษาระดับภูมิภาค
๕. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองศูนย์กลางการแพทย์และบริการสุขภาพ
๖. ส่งเสริมและพัฒนาให้เป็นเมืองแห่งหลากหลายทางธรรมชาติและวัฒนธรรม

#### ตำแหน่งการพัฒนา (Positioning)

๑. เมืองศูนย์กลางท่องเที่ยวและบริการสากล : MICE CITY, Wellness City, SMART CITY
๒. เมืองศูนย์กลางการค้าการลงทุนและการคมนาคมขนส่ง : Northern Landport
๓. เมืองแห่งเกษตรปลอดภัย : Northern Food Valley
๔. เมืองศูนย์กลางการศึกษาระดับภูมิภาค : Education Hub
๕. เมืองศูนย์กลางการแพทย์และบริการสุขภาพ : Medical and Health Hub
๖. เมืองแห่งความหลากหลายทางธรรมชาติและวัฒนธรรม : Diversity of Nature and Culture

#### ประเด็นการพัฒนาจังหวัด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การส่งเสริมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เน้นคุณค่าที่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจท้องถิ่น

##### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยว
๒. เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางการท่องเที่ยว สินค้า และบริการ
๓. เพื่อสร้างการเชื่อมโยงของธุรกิจการท่องเที่ยวสู่ชุมชนและท้องถิ่น

##### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยวและบริการ
๒. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว สินค้าและบริการ
๓. ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชนและท้องถิ่น เชื่อมโยงสู่ระดับสากล
๔. ส่งเสริมและพัฒนาการประชาสัมพันธ์และการตลาดทางการท่องเที่ยวและบริการ

## ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การขับเคลื่อนเกษตรเพิ่มมูลค่า เกษตรแปรรูปมูลค่าสูง และนวัตกรรมอาหารแห่งอนาคตภายใต้ BCG Model

### วัตถุประสงค์

- ๑.ยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพได้รับการรับรองมาตรฐาน
- ๒.เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของเกษตรกรและผู้ประกอบการ
- ๓.พัฒนาสินค้า/ผลิตภัณฑ์เกษตร เกษตรแปรรูป และอาหารให้มีมูลค่าเพิ่มขึ้น

### แนวทางการพัฒนา

- ๑.เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเกษตร ปลอดภัยเกษตรอินทรีย์ และเกษตรแปรรูปมูลค่าสูงให้มีมาตรฐาน
- ๒.ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเกษตรกรผู้ประกอบการ สถาบันเกษตรกร ให้มีความสามารถในเชิงธุรกิจ
- ๓.ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการยกระดับการผลิตและการประกอบธุรกิจภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจใหม่ (BCG Model)
- ๔.ขับเคลื่อนและพัฒนาการเกษตรในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
- ๕.ส่งเสริมและเชื่อมโยงการประชาสัมพันธ์และการตลาดทางการเกษตร
- ๖.พัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเกษตร

## ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การยกระดับการค้าการลงทุนบนฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) นวัตกรรม (Innovation) และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์

- ๑.เพื่อยกระดับอุตสาหกรรมเป้าหมายของจังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมสร้างสรรค์ อุตสาหกรรม MICE และธุรกิจเฉพาะ ให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากล
- ๒.เพื่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้ประกอบการด้วยการพัฒนาระบบนิเวศ Ecosystem ให้เอื้อต่อผู้ประกอบการได้อย่างยั่งยืน
- ๓.เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการนำความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมไปประยุกต์ใช้ในการประกอบธุรกิจอย่างเป็นรูปธรรม

### แนวทางการพัฒนา

- ๑.สร้างมูลค่าเพิ่มในอุตสาหกรรมเป้าหมายด้วยนวัตกรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์
- ๒.ส่งเสริมการค้าเงินธุรกิจบนฐานนวัตกรรมเชื่อมโยงกับภูมิปัญญา และอัตลักษณ์ของท้องถิ่น
- ๓.สร้างระบบนิเวศและกลไกในการผลักดันให้เกิดธุรกิจและผู้ประกอบการใหม่

## ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การจัดการเชิงรุกในปัญหาฝุ่นควัน (PM๒.๕) และการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

### วัตถุประสงค์

- ๑.เพื่อจัดการปัญหาฝุ่นควัน (PM ๒.๕) อย่างมีส่วนร่วม
- ๒.เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์และแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๓.เพื่อการสร้างจิตสำนึกสาธารณะ เพิ่มพื้นที่สีเขียว
- ๔.เพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการของเสียและพลังงาน

### แนวทางการพัฒนา

๑. การสร้างความตระหนักรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน
๒. รักษาและเพิ่มพื้นที่สีเขียว ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความยั่งยืนระดับท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืนรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
๔. อนุรักษ์พันธุกรรมพืชผลและพัฒนาชนบทเชิงพื้นที่ประยุกต์ตามแนวพระราชดำริ
๕. บริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่อย่างมีธรรมาภิบาล
๖. จัดทำแผนและขับเคลื่อนแผนชุมชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามบริบทเชิงพื้นที่ เพื่อเพิ่มศักยภาพการสร้างระบบข้อมูลและพัฒนากลไกการขับเคลื่อนแบบบูรณาการในระดับพื้นที่
๗. เสริมสร้างรายได้และพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนขับเคลื่อนปรับเปลี่ยนพืชเชิงเดี่ยวไปเป็นพืชเศรษฐกิจสีเขียว โดยประยุกต์ใช้ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจสีเขียวอย่างยั่งยืนเพิ่มขึ้น
๘. พัฒนาองค์ความรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาสู่นวัตกรรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

### ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ การเสริมสร้างสังคมคุณภาพ เมืองน่าอยู่มีความปลอดภัย เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

#### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมสังคมคุณภาพ พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกช่วงวัย กลุ่มเปราะบาง และรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
๒. เพื่อสร้างเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม
๓. เพื่อส่งเสริมและขับเคลื่อนโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ และพระราชปณิธาน
๔. เพื่อเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง สังคมเมืองปลอดภัยและสงบสุข
๕. เพื่อส่งเสริมความมั่นคง สงบสุขพื้นที่ชายแดน

#### แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกช่วงวัย กลุ่มเปราะบาง แลรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
๒. ลดความเหลื่อมล้ำของสังคมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด โดยใช้กลไกประชารัฐ
๔. เพิ่มประสิทธิภาพด้านความมั่นคงภายใน มุ่งเน้นการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วน เพื่อรับมือกับปัญหาภัยคุกคามด้านความมั่นคงทุกรูปแบบ
๕. เพิ่มประสิทธิภาพและความพร้อมด้านความมั่นคงตามแนวชายแดน
๖. เพิ่มประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และความปลอดภัยทางถนนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

## แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการสาธารณสุขท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

### วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์บริการสาธารณสุขท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่

“บำบัดทุกข์ บำรุงสุขและคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่ ด้วยการให้บริการสาธารณสุข ที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า”

#### พันธกิจ

๑. บูรณาการหน่วยงานภายใต้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่และเครือข่ายภาครัฐเอกชนและองค์กรชุมชน ทำการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์อย่างมีส่วนร่วมด้วยคุณภาพที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม อย่างเสมอภาค และยั่งยืน

๒. สร้างความมั่นคงทางด้านโภชนาการ ห่วงโซ่อุปสงค์และอุปทานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจนสามารถเข้าสู่ระดับการแข่งขันทั้งภายในและต่างประเทศได้

๓. ปรับปรุงระบบการใช้ประโยชน์ฐานข้อมูลพื้นฐานและทันสมัยในทุกมิติเชื่อมโยงระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยแผนแม่บทและวางระบบการบริหารงานในระดับกลุ่มจังหวัด กลุ่มภาคเหนือตอนบน กลุ่มภาคเหนือและระดับชาติ เชื่อมโยงกับภูมิภาคกลุ่มอาเซียนและระบบการตลาดและบริโภคของสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. สร้างและปรับปรุงระบบการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่ ด้วยการให้บริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ทั้งด้านการบรรเทาสาธารณภัย การสาธารณสุขเชิงรุกและป้องกัน รวมถึงการเตรียมความพร้อมด้วยแผนรองรับความเสี่ยงเชิงสาธารณสุขอย่างรอบคอบและเปิดเผยที่ปฏิบัติได้ทุกระดับและทันที่อย่างธรรมาภิบาล

#### ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และแนวทางการพัฒนา

##### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
๑.๑ การบริการสาธารณสุขและส่งเสริมสุขภาพชุมชน	๑.๑.๑ ร้อยละของระดับความตระหนักรู้ด้านสุขภาวะ (Health Literacy) การปรับตัวของชุมชนด้วยพฤติกรรมที่ถูกสุขลักษณะ ๑.๑.๒ ร้อยละของผู้สู้ง่าย คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส มีสุขภาพแข็งแรง และมีการเพิ่มทักษะเพื่อการพึ่งพาตนเองได้ทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ ๑.๑.๓ ระดับประสิทธิภาพของระบบปฏิบัติการดูแลผู้สู้ง่าย คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๑.๔ ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมผู้สัมผัสอาหารในตลาดชุมชนและร้านอาหารข้างถนนที่ถูกสุขลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานกรมอนามัย	กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะและการป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาพชุมชน	๑.๑.๑ พัฒนาความตระหนักรู้ ชีวีความสามารถในการจัดการสุขภาพตนเองของชุมชนอย่างเข้มแข็งด้านสุขภาวะ (Health Literacy) ให้พึ่งพาตนเองได้ ๑.๑.๒ ส่งเสริมการปรับตัวของชุมชนด้านพฤติกรรมบริการบริโภคที่ถูกสุขลักษณะและ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ๑.๑.๓ เพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

	<p>๑.๑.๕ ประชาชนมีโอกาสในการเข้าถึงระบบสุขภาพที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น และปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพลดลง</p>		<p>ในการดูแลผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสอย่างครบวงจร ให้มีสุขภาพแข็งแรงและเพิ่มทักษะการพึ่งพาตนเองได้</p> <p>๑.๑.๔ อบรมผู้สัมผัสอาหารในตลาดชุมชน และร้านอาหารข้างถนน เพื่อลดปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ</p>
--	--	--	---

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
<p>๑.๒ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี (Smartcity) และแผนเผชิญเหตุในภาวะปกติและไม่ปกติ</p>	<p>๑.๒.๑ ร้อยละของงบประมาณค่าอุปกรณ์และระบบส่งต่อทางการแพทย์ฉุกเฉิน(EMS) และเวชศาสตร์ป้องกัน</p> <p>๑.๒.๒ ร้อยละของการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)</p> <p>๑.๒.๓ ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการฝึกอบรมเสริมสมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑.๒ การพัฒนาและสร้างระบบรับมือและปรับตัวต่อการระบาดของโรคติดเชื้ออุบัติใหม่และโรคอุบัติซ้ำ</p>	<p>๑.๒.๑ สำรองและพัฒนาสมรรถนะหน่วยงานบุคลากรและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้ตระหนักถึงสุขภาวะที่ดี (Smart city)</p> <p>๑.๒.๒ เสริมสมรรถนะของหน่วยงานและอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) พร้อมเผชิญเหตุด้านสุขภาวะในภาวะปกติ และไม่ปกติของการระบาดของโรคติดเชื้ออุบัติใหม่</p>
<p>๑.๓ ส่งเสริมระบบการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือกแบบบูรณาการ</p>	<p>๑.๓.๑ ร้อยละของผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากชุมชนเรื่องหมอพื้นบ้านและแพทย์แผนไทย/แพทย์ทางเลือกชุมชน</p> <p>๑.๓.๒ ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อกิจกรรมส่งเสริมการผลิตและใช้สมุนไพรเชิงเวชศาสตร์ป้องกันของชุมชนอย่างมีส่วนร่วม</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ส่งเสริมระบบการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก และเวชศาสตร์ป้องกันของชุมชนอย่างมีส่วนร่วม</p>	<p>๑.๓.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจแก่ชุมชนเรื่องระบบการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือก</p> <p>๑.๓.๒ ฝึกอบรมกลุ่มประชาชนต้นแบบด้านการนวดแผนไทย ระบบส่งต่อทางการแพทย์ฉุกเฉิน (EMS) และเวชศาสตร์ป้องกันในชุมชน</p>

			<p>๑.๓.๓ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านสมุนไพรด้วยภูมิปัญญาและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ทั้งการผลิตต้นน้ำ แปรรูปกลางน้ำ และการตลาดปลายน้ำ ในท้องถิ่น และ Online</p>
--	--	--	--

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และแหล่งน้ำ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
<p>๒.๑ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมและระบบขนส่งสาธารณะที่ได้มาตรฐานครบวงจรภายในและระหว่างชุมชน เชื่อมโยงโครงข่ายระบบขนส่งมวลชนเชียงใหม่</p>	<p>๒.๑.๑ ร้อยละต่อพื้นที่ของการพัฒนาระบบการคมนาคมและระบบขนส่งสาธารณะที่ได้มาตรฐานเชื่อมโยงโครงข่ายระบบขนส่งมวลชนเชียงใหม่</p> <p>๒.๑.๒ ร้อยละของการพัฒนาระบบ การคมนาคมและ ระบบขนส่งสาธารณะที่ได้มาตรฐานครบวงจรภายในและระหว่างชุมชน (เช่น เส้นทางนำผลผลิตจากสวนเกษตร ไร่นาเชื่อมถนนสายหลักในชุมชน)</p> <p>๒.๑.๓ ร้อยละของความพึงพอใจของชุมชนต่อการคมนาคมการขนส่งสินค้า</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ พัฒนาระบบโครงสร้าง พื้นฐานการคมนาคมและ ระบบขนส่งสาธารณะที่ได้มาตรฐานครบวงจรภายใน และระหว่างชุมชน เชื่อมโยงโครงข่ายระบบขนส่งมวลชนเชียงใหม่</p>	<p>๒.๑.๑ สํารวจและพัฒนา ระดับตำบลและการเชื่อมโยงข้ามตำบลและอำเภอเพื่อปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค สาธารณูปการการคมนาคมและขนส่งพัฒนาเส้นทางสู่แหล่งพื้นที่การเกษตร และการท่องเที่ยว</p> <p>๒.๑.๒ สํารวจและพัฒนาเส้นทางขนส่งสินค้าการเกษตรระหว่างสวนเกษตร ให้มีทางออกเชื่อมกับถนนสายหลักในและระหว่างชุมชนที่ได้มาตรฐานครบวงจร</p>
<p>๒.๒ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคระบบชลประทานและแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภค สะอาด เพียงพอต่อความต้องการของเกษตรกรและชุมชน</p>	<p>๒.๒.๑ คุณภาพด้านสุขาภิบาลแหล่งน้ำ ทางระบายน้ำ ระบบน้ำอุปโภคบริโภคน้ำตามเกณฑ์มาตรฐานสิ่งแวดล้อม</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๒.๒ พัฒนาสุขาภิบาลแหล่งน้ำทางระบายน้ำ เส้นทางและระบบน้ำเสริมการผลิตพื้นที่ทางการเกษตร</p>	<p>๒.๒.๑ สํารวจและพัฒนาเพิ่มคุณภาพสุขาภิบาลและแหล่งน้ำทางระบายน้ำ ระบบน้ำอุปโภคและสนับสนุนพื้นที่ทางการเกษตร</p> <p>๒.๒.๒ พัฒนาระบบสาธารณูปโภค ระบบชลประทานและแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคการเกษตร และการท่องเที่ยวชุมชน</p>



	๒.๒.๒ ร้อยละความพึงพอใจของชุมชนต่อคุณภาพระบบน้ำประปา	กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาระบบน้ำประปาชุมชนให้ได้มาตรฐานทั่วถึง	๒.๓.๑ สร้างระบบน้ำประปาบริการให้ทั่วถึงชุมชนตามหลักอนามัย
<b>เป้าประสงค์</b>	<b>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</b>	<b>กลยุทธ์</b>	<b>แนวทางการพัฒนา</b>
๒.๓ พัฒนาระบบการสื่อสารดิจิทัล สาธารณะ และ อินเทอร์เน็ตชุมชน	๒.๓.๑ ร้อยละของความพึงพอใจของชุมชนต่อผลการพัฒนาและการใช้ประโยชน์สื่อสารดิจิทัลสาธารณะ และ อินเทอร์เน็ตชุมชน ๒.๓.๒ สัดส่วนพื้นที่ของชุมชนที่ได้รับบริการสื่อสารดิจิทัลสาธารณะ (Public Digital Logistics)	กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาบริการสื่อสารดิจิทัลสาธารณะ (Public Digital Logistics)ชุมชนด้วยเทคโนโลยีทันสมัย	๒.๔.๑ จัดตั้งศูนย์บริการระบบการสื่อสารดิจิทัลสาธารณะประจำชุมชนด้วยอินเทอร์เน็ตชุมชนเพื่อเร่งรัดการเติบโตทางเศรษฐกิจ การตลาดและการจัดการความรู้ (Digital Logistics) ๒.๔.๒ ประสานงานกับการสื่อสารแห่งประเทศไทยและบริษัทที่ให้การสื่อสารดิจิทัลครอบคลุมพื้นที่ของชุมชนในอัตราราคาพิเศษที่สามารถลดหย่อนภาษี
๒.๔ จัดการให้มีระบบขนส่งมวลชนบริการกลุ่มนักเรียนและประชาชนอย่างมีส่วนร่วม	๒.๔.๑ อัตราความคับคั่งของการจราจรในพื้นที่ชุมชนเขตเมืองลดลง ๒.๔.๒ อัตราอุบัติเหตุทางการจราจรในพื้นที่ชุมชนเขตเมืองลดลง ๒.๔.๓ ร้อยละของความพึงพอใจของชุมชนต่อระบบขนส่งมวลชนบริการกลุ่มนักเรียนและประชาชน	กลยุทธ์ที่ ๒.๕ จัดการระบบขนส่งมวลชน สำหรับกลุ่มนักเรียนและประชาชนอย่างมีส่วนร่วม	๒.๕.๑ จัดการระบบขนส่งมวลชน สำหรับกลุ่มนักเรียนและประชาชนอย่างมีส่วนร่วม ๒.๕.๒ เทศบาลนคร และเทศบาลในเขตเมือง จัดระบบขนส่งมวลชนสาธารณะแก่นักเรียนในชุมชน (เริ่มทดลองช่วงชั่วโมงเร่งด่วนก่อน เพื่อลดความคับคั่งทางจราจร อุบัติเหตุและการใช้น้ำมันเชื้อเพลิง)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเรียบร้อยในชุมชน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
๓.๑ ชุมชนมีความสามัคคีรับผิดชอบ อย่างสมานฉันท์สามารถป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยทางธรรมชาติและจากพฤติกรรมมนุษย์อย่างมีส่วนร่วม	๓.๑.๑ ร้อยละของความพึงพอใจของชุมชนต่อระบบการรักษาความเรียบร้อยปลอดภัย บรรเทาสาธารณภัย อย่างมีส่วนร่วม ๓.๑.๒ จัดตั้งหน่วยอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัยขึ้นในระดับตำบลและชุมชน ๓.๑.๓ ร้อยละของความพึงพอใจของชุมชนต่อผลการฝึกอบรมเพิ่มสมรรถนะอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย	กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยอย่างมีส่วนร่วมทั้งด้านสาธารณภัย อุบัติภัยทางธรรมชาติและจากพฤติกรรมมนุษย์	๓.๑.๑ ร่วมมือกับกรมบรรเทาสาธารณภัย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครชุมชน บรรเทาสาธารณภัย อุบัติภัยทางธรรมชาติและจากพฤติกรรมมนุษย์ ๓.๑.๒ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์และเครื่องมือที่ทันสมัย อย่างเหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมทั้งการเผชิญเหตุด้านบรรเทาสาธารณภัยทั้งในภาวะปกติและฉุกเฉิน เช่นอุปกรณ์การบินไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) เพื่อการค้นหา ติดตาม ตรวจสอบและทำระบบ Mapping ด้านอื่นๆ
๓.๒ ชุมชนมีส่วนร่วมร่วมกับทางราชการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดการรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินในชุมชน	๓.๒.๑ ร้อยละของความพึงพอใจของชุมชนที่มีส่วนร่วมกับทางราชการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดการรักษาความปลอดภัย	กลยุทธ์ที่ ๓.๒ ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะหน่วยและสมาชิกอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัยระดับตำบลละชุมชน	๓.๒.๑ การฝึกอบรมเพิ่มสมรรถนะอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย
	๓.๒.๒ ร้อยละของความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อผลการอบรมด้านภัยพิบัติ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด การรักษาความปลอดภัยในชุมชน	กลยุทธ์ที่ ๓.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดการรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินในชุมชน	๓.๒.๒ อบรมชุมชน สร้างความตระหนักรู้ด้านภัยพิบัติ ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด การรักษาความปลอดภัยในชุมชน

	๓.๒.๓ ระดับความพร้อมและทันสมัยที่มีประสิทธิภาพแผนเผชิญเหตุและจัดการภัยพิบัติท้องถิ่น จากหน่วยตรวจสอบความเสี่ยง	กลยุทธ์ที่ ๓.๔ แผนเผชิญเหตุและจัดการภัยพิบัติท้องถิ่นระดับตำบลและชุมชน	๓.๒.๓ พัฒนาแผนเผชิญเหตุและจัดการภัยพิบัติท้องถิ่นในภาวะป้องกันความเสี่ยง ในระหว่างเกิดเหตุ และการเยียวยาหลังเกิดเหตุ
--	--	--	--

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
๔.๑ สร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจในอนุรักษ์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน	๔.๑.๑ ร้อยละของสมาชิกชุมชนระดับหัวหน้าครัวเรือนตระหนักในด้านมลภาวะทางอากาศและน้ำจากทางระบายน้ำ ๔.๑.๒ พื้นที่ปลูกป่าในที่ดินสาธารณะและพืชเศรษฐกิจตามหัวไร่ปลายนามีสัดส่วนเพิ่มขึ้น	กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔.๑.๑ การอบรม และจัดการความรู้เพื่อสร้างความตระหนักรู้ถึงคุณค่าทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔.๑.๒ ส่งเสริมและติดตามผลการปลูกป่าในพื้นที่สาธารณะที่ว่างเปล่าและปลูกต้นไม้กับพืชเศรษฐกิจหัวไร่ปลายนา
๔.๒ สร้างตระหนักรู้และป้องกันในการจัดการมลภาวะสิ่งแวดล้อม ด้านอากาศ (PM ๒.๕)	๔.๒.๑ คุณภาพของอากาศมีค่ามาตรฐานต่ำกว่าเกณฑ์ PM ๒.๕	กลยุทธ์ที่ ๔.๒ จัดการเชิงป้องกันและแก้ไขมลภาวะทางอากาศและน้ำจากทางระบายน้ำให้ได้เกณฑ์มาตรฐาน	๔.๒.๑ พัฒนาศักยภาพเกษตรกรผู้นำรุ่นใหม่ ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกรด้านเกษตรอินทรีย์เพื่อลดการเผาไหม้และประหยัดค่าใช้จ่ายชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔.๓ การส่งเสริมชุมชนปลอดขยะ (Zero Waste Management)	๔.๓.๑ ร้อยละของครัวเรือนมีการจัดการคัดแยกขยะด้วยหลักการ Zero Waste Management และระบบการจัดการขยะอย่างยั่งยืน	กลยุทธ์ที่ ๔.๓ จัดการขยะด้วยหลักการ Zero Waste Management อย่างยั่งยืนและผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่าย (Polluter Paying Principle- PPP)	๔.๓.๑ ส่งเสริมชุมชนปลอดขยะ (Zero Waste Management) ใช้หลักการผู้ก่อมลพิษเป็นผู้จ่าย (Polluter Paying Principle – PPP)

<p>๔.๔ ส่งเสริมการสร้างสวนสาธารณะนิเวศชุมชนและการใช้พื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์เชิงสาธารณะ</p>	<p>๔.๔.๑ ร้อยละของครัวเรือนในชุมชนมีความพึงพอใจต่อสวนสาธารณะและการใช้พื้นที่ว่างเปล่าให้เป็นประโยชน์เชิงสาธารณะ</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๔.๔ สนับสนุนการขยายและฟื้นฟูพื้นที่ป่าชุมชนและสวนสาธารณะนิเวศชุมชนอย่างมีส่วนร่วม</p>	<p>๔.๔.๑ เพิ่มสวนสาธารณะนิเวศชุมชนอย่างน้อยตำบลละ ๑ แห่งต่อปีงบประมาณ ๔.๔.๒ จัดระเบียบพื้นที่รกร้างว่างเปล่าในชุมชนด้วยมาตรการทางสังคมอย่างมีส่วนร่วมในการใช้พื้นที่ว่างเปล่าให้เป็นประโยชน์เชิงสาธารณะ</p>
--	---	---	---

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา ส่งเสริมเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
<p>๕.๑ ส่งเสริมการเกษตรและอาหารปลอดภัยด้วยเทคโนโลยีทันสมัยบูรณาการกับภูมิปัญญาท้องถิ่นน้ำ กลางน้ำและปลายน้ำด้วยเกษตรอินทรีย์</p>	<p>๕.๑.๑ ร้อยละของผู้ผ่านการอบรมการเกษตรและอาหารปลอดภัยตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงและประยุกต์กับดิจิทัลเทคโนโลยี ๕.๑.๒ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อส่งเสริมการเกษตรและอาหารปลอดภัยตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๕.๑.๓ ร้อยละของเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่รับการส่งเสริมจัดการการเกษตรเชิง Smart Farming เพื่อเพิ่มเศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและควบคุมกลไกการตลาดได้</p>	<p>กลยุทธ์ ๕.๑ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและภูมิปัญญาด้านการเกษตรในการผลิตแปรรูปและการตลาด</p>	<p>๕.๑.๑ ฝึกอบรมเกษตรกร สมาชิกวิสาหกิจชุมชนด้านการเกษตรและอาหารปลอดภัยด้วยเทคโนโลยีทันสมัยบูรณาการกับภูมิปัญญาท้องถิ่นน้ำ กลางน้ำและปลายน้ำด้วยเกษตรอินทรีย์ ๕.๑.๒ ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพ การผลิตการบรรจุหีบห่อ การตลาดและการขนส่งด้วยระบบดิจิทัลของเกษตรกรอย่างครบวงจร ๕.๑.๓ จัดการการเกษตรเชิง Smart Farming เพื่อเพิ่มเศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (High Value-added Economy) โดยเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต</p>

<p>๕.๒ เสริมสร้างมูลค่าเพิ่มด้านเศรษฐกิจฐานราก สินค้า OTOP และ SMEs ในและนอกภาคเกษตรของชุมชน</p>	<p>๕.๒.๑ อัตราการใช้สิ่งอำนวยความสะดวกเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เหมาะสมในการยกระดับการผลิตทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ</p> <p>๕.๒.๒ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อส่งเสริมเศรษฐกิจฐานรากและวิสาหกิจชุมชน</p> <p>๕.๒.๓ อัตราการเพิ่มขึ้นของกลุ่มเกษตรกรที่นำเทคโนโลยีเกษตรอัจฉริยะมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต แปรรูปและการตลาด</p>	<p>กลยุทธ์ ๕.๒ เสริมสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจฐานรากสินค้า OTOP และ SMEs</p>	<p>๕.๒.๑ ส่งเสริมการเพิ่มทักษะความเป็นผู้ประกอบการท้องถิ่น ผู้ประกอบการสมัยใหม่ วิสาหกิจชุมชน เพิ่มมูลค่าเศรษฐกิจฐานราก สินค้า OTOP และ SMEs ในและนอกภาคเกษตรของชุมชนครบวงจร</p> <p>๕.๒.๒ ส่งเสริมการจัดตั้งและอบรมสมาชิกวิสาหกิจชุมชนยกระดับการผลิตทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำด้วยการตลาดที่ทันสมัยและการเงินแบบดิจิทัล</p> <p>๕.๒.๓ อบรมและสนับสนุนให้เกษตรกรนำเทคโนโลยีเกษตรอัจฉริยะมาปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต แปรรูปและการตลาด</p>
--	---	---	---

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
<p>๕.๓ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน</p>	<p>๕.๓.๑ ร้อยละของรายได้จากการท่องเที่ยวชุมชนและจังหวัด เพิ่มขึ้น</p> <p>๕.๓.๒ อัตราการใช้ Applications เพื่อกระตุ้นการจัดการความรู้และการตลาดการท่องเที่ยวชุมชน</p> <p>๕.๓.๓ ร้อยละความพึงพอใจของชุมชนต่อคุณภาพแหล่งการท่องเที่ยวชุมชน</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๕.๓ ส่งเสริมการท่องเที่ยวชุมชนเชิงอนุรักษ์ที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน</p> <p>เชิงสุขภาพการแพทย์และการท่องเที่ยวชุมชน (Community-based Tourism – CBT) ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อการกระจายรายได้</p>	<p>๕.๓.๑ ส่งเสริมให้มีแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การแพทย์ เชิงนิเวศและศิลปวัฒนธรรม และการท่องเที่ยวประเภทอื่นที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อการกระจายรายได้ และพัฒนาการคมนาคมให้สามารถเข้าถึงแหล่งท่องเที่ยวได้สะดวก</p> <p>๕.๓.๒ อบรมพัฒนาศักยภาพชุมชนจากแหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การแพทย์ เชิงนิเวศและศิลปวัฒนธรรมให้เป็นศักยภาพการรองรับ</p>

			(Carrying Capacity & ๕As) ที่มีคุณภาพ
๕.๔ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวชุมชนอย่างดึงดูดใจ	๕.๔.๑ ร้อยละของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศเข้าถึงข้อมูลเพื่อตัดสินใจและเพิ่มความสนใจ ๕.๔.๒ ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนนักท่องเที่ยวต่อความเข้าใจด้านเมืองเก่าเชียงใหม่และแหล่งท่องเที่ยวชุมชน	กลยุทธ์ที่ ๕.๔ ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการเข้าใจเข้าถึงและพัฒนาการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ	๕.๔.๑ พัฒนาสื่อผ่านระบบดิจิทัลเพื่อสร้างความตระหนักรู้แก่ประชาชนนักท่องเที่ยวด้านเมืองเก่าเชียงใหม่และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ผู้มรดกโลก ๕.๔.๒ พัฒนาสื่อผ่านระบบดิจิทัลเพื่อสร้างความตระหนักรู้แก่ประชาชนนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศเพื่อดึงดูดความสนใจและเข้าถึงข้อมูลเพื่อตัดสินใจ
<b>เป้าประสงค์</b>	<b>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</b>	<b>กลยุทธ์</b>	<b>แนวทางการพัฒนา</b>
๕.๕ เชื่อมโยงการท่องเที่ยวภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมินิเวศและอาชีพเพื่อสร้างรายได้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ชุมชนแบบครบวงจร	๕.๕.๑ ร้อยละความเข้าใจและพึงพอใจของประชาชนและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อแนวคิดและแนวปฏิบัติผลิตภัณฑ์ท่องเที่ยวแนวใหม่ (New Normal Tourism Product) ๕.๕.๒ ร้อยละความเข้าใจและพึงพอใจของประชาชนต่อการใช้ประโยชน์พืชเศรษฐกิจเสริมรายได้ที่ยั่งยืน	กลยุทธ์ที่ ๕.๕ สร้างมิติการท่องเที่ยวเชิงนิเวศชุมชนเป็นผลิตภัณฑ์การท่องเที่ยวแนวใหม่ (New Normal Tourism Product) สมัยใหม่แบบครบวงจร	๕.๕.๑ ฝึกอบรมชุมชนและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ (Paradigm Shift) ให้เกิดมิติความเชื่อมโยงการท่องเที่ยว ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมินิเวศและอาชีพ เป็นผลิตภัณฑ์ท่องเที่ยวแนวใหม่ (New Normal Tourism Product) เพื่อสร้างรายได้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๕.๕.๒ พัฒนาผลผลิตการท่องเที่ยวชุมชน (Community-based Tourism Product) กับพืชเศรษฐกิจด้วยระบบการผลิต การแปรรูป การตลาด การจัดการหลังการเก็บเกี่ยวอย่างมีคุณภาพพร้อมกับการ

			อนุรักษ์ภูมินิเวศเพื่อดึงดูดความสนใจเพื่อเพิ่มมูลค่าการกระจายรายได้ชุมชน
๕.๖ การจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education)	๕.๖.๑ ร้อยละของงบประมาณการศึกษาส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของประชาชนทุกระดับทุกเพศทุกวัยให้พร้อมรับต่อการปรับตัวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงของโลก ๕.๖.๒ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ออนไลน์	กลยุทธ์ที่ ๕.๖ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของประชาชนด้านความรู้และทักษะอาชีพเพื่อปรับตัวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงของโลกด้วยการศึกษาตลอดชีวิต	๕.๖.๑ ส่งเสริมและร่วมมือกับหน่วยงานเครือข่ายจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้ใหญ่นอกระบบโรงเรียนวัยแรงงานที่อายุ ๑๕ ปีขึ้นไป
๕.๗ จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อัจฉริยะและศูนย์การเรียนรู้และดูแลผู้สูงอายุ คนพิการหรือผู้ด้อยโอกาสทางกาย ทางจิตและสังคม	๕.๗.๑ ร้อยละของงบประมาณเพิ่มขึ้นของการดูแลผู้สูงอายุ คนพิการหรือ ผู้ด้อยโอกาสทางกาย ทางจิตและสังคม ๕.๗.๒ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ประโยชน์จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัจฉริยะ และศูนย์การเรียนรู้และดูแลผู้สูงอายุ คนพิการหรือผู้ด้อยโอกาสทางกาย จิตและสังคม	กลยุทธ์ที่ ๕.๗ ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัจฉริยะและศูนย์การเรียนรู้และดูแลผู้สูงอายุ คนพิการหรือผู้ด้อยโอกาสทางกาย ทางจิตและสังคม	๕.๗.๑ จัดตั้งและดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัจฉริยะ ศูนย์การเรียนรู้และดูแลผู้สูงอายุ (The Elderly Day Care Center) กับผู้พิการผู้ด้อยโอกาสทางกาย ทางจิตและสังคม เพื่อเสริมทักษะการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงของโลก ๕.๗.๒ จัดอบรมผู้ดูแลและจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่มีคุณภาพสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัจฉริยะ ศูนย์การเรียนรู้และดูแลผู้สูงอายุ (The Elderly Day Care Center) กับผู้พิการฯ
๕.๘ จัดการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ	๕.๘.๑ ร้อยละของงบประมาณการศึกษาภาคบังคับในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๕.๘.๒ ร้อยละของระดับการรับรองคุณภาพจากกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	๕.๘ จัดการศึกษาภาคบังคับในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ	๕.๘.๑ พัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

	<p>๕.๘.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ ประโยชน์จากการศึกษาภาคบังคับในสังกัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น</p>		<p>๕.๘.๒ พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและคณะครูบุคลากรทุกระดับทุกด้านให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะแห่งการพึ่งพาตนเองและปรับตัวพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ของโลกได้</p>
--	---	--	---

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
<p>๖.๑ พัฒนาองค์ความรู้ของสถาบันทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>๖.๑.๑ ระดับความถี่ต่อปีในการส่งเสริมการศาสนา อนุรักษ์และเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา</p> <p>๖.๑.๒ จำนวนและประเภทฐานข้อมูลองค์ความรู้ทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๖.๑.๓ จำนวนและประเภทสื่อเสมือนจริง (Virtual และ Online) ขององค์ความรู้ทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๖.๑.๔ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านต่อคุณภาพและการเข้าถึงฐานข้อมูลและสร้างสื่อเสมือนจริง (Virtual และ Online) เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๖.๑ อนุรักษ์สถาบันทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ยึดโยงคนท้องถิ่นอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ</p>	<p>๖.๑.๑ สร้างแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความหลากหลายด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ทำให้คนท้องถิ่นอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ</p> <p>๖.๑.๒ พัฒนารฐานข้อมูลและสร้างสื่อเสมือนจริง (Virtual และ Online) เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๖.๑.๓ ฝึกอบรมให้ความรู้สร้างการมีส่วนร่วมและสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p>



<p>๖.๒ บูรณาการการอนุรักษ์และเผยแพร่ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นและโบราณสถาน เข้ากับการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ทั้งเชิงนิเวศศิลปวัฒนธรรม</p>	<p>๖.๒.๑ มีการบูรณาการการอนุรักษ์และเผยแพร่ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและ โบราณสถานเข้ากับการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ๖.๒.๒ มีการ ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดการท่องเที่ยว สังคม-มานุษยวิทยาฯ</p>	<p>๖.๒ บูรณาการการอนุรักษ์และเผยแพร่ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและโบราณสถาน เข้ากับการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน</p>	<p>๖.๒.๑ บูรณาการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนทั้งเชิงนิเวศ ศิลปวัฒนธรรม สังคม-มานุษยวิทยา และภูมิปัญญา โบราณสถาน การอนุรักษ์และเผยแพร่ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นเชิงประวัติศาสตร์และการผจญภัยอย่างปลอดภัย (Soft Adventure Tourism) ๖.๒.๒ ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดการท่องเที่ยว สังคม-มานุษยวิทยา (Socio-Anthropological based Tourism) และเชิงประวัติศาสตร์และการผจญภัยอย่างปลอดภัยในชุมชน</p>
<p>๖.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่มรดกโลกที่สัมพันธ์กับแผนแม่บทการอนุรักษ์และพัฒนาเมืองเก่าเชียงใหม่</p>	<p>๖.๓.๑ มีการวิเคราะห์จัดทำแผนงานและโครงการสัมพันธ์กับแผน แม่บทการอนุรักษ์และพัฒนาเมืองเก่าเชียงใหม่ จัดการความรู้เชิงอนุรักษ์และพัฒนาการอนุรักษ์และพัฒนาเมืองเก่าเชียงใหม่ ๖.๓.๒ ร้อยละของระดับความพึงพอใจต่อสื่อ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่มรดกโลกของเชียงใหม่ ๖.๓.๓ จำนวนสื่อ Online และApplications ให้ นักเรียน นักศึกษาประชาชน และนักท่องเที่ยวเข้าถึงและรับรู้ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๖.๓.๔ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้สื่อในและนอกระบบโรงเรียน</p>	<p>กลยุทธ์ที่ ๖.๓ จัดทำแผนงานและโครงการสัมพันธ์กับแผนแม่บทการอนุรักษ์และพัฒนาเมืองเก่าเชียงใหม่</p>	<p>๖.๓.๑ ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนงานและโครงการสัมพันธ์กับแผนแม่บทการอนุรักษ์และพัฒนาเมืองเก่าเชียงใหม่ รวมทั้งการจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้อง ๖.๓.๒ สร้างสื่อหลากหลายเพื่อเสริมความตระหนักรู้แก่ประชาชนในและนอกโรงเรียน นักท่องเที่ยวในเนื้อหาความแท้และดั้งเดิม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่มรดกโลก ๖.๓.๓ จัดทำสื่อเผยแพร่แบบ Online สั้นๆ และ Applications อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความตระหนักรู้แก่ประชาชนใน</p>

	นักท่องเที่ยวดูสื่อด้าน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญา ท้องถิ่น		และนอกระบบโรงเรียน นักท่องเที่ยวน เนื้อหาเกี่ยวกับศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิ ปัญญาท้องถิ่น
--	--	--	---

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
๗.๑ เสริมสร้างจิตสำนึก ของประชาชนในสถาบัน หลักของชาติและการ ปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ ทรงเป็นพระประมุข	๗.๑.๑ ร้อยละของกิจกรรม ที่ประชาชนร่วมในการแสดง ความจงรักภักดี ๗.๑.๒ ร้อยละของผู้ ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ๗.๑.๓ ร้อยละของกิจกรรม หรือสื่อสนับสนุนการมีส่วน ร่วมของประชาชนใน กิจกรรมพัฒนาและลดความ ขัดแย้ง	กลยุทธ์ที่ ๗.๑ เสริมสร้าง จิตสำนึกของประชาชน ในสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรง เป็น พระประมุข	๗.๑.๑ ส่งเสริมให้ ประชาชนมีส่วนร่วมใน การแสดงความจงรักภักดี ต่อสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบ ประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็น พระประมุข ๗.๑.๒ สร้างสื่อ Online และ Offline ในการ เผยแพร่พระราชกรณีย กิจในพื้นที่ และรู้จักสิทธิ หน้าที่พลเมืองที่ดีระบอบ ประชาธิปไตย
๗.๒ พัฒนาสมรรถนะ บุคลากรองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นให้มี ประสิทธิภาพ จิตบริการ	๗.๒.๑ ร้อยละของระดับ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียต่อการบริหาร จัดการบ้านเมืองที่ดีของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๗.๒.๒ อัตราการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพที่ดี ของ บุคลากรรายบุคคล รายฝ่าย/แผนก/งานของทั้ง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๗.๒.๓ ร้อยละของการนำผล การติดตามประเมินผลและ รายงานไปใช้ประโยชน์ใน การปรับปรุง ๗.๒.๔ ร้อยละของระดับ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียต่อคุณภาพชีวิต	กลยุทธ์ที่ ๗.๒ พัฒนา และประเมินสมรรถนะ หลักและสมรรถนะของ บุคลากร องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	๗.๒.๑ ประเมิน สมรรถนะหลักและ สมรรถนะของบุคลากร องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นแบบ ๓๖๐ องศา เพื่อกำหนดแนวทาง พัฒนาบุคลากร รายบุคคล ราย ฝ่าย/แผนก/งานของทั้ง องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ๗.๒.๒ ฝึกอบรมและ จัดการความรู้ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อ พัฒนาสมรรถนะ บุคลากรองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นให้มี ประสิทธิภาพ คุณธรรม

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
			<p>๗.๒.๓ ทบทวนและนำผลการติดตามประเมินผลและรายงานไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงแผนงานโครงการและการปฏิบัติงาน</p> <p>๗.๒.๔ จัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการตระหนักรู้และรักษาวินัยในการปฏิบัติตามค่านิยมหลักของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>
<p>๗.๓ พัฒนาระบบการฐานข้อมูลกลางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นปัจจุบันด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย</p>	<p>๗.๓.๑ ระบบการฐานข้อมูลกลางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นปัจจุบันและครอบคลุม</p> <p>๗.๓.๒ มีระบบฐานข้อมูลร่วมเชื่อมโยงระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่</p> <p>๗.๓.๓ มีศูนย์ประสานงานกลางรวบรวมแผนยุทธศาสตร์ฐานข้อมูลร่วมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่ทุกแห่ง</p>	<p>๗.๓ ปรับปรุงการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้กับระบบการติดตามประเมินผลตรวจสอบและรายงานผลที่ถูกต้องชัดเจน</p>	<p>๗.๓.๑ พัฒนาระบบการฐานข้อมูลกลางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเหมาะสมมาใช้กับระบบการติดตาม ประเมินผลตรวจสอบและรายงานผลที่ถูกต้องชัดเจนรวดเร็วและเป็นปัจจุบัน</p>

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัดเป้าประสงค์	กลยุทธ์	แนวทางการพัฒนา
			๗.๓.๒ จัดตั้งศูนย์ ประสานงานกลาง รวบรวมแผนยุทธศาสตร์ ขององค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นเชียงใหม่ ทุกแห่งให้เป็นฐานข้อมูล และระบบ Big Data พร้อมต่อการตรวจสอบ รายงานและการใช้งานที่ ถูกต้องด้วยข้อมูลคงเส้น คงวา ๗.๓.๓ พัฒนารูขี้นข้อมูล ร่วมเชื่อมโยงระหว่าง องค์การบริหารส่วน จังหวัดเชียงใหม่และ องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่นเชียงใหม่ โดย อาศัยองค์การบริหารส่วน จังหวัดเชียงใหม่

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จากประเด็นความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ที่สำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี และยุทธศาสตร์จังหวัด จะเห็นได้ว่ามีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจนในการนำมาเป็นแนวทางกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ชัดเจนจะเป็นการเตรียมการพัฒนา เป็นการนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่ พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในท้องถิ่นให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของชุมชนให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการสภาวะการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน สังคมเศรษฐกิจภายในชุมชนให้มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในชุมชนอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง องค์การบริหารส่วนตำบลดอยเต่าจึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ “เป็นตำบลน่าอยู่ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่ มีภูมิคุ้มกันทางสังคมเพื่อให้ชุมชนมีรากฐานที่เข้มแข็ง อารังไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี อนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน”

## นโยบายการบริหารงานบุคคล

แนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกรด ในแต่ละด้าน ดังนี้

### ๑.นโยบายปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

#### เป้าประสงค์

ดำเนินการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะ และลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่องค์กรคาดหวัง

#### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกรด และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานในแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ อำนาจ หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกรด
๒. นำหลักสมรรถนะและระบบคุณธรรม มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การเลื่อนขั้น และการเลื่อน ระดับ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนการพัฒนาบุคลากรและการบริหารผลตอบแทน
๓. มีกระบวนการสรรหาคandidate คนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรด้วยความโปร่งใสและตรวจสอบได้
๔. มีการจัดทำปฏิทินเพื่อวางแผนความก้าวหน้าให้กับบุคลากรทุกตำแหน่ง
๕. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก โดยมีการทำข้อตกลง (MOU) ร่วมกัน
๖. มีการบริหารจัดการเพื่อรักษาไว้ซึ่งคนดีและคนเก่งขององค์กร

#### การดำเนินการ

๑. จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) และได้ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานและกรอบอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกรด (รายละเอียดตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)
๒. จัดทำคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงาน (รายละเอียดตามคู่มือการประเมินผลการปฏิบัติการ)
๓. จัดทำคู่มือแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Planning)

### ๒.นโยบายด้านการบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร

#### เป้าประสงค์

สรรหาและเลือกสรรบุคลากรแทนตำแหน่งที่ว่างเพื่อให้มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน และตรงตามสายงานที่กำหนด

#### กลยุทธ์

๑. จัดทำประกาศรับสมัครให้ตรงกับสายงานที่กำหนด
๒. ตรวจสอบคุณสมบัติผู้สมัครให้เป็นไปตามประกาศกำหนด
๓. สรรหาและเลือกสรรบุคลากรอย่างบริสุทธิ์ยุติธรรม

### การดำเนินการ

๑. มีการตรวจสอบ ทบทวนอัตรากำลังของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ
๒. เมื่อมีตำแหน่งว่างจะมีการดำเนินการสรรหาและเลือกสรร ซึ่งการดำเนินการเป็นรูปแบบคณะกรรมการและกระทำงานทุกขั้นตอน
๓. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อเข้ารับการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานเปิดเผย
๔. ดำเนินการสรรหาและเลือกสรรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้าทำงานให้เพียงพอตามปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น

### ๓.นโยบายด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

#### เป้าประสงค์

การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรมอย่างเท่าเทียม

#### กลยุทธ์

๑. การประเมินต้องเป็นไปตามระเบียบหลักเกณฑ์กำหนด
๒. มีการดำเนินการในรูปแบบคณะกรรมการ
๓. คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนต้องมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน

### การดำเนินการ

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงานฯ และคณะกรรมการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน (รายละเอียดตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด)
๒. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลั่นกรองผลคะแนนการปฏิบัติงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน
๓. ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมินและเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับมาตรฐานและความเป็นธรรมของการประเมิน

### ๔.นโยบายด้านการส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัย

#### เป้าประสงค์

ส่งเสริมให้ข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด เกิดจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังค่านิยมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

#### กลยุทธ์

๑. เพิ่มพูนความรู้ให้กับข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ด้านการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม
๒. ปลูกจิตสำนึกให้กับข้าราชการและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ให้เกิดจิตสำนึกในการรักและหวงแหนองค์กร
๓. ยกย่องบุคลากรที่ทำคุณงามความดี หรืออุทิศเวลาให้กับราชการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน

### **การดำเนินการ**

๑. จัดทำโครงการอบรมคุณธรรมจริยธรรมและการป้องกันทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรประจำปี
๒. จัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับข้าราชการและพนักงานจ้างฯ นำโดยผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ร่วมกันประกาศเจตนารมณ์สุจริตและการต่อต้านการทุจริตให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร
๓. ออกประกาศมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสภายในหน่วยงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และแจ้งเวียนให้บุคลากรทุกคนทราบ
๔. ประกาศยกย่องบุคคลต้นแบบผู้อุทิศตนให้กับทางราชการ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรในองค์กร

### **๕. นโยบายด้านการสรรหาคนดีคนเก่ง**

#### **เป้าประสงค์**

ส่งเสริมบุคลากรมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ซึ่งเป็นพื้นฐานของข้าราชการที่ดีและเพื่อความก้าวหน้าในสายงานควบคู่ไปกับคุณธรรมจริยธรรม

#### **กลยุทธ์**

๑. กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินบุคลากรที่มีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
๒. การประเมินเป็นรูปแบบคณะกรรมการ
๓. การประเมินนี้สามารถนำไปใช้เอชอาร์รับการประเมินการเลื่อนวิทยฐานะให้สูงขึ้นซึ่งผลการประเมินต้องสอดคล้องกับคำกล่าวที่ว่า “ความรู้คู่คุณธรรม”

### **การดำเนินการ**

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรมฯ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ขอรับการประเมินให้มีหรือเลื่อนวิทยฐานะ (รายละเอียดตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด)
๒. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน
๓. ตรวจสอบหลักฐานและตัวชี้วัดที่จัดทำไว้ประกอบการประเมิน และเสนอความเห็นเกี่ยวกับวินัย คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ

### **๖. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร**

#### **เป้าประสงค์**

ส่งเสริมให้มีการพัฒนาให้เป็นระบบอย่างทั่วถึง และต่อเนื่องโดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ วิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรในองค์กร

#### **กลยุทธ์**

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการภายใต้ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด
๒. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุกตำแหน่ง ตามหลักสมรรถนะ
๓. พัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทุกระดับ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง

๔. จัดทำระบบประเมินผลการฝึกอบรมหลักเข้ารับการฝึกอบรม
๕. จัดทำแผนการดำเนินการเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน
๖. จัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต
๗. ส่งเสริมให้บุคลากรยุวมั่นในระเบียบแบบแผนของทางราชการ ปฏิบัติตามจรรยาบรรณของข้าราชการและนโยบายมาตรฐานคุณธรรม จริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด
๘. พัฒนางานด้านการจัดองค์ความรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
๙. สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพและความก้าวหน้าของทุกตำแหน่ง
๑๐. ส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีขององค์กร

#### **การดำเนินการ**

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (รายละเอียดตามแผนพัฒนาบุคลากร)
๒. จัดส่งบุคลากรตามสายงานไปฝึกอบรมฯ
๓. รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

#### **๗. นโยบายด้านการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ**

##### **เป้าประสงค์**

ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในอาชีพราชการ

##### **กลยุทธ์**

๑. จัดทำแผนการดำเนินงานการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น
๒. จัดทำแบบเสนอผลงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

#### **การดำเนินการ**

๑. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการเลื่อนและแต่งตั้งข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาดให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น (รายละเอียดตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด)
๒. มีการดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการเพื่อพิจารณาผลงานภายใต้กรอบที่กำหนดร่วมกัน
๓. นำผลการประเมินเสนอคณะกรรมการ ก.อบต.จ.เชียงใหม่ เพื่อขอรับความเห็นชอบและแต่งตั้งเพื่อเลื่อนระดับ

#### **๘. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต**

##### **เป้าประสงค์**

เสริมสร้างความมั่นคง ขวัญกำลังใจ คุณภาพชีวิตที่ดี และพึงพอใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ให้สิ่งจูงใจ ผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ จัดสวัสดิการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ตามความจำเป็นและเหมาะสมเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และสนับสนุนการดำเนินกิจกรรม เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ



## กลยุทธ์

๑. ปรับปรุงระบบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
๒. ปรับปรุงสภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๓. ยกย่องบุคลากรที่เป็นคนเก่ง คนดี มีความทุ่มเทเสียสละและทำคุณประโยชน์ให้แก่องค์กร
๔. ปรับปรุงระบบสวัสดิการที่บุคลากรมีสิทธิจะได้รับอย่างครอบคลุมทั่วถึงและยั่งยืน
๕. ดูแลสิทธิสวัสดิการให้แก่บุคลากรอย่างเต็มที่
๖. จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมรับผิดชอบ

## การดำเนินการ

๑. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้ดียิ่งขึ้น
๒. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานในสภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอในการใช้งาน

## ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### วิสัยทัศน์

“โครงสร้างพื้นฐานพัฒนา รักษาศิลปวัฒนธรรม น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

### ยุทธศาสตร์

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม
- ๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

### เป้าประสงค์

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ

เป้าประสงค์ : มีระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภคที่ได้มาตรฐานเพียงพอต่อ  
ความ

ต้องการของประชาชนในท้องถิ่น มีแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์ : มีการส่งเสริม สนับสนุนการประกอบอาชีพของประชาชน เพื่อให้  
ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

เป้าประสงค์ : มีการส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาของเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไป  
การ

รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น และทะนุบำรุงศาสนาและวัฒนธรรม

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

เป้าประสงค์ : มีการป้องกันและควบคุมโรคระบาดและโรคติดต่อในชุมชน การส่งเสริมดูแลสุขภาพอนามัยของประชาชน

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านสังคม**

เป้าประสงค์ : มีการจัดสวัสดิการ ช่วยเหลือ ดูแลผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และพัฒนา ศักยภาพบุคลากรของชุมชน

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

เป้าประสงค์ : การพัฒนา ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร**

เป้าประสงค์ : มีการเผยแพร่การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมทางการเมืองรวมทั้งปรับปรุงระบบการบริหารงานที่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ

### **กลยุทธ์**

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งที่จำเป็น

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการเกษตรเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ผลผลิตทางการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ**

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและสร้าง

ภูมิคุ้มกัน

ระบบเศรษฐกิจ

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการและยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชนเพื่อรองรับ AEC

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการค้า การลงทุนที่มุ่งเน้นประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนต่อท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการท่องเที่ยวที่สอดคล้องกับศักยภาพชุมชนและเกิดประโยชน์ต่อคนในท้องถิ่น

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๒ อนุรักษ์และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๓ การเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นสู่ภายนอก

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านสาธารณสุข**

กลยุทธ์ที่ ๑ การส่งเสริมสุขภาพที่ดีของคนในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๒ การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด อนามัย และปัญหาแรงงานต่างด้าว

#### **ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านสังคม**

กลยุทธ์ที่ ๑ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๒ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

กลยุทธ์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

#### **ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

กลยุทธ์ที่ ๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๒ การควบคุม ป้องกัน แก้ไขปัญหาขยะและมลภาวะในชุมชน

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนและการอนุรักษ์พลังงาน

### ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรท้องถิ่น

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการตรวจสอบควบคุม

จากยุทธศาสตร์การพัฒนา สภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น จึงได้กำหนดตำแหน่งและสายงานตามโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด การกำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงาน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ดังนี้

#### (๑) สำนักปลัด อบต.

- หัวหน้าสำนักปลัด	ระดับอำนาจการ (ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักจัดการงานทั่วไป	ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคล	ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- นิติกร	ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชน	ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ระดับ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการ	ระดับ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
- จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ระดับ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา

#### (๒) กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง	ระดับอำนาจการ (ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี	ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ระดับ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุ	ระดับ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา

#### (๓) กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง	ระดับอำนาจการ (ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- วิศวกรโยธา	ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธา	ระดับ ปง./ชง.	จำนวน ๑ อัตรา

#### (๔) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ผู้อำนวยการกองการศึกษา	ระดับอำนาจการ (ต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษา	ระดับ ปก./ชก.	จำนวน ๑ อัตรา

#### ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ปางเตม

- ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		จำนวน ๑ อัตรา
- ครู		จำนวน ๑ อัตรา

#### ๔. การกำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ดังนี้

๑. นายองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด	ประธานกรรมการ
๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด	กรรมการ
๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ/เลขาฯ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

#### ๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- (๑) สำนักงานปลัด อบต.บ้านกาด
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน ๑ อัตรา
  - พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา จำนวน ๑ อัตรา
  - พนักงานดับเพลิง จำนวน ๑ อัตรา
- (๒) กองคลัง
- ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน ๑ อัตรา
- (๓) กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ผู้ช่วยครูผู้ช่วย จำนวน ๑ อัตรา

๖. การเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด เทียบกับ  
อปท. ขนาดกลางในเขตอำเภอแม่วาง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด มีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน กำหนดให้มีกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๒๗ อัตรา เมื่อนำมาเปรียบเทียบกรอบอัตรากำลังระหว่างองค์การบริหาร ส่วนตำบลข้างเคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน

ชื่อ อปท.ขนาดกลางในอำเภอแม่ วาง	จำนวนอัตรากำลัง					รวม
	พนักงาน ส่วนตำบล	พนักงาน ครู	ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด	๒๐	๑	-	๖	-	๒๗
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี	๑๙	๓	-	๖	๗	๓๕
องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งรวงทอง	๑๔	๑	๑	๒	๕	๒๓
องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา	๒๔	๔	๑	๖	๒๕	๖๐
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่วิน	๓๐	๑๒	๑	๒๒	๑๓	๗๘

การจัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย และให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (รายละเอียดปรากฏตาม แผนพัฒนาบุคลากร)

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด มีความครบถ้วน สมบูรณ์ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ว่ามีปัญหาและความต้องการ จำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อ สะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

### ๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ด้านโครงสร้างพื้นฐานภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ยังคงเป็นปัญหาหลักต่อ ความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งปัจจัยหลักในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน คืองบประมาณ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัดเพื่อ แก้ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้เหมาะสมและเป็นธรรมมากที่สุด

#### สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการคมนาคมบางหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๒) ปัญหาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการยังไม่เพียงพอ เช่น ไฟฟ้า ประปา
- ๓) ปัญหาการตื่นเงินและคับแคบของลำเหมืองทำให้กักเก็บน้ำได้ในปริมาณน้อย
- ๔) ปัญหาน้ำล้นตลิ่งในฤดูฝน
- ๕) ปัญหาขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภค และภาคการเกษตรในฤดูแล้ง
- ๖) ปัญหาถนนในการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

#### ความต้องการ

- ๑) ก่อสร้างและปรับปรุงถนนในหมู่บ้าน และปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๒) ขยายเขตไฟฟ้าและติดตั้งไฟกิ่งสาธารณะ พร้อมทั้งซ่อมแซมให้ใช้งานได้ตลอด
- ๓) จัดให้มีการขุดลอกลำเหมืองและแม่น้ำเป็นประจำทุกปี
- ๔) จัดให้มีระบบกรองน้ำสะอาดเพื่อใช้กับประปาหมู่บ้าน
- ๕) จัดหาสถานที่ขุดสระเก็บน้ำไว้ใช้ในฤดูแล้ง
- ๖) ปรับปรุงถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

## ๒. ด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาต ยังต้องพึ่งพาระบบเศรษฐกิจแบบเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ ส่วนอาชีพอื่นถือเป็นส่วนน้อย และปัญหาที่ประชาชนประสบทุกปี คือปัญหาพืชผลทางเศรษฐกิจตกต่ำ ทำให้ประชาชนเดือดร้อนจากปัญหานี้ทุกๆ ปี เนื่องจากเป็นรายได้หลักของประชาชนในท้องถิ่น

### สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาราคาผลผลิตการเกษตรตกต่ำ ทำให้ประสบปัญหาขาดทุน
- ๒) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียนในการประกอบอาชีพ
- ๓) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน
- ๔) ขาดการส่งเสริมสนับสนุนด้านการลงทุน และการพัฒนาด้านเทคโนโลยีของกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๕) ประชากรมีรายได้น้อยไม่เพียงพอต่อการครองชีพ
- ๖) ประชากรมีหนี้สินขาดการออมทรัพย์

### ความต้องการ

- ๑) ให้มีการประกันราคาผลผลิตทางการเกษตร
- ๒) จัดให้มีตลาดกลางในการจำหน่ายผลผลิตการเกษตร
- ๓) จัดหาที่ดินทำกินของประชาชน
- ๔) ส่งเสริมให้ประชาชนมีการออมอย่างต่อเนื่อง
- ๕) งบประมาณสนับสนุนในการประกอบอาชีพแก่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ
- ๖) สนับสนุนให้ทำงานทำและประชาชนในท้องถิ่น
- ๗) ประสานหน่วยงานราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- ๘) จัดหางบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้

## ๓. ด้านสังคม

สังคมโดยรวมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาต ยังคงเป็นสังคมชนบท ซึ่งมีปัญหาด้านสังคมต่าง ๆ ดังนี้

### สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการติดยาเสพติดในพื้นที่
- ๒) จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่
- ๓) ปัญหาเกี่ยวกับสังคมสงเคราะห์ เด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาสยังไม่ทั่วถึง
- ๔) ไม่มีระบบกำจัดขยะมูลฝอย
- ๕) ปัญหาด้านที่อยู่อาศัยของคนชรา ผู้ด้อยโอกาสและผู้มีรายได้น้อย
- ๖) ปัญหาความยากจนของประชาชนพื้นที่
- ๗) ปัญหาการว่างงานและการอพยพแรงงานเข้าสู่ตัวเมือง
- ๘) ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย โรคระบาดต่าง ๆ

#### ความต้องการ

- ๑) จัดให้มีการบำบัด ฟืนฟู ผู้ติดยาเสพติด และมีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๒) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการที่อยู่อาศัยให้แก่ผู้ด้อยโอกาส
- ๓) ส่งเสริมการประกอบอาชีพในพื้นที่
- ๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของประชาชน
- ๕) จัดหางบประมาณในการก่อสร้างที่อยู่อาศัยของคนชรา ผู้ด้อยโอกาส
- ๖) มีงบประมาณในการป้องกันและกำจัดโรคติดต่อต่าง ๆ
- ๗) ให้มีการอบรมและรณรงค์ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขแก่ชุมชน

#### ๔. ด้านการเมืองและการบริหาร

ปัญหาด้านการเมืองและการบริหารนั้น ถือว่าเป็นปัญหาสำคัญต่อการบริหารงานในท้องถิ่น โดยเฉพาะปัญหา การซื้อเสียง ซึ่งเป็นการทำลายระบบการเลือกตั้ง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมามากมายในอนาคต ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร สามารถแยกได้ดังนี้

#### สภาพปัญหา

- ๑) รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีน้อยไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) ประชาชนขาดความรู้ด้านการเมืองการบริหาร
- ๓) ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมทางการเมืองและการบริหาร
- ๔) ปัญหาการขาดความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงาน
- ๕) ปัญหาในการขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านกฎหมาย บทบาท อำนาจหน้าที่ของคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง
- ๖) ปัญหาเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

#### ความต้องการ

- ๑) สนับสนุนให้มีเวทีประชาคมระดับตำบลและหมู่บ้าน
- ๒) สนับสนุนให้ราษฎรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓) สนับสนุนส่งเสริมประชาธิปไตยในชุมชน
- ๔) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง
- ๕) จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นและทันสมัยต่อการปฏิบัติหน้าที่



## ๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาต ถือว่าไม่แตกต่างจากสภาพทั่วไปไม่ว่าจะเป็นสภาพภูมิอากาศ สภาพพื้นที่แหล่งน้ำถือว่ามีความใกล้เคียงกันมาก ด้านสิ่งแวดล้อมภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาต ถือเป็นปัญหาสำคัญ เช่น ปัญหาทรัพยากรป่าไม้ถูกทำลาย การลักลอบเผาในพื้นที่ การใช้สารเคมีในภาคเกษตรกรรม ทำให้เกิดผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ดังต่อไปนี้

### สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาหมอกควันในอากาศช่วงฤดูแล้ง การเผาขยะ เผาป่า
- ๒) ปัญหามลพิษทางกลิ่นจากฟาร์มสุกรในพื้นที่
- ๓) ไม่มีระบบกำจัดขยะที่ถูกต้องลักษณะ
- ๔) ปัญหาขาดความสมดุลในธรรมชาติ เนื่องจากการใช้สารเคมีมากเกินไปในภาคการเกษตร ทำให้เกิดสารพิษตกค้างในดินและน้ำ ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- ๕) ปัญหาประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖) ปัญหาเกี่ยวกับการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- ๗) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

### ความต้องการ

- ๑) จัดกิจกรรมรณรงค์ และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- ๓) ส่งเสริมให้มีความรู้ในด้านการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประชาชนในพื้นที่ ให้ตระหนักในการรักษาสิ่งแวดล้อม
- ๔) ให้ความรู้เกี่ยวกับโทษของการบุกรุกที่สาธารณะประโยชน์
- ๕) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

## ๖. ปัญหาด้านสาธารณสุข

ปัญหาด้านสาธารณสุขในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาต ส่วนใหญ่จะเกิดโรคระบาด เช่น โรคไข้เลือดออก จะพบในช่วงฤดูฝน ซึ่งเป็นปัญหาที่ประสบทุกปี ถึงแม้ว่าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาตจะมีโรงพยาบาลในพื้นที่ แต่ก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงปัญหานี้ได้ รวมทั้งปัญหาอื่นๆ แยกเป็นประเด็นได้ ดังต่อไปนี้

### สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาการให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๒) ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้า
- ๓) ปัญหาพฤติกรรมกรรมการบริโภคอาหารไม่ถูกสุขลักษณะ
- ๔) ปัญหาการรักษาสุขภาพอนามัยเบื้องต้น

### ความต้องการ

- ๑) ส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการด้านสุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการอย่างทั่วถึง
- ๒) ป้องกันการแพร่ระบาดของโรคไข้เลือดออกและโรคพิษสุนัขบ้า
- ๓) ฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านโภชนาการ และอนามัยแม่และเด็ก
- ๔) การให้ความรู้ด้านสุขศึกษาพื้นฐานที่จำเป็น

### ๗. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ปัญหาด้านการศึกษา ยังคงเป็นปัญหาที่ประสบมาเป็นเวลายาวนาน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ปัจจุบัน เกิดขึ้นจากหลายๆ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการศึกษาของประชาชนในพื้นที่รวมทั้งปัญหาด้านศาสนาและวัฒนธรรม ซึ่งเป็นปัญหาที่คอยู่คู่กัน ซึ่งสามารถแยกเป็นประเด็นได้ดังนี้

### สภาพปัญหา

- ๑) ปัญหาระดับการศึกษาของประชาชนอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
- ๒) ปัญหาประชาชนบางส่วนขาดโอกาสในการศึกษาต่อ
- ๓) ขาดแหล่งการเรียนรู้ในชุมชน เช่น ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
- ๔) การส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมในท้องถิ่น
- ๕) ขาดสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน

### ความต้องการ

- ๑) ให้ความรู้และส่งเสริมการศึกษานอกระบบ
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนผู้ด้อยโอกาสให้ได้รับการศึกษาต่อ
- ๓) สนับสนุนให้มีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนในพื้นที่อย่างทั่วถึง
- ๔) ส่งเสริมด้านกิจกรรมด้านกีฬาแก่เยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น
- ๕) ประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ อย่างทั่วถึง
- ๖) จัดสร้างสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาดนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ และส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุก ๆ ด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาดจะมีประสิทธิภาพได้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความตระหนักในการแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ยังได้เน้นคนทุกกลุ่มทุกวัยเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนในด้านการพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ได้วิเคราะห์ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ (พ.ศ.๒๕๖๒) **มาตรา ๖๗** ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(๑/๑) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

**มาตรา ๖๘** ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๔๙) มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณูปการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่กรมการประกาศกำหนด

#### ๕.๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบก
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การสาธารณสุขปศุการ
- (๔) การจัดให้มีและการบำรุงทางบก
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๗) การขนส่งมวลชนและการวิศวกรรมจราจร
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

#### ๕.๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันและควบคุมการเกิดโรค และส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- (๒) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๓) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๔) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) ส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปในด้านการศึกษา
- (๖) ส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ
- (๗) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนันทนาการ การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

**๕.๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล
- (๔) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๕) การควบคุมอาคาร
- (๖) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

**๕.๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๔) ส่งเสริมและฝึกอบรมการประกอบอาชีพ
- (๕) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- (๖) จัดให้มีตลาด
- (๗) ส่งเสริมให้มีกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

**๕.๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ
- (๔) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม

**๕.๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๓) ส่งเสริมและพัฒนาเด็ก เยาวชน และประชาชนทั่วไปในด้านการศึกษา
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๕.๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

จากภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาดได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาดจากการศึกษาข้อมูลสภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ในภาพรวม ได้นำมากำหนดประเด็นเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด โดยอาศัยเทคนิค SWOT Analysis การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน(Weakness) อันเป็นปัจจัยภายในหรือสถานะแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด (Internal Factors) และการวิเคราะห์ถึงโอกาส (OPPORTUNITY) และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด (THREAT) อันเป็นปัจจัยภายนอกหรือสถานะแวดล้อมภายนอก (External Factor) ซึ่งรายละเอียดเป็นไปตามตารางการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางการวิเคราะห์ปัจจัยภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง (STRENGTH)	จุดอ่อน (WEAKNESS)
ด้านโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมโยงถึงกันทุกหมู่บ้าน</li> <li>- มีลำน้ำสายสำคัญไหลผ่าน และสามารถใช้ได้ตลอดทั้งปี</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผิวการจราจรถนนบางสาย ถนนในซอยบางแห่งคับแคบบางแห่งชำรุดเสียหายไม่ได้มาตรฐาน</li> <li>- ลำเหมือง ระบายน้ำยังขาดการดูแล รักษาและปรับปรุงให้อยู่ในสภาพให้ใช้งานได้ดี</li> </ul>
ด้านเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป็นแหล่งผลิตพืชทางการเกษตรที่สำคัญ คือ หอมหัวใหญ่</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผลผลิตทางการเกษตรยังขาดการบริหารจัดการทางด้านการตลาดอย่างเป็นระบบ</li> <li>- ประชาชนใหญ่ไม่มีอาชีพเสริม</li> <li>- ราคาพืชผลทางการเกษตรขึ้นกับกลไกทางการตลาดเกษตรกรไม่สามารถกำหนดราคาได้</li> </ul>
ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนส่วนใหญ่ยังคงรักษาและยึดถือวัฒนธรรม ประเพณีที่ดีงาม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนขาดความสนใจที่จะศึกษานอกระบบโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง, ขาดผู้มีความรู้ความเข้าใจในด้านวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น</li> </ul>
ด้านสาธารณสุข	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หน่วยงานภาครัฐให้ความสำคัญกับงานด้านสาธารณสุข</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การให้ความร่วมมือของประชาชนต่อภาครัฐมีน้อย</li> </ul>
ด้านสังคม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ในสังคมยังมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ด้อยโอกาสทางสังคมขาดการส่งเสริมและสนับสนุน, ประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญกับปัญหาสังคมและปัญหาเยาวชนเท่าที่ควร</li> </ul>
ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ทรัพยากรธรรมชาติยังมีความสมบูรณ์, สิ่งแวดล้อมยังไม่ถูกทำลายมากนัก</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สภาพแวดล้อมในหมู่บ้านยังขาดการดูแล รักษา</li> <li>- พื้นที่บางแห่งได้รับผลกระทบด้านมลพิษที่เกิดจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์ไม่ได้มาตรฐาน</li> </ul>
ด้านการเมืองการบริหาร	<ul style="list-style-type: none"> <li>- การบริหารงานขององค์การบริหารโปร่งใส สามารถให้ประชาชนตรวจสอบการทำงานได้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองการบริหาร จึงไม่ค่อยให้ความร่วมมือเท่าที่ควร</li> <li>- องค์การบริหารส่วนตำบลขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ และบุคลากร</li> </ul>



ตารางการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด

ปัจจัยภายนอก	โอกาส (OPPORTUNITY)	ข้อจำกัด (THREAT)
ด้านการเมือง	- มีการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในด้านการเมือง เช่น การตรวจสอบการทำงานภาครัฐ การเสนอความคิดเห็นการเข้าชื่อ เสนอชื่อ ฯลฯ	- ระบบการเมืองการปกครองของประเทศในปัจจุบันยังขาดเสถียรภาพ ที่แน่นอนและชัดเจน - ประชาชนเกิดการแตกแยกด้านความคิดเห็นทางการเมืองทำให้ประชาชนขาดความสามัคคี
ด้านสังคม	- ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนได้เข้ามาช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง	- สังคมในปัจจุบันขาดความรักความสามัคคี ความสมานฉันท์คนในชาติ - สังคมในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นครอบครัวเดี่ยว พ่อแม่ทำงานทำให้ไม่มีเวลาดูแลอบรม บุตรหลาน - ในปัจจุบันผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นเป็นจำนวนมาก ไม่มีรายได้ ภัยทำงานลดลง
ด้านเศรษฐกิจ	- หัวหอมใหญ่ เป็นพืชเศรษฐกิจหลักที่สำคัญและสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรเป็นอย่างมาก มีโอกาสสูงที่จะขยายตลาดไปยังแหล่งอื่น ๆ	- มีการขยายพื้นที่ปลูกหอมหัวใหญ่ในหลายอำเภอ ทำให้มีคู่แข่งทางการค้ามากขึ้น - น้ำมันราคาแพงมีผลกระทบต่อรายจ่ายที่สูงขึ้นทำให้การจัดเก็บภาษียากยิ่งขึ้น - ค่าครองชีพในปัจจุบันสูง ประชาชนรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย
ด้านระเบียบกฎหมาย	- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการแก้ไขระเบียบกฎหมายด้านการเงินการบัญชีทำให้เกิดความคล่องตัวกระชับทำให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น - ได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้น	- มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบกฎหมายบางฉบับ ทำให้เกิดความไม่เข้าใจและสับสน - กฎหมายบางฉบับไม่มีการปรับปรุงให้เข้าสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน
ด้านเทคโนโลยี	- กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน	- ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเป็น ไปอย่างรวดเร็วทำให้ผู้ปฏิบัติตามไม่ทัน
นโยบายรัฐบาล	- รัฐบาลสนับสนุนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	- นโยบายรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ หรือทันตามกำหนด - นโยบายไม่ชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

การวิเคราะห์บุคลากร

การวิเคราะห์บุคลากร (Personal Analysis) ใช้หลักการวิเคราะห์แบบ SWOT ซึ่งเป็นการวิเคราะห์แบบ

เดียวกับการวางแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกำหนดไว้ เพื่อให้การอ่านผลการวิเคราะห์เป็นไปในทางเดียวกันและเข้าใจได้ง่าย

### การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนของการบริหารทรัพยากรบุคคล (SWOT)

<p><b>จุดแข็ง (Strengths)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติ</li><li>- มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน</li><li>- ส่งเสริมให้มีการใช้ระบบเทคโนโลยี ที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว</li><li>- ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ</li><li>- เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง</li></ul>	<p><b>จุดอ่อน (Weaknesses)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงและขาดการประสานงานที่ดี</li><li>- เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน</li><li>- เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง</li><li>- ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่</li><li>- ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ</li><li>- ขาดการทำงานเป็นทีม</li></ul>
<p><b>โอกาส (Opportunities)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการแข่งขัน</li><li>- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง</li><li>- การเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ</li><li>- ประชาชนสนใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</li></ul>	<p><b>อุปสรรค (Threats)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- ข้อจำกัดในด้านงบประมาณ</li><li>- ข้อจำกัดในด้านนโยบายการบริหาร</li><li>- ข้อจำกัดในด้านระเบียบ กฎหมาย</li><li>- ใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงาน</li></ul>

#### การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

พื้นที่ตำบลบ้านกาด มีประชาชนในพื้นที่มีอาชีพหลักคือ การทำการเกษตร โดยเฉพาะการปลูกหอมหัวใหญ่ ข้าว ข้าวโพด ในทุกๆปี ประชาชนในพื้นที่จะประสบปัญหาทั้ง ภัยแล้ง และอุทกภัย ทำให้ประชาชนได้รับความเดือดร้อนเป็นอย่างมาก แต่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ก็สามารถให้ความช่วยเหลือได้ ไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความช่วยเหลือมากเท่าที่ควร เนื่องด้วยงบประมาณ และข้อจำกัดของกฎหมาย

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ได้วิเคราะห์แล้วพิจารณาเห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ เช่น

### ภารกิจหลัก

- (๑) การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การพัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณสุข

### ภารกิจรอง

- (๑) การส่งเสริมการศึกษา
- (๒) การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
- (๔) การส่งเสริมการเกษตรและการสร้างอาชีพ
- (๕) การพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ โดยได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัด
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน

ซึ่งได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๒๑ อัตรากำลัง พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๖ อัตรากำลัง รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้นจำนวน ๒๗ อัตรากำลัง

เนื่องจาก ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด มีภารกิจ หน้าที่รับผิดชอบ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก และมีงานที่ได้รับถ่ายโอนภารกิจหน้าที่มาบางส่วน จึงทำให้จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้นการปรับปรุงโครงสร้างและกำหนดตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานให้เพียงพอกับงานที่เพิ่มขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างมาก

๑. **สำนักปลัด** จำนวนพนักงานไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเพิ่มมากขึ้น จึงมีความต้องการปรับปรุงโครงสร้างบุคลากร ดังนี้

สภาพปัญหา	เพิ่ม	ลด	ปรับ	งบประมาณ
จำนวนผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นทุกปี	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	อบต.
งานด้านสาธารณสุขเพิ่มมากขึ้น	ผู้ช่วย จพง.สาธารณสุข	-	-	อบต.

- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน เพราะ ประชากรส่วนใหญ่ภายในพื้นที่เขตรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด เป็นผู้สูงอายุและต้องมีการดูแลด้าน สังคม และสวัสดิการให้ทั่วถึง ทำให้งานของนักพัฒนาชุมชนมีจำนวนมาก จึงจำเป็นต้องมีผู้ช่วยในการทำงาน

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสาธารณสุข เพื่อให้สอดคล้องกับปริมาณงานด้านสาธารณสุขที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งภารกิจได้รับถ่ายโอนจากหน่วยงานอื่นๆ ให้ท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบ

เนื่องจาก ปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากร จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งในแผนครั้งนี้ได้

๒. **กองคลัง** ปรับตำแหน่งจาก เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เป็น นักวิชาการจัดเก็บรายได้ เนื่องจาก ปริมาณงาน และความซับซ้อนของการจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องมีความชำนาญ และอำนาจหน้าที่มากขึ้น

สภาพปัญหา	เพิ่ม	ลด	ปรับ	งบประมาณ
การจัดเก็บรายได้ซับซ้อนเพิ่มขึ้น		-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	อบต.

เนื่องจาก ปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากร จึงไม่สามารถปรับปรุงตำแหน่งในแผนครั้งนี้ได้

๓. **กองช่าง** กำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง ให้ครบถ้วน

สภาพปัญหา	เพิ่ม	ลด	ปรับ	งบประมาณ
กรอบอัตรากำลังไม่ครบถ้วน	นายช่างไฟฟ้า	-	-	อบต.

กรอบโครงสร้างยังไม่เป็นไปตามที่กำหนด จำนวนบุคลากรตามโครงสร้างเดิม มีจำนวน ๓ อัตรา ซึ่งยังไม่ครบกำหนดตามประกาศโครงสร้าง แต่ในการจัดทำแผนอัตรากำลังครั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ยังไม่สามารถเพิ่มจำนวนบุคลากรให้ครบ ตามโครงสร้างที่ ก.กลาง กำหนดได้

เนื่องจาก ปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากร จึงไม่สามารถกำหนดตำแหน่งในแผนครั้งนี้ได้

**๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม กำหนดตำแหน่งเพิ่มให้เป็นไปตามประกาศ**

สภาพปัญหา	เพิ่ม	ลด	ปรับ	งบประมาณ
กรอบอัตรากำลังไม่ครบ	เจ้าพนักงานธุรการ	-	-	อบต.
งานด้านการจัดซื้อจัดจ้างเกี่ยวกับศูนย์ฯ	เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	อบต.

**ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ปางเดิม**

สภาพปัญหา	เพิ่ม	ลด	ปรับ	งบประมาณ
กรอบอัตรากำลังไม่ครบถ้วน	ผอ.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	กรมอุดหนุน

เนื่องจาก งบประมาณด้านการจ่ายเงินเดือน หรือประโยชน์ตอบแทนอื่น ของตำแหน่ง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มาจากงบอุดหนุน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด จึงสามารถกำหนดชื่อตำแหน่ง ไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ครี่งนี้ได้

**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** จำนวนตำแหน่งตามกรอบอัตรากำลังเดิม เพียงพอกับปริมาณงานอยู่แล้ว จึงไม่จำเป็นต้องแก้ไข เพิ่มหรือลด อัตรากำลัง

**สรุปสภาพปัญหา**

การจัดทำโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลัง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ไม่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของกรอบอัตรากำลัง จากแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เล่มเดิม แต่อย่างใด เนื่องจาก ปัญหาภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคลากร ตาม มาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีไม่เพียงพอในการกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

### ๘.๑. โครงสร้าง

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาดดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองในการบริหารงาน เพื่อให้การปฏิบัติตามภารกิจต่าง ๆ นั้นเกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด จึงได้กำหนดโครงสร้างตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้สอดคล้องและรองรับภารกิจต่าง ๆ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่
<p><b>๑. สำนักปลัด</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสารบรรณ</li><li>- งานบริหารงานบุคคล</li><li>- งานข้อมูลประชาสัมพันธ์</li></ul> <p><b>๑.๒ งานนโยบายและแผน</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา อบต.</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์</li><li>- งานงบประมาณ</li></ul> <p><b>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนิติกร และนิติกรรม</li><li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li><li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li><li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li><li>- งานตรวจสอบภายใน</li></ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอำนวยการ</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานฟื้นฟูและช่วยเหลือ</li><li>- งานกู้ภัย</li></ul> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการประชุม</li><li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li><li>- งานอำนวยการและประสานงาน</li></ul> <p><b>๑.๖ งานรักษาความสะอาด</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานรักษาความสะอาด</li><li>- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย</li></ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด</b></p> <p><b>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสารบรรณ</li><li>- งานบริหารงานบุคคล</li><li>- งานข้อมูลประชาสัมพันธ์</li></ul> <p><b>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา อบต.</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์</li><li>- งานงบประมาณ</li></ul> <p><b>๑.๓ งานนิติกร</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนิติกร และนิติกรรม</li><li>- งานร้องเรียน ร้องทุกข์และอุทธรณ์</li><li>- งานข้อบัญญัติและระเบียบ</li><li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li><li>- งานตรวจสอบภายใน</li></ul> <p><b>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอำนวยการ</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานฟื้นฟูและช่วยเหลือ</li><li>- งานกู้ภัย</li></ul> <p><b>๑.๕ งานกิจการสภา</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการประชุม</li><li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li><li>- งานอำนวยการและประสานงาน</li></ul> <p><b>๑.๖ งานรักษาความสะอาด</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานรักษาความสะอาด</li><li>- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย</li></ul>

<p>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</p> <p>- งานควบคุมมลพิษ</p> <p><u>๑.๗ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>- งานสุขาภิบาล</p> <p>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</p> <p>- งานศึกษาและวิจัยสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <p>- งานอนามัยชุมชน</p> <p>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>- งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>- งานป้องกันยาเสพติด</p> <p>- งานโรคเอดส์</p> <p>- งานเฝ้าระวัง</p> <p><u>๑.๙ งานสวัสดิการสังคม</u></p> <p>- งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>- งานส่งเสริมและฝึกอาชีพ</p> <p>- งานศูนย์เยาวชน</p> <p>- งานการกีฬาและนันทนาการ</p> <p>- งานข้อมูลและสถิติ</p> <p>- งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก สตรี คนชราและ ผู้พิการ</p> <p><u>๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <p>- งานเทคโนโลยีการเกษตร</p> <p>- งานวิชาการเกษตร</p> <p>- งานศึกษาและวิจัยด้านเกษตรและปศุสัตว์</p> <p>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</p> <p>- งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u></p> <p>- งานการเงิน</p> <p>- งานรับเงิน,เบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>- งานการบัญชี</p> <p>- งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</p>	<p>- งานส่งเสริมและเผยแพร่</p> <p>- งานควบคุมมลพิษ</p> <p><u>๑.๗ งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</u></p> <p>- งานสุขาภิบาล</p> <p>- งานควบคุมและจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม</p> <p>- งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ</p> <p>- งานศึกษาและวิจัยสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</u></p> <p>- งานอนามัยชุมชน</p> <p>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p> <p>- งานส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>- งานป้องกันยาเสพติด</p> <p>- งานโรคเอดส์</p> <p>- งานเฝ้าระวัง</p> <p><u>๑.๙ งานสวัสดิการสังคม</u></p> <p>- งานสังคมสงเคราะห์</p> <p>- งานส่งเสริมและฝึกอาชีพ</p> <p>- งานศูนย์เยาวชน</p> <p>- งานการกีฬาและนันทนาการ</p> <p>- งานข้อมูลและสถิติ</p> <p>- งานส่งเสริมและพัฒนาเด็ก สตรี คนชราและ ผู้พิการ</p> <p><u>๑.๑๐ งานส่งเสริมการเกษตร</u></p> <p>- งานเทคโนโลยีการเกษตร</p> <p>- งานวิชาการเกษตร</p> <p>- งานศึกษาและวิจัยด้านเกษตรและปศุสัตว์</p> <p>- งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</p> <p>- งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>- งานส่งเสริมปศุสัตว์</p> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p><u>๒.๑ งานการเงินและบัญชี</u></p> <p>- งานการเงิน</p> <p>- งานรับเงิน,เบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</p> <p>- งานเก็บรักษาเงิน</p> <p>- งานการบัญชี</p> <p>- งานงบการเงินและงบทดลอง</p> <p>- งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน</p>
--	--

<p>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p><u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li><li>- งานส่งเสริมและพัฒนารายได้</li><li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li><li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li><li>- งานส่งเสริมสหกรณ์</li><li>- งานข้อมูลและสถิติ</li><li>- งานประชาสัมพันธ์</li><li>- งานทะเบียนพาณิชย์</li></ul> <p><u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li><li>- งานพัสดุ</li><li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li></ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li><li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li><li>- งานข้อมูลสถิติการก่อสร้าง</li></ul> <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานออกแบบและประเมินราคา</li><li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li></ul> <p><u>๓.๓ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสำรวจและทำแผนที่</li><li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li><li>- งานวางผังเมือง</li></ul> <p><u>๓.๔ งานประสาธาณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li><li>- งานกิจการประปา</li><li>- งานระบายน้ำ</li><li>- งานประสาธาณโทรศัพท์</li></ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li><li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- งานรายงานข้อมูล</li><li>- งานบริหารวิชาการ</li></ul>	<p>- งานแสดงฐานะทางการเงิน</p> <p><u>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li><li>- งานส่งเสริมและพัฒนารายได้</li><li>- งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</li><li>- งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ</li><li>- งานส่งเสริมสหกรณ์</li><li>- งานข้อมูลและสถิติ</li><li>- งานประชาสัมพันธ์</li><li>- งานทะเบียนพาณิชย์</li></ul> <p><u>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li><li>- งานพัสดุ</li><li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์</li></ul> <p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p><u>๓.๑ งานก่อสร้าง</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li><li>- งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ</li><li>- งานข้อมูลสถิติการก่อสร้าง</li></ul> <p><u>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานออกแบบและประเมินราคา</li><li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li></ul> <p><u>๓.๓ งานผังเมือง</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสำรวจและทำแผนที่</li><li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li><li>- งานวางผังเมือง</li></ul> <p><u>๓.๔ งานประสาธาณูปโภค</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li><li>- งานกิจการประปา</li><li>- งานระบายน้ำ</li><li>- งานประสาธาณโทรศัพท์</li></ul> <p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b></p> <p><u>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานส่งเสริมการศึกษา</li><li>- งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li><li>- งานรายงานข้อมูล</li><li>- งานบริหารวิชาการ</li></ul>
---	---



<p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p><u>๔.๓ กิจการโรงเรียน</u> - งานกิจการโรงเรียน</p> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p><u>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</u> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสาร การรับการจ่ายเงินทุกประเภท - ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน - งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัดงานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ</p> <p><u>๕.๒ งานควบคุมภายใน</u> - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</p> <p><u>๕.๓ งานบริการข้อมูล</u> - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง</p>	<p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u> - งานส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p><u>๔.๓ กิจการโรงเรียน</u> - งานกิจการโรงเรียน</p> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p><u>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</u> - งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี - งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสาร การรับการจ่ายเงินทุกประเภท - ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี - งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน - งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน - งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัดงานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ</p> <p><u>๕.๒ งานควบคุมภายใน</u> - งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ - งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</p> <p><u>๕.๓ งานบริการข้อมูล</u> - งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง</p>
--	--

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด แบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบสรุปได้ดังนี้

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา

และกำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ มีอำนาจหน้าที่ตามภารกิจและความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

๓. **สำนักปลัด** ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และปัจจุบัน มีอัตรากำลังคน จำนวน ๑๒ อัตรา ดังต่อไปนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. นิติกร (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๖. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปก.ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๗. เจ้าพนักงานธุรการ (ปง/ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
๑๐. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑ อัตรา
๑๑. พนักงานดับเพลิง	จำนวน ๑ อัตรา

๔. **กองคลัง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ แบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย ประกอบด้วยและปัจจุบัน กองคลัง มีอัตรากำลังคน จำนวน ๕ อัตรา ดังต่อไปนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน ๑ อัตรา
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง/ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง/ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา

**๕. กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล ควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย และปัจจุบัน กองช่าง มีอัตรากำลังคน จำนวน ๓ อัตรา ดังต่อไปนี้

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)                           | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. นายช่างโยธา (ปง/ชง.)                           | จำนวน ๑ อัตรา |

**๖. กองการศึกษา** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบการศึกษา การศึกษานอกระบบการศึกษา และการศึกษาตามอัธยาศัย เช่น การจัดการศึกษาปฐมวัย อนุบาลศึกษา ประถมศึกษา มัธยมศึกษาและอาชีวศึกษาโดยให้มีงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานบริหารวิชาการ งานโรงเรียน งานศึกษานิเทศก์ งานกิจการนักเรียน งานการศึกษาปฐมวัย งานขยายโอกาสทางการศึกษา งานฝึกและส่งเสริมอาชีพ งานห้องสมุดพิพิธภัณฑ์และเครือข่ายการศึกษา งานกิจการศาสนา ส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม งานกีฬาและนันทนาการ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชนและการศึกษานอกโรงเรียน และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย และปัจจุบัน กองการศึกษา มีอัตรากำลังคน จำนวน ๕ อัตรา ดังต่อไปนี้

- |   |               |
|---|---------------|
| ๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)                              | จำนวน ๑ อัตรา |

#### **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ปางเตม**

- |                                  |               |
|----------------------------------|---------------|
| ๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๔. ครู                           | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๕. ผู้ช่วยครูผู้ช่วย             | จำนวน ๑ อัตรา |

**๗. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามที่แผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายในงานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย มีอัตรากำลังคน จำนวน ๑ อัตรา ดังต่อไปนี้

- |                                     |               |
|-------------------------------------|---------------|
| ๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) | จำนวน ๑ อัตรา |
|-------------------------------------|---------------|

## ๘.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากการวิเคราะห์ภารกิจ ปริมาณงานและการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาดจะเห็นการกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจของงานที่มีเป็นตัวกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปีตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตรงตามตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด และในปัจจุบันใช้ภารกิจของงานที่มีเป็นตัวกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปีตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)

ที่	ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>								
๓	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๐	๐	๐	-๑	-	-	ยุบเลิก
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
๑๖	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๑๗	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๘	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๒๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
๒๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
๒๓	นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
๒๔	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๕	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ปางเดิม</b>								
๒๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>พนักงานจ้าง</b>								
๒๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
๒๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
	<b>รวม</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๘</b>	<b>๒๘</b>	<b>+๑/-๑</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๕๑๔,๖๘๐	๔๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๖๘๐	๑๗,๕๒๐	๑๘,๐๐๐	๕๗๙,๓๖๐	๕๙๖,๘๘๐	๖๑๔,๘๘๐	(๔๒,๘๙๐)
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๔๒,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๙๗,๕๒๐	๕๑๐,๙๖๐	๕๒๕,๑๒๐	(๓๖,๘๖๐)
<b>สำนักปลัด (๐๑)</b>																			
๓	ทน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๒๒,๖๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๔๗๗,๙๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๒๐	(๓๕,๒๒๐)
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๕	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๔๒๐)
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	(๓๓,๓๔๐)
๗	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	(๑๕,๔๒๐)
๘	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	(๓๓,๕๖๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๒๕,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๒๔๐	๙,๓๖๐	๙,๙๖๐	๒๓๔,๙๖๐	๒๔๔,๓๒๐	๒๕๕,๒๘๐	(๑๘,๘๘๐)
๑๐	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๒๐)
๑๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๒๐)
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๘๖,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๑๙๔,๕๒๐	๒๐๒,๓๒๐	๒๑๐,๔๘๐	(๑๕,๕๘๐)
๑๓	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑	๑	๑๖๓,๒๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๘๐๐	๑๗๖,๖๔๐	๑๘๓,๗๒๐	(๑๓,๖๐๐)
๑๔	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๓๓,๖๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๗๖๐	๑๓๙,๐๘๐	๑๔๔,๗๒๐	๑๕๐,๔๘๐	(๑๑,๑๔๐)
<b>กองคลัง (๐๔)</b>																			
๑๕	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๘๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเดิม
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๓๑๗,๕๒๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	(๒๕,๔๗๐)
๑๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๓๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๕,๑๒๐	(๑๒,๒๒๐)
๑๘	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๑๙	ผช.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	๑	๑๗๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๙๖๐	๗,๓๒๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๙๖๐	๑๘๘,๒๘๐	๑๙๕,๘๔๐	(๑๔,๕๐๐)
<b>กองช่าง (๐๕)</b>																			
๒๐	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๔๓๑,๔๐๐	๔๔๔,๗๒๐	๔๕๘,๑๖๐	(๓๓,๓๔๐)
๒๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๔)</b>																			
๒๓	ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	๑	๔๗๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๑๖,๔๔๐	๕๓๖,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๕๖๔,๙๖๐	(๓๙,๖๓๐)
๒๔	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	(๓๓,๘๘๐)
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ปางเดิม</b>																			
๒๕	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๖	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
<b>พนักงานจ้าง</b>																			
๒๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑	๑	๑๑๒,๙๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๗๖๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๗๒๐	๑๒๔,๖๘๐	๑๓๖,๙๒๐	๑๔๙,๖๔๐	(๒๔,๕๑๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	หน่วยตรวจสอบภายใน(๑๒)																			
๒๘	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑	-	๓๕,๕๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐		ว่างเดิม
(๕)	รวม		๒๘	๒๑	๗,๒๐๔,๘๐๐	๒๕๘,๐๐๐	๒๘	๒๘	๒๘	+๑	-	-	๖๒๑,๐๖๐	๒๗๘,๗๐๐	๒๘๒,๖๖๐	๘,๐๘๓,๘๖๐	๘,๓๖๒,๕๖๐	๘,๖๔๕,๒๒๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๒๑๒,๕๗๙	๑,๒๕๔,๓๘๔	๑,๒๙๖,๗๘๓		
(๗)	รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๙,๒๙๖,๔๓๙	๙,๖๑๖,๙๔๔	๙,๙๔๒,๐๐๓		
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๓๔.๖๖	๓๔.๑๕	๓๓.๖๒		

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน

๒๖,๘๒๐,๐๐๐

บาท —————> จากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน

๒๘,๑๖๑,๐๐๐

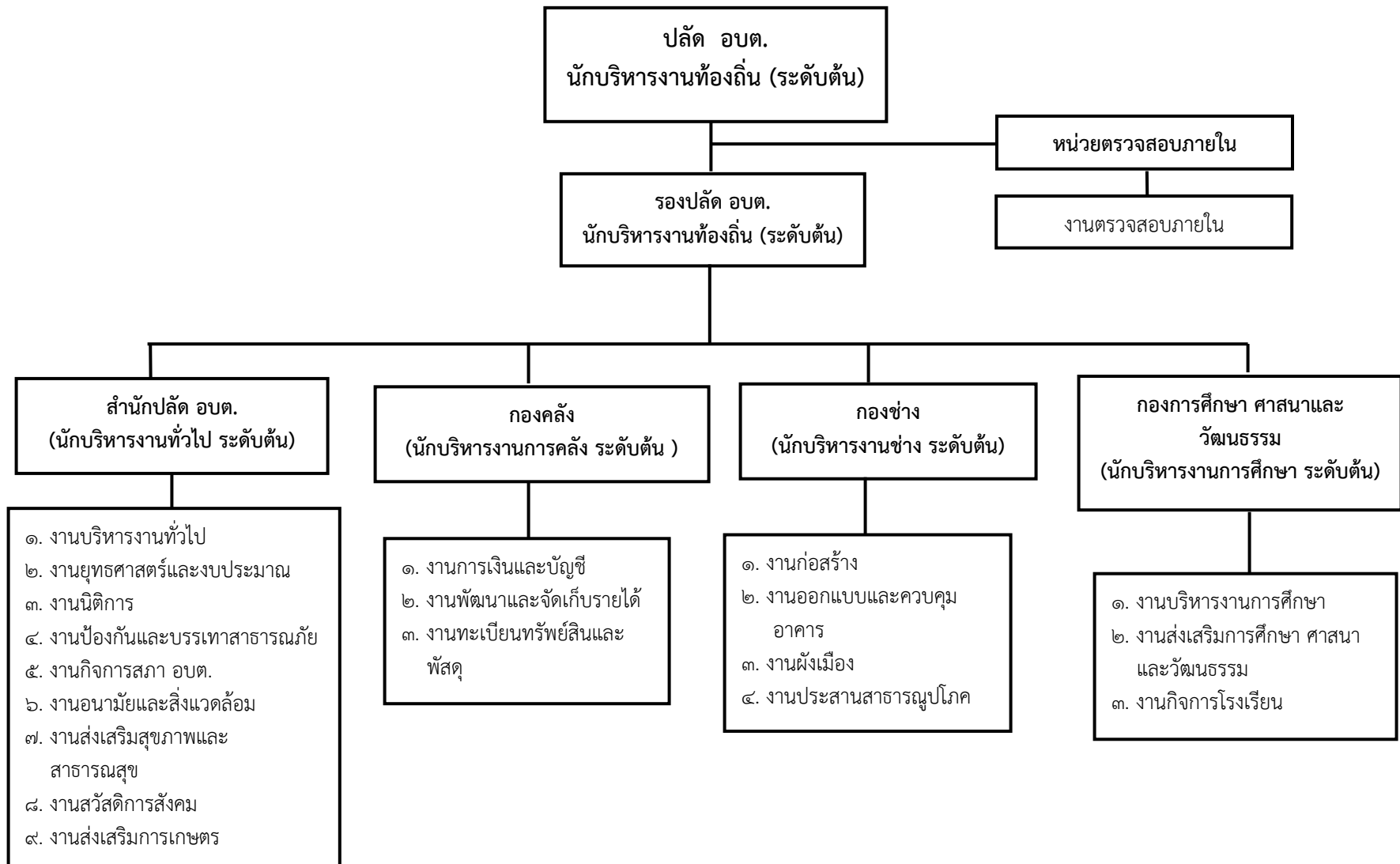
บาท —————> ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๒๖,๘๒๐,๐๐๐×๕%) + ๒๖,๘๒๐,๐๐๐ = ๒๘,๑๖๑,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน

๒๙,๕๖๙,๐๕๐

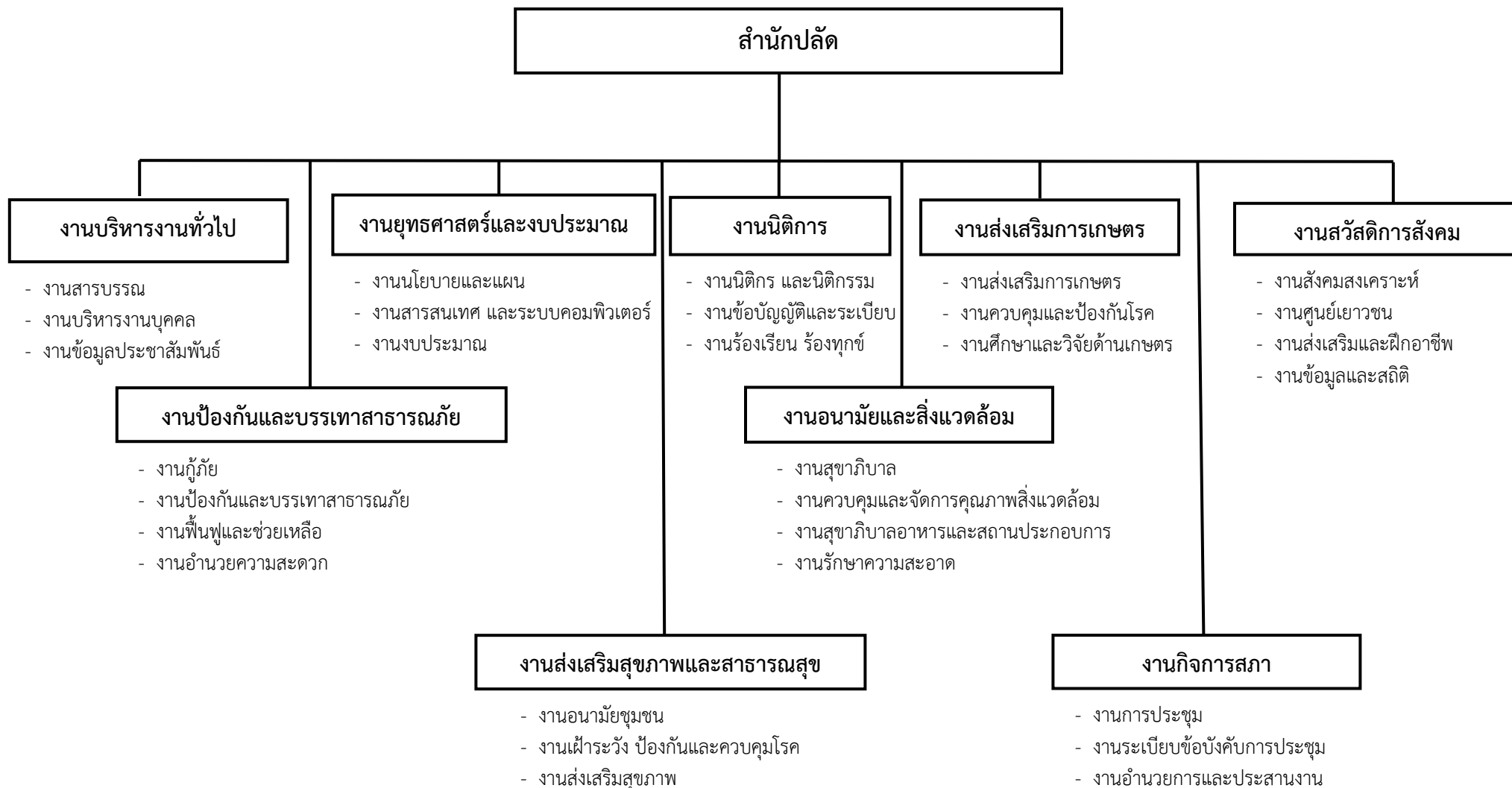
บาท —————> ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๒๘,๑๖๑,๐๐๐×๕%) + ๒๘,๑๖๑,๐๐๐ = ๒๙,๕๖๙,๐๕๐ บาท

### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด



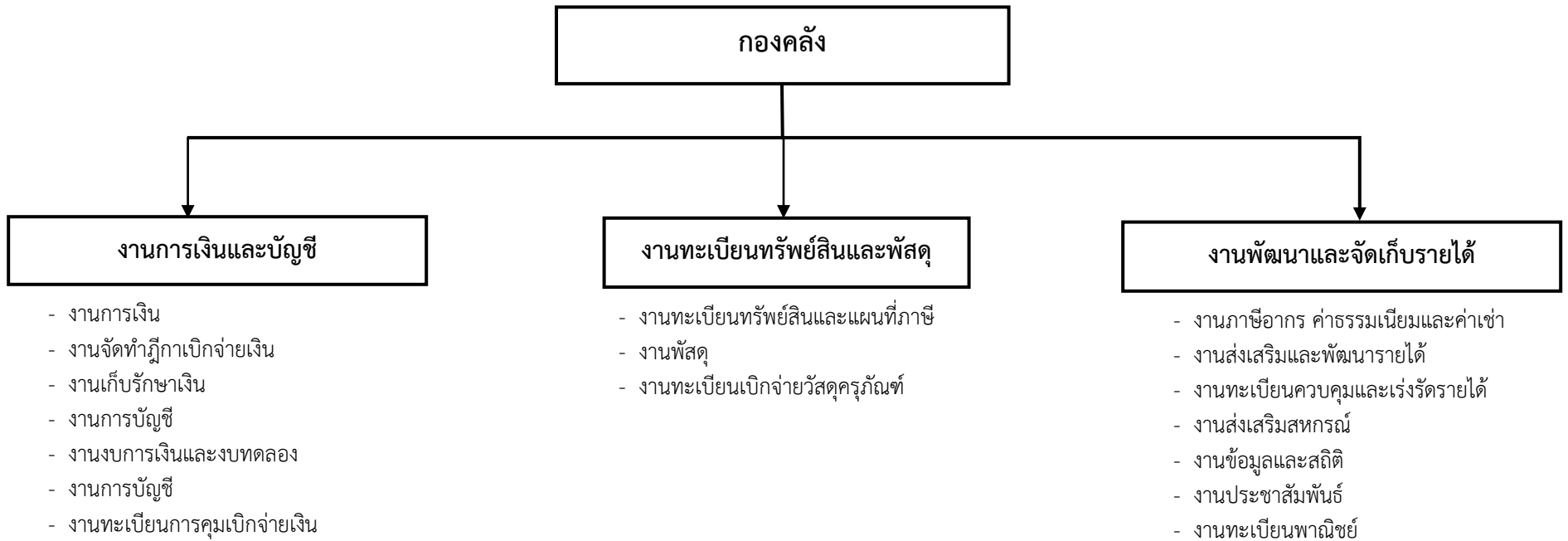


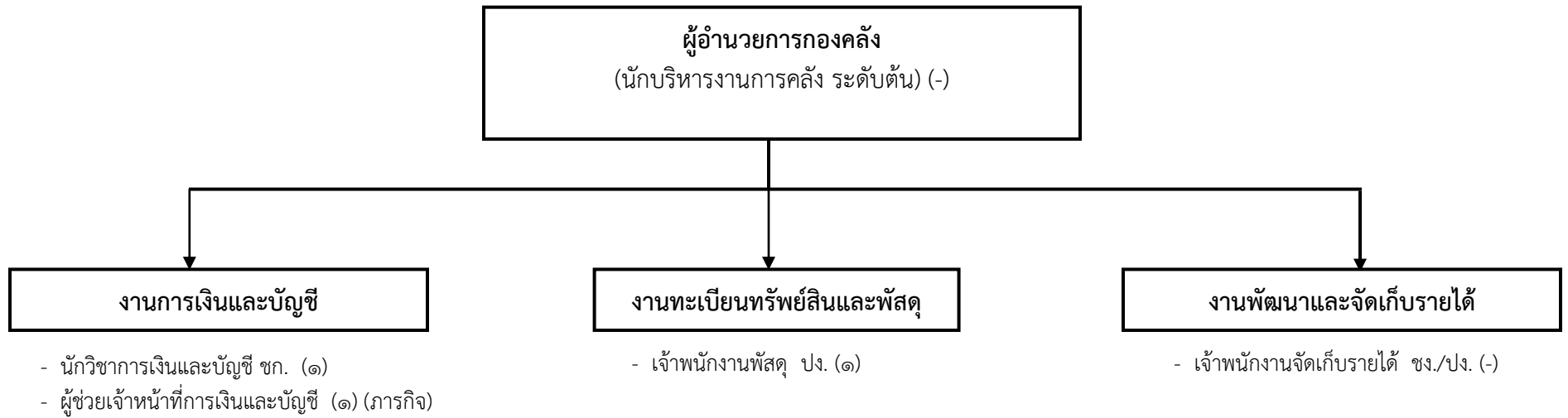
### โครงสร้างของสำนักปลัด





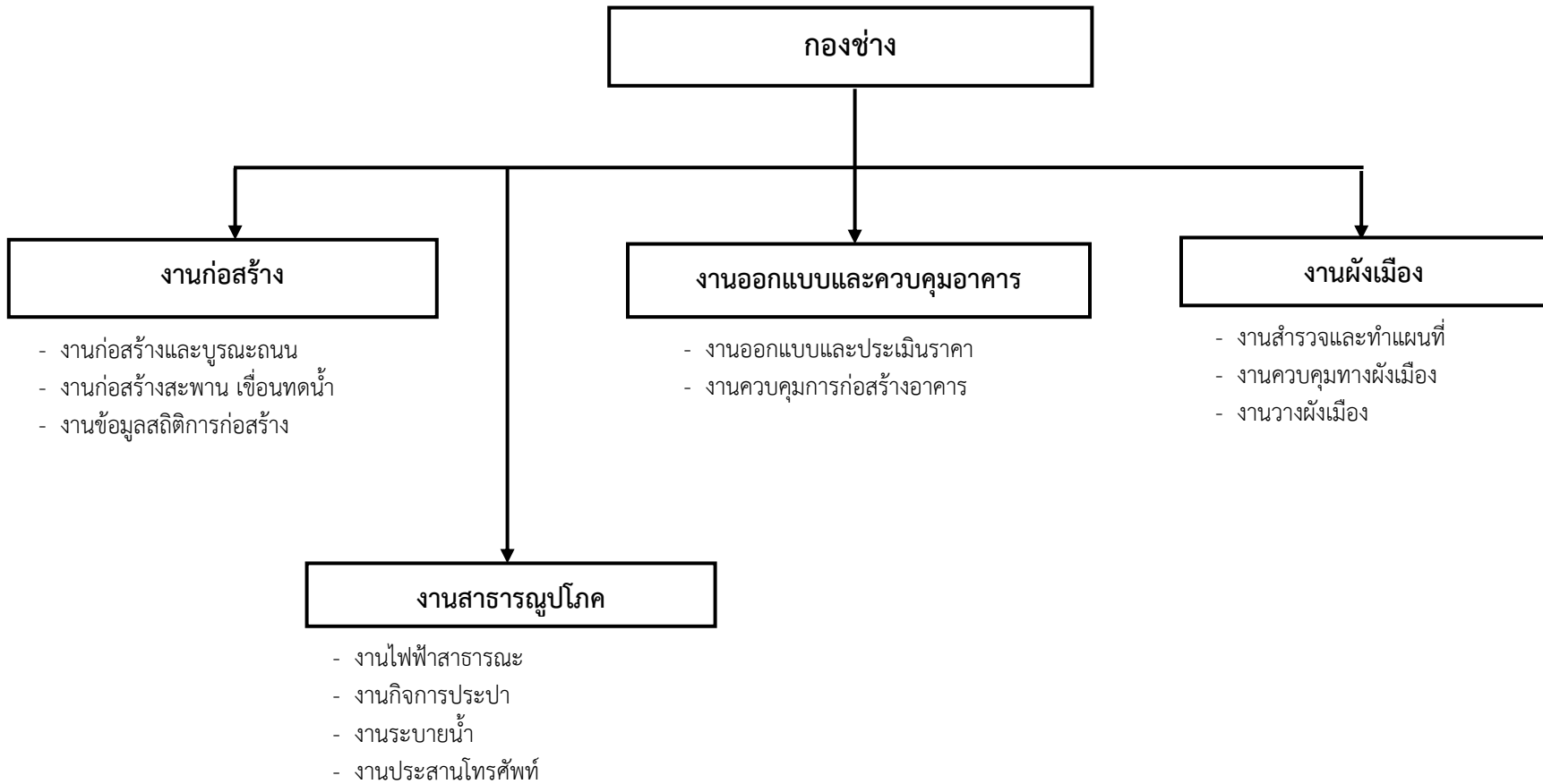
## โครงสร้างกองคลัง





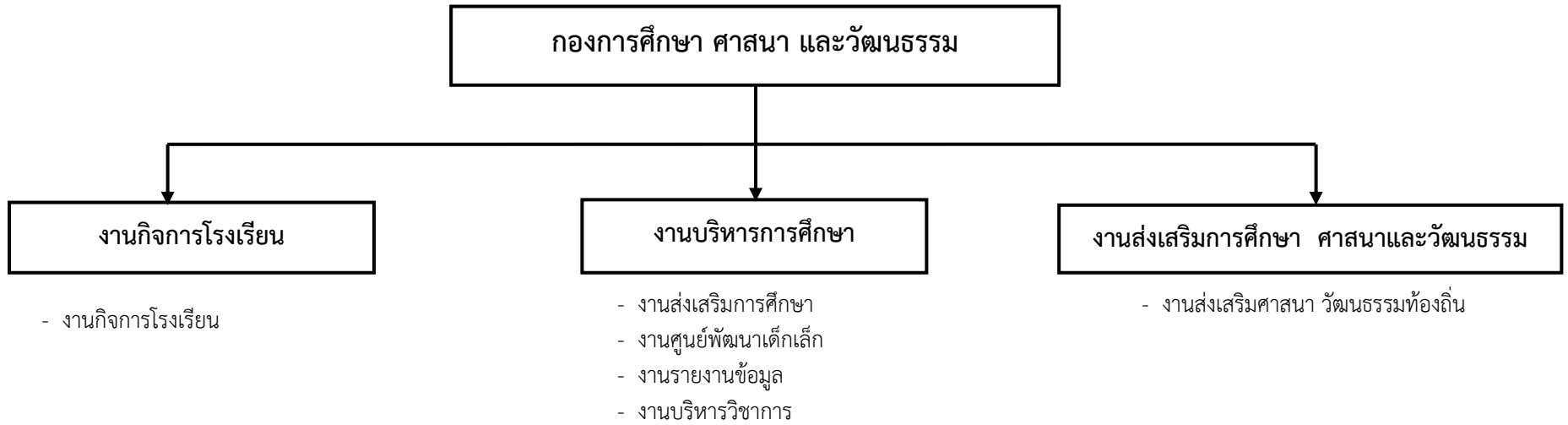
ประเภท	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	อาวุโส	ชง.	ปง.			
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	๑	๑	-	-

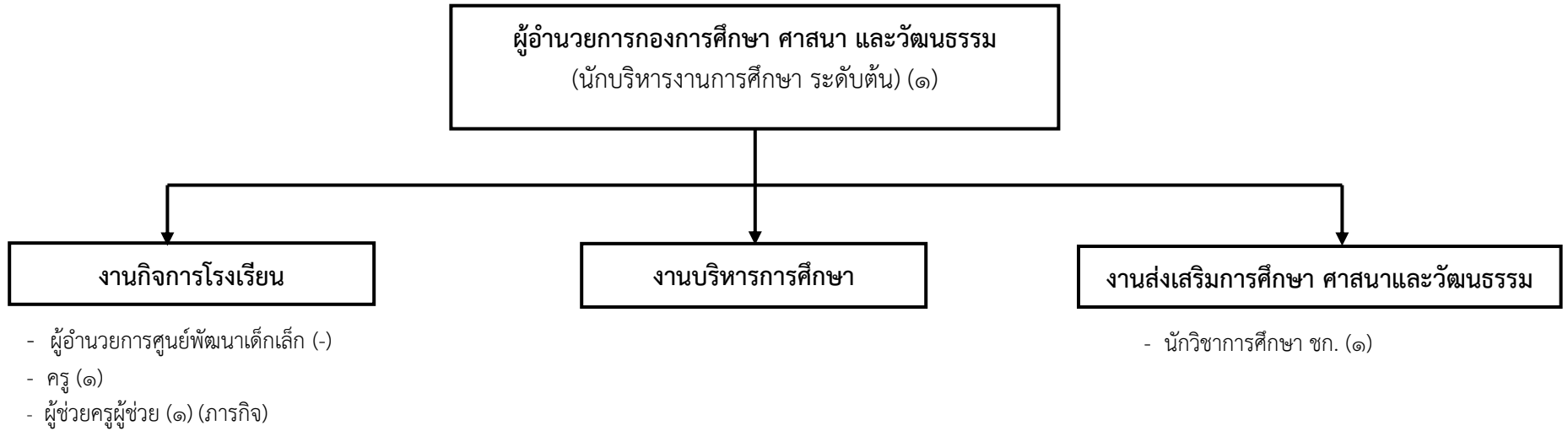
## โครงสร้างกองช่าง





### โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

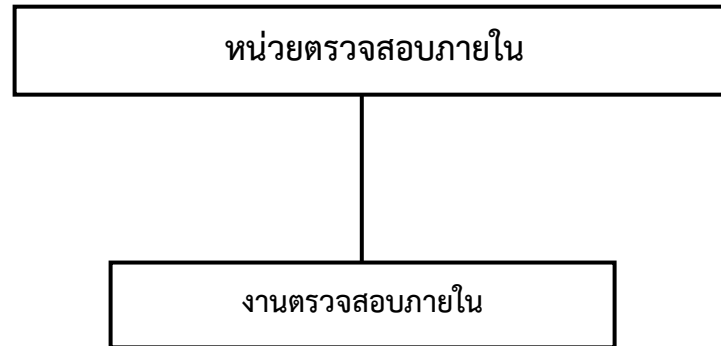




ประเภท	ผู้อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				พนักงานครู			ทั่วไป			พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (คุณวุฒิ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ (ทักษะ)	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	กลาง	ต้น	ชช.	ชกพ.	ชก.	ปก.	ผอ.ศูนย์ฯ	ครู	ครูผู้ช่วย	อาวุโส	ชง.	ปก.			
จำนวน	-	-	๑	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๑	-	-



## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ
- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน
- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน
- งานตรวจสอบความถูกต้อง
- งานการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน
- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน
- งานตรวจสอบการติดตามและประเมินผล
- งานบริการข้อมูล สถิติ
- งานช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข
- งานปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง



## ๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายบัญชา อุทาลัย	ป.โท (รป.ม.)	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๕๑๔,๖๘๐ (๔๒,๘๙๐ x ๑๒)	๔๘,๐๐๐ (๔,๐๐๐ x ๑๒)	-	๕๖๒,๖๘๐
๒	นางอุบลรัตน์ มูลประเสริฐ	ป.โท (รป.ม.)	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๓	นางสาวศิริพร บุญตัน	ป.โท (รป.ม.)	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๒๒,๖๔๐ (๓๕,๒๒๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๖๔,๖๔๐
๔	-	-	-	-	-	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (กำหนดเพิ่ม)
๕	นายวัชรพงศ์ ถิ่นเดิม	ป.ตรี (รป.บ.)	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๖	นางสาวภัทราวรรณ ต้าแก้ว	ป.โท (รป.ม.)	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ x ๑๒)	-	-	๓๗๖,๐๘๐
๗	นายก่อภพ พานดอกไม้	ป.ตรี (น.บ.)	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๘	นางสาวสุรพันธ์ อาตดำรงค์	ป.โท (รป.ม.)	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๙	นางพิมพ์ภินันท์ วิจารณ์	ป.ตรี (บธ.บ.)	๑๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๕,๗๒๐ (๑๘,๘๑๐ x ๑๒)	-	-	๒๒๕,๗๒๐
๑๐	นางสาวจินิสตา ทาป้อม	ป.ตรี (ส.บ.)	๑๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ปง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๑๑	นายศุภกร อุปันันท์	ปวส. (ช่างยนต์)	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ปง.	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ	ปง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ		
๑๒	นางณัฐดา จันทร์แก้ว	ปวส. (บัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๖,๘๖๐ (๑๕,๕๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๖,๘๖๐	
๑๓	นายนพดล สุรินทร์	ม.๖	-	พ.ชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พ.ชั้นเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๖๓,๒๐๐ (๑๓,๖๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๖๓,๒๐๐	
๑๔	นายชาญณรงค์ ปันทา	ปวส. (ช่างยนต์)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๓๓,๖๘๐ (๑๑,๑๔๐ x ๑๒)	-	-	๑๓๓,๖๘๐	
๑๕	-	-	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๑๖	นางสุพิน กันทาดี	ป.โท (บธ.ม.)	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นวช.การเงินและบัญชี	ชก.	๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นวช.การเงินและบัญชี	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐ x ๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐	
๑๗	นางสาวกัลยา ทาเล	ป.ตรี (บท.บ.)	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐ x ๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐	
๑๘	-	-	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	จพง.จัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)	
๑๙	นางเสาวนีย์ บัวตุม	ป.ตรี (ศศ.บ.)	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ	-	๑๗๔,๐๐๐ (๑๔,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๗๔,๐๐๐	
๒๐	นายสานิต เสริมเกษม	ป.ตรี (วศ.บ.)	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๗๖,๐๘๐ (๓๑,๓๔๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	-	๔๑๘,๐๘๐
๒๑	-	-	๑๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)	
๒๒	-	-	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)	

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๓	นายองอาจ นิลสุวรรณ	ป.โท (ค.ม.)	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผอ.กองการศึกษา ศาสนาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๙,๖๓๐ X ๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๒๔	นางสุพรรณิ นิลสุวรรณ	ป.โท (รป.ม.)	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๒๕,๙๗๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๒๕	-	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม
๒๖	นางสาวอำพร ศิริ	ป.ตรี (ค.บ.)	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๘	ครู	-	๑๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๔๒๘	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๗	นางสาวดาวเรือง ศิริ	ป.ตรี (ค.บ.)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	-	๑๑๒,๙๒๐ (๙,๔๑๐ X ๑๒)	-	-	อุดหนุน+อปท
๒๘	-	-	๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)

## **๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด**

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยทุกตำแหน่งต้องมีโอกาสได้รับการพัฒนา เพื่อเพิ่มความรู้ เพิ่มทักษะ และสร้างทัศนคติที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยมีการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างแยกไว้อีกหนึ่งฉบับตามที่ระเบียบกำหนด ซึ่งต้องใช้ระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลังฉบับนี้ โดยแนวทางการพัฒนา นอกจากจะพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร และด้านคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ต้องตระหนักถึงการพัฒนา และมีวิธีการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

### **๑. การปฐมนิเทศ**

สำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแรกบรรจุหรืออยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้มีความรู้ความเข้าใจสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ โครงสร้างส่วนราชการ ผู้บริหาร วัฒนธรรมขององค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบ ความสำคัญของภารกิจที่มีต่อประชาชน สังคม ประเทศชาติ การพัฒนาตนเองของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เพื่อให้มีทัศนคติที่ดีและมีแรงจูงใจในการรับราชการ

### **๒. การฝึกอบรม**

การฝึกอบรม เป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยพัฒนาหรือฝึกฝนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะหรือ ความชำนาญ ตลอดจนจนประสบการณ์ให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกรัก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขึ้น

### **๓. การศึกษา หรือดูงาน**

การพัฒนาบุคลากรโดยการให้ไปศึกษาเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อการเพิ่มพูนความรู้ ด้วยการเรียนหรือการวิจัยตามหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในและต่างประเทศโดยใช้เวลาในการปฏิบัติราชการ เพื่อให้ได้มาซึ่งปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสาขาวิชาและระดับการศึกษาโดยปกติจะต้องสอดคล้องหรือเป็นประโยชน์กับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่ดำรงอยู่ตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. กำหนด

สำหรับการดูงาน คือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้และแสวงหาประสบการณ์ ด้วยการสังเกตการณ์และการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการดำเนินการใหม่ ๆ โดยคาดหวังว่าจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานในบทบาทหน้าที่สำคัญของแต่ละบุคคลทั้งปัจจัยความสำเร็จและปัญหาอุปสรรค ข้อควรระวังจากการเรียนรู้ขององค์กรที่ไปศึกษาดูงาน ทั้งยังเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศโดยการไปพบเห็นสิ่งใหม่ซึ่งสามารถเสริมสร้างแนวคิดใหม่ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น เพื่อช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ให้กับบุคลากรอีกทั้งเป็นการเปิดมุมมองที่จะรับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ ๆ สร้างความพร้อมให้แก่ทั้งตัวบุคลากร และสร้างผลสัมฤทธิ์

ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ศึกษาดูงานต้องใช้ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### ๔. การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับจากการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็นการศึกษาร่วมกัน ศึกษาค้นคว้า ตลอดจนทำความเข้าใจและฝึกปฏิบัติ เพื่อทักษะปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ของการประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา นั้น ๆ

#### ๕. การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

๑) การสอนงาน (Coaching) การสอนงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นวิธีการให้ความรู้ (knowledge) สร้างเสริมทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นได้ในระยะยาว โดยผ่านกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนงานและบุคลากรผู้ถูกสอนงาน การสอนงานมักเป็นรายบุคคล หรือเป็นกลุ่มเล็กต้องใช้เวลาในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒) การฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) การฝึกขณะปฏิบัติงานถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรด้วยการฝึกปฏิบัติจริง ณ สถานที่จริงเป็นการให้คำแนะนำ เชิงปฏิบัติในลักษณะตัวต่อตัวหรือเป็นกลุ่มเล็กในสถานที่ทำงาน และในช่วงการทำงานปกติ วิธีการนี้เน้นประสิทธิภาพการทำงานในลักษณะการพัฒนาทักษะเป็นพื้นฐานให้แก่บุคลากรเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง การฝึกขณะปฏิบัติงานสามารถดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชาหรือมอบหมายผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเรื่องนั้นมักใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้าทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้ายเลื่อนตำแหน่งมีการปรับปรุงงานหรือต้องอธิบายงานใหม่ ๆ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีปฏิบัติงาน พร้อมคู่มือและระเบียบการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการรักษาองค์ความรู้และคงไว้ซึ่งมาตรฐานการทำงาน แม้ว่าจะเปลี่ยนบุคลากรที่รับผิดชอบงานแต่ยังคงรักษาความมีประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปได้

๓) การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) การเป็นพี่เลี้ยงเป็นอีกวิธีการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล วิธีการนี้ต้องใช้ความคิดในการวิเคราะห์รับฟังและนำเสนอทิศทางที่ถูกต้องให้อีกฝ่ายโดยเน้นการมีส่วนร่วม แก้ไขปัญหาและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นกระบวนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างพี่เลี้ยง (Mentor) และผู้รับคำแนะนำ (Mentee) จากผู้มีความรู้ความชำนาญให้กับผู้ไม่มีประสบการณ์ หรือมีประสบการณ์ไม่มากนัก ลักษณะสำคัญของการเป็นพี่เลี้ยงคือผู้เป็นพี่เลี้ยงอาจเป็นบุคคลอื่นได้ ไม่จำเป็นต้องเป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าโดยตรง ทำหน้าที่สนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือสอนงาน และให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลทั้งการทำงาน การวางแผนเป้าหมายในอาชีพให้กับบุคลากรเพื่อให้ผู้รับคำแนะนำมีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม

๔) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การให้คำปรึกษาแนะนำเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งผู้บังคับบัญชากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ ผู้ให้คำปรึกษาแนะนำมักเป็นผู้บังคับบัญชาภายในหน่วยงานหรืออาจเป็นผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ประสบการณ์และความชำนาญเป็นพิเศษในเรื่องนั้น ๆ ที่มีคุณสมบัติเป็นที่ปรึกษาได้จากทั้งภายในหรือภายนอกองค์กร

๕) การหมุนเวียนงาน (Job Rotation) การหมุนเวียนงานเป็นอีกวิธีการหนึ่งในการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรถือเป็นวิธีการที่ก่อให้เกิดทักษะการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) ที่เน้นการสลับเปลี่ยนงานในแนวนอนจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่งมากกว่าการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การหมุนเวียนงานเกิดได้ทั้งการเปลี่ยนตำแหน่งงานและการเปลี่ยนหน่วยงานโดยการให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด

๖) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ซึ่งวิธีการนี้เหมาะสมกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอโดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานสูง

๗) การเรียนรู้ผ่านระบบสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (e-Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเองเป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นหลักสูตรอบรมออนไลน์ที่เป็นความต้องการร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ



### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง

พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยื่นหยัดทำให้สิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย