

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาต  
อำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่

## คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนพัฒนากำลังคน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้สำเร็จ ตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถคาดคะเนได้ว่า ในอนาคต ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และ ลูกจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อีกทั้ง เป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนาข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง และสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาต จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า และเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ลงวันที่ ๒๔ ธันวาคม ๒๕๕๘ และเพื่อสามารถลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งที่ไม่จำเป็น เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาต

## สารบัญ

|  | หน้า |
|--|------|
| ๑. หลักการและเหตุผล  | ๑    |
| ๒. วัตถุประสงค์  | ๒    |
| ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี                                  | ๓    |
| ๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตตำบลบ้านกาด                         | ๔๓   |
| ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด                      | ๕๘   |
| 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   |
| <b>ภาคผนวก</b>   |      |
| <b>ผนวก ก.</b>   |      |
| - ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)                            |      |
| <b>ผนวก ข.</b>   |      |
| - ประกาศกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ (ฉบับปัจจุบัน)                            |      |
| <b>ผนวก ค.</b>   |      |
| - คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)        |      |
| - บันทึกรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) |      |
| <b>ผนวก ง</b>  |      |
| - ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗                       |      |

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

**๑. หลักการและเหตุผล**

๑.๑. ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ 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 เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านกาด 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 หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต 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 การจัดประเภทลักษณะงานผลิตจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ 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) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนอนมากขึ้น

## 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 ทำหน้าที่เป็นกรอบหรือทิศทางในการดาเนินการป้องกัน แจ่งเตือน แก้ไข หรือ ระวังยับยั้งภัยคุกคามเพื่อธารงไว้ซึ่งความมั่นคงแห่งชาติ และมี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ทำหน้าที่เป็น แผนระบุทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาที่ประเทศควรให้ความสำคัญและมุ่งดาเนินการของยุทธศาสตร์ชาติ โดยคำนึงถึงพลวัตและเงื่อนไขการพัฒนาที่ประเทศเผชิญอยู่เพื่อเป็นแนวทางให้ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องปรับจุดเน้นการดาเนินงานมุ่งสู่การเสริมสร้างความสามารถของประเทศให้สอดรับ ปรับตัวเข้ากับเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลงไป โดยระบุทิศทางการพัฒนาอย่างชัดเจน ส่งผลให้การพัฒนาประเทศตั้งแต่ระดับทิศทาง โครงสร้าง นโยบาย ตลอดจนกลยุทธ์และกลไกในการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติมีความเชื่อมโยงกันทุกระดับ และจะเป็นพลังในการนำพาประเทศไปสู่การบรรลุเป้าหมายระยะยาวอย่างเป็นรูปธรรม

ทั้งนี้ ประเด็นการพัฒนาที่สำคัญนอกเหนือจากที่ระบุในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จะยังคงได้รับการเน้นย้ำให้ความสำคัญและขับเคลื่อนผ่านแผนระดับ ๒ อื่น ๆ ที่อยู่ในระนาบเดียวกันโดยแผนระดับที่ ๒ ทั้ง ๔ แผน จะเป็นกลไกที่ช่วยถ่ายทอดแนวทางการขับเคลื่อนประเทศในมิติต่าง ๆ ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติในแผนระดับที่ ๓ ซึ่งเป็นแผนเชิงปฏิบัติที่ระบุการดาเนินงานภายใต้แผนงานโครงการที่มีความชัดเจนตามภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ 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 การเปลี่ยนแปลงของบริบท ทั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทัน่วงที 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 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทาง

สถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริษัททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลามีประสิทธิภาพ 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 ทัศนกรรมสร้างสรรค์ 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 “พัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจสร้างมูลค่าสูง 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 ส่งเสริมธุรกิจมูลค่าสูงอย่างทั่วถึง”

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)

แนวทางการพัฒนา

#### 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 โดยการพัฒนาวัตถุติบริการเกษตรแบบหมุนเวียน  
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<br>๑.๑.๒ ร้อยละของผู้สู้ง่าย คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส มีสุขภาพแข็งแรง และมีการเพิ่มทักษะเพื่อการพึ่งพาตนเองได้ทั้งทางกายภาพและทางจิตใจ<br>๑.๑.๓ ระดับประสิทธิภาพของระบบปฏิบัติการดูแลผู้สู้ง่าย คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส<br>๑.๑.๔ ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมผู้สัมผัสอาหารในตลาดชุมชนและร้านอาหารข้างถนนที่ถูกต้องลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐานกรมอนามัย | กลยุทธ์ที่ ๑.๑ การสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาวะและการป้องกันและควบคุมปัจจัยเสี่ยงที่คุกคามสุขภาพชุมชน | ๑.๑.๑ พัฒนาความตระหนักรู้ ชีวีความสามารถในการจัดการสุขภาพตนเองของชุมชนอย่างเข้มแข็งด้านสุขภาวะ (Health Literacy) ให้พึ่งพาตนเองได้<br>๑.๑.๒ ส่งเสริมการปรับตัวของชุมชนด้านพฤติกรรมบริการบริโภคที่ถูกสุขลักษณะและ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม<br>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.) ให้ตระหนักรู้สุขภาวะที่ดี (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   |
|---|---|---|--|
| ๒.๑ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมและระบบขนส่งสาธารณะที่ได้มาตรฐานครบวงจรภายในและระหว่างชุมชน เชื่อมโยงโครงข่ายระบบขนส่งมวลชนเชียงใหม่ | <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> |
| ๒.๒ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคระบบชลประทานและแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภค สะอาด เพียงพอต่อความต้องการของเกษตรกรและชุมชน                                  | <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<br><br>๒.๓.๒ สัดส่วนพื้นที่ของชุมชนที่ได้รับบริการสื่อสารดิจิทัลสาธารณะ (Public Digital Logistics) | กลยุทธ์ที่ ๒.๔ พัฒนาบริการสื่อสารดิจิทัลสาธารณะ (Public Digital Logistics)ชุมชนด้วยเทคโนโลยีทันสมัย | ๒.๔.๑ จัดตั้งศูนย์บริการระบบการสื่อสารดิจิทัลสาธารณะประจำชุมชนด้วยอินเทอร์เน็ตชุมชนเพื่อเร่งรัดการเติบโตทางเศรษฐกิจ การตลาดและการจัดการความรู้ (Digital Logistics)<br><br>๒.๔.๒ ประสานงานกับการสื่อสารแห่งประเทศไทยและบริษัทที่ให้การสื่อสารดิจิทัลครอบคลุมพื้นที่ของชุมชนในอัตราราคาพิเศษที่สามารถลดหย่อนภาษี |
| ๒.๔ จัดการให้มีระบบขนส่งมวลชนบริการกลุ่มนักเรียนและประชาชนอย่างมีส่วนร่วม | ๒.๔.๑ อัตราความคับคั่งของการจราจรในพื้นที่ชุมชนเขตเมืองลดลง<br>๒.๔.๒ อัตราอุบัติเหตุทางการจราจรในพื้นที่ชุมชนเขตเมืองลดลง<br>๒.๔.๓ ร้อยละของความพึงพอใจของชุมชนต่อระบบขนส่งมวลชนบริการกลุ่มนักเรียนและประชาชน  | กลยุทธ์ที่ ๒.๕ จัดการระบบขนส่งมวลชน สำหรับกลุ่มนักเรียนและประชาชนอย่างมีส่วนร่วม                    | ๒.๕.๑ จัดการระบบขนส่งมวลชน สำหรับกลุ่มนักเรียนและประชาชนอย่างมีส่วนร่วม<br>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<br>๓.๑.๒ จัดตั้งหน่วยอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัยขึ้นในระดับตำบลและชุมชน<br>๓.๑.๓ ร้อยละของความพึงพอใจของชุมชนต่อผลการฝึกอบรมเพิ่มสมรรถนะอาสาสมัครบรรเทาสาธารณภัย | กลยุทธ์ที่ ๓.๑ พัฒนาระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยอย่างมีส่วนร่วมทั้งด้านสาธารณภัย อุบัติภัยทางธรรมชาติและจากพฤติกรรมมนุษย์ | ๓.๑.๑ ร่วมมือกับกรมบรรเทาสาธารณภัย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครชุมชน บรรเทาสาธารณภัย อุบัติภัยทางธรรมชาติและจากพฤติกรรมมนุษย์<br>๓.๑.๒ จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์และเครื่องมือที่ทันสมัย อย่างเหมาะสมเพื่อเตรียมความพร้อมทั้งการเผชิญเหตุด้านบรรเทาสาธารณภัยทั้งในภาวะปกติและฉุกเฉิน เช่นอุปกรณ์การบินไร้คนขับขนาดเล็ก (Drone) เพื่อการค้นหา ติดตาม ตรวจสอบและทำระบบ Mapping ด้านอื่นๆ |
| ๓.๒ ชุมชนมีส่วนร่วมร่วมกับทางราชการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดการ รักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินในชุมชน         | 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<br>๔.๑.๒ พื้นที่ปลูกป่าในที่ดินสาธารณะและพืชเศรษฐกิจตามหัวไร่ปลายนามีสัดส่วนเพิ่มขึ้น | กลยุทธ์ที่ ๔.๑ การอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม  | ๔.๑.๑ การอบรม และจัดการความรู้เพื่อสร้างความตระหนักรู้ถึงคุณค่าทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม<br>๔.๑.๒ ส่งเสริมและติดตามผลการปลูกป่าในที่ดินสาธารณะที่ว่างเปล่าและปลูกต้นไม้กับพืชเศรษฐกิจตามหัวไร่ปลายนา |
| 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<br/>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<br/>๕.๑.๒ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อส่งเสริมการเกษตรและอาหารปลอดภัยตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง<br/>๕.๑.๓ ร้อยละของเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชนในพื้นที่รับการส่งเสริมจัดการการเกษตรเชิง Smart Farming เพื่อเพิ่มเศรษฐกิจมูลค่าสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและควบคุมกลไกการตลาดได้</p> | <p>กลยุทธ์ ๕.๑ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและภูมิปัญญาด้านการเกษตรในการผลิตแปรรูปและการตลาด</p> | <p>๕.๑.๑ ฝึกอบรมเกษตรกร สมาชิกวิสาหกิจชุมชนด้านการเกษตรและอาหารปลอดภัยด้วยเทคโนโลยีทันสมัยบูรณาการกับภูมิปัญญาท้องถิ่นน้ำ กลางน้ำและปลายน้ำด้วยเกษตรอินทรีย์<br/>๕.๑.๒ ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาด้านคุณภาพ การผลิตการบรรจุหีบห่อ การตลาดและการขนส่งด้วยระบบดิจิทัลของเกษตรกรอย่างครบวงจร<br/>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 เชิงนิเวศและศิลปวัฒนธรรมให้เป็น</p> |

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
|   |   |  | ศักยภาพการรองรับ (Carrying Capacity & ๕As) ที่มีคุณภาพ  |
| ๕.๔ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวชุมชนอย่างดึงดูดใจ   | ๕.๔.๑ ร้อยละของนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศเข้าถึงข้อมูลเพื่อตัดสินใจและเพิ่มความสนใจ<br>๕.๔.๒ ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนนักท่องเที่ยวต่อความเข้าใจด้านเมืองเก่าเชียงใหม่และแหล่งท่องเที่ยวชุมชน   | กลยุทธ์ที่ ๕.๔ ส่งเสริมและพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลเพื่อการเข้าใจเข้าถึงและพัฒนาการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ           | ๕.๔.๑ พัฒนาสื่อผ่านระบบดิจิทัลเพื่อสร้างความตระหนักรู้แก่ประชาชนนักท่องเที่ยวด้านเมืองเก่าเชียงใหม่และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่สมรรถกโลก<br>๕.๔.๒ พัฒนาสื่อผ่านระบบดิจิทัลเพื่อสร้างความตระหนักรู้แก่ประชาชนนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศเพื่อดึงดูดความสนใจและเข้าถึงข้อมูลเพื่อตัดสินใจ  |
| <b>เป้าประสงค์</b>  | <b>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</b>   | <b>กลยุทธ์</b>   | <b>แนวทางการพัฒนา</b>   |
| ๕.๕ เชื่อมโยงการท่องเที่ยวภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมินิเวศ และอาชีพเพื่อสร้างรายได้ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ชุมชนแบบครบวงจร | ๕.๕.๑ ร้อยละความเข้าใจและพึงพอใจของประชาชนและบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อแนวคิดและแนวปฏิบัติผลิตภัณฑ์ท่องเที่ยวแนวใหม่ (New Normal Tourism Product)<br>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<br>๕.๕.๒ พัฒนาผลผลิตการท่องเที่ยวชุมชน (Community-based Tourism Product) กับพืชเศรษฐกิจด้วยระบบการผลิต การแปรรูป |

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
|   |   |   | การตลาด การจัดการหลังการเก็บเกี่ยวอย่างมีคุณภาพ พร้อมกับการอนุรักษ์ภูมินิเวศเพื่อดึงดูดความสนใจ เพื่อเพิ่มมูลค่าการกระจายรายได้ชุมชน   |
| ๕.๖ การจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education)  | ๕.๖.๑ ร้อยละของงบประมาณการศึกษาส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของประชาชนทุกระดับทุกเพศทุกวัยให้พร้อมรับต่อการปรับตัวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงของโลก<br>๕.๖.๒ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ประโยชน์จากแหล่งเรียนรู้ออนไลน์   | กลยุทธ์ที่ ๕.๖ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพของประชาชนด้านความรู้และทักษะอาชีพเพื่อปรับตัวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงของโลกด้วยการศึกษาตลอดชีวิต           | ๕.๖.๑ ส่งเสริมและร่วมมือกับหน่วยงานเครือข่ายจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับผู้ใหญ่นอกระบบโรงเรียนวัยแรงงานที่อายุ ๑๕ ปีขึ้นไป   |
| <b>เป้าประสงค์</b>  | <b>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</b>   | <b>กลยุทธ์</b>  | <b>แนวทางการพัฒนา</b>  |
| ๕.๗ จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อัจฉริยะและศูนย์การเรียนรู้และดูแลผู้สูงอายุ คนพิการหรือผู้ด้อยโอกาสทางกาย ทางจิตและสังคม | ๕.๗.๑ ร้อยละของงบประมาณเพิ่มขึ้นของการดูแลผู้สูงอายุ คนพิการหรือ ผู้ด้อยโอกาสทางกาย ทางจิตและสังคม<br>๕.๗.๒ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ประโยชน์จากศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัจฉริยะและศูนย์การเรียนรู้และดูแลผู้สูงอายุ คนพิการหรือผู้ด้อยโอกาสทางกาย จิตและสังคม | กลยุทธ์ที่ ๕.๗ ส่งเสริมการจัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัจฉริยะและศูนย์การเรียนรู้และดูแลผู้สูงอายุ คนพิการหรือผู้ด้อยโอกาสทางกาย ทางจิต และสังคม | ๕.๗.๑ จัดตั้งและดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัจฉริยะ ศูนย์การเรียนรู้และดูแลผู้สูงอายุ (The Elderly Day Care Center) กับผู้พิการผู้ด้อยโอกาสทางกาย ทางจิตและสังคม เพื่อเสริมทักษะการปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงของโลก<br>๕.๗.๒ จัดอบรมผู้ดูแลและจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่มีคุณภาพสำหรับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัจฉริยะ ศูนย์การเรียนรู้และดูแลผู้สูงอายุ (The Elderly Day Care Center) กับผู้พิการฯ |

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
| <p>๕.๘ จัดการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ</p> | <p>๕.๘.๑ ร้อยละของงบประมาณการศึกษาภาคบังคับในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๕.๘.๒ ร้อยละของระดับการรับรองคุณภาพจากกระทรวงศึกษาธิการ สำหรับโรงเรียนในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๕.๘.๓ ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้ประโยชน์จากการศึกษาภาคบังคับในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น</p> | <p>๕.๘ จัดการศึกษาภาคบังคับในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ</p> | <p>๕.๘.๑ พัฒนาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในสังกัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงศึกษาธิการ</p> <p>๕.๘.๒ พัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารและคณะครูบุคลากรทุกระดับทุกด้านให้สามารถจัดการเรียนการสอนให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถและทักษะแห่งการพึ่งพาตนเองและปรับตัวพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ของโลกได้</p> |
|--|---|--|---|

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ : ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

| เป้าประสงค์  | ตัวชี้วัดเป้าประสงค์   | กลยุทธ์  | แนวทางการพัฒนา  |
|--|--|--|---|
| <p>๖.๑ พัฒนาองค์ความรู้ของสถาบันทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี 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</p> | <p>กลยุทธ์ที่ ๖.๑ อนุรักษ์สถาบันทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ยึดโยงคนท้องถิ่นอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ</p> | <p>๖.๑.๑ สร้างแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความหลากหลายด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ทำให้คนท้องถิ่นอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติ</p> <p>๖.๑.๒ พัฒนาระบบข้อมูลและสร้างสื่อเสมือนจริง (Virtual และ Online) เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๖.๑.๓ ฝึกอบรมให้ความรู้สร้างการมีส่วนร่วมและสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> |



|   |  |   |   |
|---|--|---|---|
|   | Online) เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น   |   |   |
| ๖.๒ บูรณาการการอนุรักษ์และเผยแพร่ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และโบราณสถาน เข้ากับการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ทั้งเชิงนิเวศ ศิลปวัฒนธรรม | ๖.๒.๑ มีการบูรณาการการอนุรักษ์และเผยแพร่ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและ โบราณสถานเข้ากับการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน<br>๖.๒.๒ มีการ ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดการท่องเที่ยว สังคม- มานุษยวิทยา   | ๖.๒ บูรณาการการอนุรักษ์และเผยแพร่ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และโบราณสถาน เข้ากับการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน | ๖.๒.๑ บูรณาการส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืนทั้งเชิงนิเวศ ศิลปวัฒนธรรม สังคม-มานุษยวิทยา และ ภูมิปัญญา โบราณสถาน การอนุรักษ์และเผยแพร่ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นเชิงประวัติศาสตร์และการผจญภัยอย่างปลอดภัย (Soft Adventure Tourism)<br>๖.๒.๒ ศึกษาความเป็นไปได้ในการจัดการท่องเที่ยว สังคม-มานุษยวิทยา (Socio-Anthropological based Tourism) และเชิงประวัติศาสตร์และการผจญภัยอย่างปลอดภัยในชุมชน |
| ๖.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่มรดกโลกที่สัมพันธ์กับแผนแม่บทการอนุรักษ์และพัฒนาเมืองเก่าเชียงใหม่                                   | ๖.๓.๑ มีการวิเคราะห์จัดทำแผนงานและโครงการสัมพันธ์กับแผน แม่บทการอนุรักษ์และพัฒนาเมืองเก่าเชียงใหม่ จัดการความรู้เชิงอนุรักษ์และพัฒนาการอนุรักษ์และพัฒนาเมืองเก่าเชียงใหม่<br>๖.๓.๒ ร้อยละของระดับความพึงพอใจต่อสื่อ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่มรดกโลกของเชียงใหม่<br>๖.๓.๓ จำนวนสื่อ Online และApplications ให้ นักเรียน นักศึกษาประชาชน และนักท่องเที่ยวเข้าถึงและรับรู้ด้านศาสนา | กลยุทธ์ที่ ๖.๓ จัดทำแผนงานและโครงการสัมพันธ์กับแผนแม่บทการอนุรักษ์และพัฒนาเมืองเก่าเชียงใหม่                                      | ๖.๓.๑ ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนงานและโครงการสัมพันธ์กับแผนแม่บทการอนุรักษ์และพัฒนาเมืองเก่าเชียงใหม่ รวมทั้งการจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้อง<br>๖.๓.๒ สร้างสื่อหลากหลายเพื่อเสริมความตระหนักรู้แก่ประชาชนในและนอกโรงเรียน นักท่องเที่ยวในเนื้อหา ความแท้และดั้งเดิม เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่มรดกโลก   |

|  |   |  |   |
|--|---|--|---|
|  | <p>ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>๖.๓.๔ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้ใช้สื่อในและนอกระบบโรงเรียน</p> <p>นักท่องเที่ยวด้านศาสนา</p> <p>ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> |  | <p>๖.๓.๓ จัดทำสื่อเผยแพร่แบบ Online สั้นๆ และ Applications อย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความตระหนักแก่ประชาชนในและนอกระบบโรงเรียน</p> <p>นักท่องเที่ยวน</p> <p>เนื้อหาเกี่ยวกับศาสนา</p> <p>ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> |
|--|---|--|---|

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี**

| เป้าประสงค์   | ตัวชี้วัดเป้าประสงค์   | กลยุทธ์  | แนวทางการพัฒนา  |
|---|--|--|---|
| <p>๗.๑ เสริมสร้างจิตสำนึกของประชาชนในสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข</p> | <p>๗.๑.๑ ร้อยละของกิจกรรมที่ประชาชนร่วมในการแสดงความจงรักภักดี</p> <p>๗.๑.๒ ร้อยละของผู้ลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง</p> <p>๗.๑.๓ ร้อยละของกิจกรรมหรือสื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมพัฒนาและลดความขัดแย้ง</p>   | <p>กลยุทธ์ที่ ๗.๑ เสริมสร้างจิตสำนึกของประชาชนในสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข</p> | <p>๗.๑.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความจงรักภักดีต่อสถาบันหลักของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข</p> <p>๗.๑.๒ สร้างสื่อ Online และ Offline ในการเผยแพร่พระราชกรณียกิจในพื้นที่ และรู้จักสิทธิหน้าที่พลเมืองที่ดีระบอบประชาธิปไตย</p> |
| <p>๗.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ จิตบริการ</p>  | <p>๗.๒.๑ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๗.๒.๒ อัตราการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่ดีของ บุคลากรรายบุคคล รายฝ่าย/แผนก/งานของทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๗.๒.๓ ร้อยละของการนำผลการติดตามประเมินผลและ</p> | <p>กลยุทธ์ที่ ๗.๒ พัฒนาและประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p>   | <p>๗.๒.๑ ประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบ ๓๖๐ องศาเพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาบุคลากรรายบุคคล รายฝ่าย/แผนก/งานของทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๗.๒.๒ ฝึกอบรมและจัดการความรู้ทั้งภายใน</p>   |

|   |   |   |  |
|---|---|---|--|
|   | <p>รายงานไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุง</p> <p>๗.๒.๔ ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อคุณภาพชีวิตการตระหนักรู้และรักษาวินัยในการปฏิบัติงาน</p>  |   | <p>และภายนอกองค์กร เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพจิตบริการ คุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาล</p>  |
| <b>เป้าประสงค์</b>  | <b>ตัวชี้วัดเป้าประสงค์</b>   | <b>กลยุทธ์</b>  | <b>แนวทางการพัฒนา</b>  |
|   |   |   | <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 มีระบบฐานข้อมูลร่วมเชื่อมโยงระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชียงใหม่</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<br>ประสานงานกลาง<br>รวบรวมแผนยุทธศาสตร์<br>ขององค์การปกครองส่วน<br>ท้องถิ่นเชียงใหม่<br>ทุกแห่งให้เป็นฐานข้อมูล<br>และระบบ Big Data<br>พร้อมต่อการตรวจสอบ<br>รายงานและการใช้งานที่<br>ถูกต้องด้วยข้อมูลคงเส้น<br>คงวา<br>๗.๓.๓ พัฒนาฐานข้อมูล<br>ร่วมเชื่อมโยงระหว่าง<br>องค์การบริหารส่วน<br>จังหวัดเชียงใหม่และ<br>องค์การปกครองส่วน<br>ท้องถิ่นเชียงใหม่ โดย<br>อาศัยองค์การบริหารส่วน<br>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 องค์การบริหารส่วนตำบลคอยเต่าจึงได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ “เป็นตำบลน่าอยู่ สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมทุกพื้นที่ มีภูมิคุ้มกันทางสังคมเพื่อให้ชุมชนมีรากฐานที่เข้มแข็ง อารังไว้ซึ่งขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี อนุรักษ์ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน”

## นโยบายการบริหารงานบุคคล

แนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด ในแต่ละด้าน ดังนี้

### ๑.นโยบายปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการและอัตรากำลัง

#### เป้าประสงค์

ดำเนินการวางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มีโครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจเพียงพอ มีความคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกส่วนราชการในองค์กร รวมทั้งมีระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิผลเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและการกำหนดสมรรถนะ และลักษณะที่พึงประสงค์ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่องค์กรคาดหวัง

#### กลยุทธ์

๑. จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด และทบทวนปรับปรุงโครงสร้างองค์กรระบบงานในแผนอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ อำนาจ หน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด

๒. นำหลักสมรรถนะและระบบคุณธรรม มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งด้านการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากร การเลื่อนขั้น และการเลื่อนระดับ 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 และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด (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. นโยบายด้านการสรรหาคณบดีคนเก่ง**

#### **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 อบายมุข 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 |
| - 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 |

#### ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ปางเดิม

|                                 |  |               |
|---------------------------------|--|---------------|
| - ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก |  | จำนวน ๑ อัตรา |
| - ครู                           |  | จำนวน ๑ อัตรา |

#### ๔. การกำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

|  |                  |
|--|------------------|
| ๑. นายกองค้การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด    | ประธานกรรมการ    |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด    | กรรมการ          |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด | กรรมการ          |
| ๔. ผู้อำนวยการกองการศึกษา              | กรรมการ          |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง                  | กรรมการ          |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัด                    | กรรมการ/เลขาฯ    |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล                    | ผู้ช่วยเลขานุการ |

#### ๕. กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

|                                     |               |
|-------------------------------------|---------------|
| (๑) สำนักงานปลัด อบต.บ้านกาด        |               |
| - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ          | จำนวน ๒ 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.ขนาดกลางในอำเภอแม่วาง  | จำนวนอัตรากำลัง     |            |              |                          |                       | รวม |
|---------------------------------|---------------------|------------|--------------|--------------------------|-----------------------|-----|
|                                 | พนักงานส่วน<br>ตำบล | พนักงานครู | ลูกจ้างประจำ | พนักงานจ้างตาม<br>ภารกิจ | พนักงานจ้าง<br>ทั่วไป |     |
| องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด    | ๒๐                  | ๑          | -            | ๖                        | -                     | ๒๗  |
| องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี่    | 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 โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่าย และให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (รายละเอียดปรากฏตามแผนพัฒนาบุคลากร)

## 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 ซึ่งเป็นปัญหาที่คอยคู่กัน 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 โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยผลการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ 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<br>- ประชาชนเกิดการแตกแยกด้านความคิดเห็นทางการเมืองทำให้ประชาชนขาดความสามัคคี  |
| ด้านสังคม         | - ทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐและเอกชนได้เข้ามาช่วยเหลือและให้ความร่วมมือในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง   | - สังคมในปัจจุบันขาดความรักความสามัคคี ความสมานฉันท์คนในชาติ<br>- สังคมในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นครอบครัวเดี่ยว พ่อแม่ทำงานทำให้ไม่มีเวลาดูแลอบรม บุตรหลาน<br>- ในปัจจุบันผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้นเป็นจำนวนมาก ไม่มีรายได้ ภัยทำงานลดลง |
| ด้านเศรษฐกิจ      | - หัวหอมใหญ่ เป็นพืชเศรษฐกิจหลักที่สำคัญและสร้างรายได้ให้กับเกษตรกรเป็นอย่างมาก มีโอกาสสูงที่จะขยายตลาดไปยังแหล่งอื่น ๆ   | - มีการขยายพื้นที่ปลูกหอมหัวใหญ่ในหลายอำเภอ ทำให้มีคู่แข่งทางการค้ามากขึ้น<br>- น้ำมันราคาแพงมีผลกระทบต่อรายจ่ายที่สูงขึ้นทำให้การจัดเก็บภาษียากยิ่งขึ้น<br>- ค่าครองชีพในปัจจุบันสูง ประชาชนรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย        |
| ด้านระเบียบกฎหมาย | - กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการแก้ไขระเบียบกฎหมายด้านการเงินการบัญชีทำให้เกิดความคล่องตัวกระชับทำให้การปฏิบัติงานง่ายขึ้น<br>- ได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้น | - มีการเปลี่ยนแปลงระเบียบกฎหมายบางฉบับ ทำให้เกิดความไม่เข้าใจและสับสน<br>- กฎหมายบางฉบับไม่มีการปรับปรุงให้เข้าสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน  |
| ด้านเทคโนโลยี     | - กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน   | - ความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเป็น ไปอย่างรวดเร็วทำให้ผู้ปฏิบัติตามไม่ทัน  |
| นโยบายรัฐบาล      | - รัฐบาลสนับสนุนการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น และความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น   | - นโยบายรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ หรือทันตามกำหนด<br>- 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 ครั้งนี้ได้

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><u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสารบรรณ</li><li>- งานบริหารงานบุคคล</li><li>- งานข้อมูลประชาสัมพันธ์</li></ul> <p><u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา อบต.</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์</li><li>- งานงบประมาณ</li></ul> <p><u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u></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><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอำนวยการ</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานฟื้นฟูและช่วยเหลือ</li><li>- งานกู้ภัย</li></ul> <p><u>๑.๕ งานกิจการสภา อบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการประชุม</li><li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li><li>- งานอำนวยการและประสานงาน</li></ul> <p><u>๑.๖ งานรักษาความสะอาด</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานรักษาความสะอาด</li><li>- งานกำจัดขยะและน้ำเสีย</li></ul> | <p><b>๑. สำนักปลัด</b></p> <p><u>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสารบรรณ</li><li>- งานบริหารงานบุคคล</li><li>- งานข้อมูลประชาสัมพันธ์</li></ul> <p><u>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา อบต.</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานสารสนเทศ และระบบคอมพิวเตอร์</li><li>- งานงบประมาณ</li></ul> <p><u>๑.๓ งานนิติกร</u></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><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอำนวยการ</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานฟื้นฟูและช่วยเหลือ</li><li>- งานกู้ภัย</li></ul> <p><u>๑.๕ งานกิจการสภา</u></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานการประชุม</li><li>- งานระเบียบข้อบังคับประชุม</li><li>- งานอำนวยการและประสานงาน</li></ul> <p><u>๑.๖ งานรักษาความสะอาด</u></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<br/>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<br/>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><br/>- งานส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p><u>๔.๓ กิจการโรงเรียน</u><br/>- งานกิจการโรงเรียน</p> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p><u>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</u><br/>- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี<br/>- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสาร การรับการจ่ายเงินทุกประเภท<br/>- ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี<br/>- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน<br/>- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน<br/>- งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัดงานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ</p> <p><u>๕.๒ งานควบคุมภายใน</u><br/>- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ<br/>- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</p> <p><u>๕.๓ งานบริการข้อมูล</u><br/>- งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง</p> | <p><u>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u><br/>- งานส่งเสริมศาสนา วัฒนธรรมท้องถิ่น</p> <p><u>๔.๓ กิจการโรงเรียน</u><br/>- งานกิจการโรงเรียน</p> <p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b></p> <p><u>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</u><br/>- งานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี<br/>- งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารทางการเงิน การบัญชี เอกสาร การรับการจ่ายเงินทุกประเภท<br/>- ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี<br/>- งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน<br/>- งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน<br/>- งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัดงานวิเคราะห์ และประเมินความมีประสิทธิภาพประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ</p> <p><u>๕.๒ งานควบคุมภายใน</u><br/>- งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ<br/>- งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน</p> <p><u>๕.๓ งานบริการข้อมูล</u><br/>- 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. 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 ๒ 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 งานทำงบทดลองประจำเดือน 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** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารศึกษาและพัฒนาการศึกษา 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** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี 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 ปริมาณงานและการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาจะ เห็นการกำหนดตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีในปัจจุบันใช้ภารกิจของงานที่มีเป็นตัว กำหนดตำแหน่ง ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปีตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาจะ จึงกำหนด กรอบอัตรากำลังเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตรงตามตำแหน่งในการจัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาจะ และในปัจจุบันใช้ภารกิจของงานที่มีเป็นตัวกำหนดตำแหน่ง ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาจะ จึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการ ปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

### กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

| ที่ | ส่วนราชการ                                   | กรอบ อัตรากำลัง เดิม | กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า |      |      | อัตรากำลังคน เพิ่ม/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 (๑๑)</b>                        |                      |  |      |      |                       |      |      |          |
| ๓   | หน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)   | ๑                    | ๑  | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |          |
| ๔   | นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)                   | ๑                    | ๑  | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |          |
| ๕   | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)           | ๑                    | ๑  | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |          |
| ๖   | นิติกร (ปก./ชก.)                             | ๑                    | ๑  | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |          |
| ๗   | นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)                      | ๑                    | ๑  | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |          |
| ๘   | เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)                  | ๑                    | ๑  | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |          |
| ๙   | เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง./ชง.)               | ๑                    | ๑  | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |          |
| ๑๐  | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาฯ (ปง./ชง.)       | ๑                    | ๑  | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |          |
|     | <b>พนักงานจ้าง</b>                           |                      |  |      |      |                       |      |      |          |
| ๑๑  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                     | ๑                    | ๑  | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |          |
| ๑๒  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                     | ๑                    | ๑  | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |          |
| ๑๓  | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา               | ๑                    | ๑  | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |          |
| ๑๔  | พนักงานดับเพลิง                              | ๑                    | ๑  | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |          |
|     | <b>กองคลัง (๑๔)</b>                          |                      |  |      |      |                       |      |      |          |
| ๑๕  | ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)    | ๑                    | ๑  | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    | ว่างเดิม |
| ๑๖  | นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)             | ๑                    | ๑  | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |          |
| ๑๗  | เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)                   | ๑                    | ๑  | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |          |
| ๑๘  | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)           | ๑                    | ๑  | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    | ว่างเดิม |
|     | <b>พนักงานจ้าง</b>                           |                      |  |      |      |                       |      |      |          |
| ๑๙  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี            | ๑                    | ๑  | ๑    | ๑    | -                     | -    | -    |          |

| ที่ | ส่วนราชการ                                     | กรอบ<br>อัตรา<br>กำลัง<br>เต็ม | กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง<br>ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า |           |           | อัตรากำลังคน<br>เพิ่ม/ลด |      |      | หมายเหตุ   |
|-----|--|--------------------------------|---|-----------|-----------|--------------------------|------|------|------------|
|     |  |                                | ๒๖๕๗  | ๒๕๖๘      | ๒๕๖๙      | ๒๕๖๗                     | ๒๕๖๘ | ๒๕๖๙ |            |
|     | <b>กองช่าง (๐๕)</b>                            |                                |   |           |           |                          |      |      |            |
| ๒๐  | ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)         | ๑                              | ๑   | ๑         | ๑         | -                        | -    | -    |            |
| ๒๑  | วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)                           | ๑                              | ๑   | ๑         | ๑         | -                        | -    | -    | ว่างเต็ม   |
| ๒๒  | นายช่างโยธา (ปง./ชง.)                          | ๑                              | ๑   | ๑         | ๑         | -                        | -    | -    | ว่างเต็ม   |
|     | <b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b>      |                                |   |           |           |                          |      |      |            |
| ๒๓  | ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) | ๑                              | ๑   | ๑         | ๑         | -                        | -    | -    |            |
| ๒๔  | นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)                      | ๑                              | ๑   | ๑         | ๑         | -                        | -    | -    |            |
|     | <b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ปางเดิม</b>       |                                |   |           |           |                          |      |      |            |
| ๒๖  | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก                  | -                              | ๑   | ๑         | ๑         | +๑                       | -    | -    | กำหนดเพิ่ม |
| ๒๗  | ครู  | ๑                              | ๑   | ๑         | ๑         | -                        | -    | -    |            |
|     | <b>พนักงานจ้าง</b>                             |                                |   |           |           |                          |      |      |            |
| ๒๕  | ผู้ช่วยครูผู้ช่วย                              | ๑                              | ๑   | ๑         | ๑         | -                        | -    | -    |            |
|     | <b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>                  |                                |   |           |           |                          |      |      |            |
| ๒๘  | นักวิชาการตรวจสอบภายใน                         | ๑                              | ๑   | ๑         | ๑         | -                        | -    | -    | ว่างเต็ม   |
|     | <b>รวม</b>                                     | <b>๒๗</b>                      | <b>๒๘</b>   | <b>๒๘</b> | <b>๒๘</b> | <b>๑</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>สำนักงานปลัด (๐๑)</b>                 |                                       |              |              |                        |               |                      |   |      |      |                      |      |      |                                |        |        |                   |         |         |             |
| ๓  | ทน.สำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)     | ต้น          | ๑            | ๑                      | ๔๒๒,๖๔๐       | ๔๒,๐๐๐               | ๑   | ๑    | ๑    | -                    | -    | -    | ๑๓,๐๘๐                         | ๑๓,๒๐๐ | ๑๓,๓๒๐ | ๔๗๗,๗๒๐           | ๔๙๐,๙๒๐ | ๕๐๔,๒๒๐ | (๓๕,๒๒๐)    |
| ๔  | นักทรัพยากรบุคคล                      | ปก./ชก.      | ๑            | ๑                      | ๑๘๕,๐๔๐       | -                    | ๑   | ๑    | ๑    | -                    | -    | -    | ๙,๖๐๐                          | ๘,๖๔๐  | ๗,๕๖๐  | ๑๙๔,๖๔๐           | ๒๐๓,๒๘๐ | ๒๑๐,๘๘๐ | (๑๕,๔๒๐)    |
| ๕  | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน              | ปก./ชก.      | ๑            | ๑                      | ๓๗๖,๐๘๐       | -                    | ๑   | ๑    | ๑    | -                    | -    | -    | ๑๓,๓๒๐                         | ๑๓,๓๒๐ | ๑๓,๔๔๐ | ๓๘๙,๔๐๐           | ๔๐๒,๗๒๐ | ๔๑๖,๑๖๐ | (๓๓,๓๔๐)    |
| ๖  | นิติกร                                | ปก./ชก.      | ๑            | ๑                      | ๑๘๕,๐๔๐       | -                    | ๑   | ๑    | ๑    | -                    | -    | -    | ๙,๖๐๐                          | ๘,๖๔๐  | ๗,๕๖๐  | ๑๙๔,๖๔๐           | ๒๐๓,๒๘๐ | ๒๑๐,๘๘๐ | (๑๕,๔๒๐)    |
| ๗  | นักพัฒนาชุมชน                         | ปก./ชก.      | ๑            | ๑                      | ๔๐๒,๗๒๐       | -                    | ๑   | ๑    | ๑    | -                    | -    | -    | ๑๓,๔๔๐                         | ๑๓,๐๘๐ | ๑๓,๐๘๐ | ๔๑๖,๑๖๐           | ๔๒๙,๒๔๐ | ๔๔๒,๓๒๐ | (๓๓,๕๖๐)    |
| ๘  | เจ้าพนักงานธุรการ                     | ปง./ชง.      | ๑            | ๑                      | ๒๒๕,๗๒๐       | -                    | ๑   | ๑    | ๑    | -                    | -    | -    | ๙,๒๔๐                          | ๙,๓๖๐  | ๙,๙๖๐  | ๒๓๔,๙๖๐           | ๒๔๔,๓๒๐ | ๒๕๕,๒๘๐ | (๑๘,๘๐๐)    |
| ๙  | เจ้าพนักงานสาธารณสุข                  | ปง./ชง.      | ๑            | ๑                      | ๑๔๖,๖๔๐       | -                    | ๑   | ๑    | ๑    | -                    | -    | -    | ๖,๑๒๐                          | ๖,๐๐๐  | ๖,๓๖๐  | ๑๕๒,๗๖๐           | ๑๕๘,๗๖๐ | ๑๖๕,๑๒๐ | (๑๒,๒๒๐)    |
| ๑๐                                       | จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย         | ปง./ชง.      | ๑            | ๑                      | ๑๔๖,๖๔๐       | -                    | ๑   | ๑    | ๑    | -                    | -    | -    | ๖,๑๒๐                          | ๖,๐๐๐  | ๖,๓๖๐  | ๑๕๒,๗๖๐           | ๑๕๘,๗๖๐ | ๑๖๕,๑๒๐ | (๑๒,๒๒๐)    |
| <b>พนักงานจ้าง</b>                       |                                       |              |              |                        |               |                      |   |      |      |                      |      |      |                                |        |        |                   |         |         |             |
| ๑๑                                       | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ              | -            | ๑            | ๑                      | ๒๒๒,๐๐๐       | -                    | ๑   | ๑    | ๑    | -                    | -    | -    | ๘,๘๘๐                          | ๙,๒๓๕  | ๙,๖๐๕  | ๒๓๐,๘๘๐           | ๒๔๐,๑๑๕ | ๒๔๙,๗๒๐ | (๑๘,๕๐๐)    |
| ๑๒                                       | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ              | -            | ๑            | ๑                      | ๑๘๖,๙๖๐       | -                    | ๑   | ๑    | ๑    | -                    | -    | -    | ๗,๕๖๐                          | ๗,๘๐๐  | ๘,๑๖๐  | ๑๙๔,๕๒๐           | ๒๐๒,๓๒๐ | ๒๑๐,๘๘๐ | (๑๕,๕๘๐)    |
| ๑๓                                       | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา        | -            | ๑            | ๑                      | ๑๖๓,๒๐๐       | -                    | ๑   | ๑    | ๑    | -                    | -    | -    | ๖,๖๐๐                          | ๖,๘๔๐  | ๗,๐๘๐  | ๑๖๙,๐๘๐           | 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 | ๑๕๐,๘๘๐ | (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           | ๔๖๒,๘๔๐ | 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           | ๑๕๘,๗๖๐ | 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 | (๓๑,๓๔๐)    |
| 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>กองการศึกษาฯและวัฒนธรรม (๐๔)</b>      |                                       |              |              |                        |               |                      |   |      |      |                      |      |      |                                |        |        |                   |         |         |             |
| ๒๓                                       | ผอ.กองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น          | ๑            | ๑                      | ๔๗๕,๕๖๐       | ๔๒,๐๐๐               | ๑   | ๑    | ๑    | -                    | -    | -    | ๑๕,๒๔๐                         | ๑๕,๗๒๐ | ๑๖,๔๔๐ | ๕๓๒,๘๐๐           | 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 | (๓๑,๘๘๐)    |
| <b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ปางเดิม</b> |                                       |              |              |                        |               |                      |   |      |      |                      |      |      |                                |        |        |                   |         |         |             |
| ๒๕                                       | ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก         |              | ๑            | -                      | -             | -                    | ๑   | ๑    | ๑    | +๑                   | -    | -    | -                              | -      | -      | -                 | -       | -       | กำหนดเพิ่ม  |
| 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 | (๒๔,๔๑๐)    |

| 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           | ๒๒                     | ๗,๔๒๖,๘๐๐     | ๒๕๘,๐๐๐              | ๒๘  | ๒๘   | ๒๘   | -                    | -    | -    | ๒๗๔,๖๒๐                        | ๒๗๕,๙๓๕ | ๒๘๐,๒๖๕ | ๗,๙๕๙,๔๒๐         | ๘,๒๓๕,๓๕๕ | ๘,๕๑๕,๖๒๐ |          |          |
| (๖) | ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%            |              |              |                        |               |                      |   |      |      |                      |      |      |                                |         |         | ๑,๑๙๓,๙๑๓         | ๑,๒๓๕,๓๐๓ | ๑,๒๗๗,๓๔๓ |          |          |
| (๗) | รวมค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น                 |              |              |                        |               |                      |   |      |      |                      |      |      |                                |         |         | ๙,๑๕๓,๓๓๓         | ๙,๔๗๐,๖๕๘ | ๙,๗๙๒,๙๖๓ |          |          |
| (๘) | คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี |              |              |                        |               |                      |   |      |      |                      |      |      |                                |         |         | ๓๔,๑๓             | ๓๓,๖๓     | ๓๓,๑๒     |          |          |

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ เป็นเงิน

๒๖,๘๒๐,๐๐๐

บาท —————> จากข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ เป็นเงิน

๒๘,๑๖๑,๐๐๐

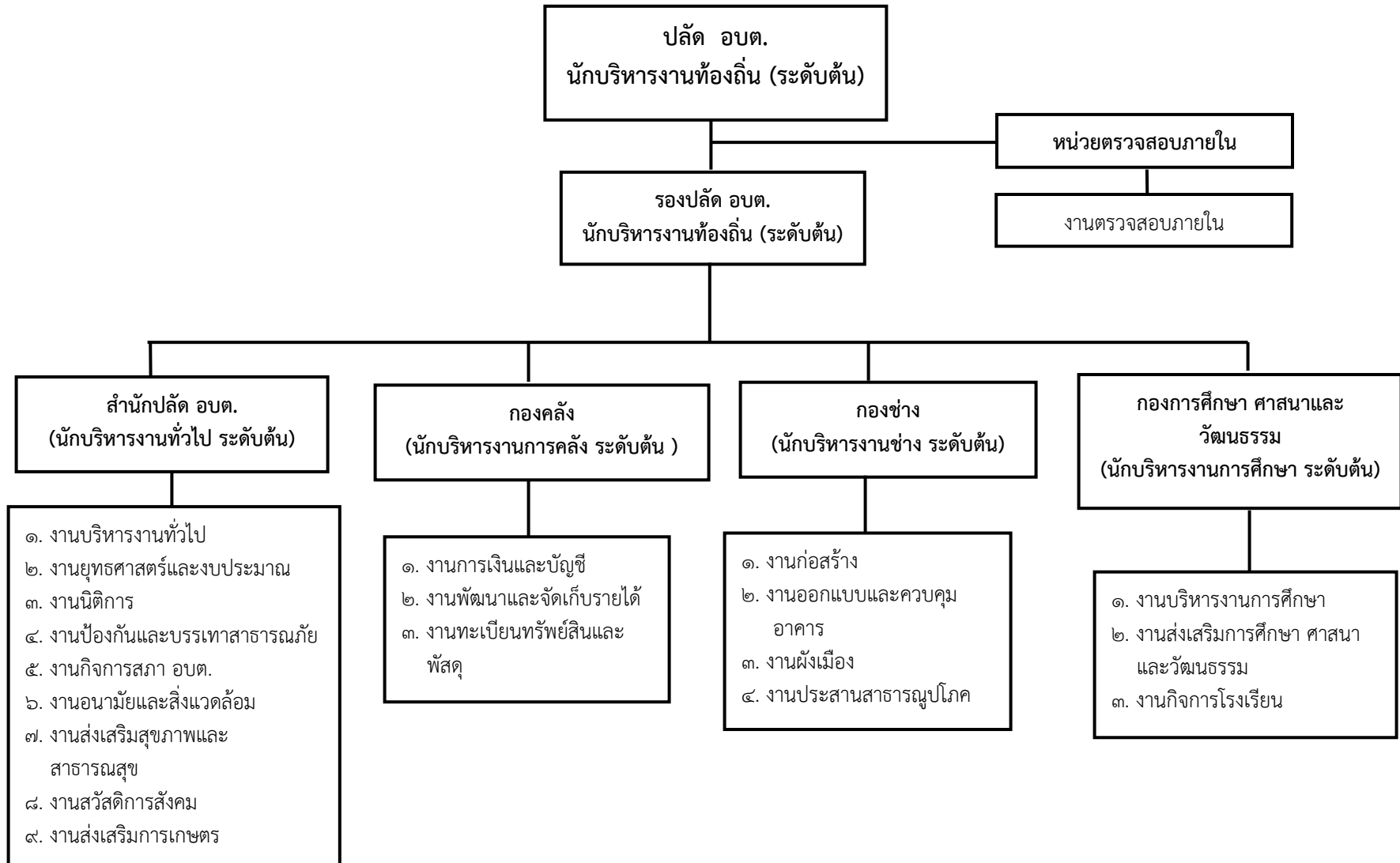
บาท —————> ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (๒๖,๘๒๐,๐๐๐×๕%) + ๒๖,๘๒๐,๐๐๐ = ๒๘,๑๖๑,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ เป็นเงิน

๒๙,๕๖๙,๐๕๐

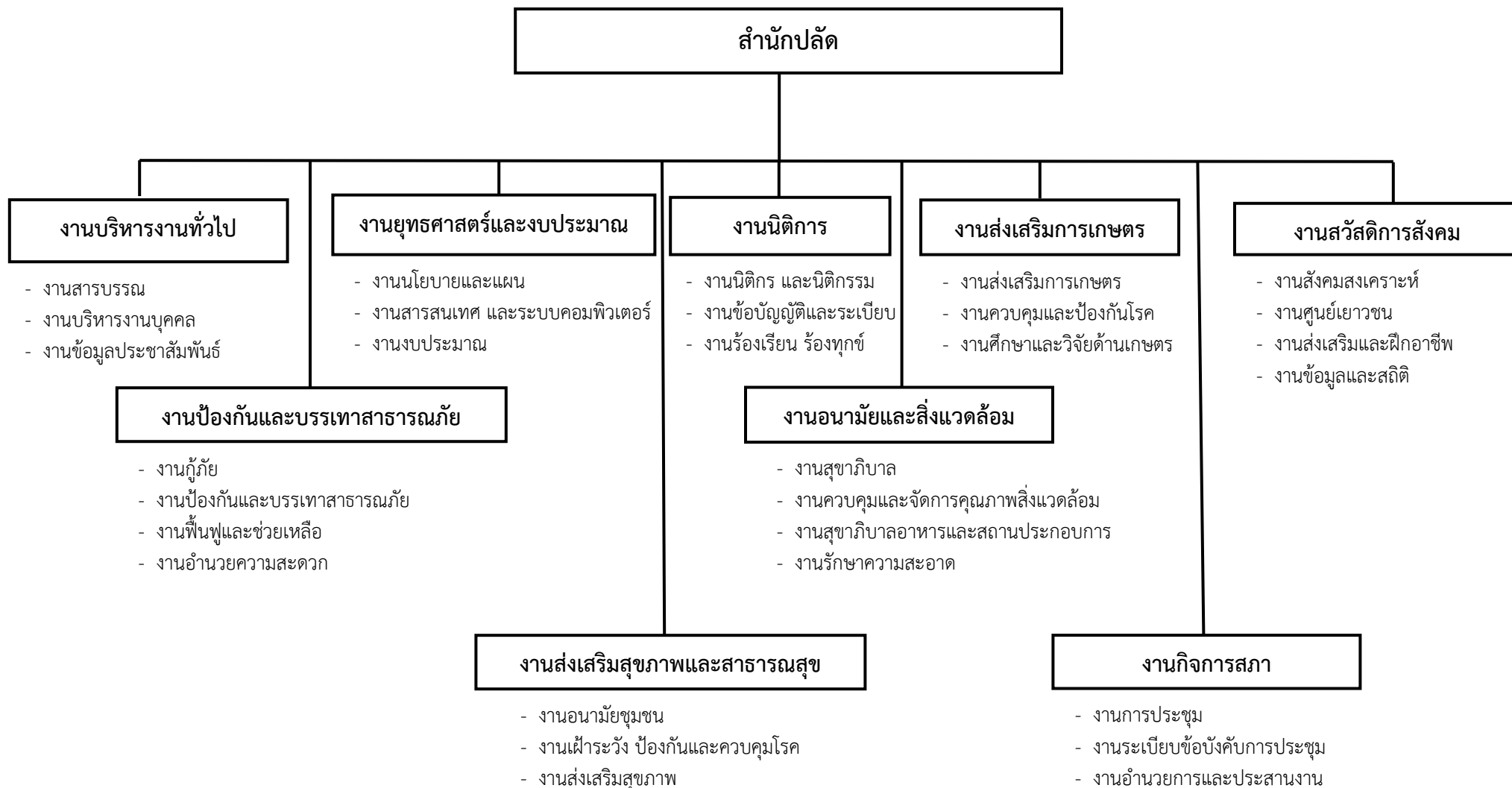
บาท —————> ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (๒๘,๑๖๑,๐๐๐×๕%) + ๒๘,๑๖๑,๐๐๐ = ๒๙,๕๖๙,๐๕๐ บาท

### ๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด



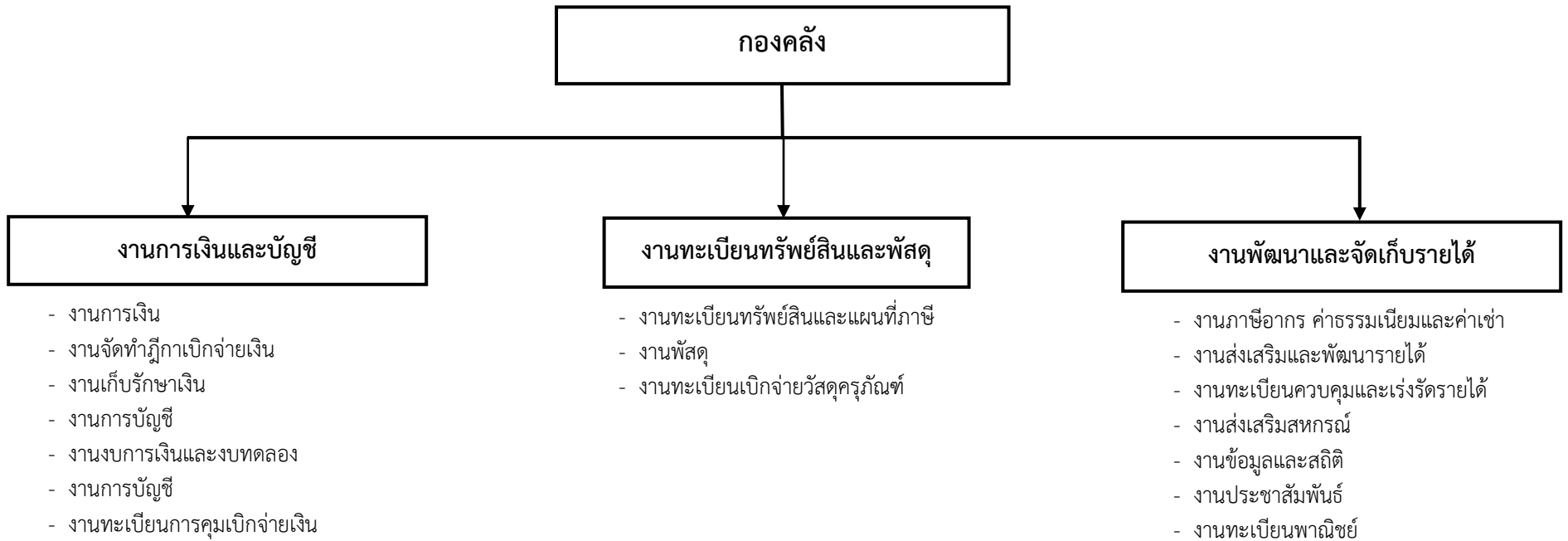


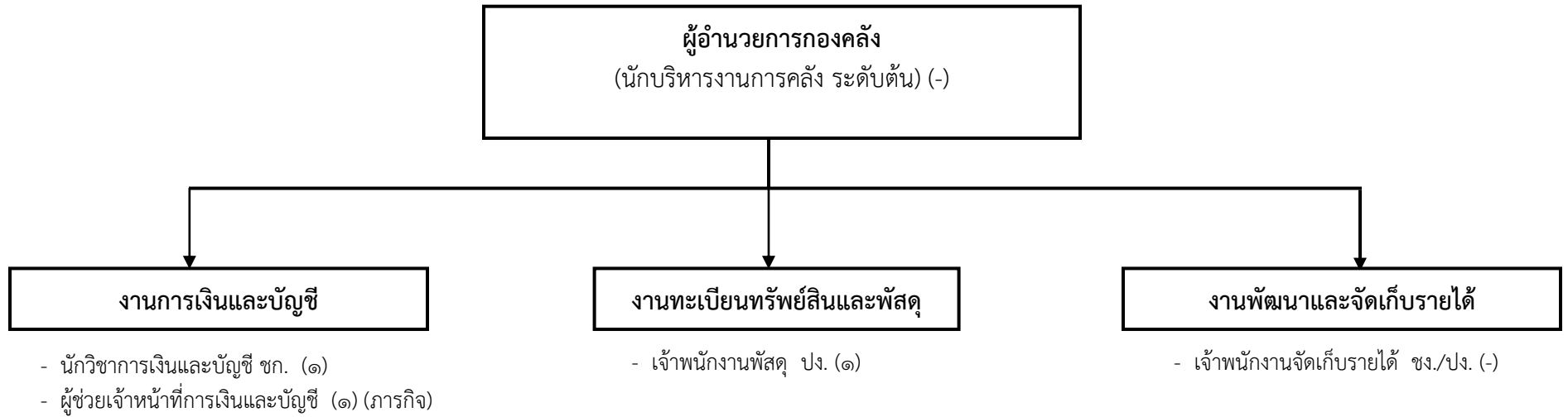
### โครงสร้างของสำนักปลัด





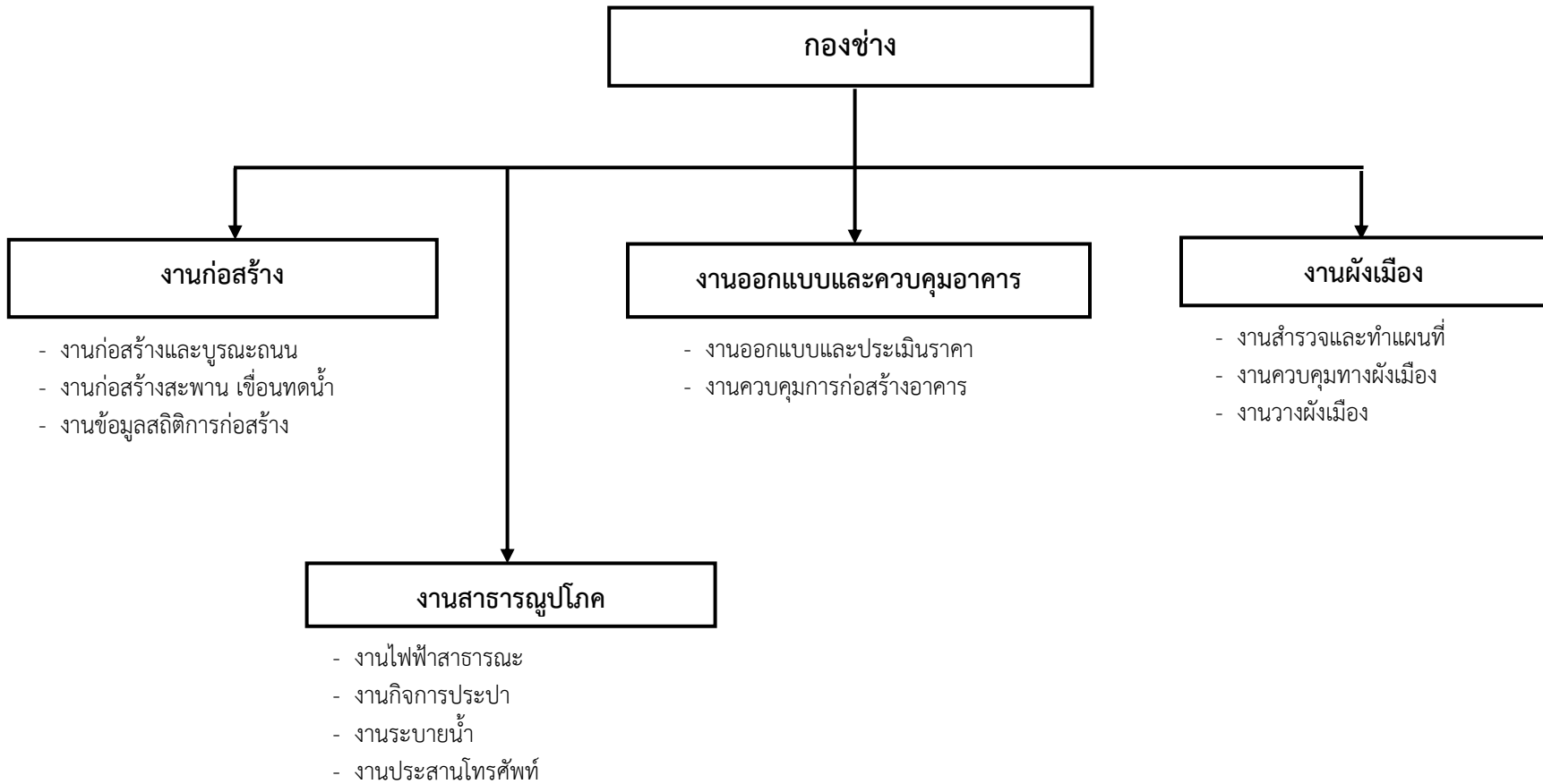
## โครงสร้างกองคลัง





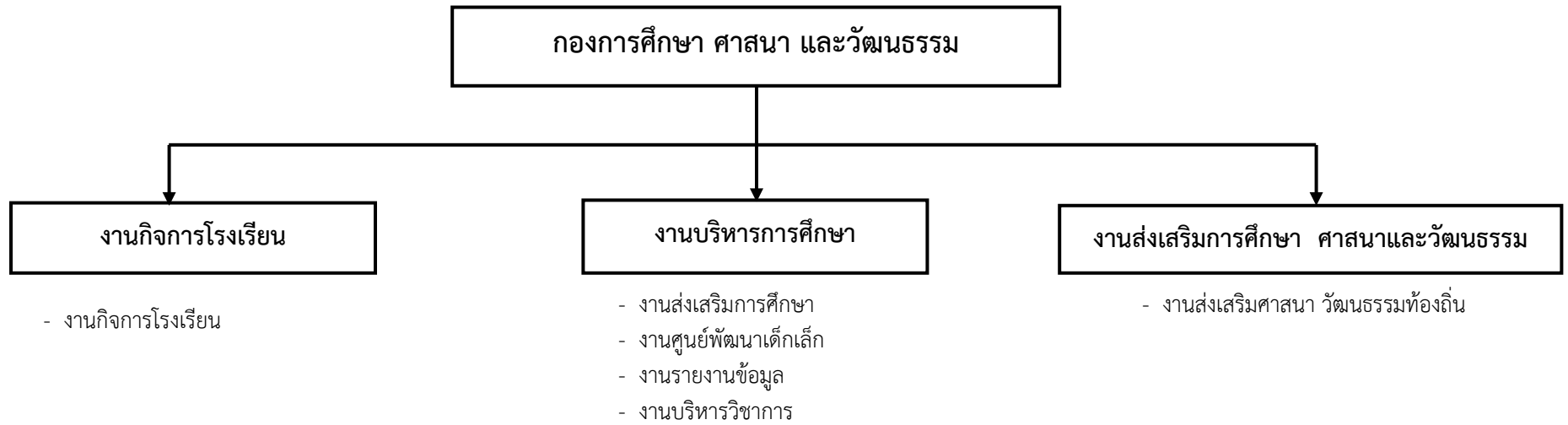
| ประเภท | อำนาจการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ |      |     |     | ทั่วไป |     |     | พนักงานจ้างตาม<br>ภารกิจ (คุณวุฒิ) | พนักงานจ้างตาม<br>ภารกิจ (ทักษะ) | พนักงานจ้าง<br>ทั่วไป |
|--------|------------------|------|-----|---------|------|-----|-----|--------|-----|-----|------------------------------------|----------------------------------|-----------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

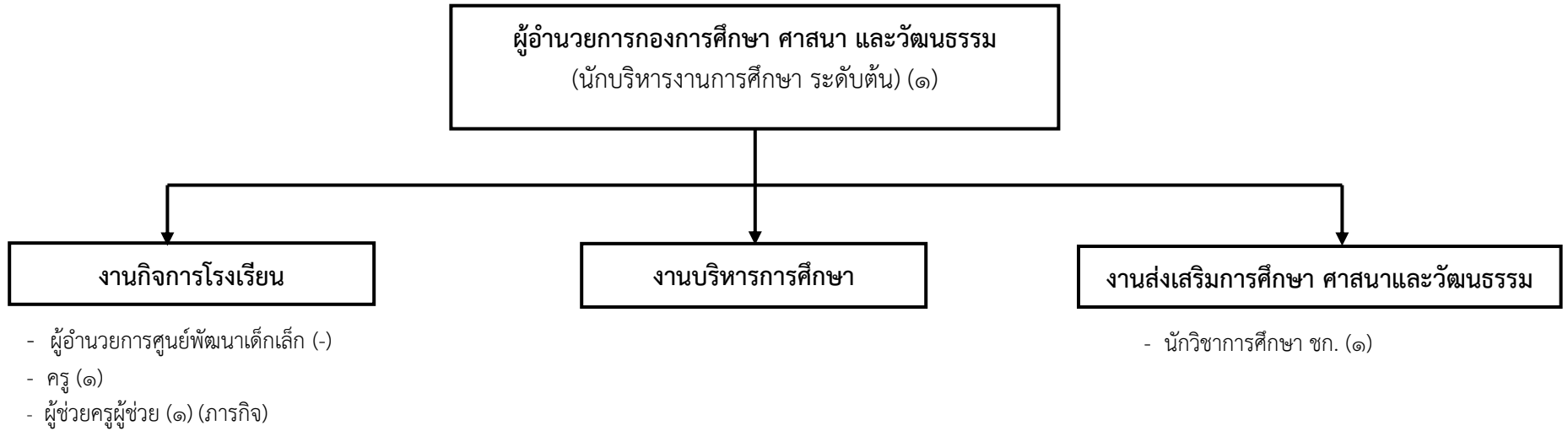
## โครงสร้างกองช่าง





### โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

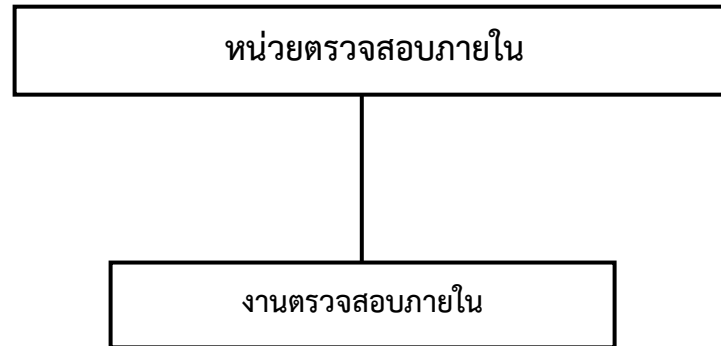




| ประเภท | ผู้อำนวยการท้องถิ่น |      |     | วิชาการ |      |     |     | พนักงานครู |     |            | ทั่วไป |     |     | พนักงานจ้างตาม<br>ภารกิจ (คุณวุฒิ) | พนักงานจ้างตาม<br>ภารกิจ (ทักษะ) | พนักงานจ้าง<br>ทั่วไป |
|--------|---------------------|------|-----|---------|------|-----|-----|------------|-----|------------|--------|-----|-----|------------------------------------|----------------------------------|-----------------------|
|        | 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 อุทาโย            | ป.โท (รป.ม.)    | ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑  | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)    | ต้น   | ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑  | ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)    | ต้น   | ๕๑๔,๖๘๐<br>(๔๒,๘๙๐ x ๑๒) | ๔๘,๐๐๐<br>(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<br>(๓๖,๘๖๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐<br>(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<br>(๓๕,๒๒๐ x ๑๒) | ๔๒,๐๐๐<br>(๓,๕๐๐ x ๑๒) | -                            | ๔๖๔,๖๔๐  |
| ๔   | นายวัชรพงศ์ ถิ่นเดิม       | ป.ตรี (รป.บ.)   | ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑  | นักทรัพยากรบุคคล                                    | ปก.   | ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑  | นักทรัพยากรบุคคล                                    | ปก.   | ๑๘๕,๐๔๐<br>(๑๕,๔๒๐ x ๑๒) | -                      | -                            | ๑๘๕,๐๔๐  |
| ๕   | นางสาวภัทราวรรณ ต่ำแก้ว    | ป.โท (รป.ม.)    | ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑  | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน                            | ชก.   | ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑  | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน                            | ชก.   | ๓๗๖,๐๘๐<br>(๓๑,๓๕๐ x ๑๒) | -                      | -                            | ๓๗๖,๐๘๐  |
| ๖   | นายก่อภพ พานดอกไม้         | ป.ตรี (น.บ.)    | ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑  | นิติกร  | ปก.   | ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑  | นิติกร  | ปก.   | ๑๘๕,๐๔๐<br>(๑๕,๔๒๐ x ๑๒) | -                      | -                            | ๑๘๕,๐๔๐  |
| ๗   | นางสาวสุชนันท์ อาดดำรงค์   | ป.โท (รป.ม.)    | ๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑  | นักพัฒนาชุมชน                                       | ชก.   | ๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑  | นักพัฒนาชุมชน                                       | ชก.   | ๔๐๒,๗๒๐<br>(๓๓,๕๖๐ x ๑๒) | -                      | -                            | ๔๐๒,๗๒๐  |
| ๘   | นางพิมพ์ภินันท์ วิจารณ์    | ป.ตรี (บธ.บ.)   | ๑๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑  | เจ้าพนักงานธุรการ                                   | ชง.   | ๑๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑  | เจ้าพนักงานธุรการ                                   | ชง.   | ๒๒๕,๗๒๐<br>(๑๘,๘๑๐ x ๑๒) | -                      | -                            | ๒๒๕,๗๒๐  |
| ๙   | นางสาวจนิสตา ทาป้อม        | ป.ตรี (ส.บ.)    | ๑๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑  | เจ้าพนักงานสาธารณสุข                                | ปง.   | ๑๓-๓-๐๑-๔๖๐๑-๐๐๑  | เจ้าพนักงานสาธารณสุข                                | ปง.   | ๑๔๖,๖๔๐<br>(๑๒,๒๒๐ x ๑๒) | -                      | -                            | ๑๔๖,๖๔๐  |
| ๑๐  | นายศุภกร อุปนนท์           | ปวส. (ช่างยนต์) | ๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑  | จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ                               | ปง.   | ๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑  | จพง.ป้องกันและบรรเทาฯ                               | ปง.   | ๑๔๖,๖๔๐<br>(๑๒,๒๒๐ x ๑๒) | -                      | -                            | ๑๔๖,๖๔๐  |
| ๑๑  | นางสาวพัชรธีรัตน์ ทะรินทร์ | ป.ตรี (ศศ.บ.)   | -                 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                            | -     | -                 | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                            | -     | ๒๒๒,๐๐๐<br>(๑๘,๕๐๐ x ๑๒) | -                      | -                            | ๒๒๒,๐๐๐  |

| ที่ | ชื่อ-สกุล            | คุณวุฒิการศึกษา | กรอบอัตราค่าจ้างเดิม |   |         | กรอบอัตราค่าจ้างใหม่ |   |         | เงินเดือน                     | เงินประจำตำแหน่ง       |                              | หมายเหตุ              |
|-----|----------------------|-----------------|----------------------|---|---------|----------------------|---|---------|-------------------------------|------------------------|------------------------------|-----------------------|
|     |                      |                 | เลขที่ตำแหน่ง        | ตำแหน่ง   | ระดับ   | เลขที่ตำแหน่ง        | ตำแหน่ง   | ระดับ   |                               | เงินประจำตำแหน่ง       | เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ |                       |
| ๑๒  | นางณัฐิดา จันทร์แก้ว | ปวส. (บัญชี)    | -                    | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                        | -       | -                    | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                        | -       | ๑๘๖,๘๖๐<br>(๑๕,๕๘๐ x ๑๒)      | -                      | -                            | ๑๘๖,๘๖๐               |
| ๑๓  | นายนพดล สุรินทร์     | ม.๖             | -                    | พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา                       | -       | -                    | พ.ขับเครื่องจักรกลขนาดเบา                       | -       | ๑๖๓,๒๐๐<br>(๑๓,๖๐๐ x ๑๒)      | -                      | -                            | ๑๖๓,๒๐๐               |
| ๑๔  | นายชาญณรงค์ ปันทา    | ปวส. (ช่างยนต์) | -                    | พนักงานดับเพลิง                                 | -       | -                    | พนักงานดับเพลิง                                 | -       | ๑๓๓,๖๘๐<br>(๑๑,๑๔๐ x ๑๒)      | -                      | -                            | ๑๓๓,๖๘๐               |
| ๑๕  | -                    | -               | ๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑     | ผอ.กองคลัง<br>(นักบริหารงานคลัง)                | ต้น     | ๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๗-๐๐๑     | ผอ.กองคลัง<br>(นักบริหารงานคลัง)                | ต้น     | ๓๙๓,๖๐๐<br>(ค่ากลางเงินเดือน) | ๔๒,๐๐๐<br>(๓,๕๐๐ x ๑๒) | -                            | ๔๓๕,๖๐๐<br>(ว่างเดิม) |
| ๑๖  | นางสุพิน กันทาตีบ    | ป.โท (บธ.ม.)    | ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑     | นวช.การเงินและบัญชี                             | ชก.     | ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑     | นวช.การเงินและบัญชี                             | ชก.     | ๓๐๕,๖๔๐<br>(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<br>(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<br>(ค่ากลางเงินเดือน) | -                      | -                            | ๒๙๗,๙๐๐<br>(ว่างเดิม) |
| ๑๙  | นางเสาวนีย์ บัวตุม   | ป.ตรี (ศศ.บ.)   | -                    | ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ                          | -       | -                    | ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ                          | -       | ๑๗๔,๐๐๐<br>(๑๔,๕๐๐ x ๑๒)      | -                      | -                            | ๑๗๔,๐๐๐               |
| ๒๐  | นายสานิต เสริมเกษม   | ป.ตรี (วศ.บ.)   | ๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑     | ผอ.กองช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง)                | ต้น     | ๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑     | ผอ.กองช่าง<br>(นักบริหารงานช่าง)                | ต้น     | ๓๗๖,๐๘๐<br>(๓๑,๓๔๐ x ๑๒)      | ๔๒,๐๐๐<br>(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<br>(ค่ากลางเงินเดือน) | -                      | -                            | ๓๕๕,๓๒๐<br>(ว่างเดิม) |
| ๒๒  | -                    | -               | ๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑     | นายช่างโยธา                                     | ปง./ชง. | ๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑     | นายช่างโยธา                                     | ปง./ชง. | ๒๙๗,๙๐๐<br>(ค่ากลางเงินเดือน) | -                      | -                            | ๒๙๗,๙๐๐<br>(ว่างเดิม) |
| ๒๓  | นายองอาจ นิลสุวรรณ   | ป.โท (ค.ม.)     | ๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑     | ผอ.กองการศึกษา ศาสนาฯ<br>(นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น     | ๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑     | ผอ.กองการศึกษา ศาสนาฯ<br>(นักบริหารงานการศึกษา) | ต้น     | ๔๗๕,๕๖๐<br>(๓๙,๖๓๐ x ๑๒)      | ๔๒,๐๐๐<br>(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<br>(๒๕,๙๗๐ x ๑๒)      | -                      | -                            | ๓๘๒,๕๖๐               |

| ที่ | ชื่อ-สกุล           | คุณวุฒิ<br>การศึกษา | กรอบอัตรากำลังเดิม |                        |         | กรอบอัตรากำลังใหม่ |                               |         | เงินเดือน                     | เงินประจำตำแหน่ง     |                                      | หมายเหตุ              |
|-----|---------------------|---------------------|--------------------|------------------------|---------|--------------------|-------------------------------|---------|-------------------------------|----------------------|--------------------------------------|-----------------------|
|     |                     |                     | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง                | ระดับ   | เลขที่ตำแหน่ง      | ตำแหน่ง                       | ระดับ   |                               | เงินประจำ<br>ตำแหน่ง | เงิน<br>ค่าตอบแทน/<br>เงินเพิ่มอื่นๆ |                       |
| 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<br>(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<br>(ค่ากลางเงินเดือน) | -                    | -                                    | ๓๕๕,๓๒๐<br>(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 ตลอดจนจนประสบการณ์ที่เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงก่อให้เกิดความรู้สึกรัก เช่น ทัศนคติหรือเจตคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้บุคลากรแต่ละคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสามารถเฉพาะตัวสูงขึ้น มีประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

### **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 และสร้างผลสัมฤทธิ์ให้แก่ทีมงาน ส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ดี ผู้ไปศึกษาดูงานต้องใช้

ทักษะการสอบถาม การสังเกต และแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานจากหน่วยงานหรือองค์กรที่ไปศึกษาดูงาน

#### ๔. การประชุม การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา

การประชุม (Meeting) การประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือการสัมมนา (Seminar) เป็นวิธีการพัฒนาบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่งเน้นการพัฒนาทักษะในการคิดเชิงนวัตกรรม การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้และประสบการณ์และทักษะในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจสามารถนำแนวคิดที่ได้รับการประชุมสัมมนาไปปรับใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรที่ร่วมกันเป็นกลุ่มเน้นการฝึกปฏิบัติ โดยมีโครงการ/หลักสูตร และกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ซึ่งอาจจะเป็น การศึกษาร่วมกัน 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 ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ฝึกบุคลากรขณะปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่รับผิดชอบเพื่อให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน 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. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำให้สิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดวินัย