

## แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ) ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลโป จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

### ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ( ก. อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลโป จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์ในการจัดทำแผน

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปอ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปอ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปอ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปอ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลปอมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

### ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลปอ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓) การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔) การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่าง ๆ

๕) การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖) เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลปอ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองคองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่ นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ ในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมี

ผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาก็ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ

อัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง


การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวน กรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการ วิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้ เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบ แนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วน ราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบ อัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะ ทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการ จัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะ นำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ❖ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

### ๑) กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

 **The State Auditor's Office** ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของ การวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุ เป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนด กรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กร ต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

 **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการ วางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์

สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

**๔.๒.๑) ศึกษายาวะประภาช** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

**๔.๒.๓) กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

## ๒) กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

### (๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และแนวทางพัฒนา ภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบลโป ดังนี้

**พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

**พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลา การปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลปอ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และ ปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

## (๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้้องค์การบริหารส่วนตำบลปอ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

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

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

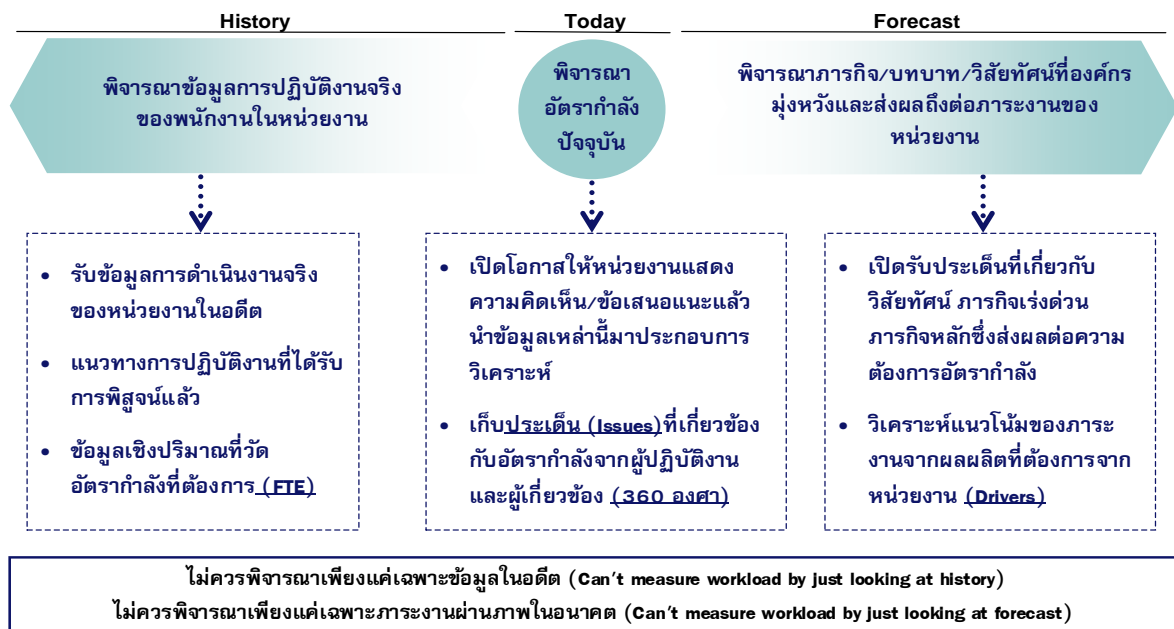
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การสำรวจ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้

คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

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

### (๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

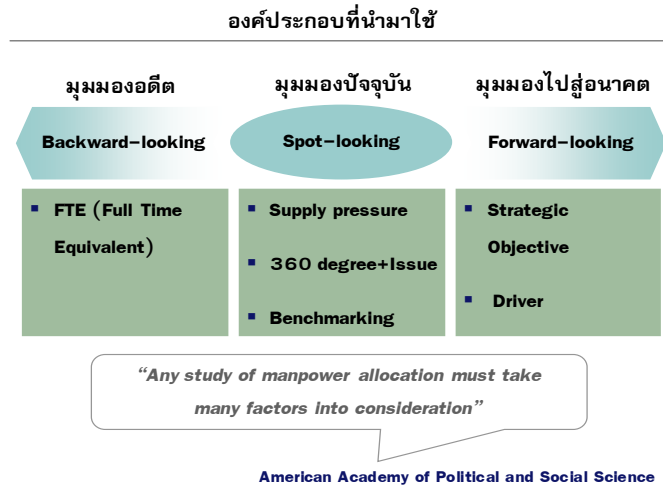
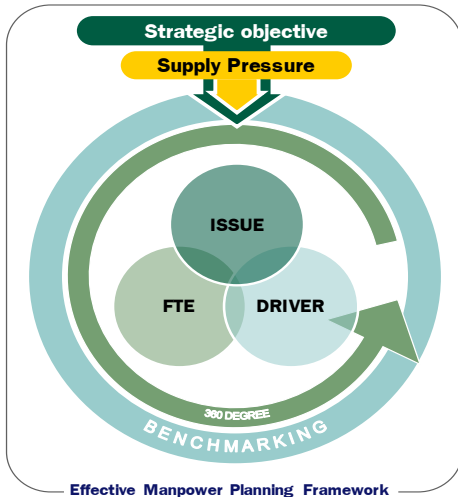
เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรกำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรกำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้





การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลโป ที่มีอยู่ดังนี้

**กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective :** เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโป จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในสังกัดของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

**กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure :** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโป ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลโป ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้าง ประเภท

จ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

ในส่วนราชการที่มีปริมาณมากสามารถแยกงานที่มีความซับซ้อนและจำนวนปริมาณงานจัดตั้งเป็นฝ่าย ขึ้นตรงต่อส่วนราชการนั้นและมีหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชารองลงมาจากผู้อำนวยการกอง ควบคุมและดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในฝ่ายนั้น

**กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE) :** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

**- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

**- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่หรืองานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลโป
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

**การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ**

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโป ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

**จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ**

**แทนค่า** ดังนี้  $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$  หรือ  $๘๒,๘๐๐$  นาที

**หมายเหตุ**

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น  $๑,๓๘๐ \times ๖๐$  จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

**กระจกด้านที่ ๔ Driver :** เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลโป) มายึดโยงกับจำนวนกรอกกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลโป(การตรวจประเมิน LPA)

**กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues :** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อย ใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่ายมาก จะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณ และงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปอ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๕ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และหน่วยตรวจสอบภายใน
- **ประเด็นเรื่องการรักษาบุคลากรมาปฏิบัติงานในองค์กร** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลปอเป็นองค์กรที่มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ห่างไกลความเจริญ ระยะทางห่างจากตัวจังหวัดมาก จึงทำให้ไม่มีมีผู้ประสงค์จะปฏิบัติงานในองค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังทดแทนกันได้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะโดยเฉพาะการสรรหาผู้มาดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือการมอบหมายให้แต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้
- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หนังสือแจ้งเวียนถึงความต้องการอัตรากำลังจากหัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการขอคำแนะนำ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กระจัดด้านที่ ๖ Benchmarking** : เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเต่า อำเภอเทิง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเต่า เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศบริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร  
ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

อบต.พอ อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย			อบต.ต๋ำเต่า อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	-	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-
รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-	รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>			<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ( ปก./ชก.)	-	๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.)	-	๑
<b>สำนักงานปลัด</b>			<b>สำนักงานปลัด</b>		
หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	๑
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	-	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ปก./ชก.)	๑	-
นิติกร (ปก./ชก.)	-	๑	นิติกร (ปก./ชก.)	-	๑
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	-	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน (ปง./ชง.)	๑	-
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานการเกษตร (ปง./ชง.)	-	๑
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			เจ้าพนักงานส่งเสริมการท่องเที่ยว(ปง./ชง.)	-	๑
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๒	-	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
พนักงานขับรถยนต์	๓	-	พนักงานขับรถยนต์	๑	-
คนงานแต่งสวน	๑	-	คนงานแต่งสวน	๑	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
คนงานทั่วไป	๖	-			
<b>กองคลัง</b>			<b>กองคลัง</b>		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	-
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	-	๑

อบต.ปอ อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย			อบต.ตับเต่า อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	-	๑
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	-
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	-	๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	-	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	-	๑			
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	-	๑			
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	-			
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ	๑	-	ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ	๑	-
ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
คนงานทั่วไป	๓	-	คนงานทั่วไป	๑	-
<b>กองช่าง</b>			<b>กองช่าง</b>		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	-	นายช่างโยธา ( ปง./ชง.)	๒	-
นายช่างโยธา( ปง./ชง.)	-	๒	นายช่างโยธา ( ปง./ชง.)	-	๑
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
ผช.นายช่างโยธา	๒	-	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
ผช.นายช่างไฟฟ้า	๑	-			
พนักงานขับเครื่องจักรกลหนัก	๑	-			
ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	๑	-			
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
คนงานทั่วไป	๑	-	คนงานทั่วไป	๒	-
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>			<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b>		
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	-	๑
นักสันทนากการ (ปก./ชก.)	-	๑	ครู (คศ.๑)	๑๔	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	-	๑			
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	-	๑			
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	-	๑			

อบต.ปอ อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย			อบต.ตับเต่า อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
ครู (คศ.๑)	๑๗	-	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
ครูผู้ดูแลเด็ก (ครูผู้ช่วย)	๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๘	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ	๑	-
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๑๗	๕	ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	-	๑
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-
คนงานทั่วไป	๑	๑	คนงานทั่วไป	๑	-
<b>รวม</b>	<b>๗๙</b>	<b>๒๓</b>	<b>รวม</b>	<b>๕๓</b>	<b>๑๑</b>
<b>รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.ปอ</b>	<b>๑๐๒ อัตรา</b>		<b>รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.ตับเต่า</b>	<b>๖๔ อัตรา</b>	
<b>งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐</b>			<b>งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐</b>		
<b>จำนวน ๘๕,๖๐๔,๓๒๐ บาท</b>			<b>จำนวน ๖๖,๖๕๘,๒๖๐ บาท</b>		

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ และองค์การบริหารส่วนตำบลตับเต่า ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี จำนวนประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ งบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังที่แตกต่างกันพอสมควร แต่ไม่มากนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้อง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณ คนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลปอ มีความประสงค์รับโอน (ย้าย) สำหรับสายงานผู้บริหารหรืออำนวยการท้องถิ่น และได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

❖ **ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**

องค์การบริหารส่วนตำบลปอ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลเปนนประธาน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเปนนคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคลเปนนเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๑) วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและ

สังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่

๒) กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓) กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงานรวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๔) กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนรวมเพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริงและต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการและจำนวนข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๕) กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖) จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายตามการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๗) ให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

#### ❖ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑) ทำให้้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถพยากรณ์สิ่งที้อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบล จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒) ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต ้องค์การบริหารส่วนตำบล จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของ้องค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการของ้องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔) ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕) ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลปอ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลปอ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ โดยรวม

๖) การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

#### ❖ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

- ๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- ๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
  - ๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ
  - ๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น
  - ๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)
- ๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง
  - ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลปอขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย
  - ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลปอ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓
  - ๖) องค์การบริหารส่วนตำบลปอจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด



#### ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลปอ คือ **“แดนทองการทองเที่ยว วัฒนธรรมยั่งยืน เศรษฐกิจดี ประชาชนมีสุข”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ได้รับการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ การให้บริการด้านสาธารณสุข ปลอดภัย การส่งเสริมและพัฒนาบุตรหลานก่อนวัยเรียน ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่ สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจน การสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับ ความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลปอเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป ตามนโยบายของผู้บริหาร และยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลปอ ซึ่งได้กำหนดไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

#### นโยบายผู้บริหารแถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอ ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปอ เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ แนวทางดังนี้

##### ๑. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กในหมู่บ้าน หมู่ ๑-๒๐
- โครงการปรับปรุงถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร หมู่ ๑-๒๐
- โครงการก่อสร้างปรับปรุงน้ำประปาเพื่ออุปโภค บริโภคทุกหมู่บ้าน
- โครงการก่อสร้างปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- โครงการก่อสร้างเมรุ
- โครงการก่อสร้างฝายชะลอน้ำ
- โครงการพัฒนาแหล่งน้ำ ดันน้ำ ป่าชุมชน
- โครงการสนับสนุนพัฒนาซ่อมแซมถนนที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงานอื่น
- โครงการสนับสนุนการจัดระบบผังเมือง

##### ๒. นโยบายส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีชนเผ่า

- พัฒนาการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก , โรงเรียนในสังกัดสู่ประชาคมอาเซียน
- ส่งเสริมการเรียนรู้ภาษาจีน , ภาษาอังกฤษ
- ส่งเสริมทุนการศึกษาผู้เรียนดีและผู้ด้อยโอกาส
- อนุรักษ์ประเพณีชนเผ่าทุกชนเผ่า
- โครงการอบรมให้ความรู้เรื่องภูมิปัญญาท้องถิ่น
- โครงการอบรมให้ความรู้พืชสมุนไพร
- โครงการจัดวันเด็กแห่งชาติ
- โครงการส่งเสริมวันสำคัญทางศาสนาและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น รัฐพิธี ราชพิธี
-

- โครงการจัดงานวันลอยกระทงประจําปี
- โครงการรดน้ำดำหัววันผู้สูงอายุ
- โครงการจัดงานปีใหม่ชนเผ่า
- โครงการจัดงานส่งเสริมวัฒนธรรมชนเผ่า
- โครงการแห่เทียนเข้าพรรษา เข้าวัดทุกวันพระ

**๓ นโยบายด้านส่งเสริมอาชีพ ผู้สูงอายุ ผู้ติดเชื้อ ผู้พิการ กลุ่มอาชีพ พัฒนากลุ่มอาชีพสตรี และเกษตรกร**

- ส่งเสริมพัฒนาอาชีพสินค้า OTOP สู่อาเซียน
- ส่งเสริมฟื้นฟูภูมิปัญญาท้องถิ่น
- โครงการค่ายทักษะอาชีพในโรงเรียน
- โครงการก่อสร้างศูนย์จำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP
- ส่งเสริมความเข้มแข็ง อาชีพ บทบาท พัฒนาสตรี

**๔ นโยบายส่งเสริมเกษตรกรอินทรีย์แบบเศรษฐกิจพอเพียง**

- จัดอบรมปลูกผักปลอดสารพิษ
- สนับสนุนโครงการปลูกหญ้าแฝกตามโครงการพระราชดำริ
- โครงการปล่อยกบลงนา ปล่อยปลาลงน้ำ
- ส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตการเกษตร
- ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้การปลูกพืชเศรษฐกิจ

**๕ นโยบายโครงการพัฒนาการเมืองและการบริหาร**

- โครงการจัดอบรมสัมมนาผู้บริหารท้องถิ่น , สมาชิกสภา,เจ้าหน้าที่,พนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- โครงการจัดซื้อเครื่องมือ เครื่องใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
- โครงการฝึกอบรมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่บุคลากรท้องถิ่น
- จัดซื้อรถบริการด้านส่งถึงโรงพยาบาลของรัฐ

**๖ นโยบายด้านคมนาคมและสังคม ส่งเสริมสังคมเข้มแข็ง**

- โครงการ อบต. เคลื่อนที่พบประชาชน
- โครงการจัดแข่งขันกีฬาเด็กและเยาวชนด้านยาเสพติด
- โครงการอุดหนุนอุปกรณ์กีฬา
- โครงการฝึกอบรมสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- โครงการโครงการสร้างเสริมสุขลักษณะที่ดีในการบริโภค
- โครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์
- โครงการส่งเสริมการอ่านและบริการข้อมูลข่าวสาร
- โครงการส่งเสริมกีฬาประชาชนตำบลโป
- โครงการแข่งขันกีฬาประชาชนอำเภอเวียงแก่น
- โครงการด้านการบำบัดผู้ติดยาเสพติดฟื้นฟูชีวิตใหม่และส่งเสริมอาชีพ

**๗ นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ก่อสร้างสถานที่ทิ้งขยะและการกำจัดขยะ

**๘ นโยบายด้านพัฒนาการท่องเที่ยว**

- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว
- ค้นหาแหล่งท่องเที่ยวใหม่ ส่งเสริมพัฒนา
- โครงการจัดงานดอกซากุระบานสืบสานวัฒนธรรมชนเผ่า
- โครงการอบรมเพิ่มความรู้แก่ผู้สนใจด้านการท่องเที่ยว
- โครงการทำป้ายแสดงเส้นทางการท่องเที่ยวและสถานที่ท่องเที่ยว
- โครงการอบรมมัคคุเทศก์ มัคคุเทศก์น้อย เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยว

**๙ ด้านสาธารณสุขมูลฐาน**

- โครงการตรวจสุขภาพร่างกายประชาชน
- โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (สปสข.)
- โครงการอบรมให้ความรู้เยาวชนและ อสม.ในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยเบื้องต้น
- โครงการรณรงค์ป้องกันโรคเอดส์
- โครงการรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- โครงการป้องกันและกำจัดยุง แมลงวัน พาหะนำโรค

**๑๐ นโยบายด้านการบำบัดฟื้นฟูชีวิตใหม่ ส่งเสริมอาชีพใหม่ให้ผู้ติดยาเสพติดผู้พ้นโทษ**

- อบรมสนับสนุนงบประมาณอาชีพให้ผู้พ้นโทษ ผู้ติดยาเสพติด

**๑๑ นโยบายด้านสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้ ผู้ด้อยโอกาส**

- โครงการสงเคราะห์คนยากจน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้ ผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมสนับสนุนเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้ ผู้ด้อยโอกาส
- อุดหนุนศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน

**๑๒ โครงการทุกอย่างที่ประชาชนได้รับความเดือดร้อนทางฝ่ายบริหาร**

**และเจ้าหน้าที่ อบต.ปอ จะดำเนินการและแก้ไขปัญหาให้**

**๑๓ โครงการทุกอย่างอยู่ที่งบประมาณของ อบต. ตามที่รัฐบาลจัดให้**

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

จุดแข็ง (Strength = S)	จุดอ่อน (Weakness = W)
๑) เขตพื้นที่รับผิดชอบเป็นแหล่งท่องเที่ยวซึ่งสามารถสร้างรายได้ให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ ๒) ทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์เหมาะแก่การปลูกพืชเศรษฐกิจและสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน ได้แก่ อุ่น ข้าวโพด และพืชเมืองหนาว ๓) มีเอกลักษณ์ด้านวัฒนธรรม ประเพณีชนเผ่า หลากหลายสามารถส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวได้ ๔) ประชาชนในพื้นที่สามารถพูด อ่าน เขียน ได้หลากหลายภาษา ๕) มีโรงเรียนสอนภาษาจีน	๑) ประชากรส่วนใหญ่ขาดการศึกษา เนื่องจากมีหมู่บ้านที่เป็นพื้นที่ชาวเขาหลายหมู่บ้านทำให้ขาดทักษะชีวิต ๒) ประชากรมีฐานะยากจนมีปัญหาเรื่องสัญชาติและที่ทำกินทำให้เกิดการบุกรุกพื้นที่ป่า ๓) ประชากรส่วนใหญ่ไม่คุมกำเนิดเป็นผลให้อัตรากการเพิ่มประชากรอยู่ในระดับสูง ๔) ปัญหาสังคม ได้แก่ ปัญหายาเสพติด, การสื่อสาร ๕) การสื่อสารด้านภาษาเป็นอุปสรรคในการพัฒนาต่างๆ ๖) บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ,งานบริการชุมชน

โอกาส (Opportunity = O)	อุปสรรค (Threat = T)
<p>๑) ในพื้นที่ที่มีทรัพยากรป่าไม้และวัฒนธรรมชาวไทยภูเขาที่หลากหลายสามารถพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิงนิเวศนี้ได้และเป็นการสร้างรายได้ที่ยั่งยืนให้แก่ประชาชนในพื้นที่หากได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงานภาครัฐ</p> <p>๒) มีพื้นที่เหมาะสมกับการปลูกพืชที่เศรษฐกิจที่สร้างรายได้ให้แก่ราษฎร</p> <p>๓) ราษฎรในพื้นที่มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่หลากหลายสามารถสร้างเป็นรายได้แก่ราษฎรได้</p>	<p>๑) ค่านิยมในด้านการกินอยู่ จารีตประเพณี มีต่อผลการดำเนินงาน</p> <p>๒) งบประมาณที่ได้รับจากการจัดสรรในการพัฒนาพื้นที่ไม่สอดคล้องกับพื้นที่และปริมาณการพัฒนา</p> <p>๓) พื้นที่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลปอส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนและภูเขาสูงชันเป็นอุปสรรคต่อการเดินทาง</p> <p>๔) การจัดสรรงบประมาณล่าช้าและไม่เป็นไปตามประมาณการที่ตั้งไว้ทำให้การพัฒนาและการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ ชะงัก</p> <p>๕) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกินของประชาชนทำให้เกิดการบุกรุกพื้นที่ป่าเพิ่มขึ้นทุกปี</p>

### รายละเอียดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑  
การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน

#### พันธกิจ

๑. การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

#### เป้าประสงค์

- พัฒนาระบบคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค และสาธารณูปการ ให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่มีบริการสาธารณะที่ครอบคลุมครบถ้วน
- เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้เกิดน้ำท่วมขังในฤดูน้ำหลาก
- เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- เพื่อติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่าง
- เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่างปลอดภัยและมีคุณภาพ
- เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้านอย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ
- เพื่อมีการบริหารจัดการวางผังที่เป็นระบบ

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เส้นทางคมนาคมที่มีมาตรฐาน
- เส้นทางคมนาคมมีความสะดวก ปลอดภัยในการสัญจรไป-มา
- หมู่บ้านมีไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างอย่างทั่วถึง
- ระบบประปาหมู่บ้านมีคุณภาพ สะอาดและปลอดภัย
- แหล่งน้ำอุปโภคบริโภคได้รับการปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพ
- ประชาชนมีน้ำสะอาดและมีคุณภาพไว้ใช้บริโภค
- มีการจัดวางผังเมืองให้เป็นระบบ

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ อาคาร สิ่งปลูกสร้างต่างๆ	- จำนวนเส้นทางที่ได้รับการก่อสร้าง - จำนวนสะพาน รางระบายน้ำ อาคารสิ่งปลูกสร้าง
๒. ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา สิ่งก่อสร้าง สาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่างๆ	- จำนวนเส้นทางที่ได้รับการปรับปรุง ซ่อมแซม - จำนวนแหล่งน้ำที่ได้รับการปรับปรุงและก่อสร้าง - จำนวนหมู่บ้านที่ได้รับการติดตั้ง/ซ่อมแซมไฟฟ้า สาธารณะให้ใช้งานได้ดีทุกแห่ง - ร้อยละของครัวเรือนที่มีน้ำอุปโภค บริโภคอย่างทั่วถึง สะอาดและปลอดภัย
๓. พัฒนาระบบผังเมือง การออกแบบงาน ก่อสร้าง การควบคุมอาคาร	- จำนวนหมู่บ้านที่มีการวางและปรับปรุงผังเมืองรวม - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ แผนที่ภาษี

**หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลปอ อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

**ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการลงทุน และบริการโลจิสติกส์ เชื่อมโยง กลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน +๖ และ GMS

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครักษ์ปกครองส่วนท้องถิ่น :

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒**

**การพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น**

**พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต
๒. ส่งเสริมประสิทธิภาพจัดการศึกษาทุกระดับ
๓. ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชนอย่างเต็มศักยภาพ กีฬา นันทนาการ
๔. ส่งเสริมงานศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**เป้าประสงค์**

๑. เพื่อพัฒนาทางการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต
๒. เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนในด้าน กีฬา นันทนาการ
๓. อนุรักษ์ฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนักในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. เพื่อพัฒนาทางการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้เรียนรู้ตลอดชีวิต
๒. ประชาชน สืบทอด ฟื้นฟู อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี แหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น และปราชญ์ชาวบ้าน

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาทุกระดับ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมด้านการศึกษาทุกระดับ - จำนวนสถานศึกษาที่ให้ความรู้กับประชาชนทั้งในและนอกระบบ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก - จำนวนสถานศึกษาที่ให้ความรู้กับประชาชนทั้งในและนอกระบบ - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๓. ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการในการพัฒนาเด็กและเยาวชน
๔. ส่งเสริมศาสนาประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- จำนวนโครงการกิจกรรมที่ดำเนินการส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นไทย - จำนวนแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น
๕. ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครั้งที่จัดการแข่งขัน - จำนวนสนามกีฬาและสวนนันทนาการ

**หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักงานปลัด / กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลปอ อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

**ความเชื่อมโยง**

**๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา เพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ และเชิงสุขภาพ

**๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองการปกครองส่วนท้องถิ่น :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓**

**การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และความปลอดภัย**

**พันธกิจ**

๑. สนับสนุนการจัดสวัสดิการสังคม
๒. ส่งเสริมให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเต็มศักยภาพ
๓. จัดระเบียบชุมชนสังคม การรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆในพื้นที่
๕. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

**เป้าประสงค์**

๑. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

๒. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. เพื่อให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง
๔. เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. ประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
๒. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและปลอดภัย
๓. การปฏิบัติงานของ อปพร.ถูกต้องและรวดเร็ว

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. สนับสนุนการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์	- ร้อยละของผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์ที่ได้รับเบี้ยยังชีพ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุน สวัสดิการและการสงเคราะห์	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการสงเคราะห์/พัฒนา - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมสนับสนุน - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสงเคราะห์
๓. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคานชราและผู้ด้อยโอกาส	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการสงเคราะห์ - จำนวนกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการสงเคราะห์
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	- ร้อยละของครัวเรือนที่ได้รับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการช่วยเหลือจากการประสบภัย - ร้อยละหมู่บ้านเสี่ยงภัยได้รับการส่งเสริมการป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณภัย
๕. การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด - ร้อยละของเยาวชนและประชาชนที่ได้รับการแก้ไขปัญหาด้านยาเสพติด
๖. การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม การฝึกอบรม อปพร. - จำนวนโครงการ/กิจกรรมการติดตั้งกล้องวงจร

**หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลปอ

**ความเชื่อมโยง**

**๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข  
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

**๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และความปลอดภัย

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔**

**การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนให้น่าอยู่

**เป้าประสงค์**

๑. เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์แหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง ตามแนวพระราชดำริ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ดูแลรักษาทรัพยากร ป่าไม้ ป่าชุมชน	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. สร้างเสริมจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนโครงการ/กิจกรรม ที่ดำเนินการ - ร้อยละของประชาชนที่มีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การดูแลรักษาที่สาธารณะในท้องถิ่น	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

**หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

สำนักงานปลัด , กองคลัง , กองช่าง , กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  
องค์การบริหารส่วนตำบลปอ

**ความเชื่อมโยง**

**๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

**๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาดังต่อไปนี้ :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม



**ยุทธศาสตร์ที่ ๕**

**การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจอาชีพและรายได้**

**พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมการเกษตร
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพ ฝึกอบรมอาชีพ เพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน
๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยว การปรับปรุงดูแลบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์

**เป้าประสงค์**

๑. เพื่อส่งเสริมการเกษตร
๒. เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน
๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางด้านการวางแผนการท่องเที่ยว การปรับปรุงดูแลบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. ช่วยเหลือเกษตรกรภาวะผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
๒. เพื่อส่งเสริม การฝึกอบรม การประกอบอาชีพและขยายผลตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง
๓. ประชาชนได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตและได้รับความเดือดร้อน
๔. ปรับปรุงภูมิทัศน์ อาคารสถานที่ท่องเที่ยว

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการเกษตรกรรม เกษตรผสมผสาน เกษตรอินทรีย์	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๒. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการประกอบอาชีพและรายได้	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการสนับสนุนพัฒนาแหล่งทุน - จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม - จำนวนหมู่บ้านที่ได้สนับสนุนเงินทุนเศรษฐกิจชุมชน - จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินโครงการ
๓. ส่งเสริมการค้าขายตามแนวพระราชดำริปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนครัวเรือนที่จัดทำบัญชีครัวเรือนและใช้ชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง
๔. พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว	- จำนวนร้อยละของนักท่องเที่ยวมาเที่ยวในแต่ละปี
	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ

**หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

สำนักงานปลัด , กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโป

**ความเชื่อมโยง**

**๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการลงทุน และบริการโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน +๖ และ GMS

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพ มาตรฐานสากล และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

**๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครกปกครองส่วนท้องถิ่น :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจอาชีพและรายได้

**ยุทธศาสตร์ที่ ๖**

**การพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพ**

**พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการสาธารณสุข ป้องกันโรค และการเฝ้าระวัง

**เป้าประสงค์**

๑. เพื่อส่งเสริมทางด้านสาธารณสุข

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. ส่งเสริมทางด้านสาธารณสุข

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ องค์กรประชาชน	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน - จำนวนโครงง/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนศูนย์สาธารณสุขมูลฐานที่ได้รับการ สนับสนุน
๒. รณรงค์ป้องกัน ควบคุมและระงับโรคติดต่อ	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๓. สนับสนุนการดำเนินงานกองทุนหลักประกัน สุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ตำบล	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนกองทุนด้านสุขภาพ
๔. ส่งเสริมการอนามัยและสิ่งแวดล้อมเพื่อชุมชน น่าอยู่	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน - จำนวนโครงง/กิจกรรมที่ดำเนินการ

**หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

สำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลโป

**ความเชื่อมโยง**

**๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

**๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนากองครกปกครองส่วนท้องถิ่น :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๗**

**การพัฒนาการบริหารจัดการ**

**พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
๒. เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และความปรองดองสมานฉันท์
๓. ส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ (ความโปร่งใส)
๓. ส่งเสริมประชาธิปไตยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. ส่งเสริมการพัฒนาการจัดการเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยและสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพการบริการแก่ประชาชน
๕. ส่งเสริมการให้บริการประชาชน โดยจัดให้บริการทั้งในและนอกสำนักงาน รวมทั้งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่างๆ รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนทราบ

**เป้าประสงค์**

๑. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร
๒. เพื่อให้ประชาชนมีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และมีความรู้รักสามัคคี
๓. เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
๔. เพื่อให้บริการประชาชนโดยจัดให้บริการทั้งในและนอกสำนักงานรวมทั้งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่างๆ รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนทราบ
๕. เพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. มีการบริหารจัดการตามตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
๒. เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการรักษาประชาธิปไตย
๓. เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานบุคลากรท้องถิ่น(พัฒนาทรัพยากรมนุษย์)	- จำนวนโครง/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๒. เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และความปรองดองสมานฉันท์	- จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ - ร้อยละของประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันฯ
๓. ส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการท้องถิ่น (ความโปร่งใส)	- จำนวนโครง/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๔. ส่งเสริมประชาธิปไตยประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น (ส่งเสริมการมีส่วนร่วม)	- จำนวนกลุ่มที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุน - จำนวนโครง/กิจกรรมที่ดำเนินการ - จำนวนโครง/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๕. ส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสะดวกรวดเร็วเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	- จำนวนโครง/กิจกรรมที่ดำเนินการ

**หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

สำนักงานปลัด กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลโป

**ความเชื่อมโยง**

**๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

**๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๘**

**การพัฒนาด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชนและที่ดินทำกิน**

**พันธกิจ**

๑. ส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนความมั่นคงของที่ดินทำกิน

**เป้าประสงค์**

๑. เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางด้านงานพัฒนาป่าชุมชน การควบคุมไฟฟ้า
๒. เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชน
๓. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีที่ดินทำกินอย่างถูกต้อง

**ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์**

๑. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. เพื่อให้ประชาชนมีการบริหารจัดการในเขตป่าชุมชนที่ถูกต้อง
๓. เพื่อให้ประชาชนมีที่ดินทำกินอย่างถูกต้องและมั่นคง

**กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชน	-จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนความมั่นคงของที่ดินทำกิน	-จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการและสนับสนุน -ร้อยละของประชาชนที่มีที่ดินทำกินอย่างถูกต้องและมั่นคง

**หน่วยงานที่รับผิดชอบหลัก**

สำนักงานปลัด กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลโป

**ความเชื่อมโยง**

**๑. ยุทธศาสตร์จังหวัด :**

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลปอ มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

#### **๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

##### **สภาพปัญหา**

- (๑) ปัญหาการคมนาคมภายในตำบล - หมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- (๓) ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / รางระบายน้ำตันเขิน
- (๔) ปัญหาถนนภายในหมู่บ้านชำรุดขาดการบำรุงรักษา
- (๕) ปัญหาศูนย์เด็กเล็กประจำหมู่บ้านมีสภาพชำรุดทรุดโทรม
- (๖) ปัญหาหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง
- (๗) ปัญหาสิ่งสาธารณูปโภคไม่เพียงพอ เช่น ไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึงในบางหมู่บ้าน

##### **ความต้องการ**

- (๑) ปรับปรุงสิ่งสาธารณูปโภค/ก่อสร้างถนน ไฟฟ้า เส้นทางโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ปรับปรุงถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค - บริโภคในพื้นที่
- (๔) ปรับปรุงสนามกีฬาให้ได้มาตรฐาน
- (๕) ปรับปรุงและซ่อมแซมศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้แข็งแรงและปลอดภัย

#### **๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ**

##### **สภาพปัญหา**

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
- (๒) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ
- (๔) ปัญหาเรื่องที่ดินทำกิน เกิดการอพยพแรงงาน

##### **ความต้องการ**

- (๑) ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๓) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน

(๔) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้

(๕) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

#### ๔.๓ ด้านสังคม - การศึกษา

##### สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

(๒) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย

(๓) ปัญหาทางการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น

(๔) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ

(๕) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน

(๖) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

(๗) ปัญหาความยากจน

(๘) ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับการบริการเท่าที่ควร

(๙) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

##### ความต้องการ

(๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่

(๒) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน

(๓) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย

(๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

(๕) จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

#### ๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

##### สภาพปัญหา

(๑) ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล มีข้อจำกัดทางด้านกฎหมายในการปฏิบัติงาน

(๒) อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มีไม่เพียงพอ

(๓) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบาก

(๔) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ

(๕) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

##### ความต้องการ

(๑) จัดระบบและส่งเสริมให้ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

(๒) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย

(๓) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ

(๔) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก

(๕) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

#### ๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

##### สภาพปัญหา

- (๑) การบุกรุกป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎร
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหาหมอกพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการจัดทำทะเบียน ป่าเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๕) ขาดการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๖) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (๗) การขาดแคลนน้ำใช้ด้านอุปโภค - บริโภค และการเกษตรไม่เพียงพอ

##### ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) จัดทำทะเบียน ป่าเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) จัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าไม้ธรรมชาติ และส่งเสริมการปลูกต้นไม้ปรับปรุงสิ่งแวดล้อม
- (๗) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
- (๘) จัดหาแหล่งน้ำอุปโภค - บริโภค และการเกษตร และรณรงค์ให้ประชาชนร่วมอนุรักษ์แหล่งน้ำ - ต้นน้ำ

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

#### ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลปอนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารตำบลเวียงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลปอยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลปอ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

#### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๕) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๗) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

#### การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

##### จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปอ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ ยังเหมาะแก่การท่องเที่ยวในช่วงฤดูหนาว ซึ่งมีสถานที่ท่องเที่ยวที่นักท่องเที่ยวรู้จักเป็นอย่างดี เช่น ดอยผาตั้ง ภูชี้ฟ้า และที่เป็นอันซีนแห่งใหม่ คือ ภูชี้ดาวและภูชี้เดือน

##### จุดอ่อน

มีหมู่บ้านที่กระจัดกระจายอยู่ห่างไกลตามสันเขา และหุบเขา และระยะทางที่ห่างไกล ถนนที่ใช้เดินทางเข้าสู่หมู่บ้านบางหมู่บ้านยังเป็นถนนลูกรัง จึงทำให้การคมนาคม ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป - มาค่อนข้างลำบากและมีพื้นที่กว้างทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และการขยายเขตไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึง เนื่องจากอยู่ห่างไกลจึงต้องใช้พลังงานแสงอาทิตย์ทดแทน

##### โอกาส

ได้รับความสนใจจากหน่วยงานเอกชน ภาครัฐอื่นในการส่งเสริมการท่องเที่ยว ควบคู่ไปกับแนวนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปอ ทำให้การประสานงานในส่วนนี้มีความราบรื่น

##### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ประชาชนในพื้นที่บางส่วนไม่เห็นความสำคัญและให้ความร่วมมือเท่าที่ควร ในการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน



## ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๓) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๔) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

### การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

#### จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปอ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

#### จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่รู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพยังขาดแคลนบุคลากร ผู้ให้คำแนะนำและติดตามผล ประชากรมีหลากหลายชนเผ่า – เชื้อชาติ ทำให้การพัฒนาไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพราะมีความเชื่อดั้งเดิมเกี่ยวกับวัฒนธรรมของตนเองอยู่

#### โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลปอ ได้รับความสนใจจากหน่วยงานอื่นที่จะให้บริการและความรู้ ตลอดทั้งส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิต

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อ แม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปหางานทำรวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบกระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

## ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่

### เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย

### การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

#### จุดแข็ง

อบต.ปอ มีหลักการการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ อบต.ปอ จึงมีความพยายามที่จะส่งเสริมให้ชุมชนและประชาชนมีความเข้มแข็ง โดยสนับสนุนงบประมาณและเจ้าหน้าที่ให้ความรู้และฝึกอบรมในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ และให้การสนับสนุนชุมชนที่มีความพร้อมในด้านการบริหารจัดการชุมชนให้เป็นชุมชนต้นแบบ เช่น ชุมชนสะอาด หมู่บ้านน่าอยู่ อบรมให้ความรู้เยาวชนในทางไกลอบายมุข หรือ สิ่งเสพติด รวมทั้งจัดเจ้าหน้าที่ประจำในงานด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย จัดฝึกอบรม อปพร. และจัดเจ้าหน้าที่บริการตามจุดเสี่ยงในช่วงเทศกาลต่าง ๆ

### จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย และการติดต่อสื่อสารกับชาวไทยภูเขายังมีปัญหาเรื่องภาษา และการเดินทางเนื่องจากอยู่ห่างไกล

### โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถดำเนินตามแผนงานและการวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

### **๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๒) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๓) การท่องเที่ยว
- (๔) การผังเมือง
- (๕) ให้มีตลาดกลางสินค้า

### **การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว**

#### จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลปอเป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ผลไม้เมืองหนาว , องุ่นไร้เมล็ด , ส้มโอ , ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ , ชিং , ลำไย และยังเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติและประวัติศาสตร์ที่เก่าแก่สวยงาม

#### จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ มีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

## โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นให้นักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้นอกระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

## **๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

## **การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

### จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโป ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบำรุงรักษาแหล่งน้ำ การปลูกป่าเพื่อเพิ่มพื้นที่ป่าไม้และเป็นแหล่งต้นน้ำลำธาร

### จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลโป ยังขาดแคลนเจ้าหน้าที่รับผิดชอบที่มีความรู้เฉพาะทางในการดำเนินงานที่ผ่านมา ต้องขอความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น การดำเนินงานที่ผ่านมาไม่สามารถประเมินผลงานของกลุ่มเป้าหมาย และการดำเนินงานขาดความต่อเนื่อง นอกจากนั้นการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดภัยก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การกำจัดขยะและการคัดแยกขยะของครัวเรือน

## โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชนตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

## อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่นบ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระดมให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ หรือการปล่อยสิ่งปฏิกูลลงสู่แหล่งน้ำ เป็นต้น

## ๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

### การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

#### จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา การจัดสรรงบประมาณ โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่องและให้การสนับสนุนด้านงบประมาณ ในการจัดงานประเพณีชนเผ่าประจำปี

#### จุดอ่อน

การจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลพอไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ ถึงแม้จะมีบุคลากรตามโครงสร้าง แต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรทางด้านการศึกษายังขาดการทำงานแบบมืออาชีพ ขาดการประสานงานที่ดี ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักสูตร คำสอนของศาสนา มีความเชื่อดั้งเดิมที่ไม่สอดคล้องกับวิถีสากลปฏิบัติ

#### โอกาส

ในพื้นที่อำเภอเวียงแก่น มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา การศึกษานอกระบบและตามอัธยาศัย ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ และความเจริญเข้ามารวมถึงวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาอาจทำให้วิถีชีวิตของชาวไทยภูเขาเปลี่ยนไป และเยาวชนอยู่ห่างไกลศาสนามากขึ้น

## ๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจําเป็นและสมควร

(๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน

ทั้งนี้ ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในอบต.โป มีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วนราชการ จึงทำให้การทำงานทุกส่วนราชการมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานใน อบต.โป เป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนี้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

**การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

#### **จุดแข็ง**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลโปมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลโปพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโปส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

#### **จุดอ่อน**

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโปในเกณฑ์ต่ำ

#### **โอกาส**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด**

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดได้ให้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการและให้วิเคราะห์ว่าภารกิจดังกล่าวจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งจะต้องเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลถือเป็นสำคัญ

## **๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ**

๖.๑ องค์การบริหารส่วนตำบลโป มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการตามมาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- ๔) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๖.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลโป มีภารกิจรองที่อาจจะดำเนินการตามมาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

- ๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

- ๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๘) คุ้มครอง ดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑๐) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๑๑) การท่องเที่ยว

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

### การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรค จากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

#### ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

##### ๑.๑ S มาจาก Strengths

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

##### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหา นั้น

#### ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

##### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหา โอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

##### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้อง ปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลปอ (ระดับตัวบุคลากร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านเช่น ทางวิชาชีพ</li> <li>ในบางสายงานมีคนไม่พอกับงานที่ปฏิบัติ</li> <li>บางงานต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และความเข้าใจเฉพาะ การมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานแทนในกรณีที่ไม่อยู่ปฏิบัติงานจึงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>การปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ของระเบียบที่เกี่ยวข้องหลายฉบับที่ไม่สอดคล้องกัน</li> <li>พื้นที่การให้บริการกว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ</li> </ol>

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**

**ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ (ระดับองค์กร)**

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานสาธารณสุข งานนิติการ</li> <li>วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/มีไม่เพียงพอ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี</li> <li>มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น</li> <li>ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ภารกิจที่ราชการส่วนกลางโอนมาให้กับท้องถิ่นให้เป็นหน่วยงานนำไปปฏิบัติ มีปริมาณเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิมจึงทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า ขาดประสิทธิภาพ</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.</li> </ol>



### **ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

๑. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการมีข้อจำกัด ไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานมีหลายฉบับ เกิดความคลุมเครือ ไม่สอดคล้องกัน เกิดปัญหาในการตีความ ทำให้เกิดความไม่ชัดเจน ทำให้เกิดความล่าช้าในการนำมาปฏิบัติ
๔. การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งที่ว่าง ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องสภาพพื้นที่และความห่างไกล

### **แนวทางในการแก้ไขปัญหา**

๑. จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักการวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ ( New public administration model ) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

## **๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลโป อ.เวียงแก่น**

### **๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ**

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลโป ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโปได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลโป องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบล

และองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** เป็นหัวหน้าพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ รองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมดูแลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ ให้เป็นไปตามนโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งการเกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาลนโยบายกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดเชียงราย รวมทั้ง อำนาจหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ที่มีลักษณะงานบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและด้านกฎหมายเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานสูง โดยควบคุมหน่วยงานหลายหน่วยงานและปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

**สำนักงานปลัด อบต.** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

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

**กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**หน่วยตรวจสอบภายใน** ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน บัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย


**ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ**

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
<p><b>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</li> </ul>	<p><b>ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล</li> </ul>	
<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>๑.๓ งานนโยบายและแผน</li> <li>๑.๔ งานนิติการ</li> <li>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>๑.๖ งานสวนสาธารณะ</li> <li>๑.๗ งานพัฒนาชุมชน</li> <li>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> </ul>	<p><b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</li> <li>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</li> <li>๑.๓ งานนโยบายและแผน</li> <li>๑.๔ งานนิติการ</li> <li>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li> <li>๑.๖ งานพัฒนาชุมชน</li> <li>๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> </ul>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓</u>                      การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต และความปลอดภัย                      ข้อ ๑ สนับสนุนการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์                      ข้อ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการและการสงเคราะห์                      ข้อ ๓ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส                      ข้อ ๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย                      ข้อ ๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด                      ข้อ ๖ การรักษาความสงบเรียบร้อย</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔</u>                      การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม                      ข้อ ๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์แหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง ตามแนวพระราชดำริ                      ข้อ ๒ ส่งเสริมการอนุรักษ์ ดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้ ป่าชุมชน                      ข้อ ๓ สร้างเสริมจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม                      ข้อ ๔ การดูแลรักษาที่สาธารณะในท้องถิ่นเรียบร้อยในชุมชน</p> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจอาชีพและรายได้</p>

		<p>ข้อ ๑ ส่งเสริมการเกษตรกรรม เกษตรผสมผสาน เกษตรอินทรีย์</p> <p>ข้อ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ การประกอบอาชีพและรายได้</p> <p>ข้อ ๓ ส่งเสริมการดำรงชีพตามแนว พระราชดำริปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง</p> <p>ข้อ ๔ พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพ แหล่งท่องเที่ยว</p> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การพัฒนาด้านการ ส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>ข้อ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการ สร้างเสริมสุขภาพขององค์กร ประชาชน</p> <p>ข้อ ๒ รณรงค์ป้องกัน ควบคุมและ ระงับโรคติดต่อ</p> <p>ข้อ ๓ สนับสนุนการดำเนินงาน กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับ ท้องถิ่นหรือพื้น อบต.ปอ</p> <p>ข้อ ๔ ส่งเสริมการอนามัยและ สิ่งแวดล้อมเพื่อชุมชนน่าอยู่</p> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</u> การพัฒนาด้านการ บริหารจัดการท้องถิ่น</p> <p>ข้อ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่น (พัฒนาทรัพยากรมนุษย์)</p> <p>ข้อ ๒ เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อ สถาบันพระมหากษัตริย์และความ ปรองดองสมานฉันท์</p> <p>ข้อ ๓ ส่งเสริมธรรมาภิบาลในการ บริหารจัดการท้องถิ่น (ความโปร่งใส)</p> <p>ข้อ ๔ ส่งเสริมประชาธิปไตยและการ มีส่วนร่วมจากภาคประชาชนในการ บริหารจัดการท้องถิ่น (ส่งเสริมการ มีส่วนร่วม)</p> <p>ข้อ ๕ ส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสะดวกรวดเร็วเพื่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>
--	--	---

		ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชนและที่ดินทำกิน ข้อ ๑ ส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชน ข้อ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนความมั่นคงของที่ดินทำกิน
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ ฝ่ายการเงิน มี ๒ งานได้แก่ ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานการบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษี ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานธุรการ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ ฝ่ายการเงิน มี ๒ งานได้แก่ ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานการบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษี ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานธุรการ	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านบริหารจัดการท้องถิ่น ข้อ ๗ ส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศความสะดวกรวดเร็วเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานธุรการ	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณูปโภค ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานธุรการ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน ข้อ ๑ ก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ อาคาร สิ่งปลูกสร้างต่างๆ ข้อ ๒ ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา สิ่งก่อสร้าง สาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่างๆ ข้อ ๓ พัฒนาระบบผังเมือง การออกแบบงานก่อสร้าง การควบคุมอาคาร
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานการจัดการศึกษาปฐมวัย ๔.๕ งานนิเทศน์การศึกษา	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานการจัดการศึกษาปฐมวัย ๔.๕ งานนิเทศน์การศึกษา	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ท้องถิ่น ข้อ ๑ ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาทุกระดับ ข้อ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต ข้อ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน ข้อ ๔ ส่งเสริมศาสนาประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ข้อ ๕ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

		ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจอาชีพและรายได้ ข้อ ๔ พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น ข้อ ๓ ส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการท้องถิ่น (ความโปร่งใส)

 **การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง**

**วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโป**

“แดนทองการท่องเที่ยว วัฒนธรรมยั่งยืน เศรษฐกิจดี ประชาชนมีสุข”

**พันธกิจการพัฒนา**

- พันธกิจที่ ๑ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน
- พันธกิจที่ ๒ การพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิต และการศึกษา
- พันธกิจที่ ๓ การส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และการมีส่วนร่วมของประชาชน
- พันธกิจที่ ๔ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- พันธกิจที่ ๕ การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว
- พันธกิจที่ ๖ การพัฒนาการบริหารจัดการท้องถิ่น

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโป**

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต และความปลอดภัย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจอาชีพและรายได้
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชนและที่ดินทำกิน

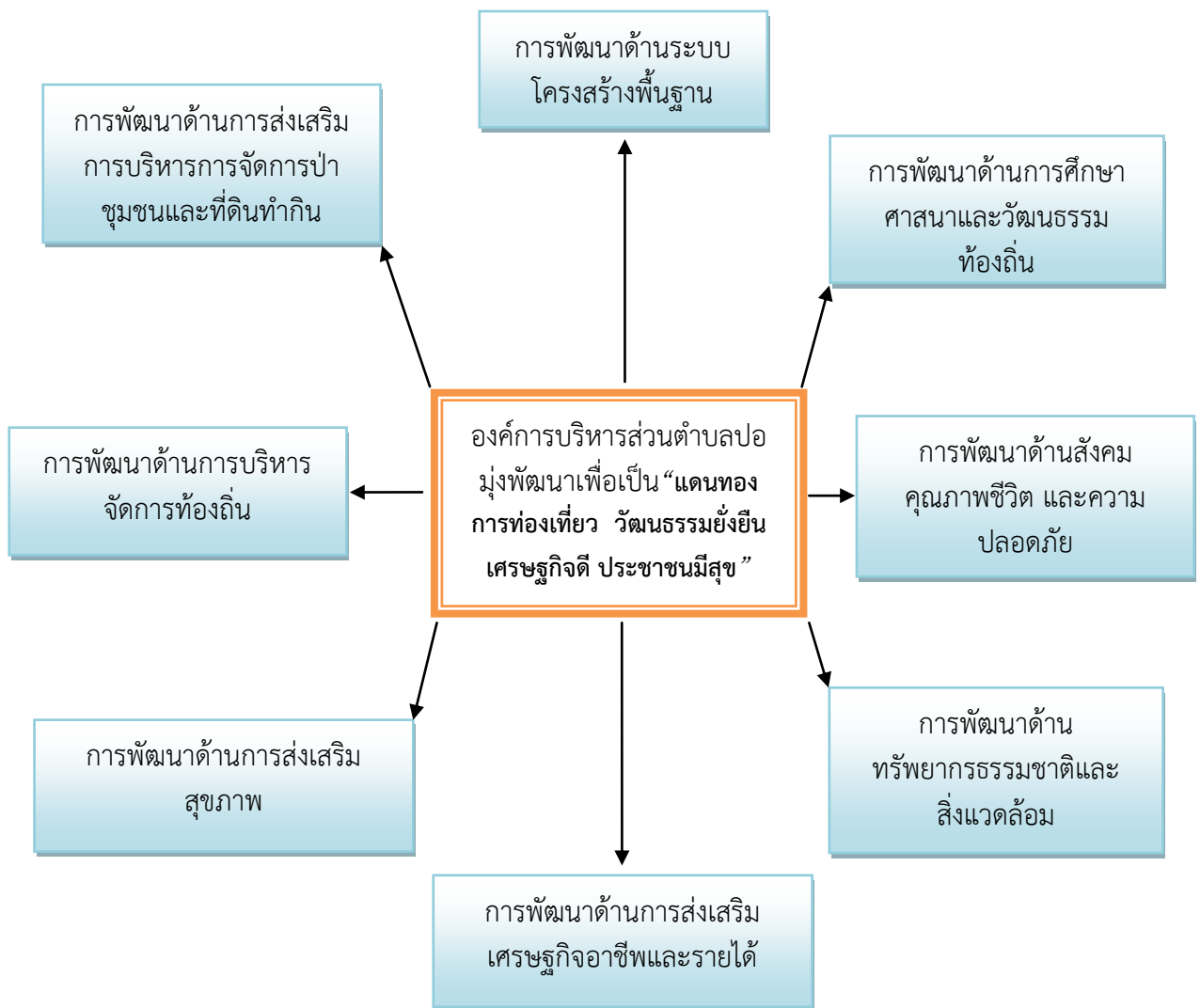
**แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลโป**

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน	๑ ก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ อาคาร สิ่งปลูกสร้างต่างๆ ๒ ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา สิ่งก่อสร้างสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่างๆ ๓ พัฒนาระบบผังเมือง การออกแบบงานก่อสร้าง การควบคุมอาคาร

<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ท้องถิ่น</p>	<p>๑ ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาทุกระดับ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต ๓ ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน ๔ ส่งเสริมศาสนาประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ๕ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต และความ ปลอดภัย</p>	<p>๑ สนับสนุนการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และสนับสนุน เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุน สวัสดิการและการสงเคราะห์ ๓ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส ๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด ๖ การรักษาความสงบเรียบร้อย</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์แหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง ตามแนว พระราชดำริ ๒ ส่งเสริมการอนุรักษ์ ดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้ ป่าชุมชน ๓ สร้างเสริมจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ๔ การดูแลรักษาที่สาธารณะในท้องถิ่น</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจอาชีพและ รายได้</p>	<p>๑ ส่งเสริมการเกษตรกรรม เกษตรผสมผสาน เกษตรอินทรีย์ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการประกอบอาชีพและรายได้ ๓ ส่งเสริมการค้าขายตามแนวพระราชดำริปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียง ๔ พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> การพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพ</p>	<p>๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพขององค์กร ประชาชน ๒ ระวังภัยป้องกัน ควบคุมและระงับโรคติดต่อ ๓ สนับสนุนการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพใน ระดับท้องถิ่นหรือพื้น อบต.ปอ ๔ ส่งเสริมการอนามัยและสิ่งแวดล้อมเพื่อชุมชนน่าอยู่</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</b> การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น</p>	<p>๑ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ท้องถิ่น (พัฒนาทรัพยากรมนุษย์)</p>

	๒ เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และความปรองดองสมานฉันท์ ๓ ส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการท้องถิ่น (ความโปร่งใส) ๔ ส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น (ส่งเสริมการมีส่วนร่วม) ๕ ส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสะดวกรวดเร็วเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
<b>ยุทธศาสตร์ที่ ๘</b> การพัฒนาการส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชนและที่ดินทำกิน	๑ ส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชน ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนความมั่นคงของที่ดินทำกิน

**✚ ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา**





## วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลโปด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลโป เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนตำบลโป โดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๑

#### การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน

##### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสำคัญ และกำหนดนโยบายด้านการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโป มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. เทคนิคการทำงาน ส่วนมากเป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

##### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. โครงการขนาดใหญ่ที่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลโปไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้

๒. งบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลโปมีอยู่อย่างจำกัด แต่ปัญหาความต้องการของประชาชนมีจำนวนมากทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างทั่วถึง

##### โอกาส (Opportunity=O)

๑. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

##### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. โครงการที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง หรือความชำนาญเป็นพิเศษ องค์การบริหารส่วนตำบลโปยังไม่มีอุปกรณ์ ความชำนาญและบุคลากร

๒. งบประมาณต้นทุนการดำเนินงานด้านโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูงมาก เนื่องจากจุดดำเนินการอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ต้นทุนค่าขนส่งวัสดุ อุปกรณ์ มีราคาสูงกว่าพื้นที่อื่น

### วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๒

#### การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น

##### จุดแข็ง (Strengths)

๑. ผู้บริหารท้องถิ่น ให้ความสำคัญต่อการจัดการศึกษา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๒. มีบุคลากรทางการศึกษา วัสดุอุปกรณ์ เพียงพอต่อการพัฒนา

๓. บุคลากรได้รับการส่งเสริม สนับสนุน ให้มีศักยภาพในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔. บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารทางด้านการพัฒนาการศึกษาอย่างทั่วถึง

๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีอันดีของท้องถิ่นเป็นอย่างดี

##### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระดับความเข้าใจและการคาดหวังต่อการจัดการศึกษาของท้องถิ่นยังอยู่ในเกณฑ์ที่ต้องได้รับการ

สร้างความเข้าใจ

๒. อาคารสถานที่ ยังไม่มีความพร้อมเท่าที่ควรในการจัดการศึกษา
๓. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยเข้าใจในการพัฒนาการศึกษาเท่าที่ควร
๔. ค่านิยมตะวันตกเข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิต ทำให้วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่นไม่ได้รับความสนใจจากคนรุ่นใหม่

#### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาทางด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมเป็นอย่างดี
๒. ส่วนราชการต่างๆที่เกี่ยวข้องให้การสนับสนุนอย่างเต็มความสามารถ
๓. บุคลากรมีศักยภาพและมีความพร้อมในการพัฒนาทางการศึกษา
๔. นโยบายของรัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาตลอดชีวิต

#### **อุปสรรค (Threat=T)**

๑. สภาพพื้นที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาทางการศึกษาเท่าที่ควร
๒. สถานศึกษายังได้รับการสนับสนุนงบประมาณไม่เพียงพอ
๓. ประชาชนไม่ค่อยเห็นความสำคัญในการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. ประชาชนยังมีค่านิยม และทัศนคติที่จะส่งลูกหลานไปเรียนในสถานศึกษาของตนเอง

#### **วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๓**

##### **การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต และความปลอดภัย**

#### **จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคม คุณภาพชีวิตและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลโป มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูงมาก
๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง
๕. ประชาชนในพื้นที่ มีการอนุรักษ์ประเพณีอันดีของท้องถิ่นไว้ดี

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังขาดความเข้าใจในด้านสาธารณสุข
๓. ประชาชนในพื้นที่ส่วนมากมีความยากจน สนใจเรื่องปากท้องเป็นหลัก
๔. อัตรการว่างงานมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ทำให้รายจ่ายครัวเรือนเพิ่มขึ้น ขณะที่รายได้เท่าเดิมหรือลดลง

#### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

### **วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔**

#### **ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

##### **จุดแข็ง (Streng=S)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง
๓. มีหน่วยงานอื่น ๆ ให้ความสนใจและพร้อมให้การสนับสนุนในการดำเนินการ

##### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินการ
๒. บุคลากรไม่มีความชำนาญ ความเข้าใจเกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
๓. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
๔. วัฒนธรรมการดำรงชีวิตของประชาชน ส่วนใหญ่ยังคงยึดติดกับผลประโยชน์ของตนเท่านั้น

##### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑. รัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

๑. สภาพพื้นที่ส่วนมากเป็นป่าเสื่อมโทรมที่เกิดจากการบุกรุกเพื่อทำการเกษตรของประชาชน
๒. พื้นที่ทำกินของประชาชนมีจำนวนจำกัด จึงทำให้การแผ้วถางป่าเพื่อทำการเกษตรขยายพื้นที่อยู่ตลอด
๓. ประชาชนในพื้นที่ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

### **วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๕**

#### **การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว**

##### **จุดแข็ง (Streng=s)**

๑. มีสถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติและสภาพแวดล้อม เอื้อต่อการพัฒนา
๒. มีหน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ช่วยประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
๓. มีการรวมกลุ่มต่าง ๆ ภายในหมู่บ้าน/ตำบล

##### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการท่องเที่ยว
๒. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้าน
๓. การรวมกลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็งและยั่งยืน เนื่องจากขาดความรู้ในการบริหารจัดการ
๔. ประชาชนมีหนี้สินมากและต้นทุนการผลิตด้านการเกษตรสูง

##### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์พัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเป็นยุทธศาสตร์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ของจังหวัดเชียงราย

๓. รัฐบาลมีนโยบายในการกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ การตัดสินใจในการพัฒนาด้วยตนเอง การโอนโครงการ/งานของส่วนราชการอื่นมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแทน

๔. มีกฎหมายด้านวิสาหกิจชุมชนในการสนับสนุนให้เกิดองค์กรชุมชน

๕. รัฐบาลมีการส่งเสริมให้ประชาชนท่องเที่ยวในประเทศ

๖. กลุ่มจังหวัดมีทิศทางทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยงเป็นวงจรรายในกลุ่มจังหวัด

#### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด(Threat=T)**

๑. ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดี ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

๒. ระดับจังหวัดยังขาดการเชื่อมโยงด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวและการกระจายผลประโยชน์ลงสู่ท้องถิ่น

๓. สภาพเส้นทางคมนาคมไปยังแหล่งท่องเที่ยวมีความชำรุด ขาดการปรับปรุงจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

#### **วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๖**

##### **การพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพ**

##### **จุดแข็ง (Strengths)**

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการส่งเสริมสุขภาพ

##### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านสาธารณสุข

##### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมสุขภาพ สาธารณสุข เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านส่งเสริมสุขภาพ สาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก

##### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. การแก้ไขปัญหาด้านด้านการส่งเสริมสุขภาพ สาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลาย ๆ ส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. ปัญหาความเชื่อดั้งเดิมของประชาชน ทำให้การบริการด้านสาธารณสุขไม่ได้รับความร่วมมือ

#### **วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๗**

##### **การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น**

##### **จุดแข็ง (Strengths)**

๑. ด้านการบริหารจัดการผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการเมือง การบริหาร และการจัดการท้องถิ่น

๒. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลโป มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. ประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลโปค่อนข้างมีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในเกณฑ์ดี สามารถจะเข้ามาเป็นตัวแทนของประชาชนและสามารถขอความร่วมมือเพื่อช่วยเหลือในการของราชการได้

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง การบริหารจัดการท้องถิ่น

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาไม่ครอบคลุมทุกด้าน

#### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดีเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

#### **อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น เป็นการบริหารงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกันถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว นำไปสู่ปัญหาทางสังคม เนื่องจากประชาชนไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น

๓. ขาดทิศทางการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ AEC ในเชิงปฏิบัติการ

๔. โครงสร้างและระบบการบริหารงานขององค์กรยังไม่เอื้อต่อการรองรับ การเปลี่ยนแปลงที่เป็นภาวะคุกคามจากสิ่งแวดล้อมภายนอก

๕. บุคลากรส่วนใหญ่ยังมีศักยภาพไม่พร้อมในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และยังมีติดติดในกระบวนทัศน์การทำงานแบบเดิม

#### **วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ ๔**

#### **การพัฒนาด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชนและที่ดินทำกิน**

#### **จุดแข็ง (Strength=S)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการจัดการป่าชุมชน

๒. หมู่บ้านในพื้นที่ มีเขตป่าชุมชนของแต่ละหมู่บ้าน

๒. งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. พื้นที่ป่าชุมชนและที่ดินทำกินไม่มีเอกสารสิทธิ์

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการจัดการป่าชุมชนและที่ดินทำกิน

๓. ปัญหาความยากจน และขาดที่ดินทำกิน ทำให้มีการบุกรุกพื้นที่ป่าเพิ่มมากขึ้น

#### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑. สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูงเอื้อต่อการส่งเสริมในการจัดการพื้นที่ป่าและที่ดินทำกินเพื่อผลักดันเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรและพืชเหมืองหนาว

**อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)**

๑. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องข้องในการจัดการพื้นที่ป่า กับพื้นที่ทำกินของประชาชนไม่ให้ความสนใจเท่าที่ควร
๒. พื้นที่ส่วนมากเป็นพื้นที่เขตป่าสงวนทำให้เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการ
๓. ขาดทิศทางการทำความเข้าใจกับประชาชน

**การวิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโป**

ตารางเปรียบเทียบโครงการที่บรรจุในแผนพัฒนาสามปี กับโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติ  
สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

โครงการที่บรรจุในแผนพัฒนาสามปี จำนวน ๑๙๖ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๕๙	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน	๕๐	๑๕,๔๕๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น	๔๕	๑๗,๗๗๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต และความปลอดภัย	๒๔	๖,๘๗๔,๖๐๐
การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑๐	๒,๐๐๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจอาชีพและรายได้	๓๐	๓,๖๔๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพ	๑๐	๑,๘๗๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น	๒๔	๖,๗๔๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชนและที่ดินทำกิน	๓	๔๐๐,๐๐๐
<b>รวม</b>	<b>๑๙๖</b>	<b>๕๔,๗๔๙,๖๐๐</b>

โครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ จำนวน ๑๗๓ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๕๙	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน	๔๘	๑๒,๐๓๓,๖๐๐
การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น	๔๒	๑๗,๓๓๑,๕๘๑
การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต และความปลอดภัย	๑๖	๗๐๙,๖๐๐
การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๒	๑๐๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจอาชีพและรายได้	๓๖	๑,๖๕๔,๐๐๐
การพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพ	๘	๘๘๔,๓๘๔
การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น	๒๐	๒,๙๕๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชนและที่ดินทำกิน	๑	๑๐๐,๐๐๐
<b>รวม</b>	<b>๑๗๓</b>	<b>๓๕,๗๖๘,๑๖๕</b>

**สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน**

ยุทธศาสตร์	๒๕๕๙		๒๕๕๙	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวน ตาม ข้อบัญญัติ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน	๕๐	๑๕,๔๕๐,๐๐๐	๔๘	๑๒,๐๓๓,๖๐๐
การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น	๔๕	๑๗,๗๗๐,๐๐๐	๔๒	๑๗,๓๓๑,๕๘๑
การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต และความปลอดภัย	๒๔	๖,๘๗๔,๖๐๐	๑๖	๗๐๙,๖๐๐
การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑๐	๒,๐๐๐,๐๐๐	๒	๑๐๐,๐๐๐
การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจอาชีพและรายได้	๓๐	๓,๖๔๐,๐๐๐	๓๖	๑,๖๕๔,๐๐๐
การพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพ	๑๐	๑,๘๗๐,๐๐๐	๘	๘๘๔,๓๘๔
การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น	๒๔	๖,๗๔๕,๐๐๐	๒๐	๒,๙๕๕,๐๐๐
การพัฒนาด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการประชุมชนและที่ดินทำกิน	๓	๔๐๐,๐๐๐	๑	๑๐๐,๐๐๐
<b>รวม</b>	<b>๑๙๖</b>	<b>๕๔,๗๔๙,๖๐๐</b>	<b>๑๗๓</b>	<b>๓๕,๗๖๘,๑๖๕</b>

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่ตั้งในข้อบัญญัติ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการตามแผนพัฒนา}} \\
 &= \frac{๑๗๓ \times ๑๐๐}{๑๙๖} \\
 &= \underline{\underline{๘๘.๒๗}}
 \end{aligned}$$

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพอ เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** เป็นหัวหน้าพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลพอ รองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพอ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมดูแลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพอ ให้เป็นไปตามนโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งการเกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาลนโยบายกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดเชียงราย รวมทั้ง อำนาจหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ที่มีลักษณะงานบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลและด้านกฎหมายเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผล

งาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานสูง โดยควบคุมหน่วยงานหลายหน่วยงานและปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

**จึงกำหนดตำแหน่งและอัตราคน สำหรับรองรับการปฏิบัติงาน ดังนี้**

๑. **นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ( ปลัด อบต. )** จำนวน ๑ อัตรา
๒. **นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น ( รองปลัด อบต. )** จำนวน ๑ อัตรา

**สำนักงานปลัด อบต.**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การบริหารงานทั่วไป การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล กิจการสภา การจัดทำทะเบียนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานเกี่ยวกับกฎหมายและคดี การประนีประนอม ข้อพิพาทต่างๆ งานส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาเกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบการ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

**จึงกำหนดตำแหน่งและอัตราคน สำหรับรองรับการปฏิบัติงาน ดังนี้**

- |   |       |   |       |
|---|-------|---|-------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒. นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)        | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)          | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)  | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๕. นิติกร (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)                    | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๖. นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)           | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๗. นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)       | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๘. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)             | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๙. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)        | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๑๐. เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)    | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ                      | จำนวน | ๒ | อัตรา |
| ๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์               | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๑๓. พนักงานขับรถยนต์                              | จำนวน | ๓ | อัตรา |
| ๑๔. คนงานแต่งงาน                                  | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๑๕. คนงานทั่วไป                                   | จำนวน | ๖ | อัตรา |



### **กองคลัง**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและ เอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงิน อื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชี ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจําเดือน ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บ รักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

#### **จึงกำหนดตำแหน่งและอัตราคน สำหรับรองรับการปฏิบัติงาน ดังนี้**

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง ( นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
๕. นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติกร/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	อัตรา
๘. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	อัตรา
๙. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	อัตรา
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา
๑๒. คนงานทั่วไป	จำนวน	๓	อัตรา

### **กองช่าง**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุม อาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อม บำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลหนักและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

#### **จึงกำหนดตำแหน่งและอัตราคน สำหรับรองรับการปฏิบัติงาน ดังนี้**

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นายช่างโยธา (อาวุโส)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นายช่างโยธา (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๒	อัตรา
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๒	อัตรา
๕. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	อัตรา
๖. พนักงานขับเครื่องจักรกลหนัก	จำนวน	๑	อัตรา
๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา
๘. คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	อัตรา

### **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจาก กระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วม สนับสนุนส่งเสริมการจัดการศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

สำหรับ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลโป มีทั้งหมด ๑๗ ศูนย์ มี จำนวนเด็กที่มีข้อมูลรายละเอียดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ ทั้งหมด จำนวน ๖๒๒ คน

#### **จึงกำหนดตำแหน่งและอัตราคน สำหรับรองรับการปฏิบัติงาน ดังนี้**

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นักสันทนการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	อัตรา
๕. เจ้าพนักงานพัสดุ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	อัตรา
๖. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	อัตรา
๗. ครู (อันดับ คศ.๑)	จำนวน	๑๗	อัตรา
๘. ครูผู้ดูแลเด็ก (อันดับ ครูผู้ช่วย)	จำนวน	๑	อัตรา
๙. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (คุณวุฒิ)	จำนวน	๑๓	อัตรา
๑๐. ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน	๙	อัตรา
๑๑. คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	จำนวน	๔	อัตรา
๑๒. คนงานทั่วไป	จำนวน	๒	อัตรา

### **หน่วยตรวจสอบภายใน**

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ด้าน งบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญาต่าง ๆ การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษา ยานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

#### **จึงกำหนดตำแหน่งและอัตราคน สำหรับรองรับการปฏิบัติงาน ดังนี้**

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
---	-------	---	-------

**โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ( ๒๕๖๑ -๒๕๖๓)**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลโป อ.เวียงแก่น จ.เชียงราย**  
**(องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง)**

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวนสาธารณะ ๑.๗ งานพัฒนาชุมชน ๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	<b>๑. สำนักงานปลัด อบต.</b> ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ ฝ่ายการเงิน มี ๒ งานได้แก่ ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานการบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษี ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานธุรการ	<b>๒. กองคลัง</b> ๒.๑ ฝ่ายการเงิน มี ๒ งานได้แก่ ๒.๑.๑ งานการเงิน ๒.๑.๒ งานการบัญชี ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๒.๓ งานแผนที่ภาษี ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ ๒.๕ งานธุรการ	
<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณสุขโรค ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานธุรการ	<b>๓. กองช่าง</b> ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณสุขโรค ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานธุรการ	
<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานการจัดการศึกษาปฐมวัย ๔.๕ งานนิเทศนการศึกษา	<b>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</b> ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานการจัดการศึกษาปฐมวัย ๔.๕ งานนิเทศนการศึกษา	
<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	<b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</b> ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลโป เวียงแก่น

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกําหนดจํานวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกําลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกําลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกําลังคนและเป็นพื้นฐานในการกําหนดนโยบายและแผนกําลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกําลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกําลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จําเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กําลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กําลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนําข้อมูลมาใช้ในการกําหนดจํานวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

### แนวทางการวิเคราะห์การใช้กําลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร  
ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบัน  
และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ ๓** การคํานวณจํานวนกําลังคนที่ต้องการ มีวิธีคํานวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคํานวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคํานวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คํานวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
ฉะนั้น ๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

\* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน  
 เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง  
 (๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

\*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง  
 หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบต.โป ดังนี้

- ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต และความปลอดภัย
- ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจอาชีพและรายได้
- ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพ
- ๗ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น
- ๘ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชนและที่ดินทำกิน

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลโป มีอัตรากำลังที่ต้องการ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน (อัตรา)	อัตรากำลังว่างปัจจุบัน (อัตรา)	หมายเหตุ (ต้องการเพิ่ม)	
๑	ปลัด ๐๐	ปลัด อบต	บริหารท้องถิ่น	๑	-	๑		
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-		
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน ๑๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	-	๑	ขอ กสส.	
๑	สำนักงานปลัด ๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-		
๒		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	-		
๓		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	๑	-		
๔		นักวิเคราะห์นโยบายฯ	วิชาการ	๑	๑	-		
๕		นิติกร	วิชาการ	๑	-	๑	ขอ กสส.	
๖		นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	๑	๑	-		
๗		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๑	-	๑		
๘		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	-		
๙		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-		
๑๐		เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	๑	๑	-		
๑๑		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-		
๑๒		ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๑๓		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๓	-	+ ๒	
๑๔		คณงานแต่งงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๑๕		คณงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๖	-		
			<b>รวม ๑๘ ตำแหน่ง</b>		<b>๒๖</b>	<b>๒๒</b>	<b>๔</b>	
๑		กองคลัง ๐๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๒	หัวหน้าฝ่ายการเงิน		อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	+ ๒	
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี		วิชาการ	๑	๑	-		
๔	นักวิชาการคลัง		วิชาการ	๑	๑	-	+ ๑	
๕	นักวิชาการพัสดุ		วิชาการ	๑	๑	-		
๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้		วิชาการ	๑	-	๑	ขอ กสส.	
๗	เจ้าพนักงานการเงิน ฯ		ทั่วไป	๑	-	๑	ขอ กสส.	
๘	เจ้าพนักงานพัสดุ		ทั่วไป	๑	-	๑	ขอ กสส.	
๙	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		ทั่วไป	๑	๑	-		
๑๐	ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๑๑	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ		พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๑๒	คณงานทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓	-		
			<b>รวม ๑๒ ตำแหน่ง</b>		<b>๑๔</b>	<b>๑๐</b>	<b>๔</b>	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลโป ประจําปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๑	กองช่าง ๐๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	อํานวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๓	๑	๒	ขอ กสธ. ๑
๓		ผช.นายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
๔		ผช.นายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๕		พนักงานขับเครื่องจักรกลหนัก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๖		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๗		คณงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
			<b>รวม ๗ ตำแหน่ง</b>		<b>๑๐</b>	<b>๘</b>	<b>๒</b>
๑	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๐๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อํานวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๒		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	๑	-	
๓		นักสันทนการ	วิชาการ	๑	-	๑	
๔		เจ้าพนักงานการเงินฯ	ทั่วไป	๑	-	๑	ขอ กสธ.
๕		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	-	๑	ขอ กสธ.
๖		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	-	๑	ขอ กสธ.
๗		ครู คศ.๑	ครู	๑๗	๑๗	-	+ ๑๙
๘		ครูผู้ช่วย	ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	-	
๙		ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒๒	๑๗	๕	
๑๐		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	๔	๒	๒	
๑๑		คณงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๑	๑	
			<b>รวม ๑๑ ตำแหน่ง</b>		<b>๕๒</b>	<b>๓๙</b>	
<b>รวมทั้งสิ้น (ทุกกอง)</b>				<b>๑๐๒</b>	<b>๗๙</b>	<b>๒๓</b>	<b>+ ๒๔</b>

### สรุปทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

- ✓ **องค์การบริหารส่วนตำบลโป** มีจำนวนพนักงานส่วนตำบล ประเภทบริหารจำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรာ ได้แก่ ตำแหน่งปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรာ และรองปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา
- ✓ **สำนักงานปลัด** มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ๒๙ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๗ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๐ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา (ต้องการพนักงานชั้นรถยนต์ ๒ อัตรา)  
ปัจจุบันในสำนักงานปลัด อบต.มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง รวม ๒๖ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๔ อัตรา
- ✓ **กองคลัง** มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๔ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๕ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา (ต้องการนักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงิน) ๒ อัตรา และ นักนักวิชาการคลังเพิ่ม ๑ อัตรา)  
ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๒ ตำแหน่ง รวม ๑๔อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๔ อัตรา
- ✓ **กองช่าง** มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา  
ปัจจุบันใน กองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๗ ตำแหน่ง รวม ๑๐ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง
- ✓ **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๗๑ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๓ อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๔๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา (ต้องการ ครู / ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ดูแลเด็ก เพิ่ม ๑๙ อัตรา)  
ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๐ ตำแหน่ง ๕๒ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑๓ อัตรา
- ✓ **หน่วยตรวจสอบภายใน** มีจำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑๑ อัตรา แยกเป็น ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลโปทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๔๘ ตำแหน่ง ๑๒๖ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๗ อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง)	จำนวน ๑๓ อัตรา
๓. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑๘ อัตรา
๔. พนักงานครู อบต. (อัตราว่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน - อัตรา
๕. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน - อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๓๑ อัตรา



๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน ๕ อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๓ อัตรา
๙. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตรารว่าง)	จำนวน ๓ อัตรา

#### อัตราที่ต้องการเพิ่ม

- นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงิน) ๒ อัตรา
- นักวิชาการคลัง จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์ จำนวน ๒ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑๙ อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลปอ สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งของ องค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน
๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐ : ๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลปอไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลปออาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลปอ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ ใน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต และความปลอดภัย
- ๔ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจอาชีพและรายได้
- ๖ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพ
- ๗ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น
- ๘ ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการการป่่าชุมชนและที่ดินทำกิน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</b> การพัฒนาด้านระบบ โครงสร้างพื้นฐาน</p>	<p>๑. พัฒนาระบบคมนาคม ระบบสาธารณูปโภค และ สาธารณูปการ ให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่มีบริการ สาธารณะที่ ครอบคลุมครบถ้วน</p> <p>๒. เพื่อเป็นทางระบายน้ำไม่ให้ท่วมขังในฤดูน้ำหลาก</p> <p>๓. เพื่อปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สามารถสัญจรไปมาได้ อย่างสะดวกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน</p> <p>๔. เพื่อติดตั้ง ซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะให้ส่องสว่าง</p> <p>๕. เพื่อบริหารจัดการแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคอย่าง ปลอดภัยและมีคุณภาพ</p> <p>๖. เพื่อซ่อมแซม ปรับปรุง บำรุงรักษาระบบประปาหมู่บ้าน อย่างมีประสิทธิภาพและมีน้ำอย่างเพียงพอ</p> <p>๗. เพื่อมีการบริหารจัดการวางผังที่เป็นระบบ</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - ผอ.กองช่าง - นักวิเคราะห์ฯ - นายช่างโยธา/ผ.ช.นายช่างฯ - นักวิชาการพัสดุ - พนักงานขับเครื่องจักรกล ฯ - ผ.ช.จพง.ธุรการ กองช่าง - ผ.ช.นายช่างไฟฟ้า - คนงานทั่วไป</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</b> การ พัฒนา ด้าน การศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรมท้องถิ่น</p>	<p>๑. เพื่อพัฒนาทางการศึกษาของประชาชนมีโอกาสได้ เรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>๒. เพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนในด้าน กีฬา นันทนาการ</p> <p>๓. อนุรักษ์ฟื้นฟู ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิ ปัญญาท้องถิ่น อีกทั้งส่งเสริมให้ประชาชนมีความตระหนัก ในสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์</p>	<p>- รองปลัด อบต. - ผอ.กองการศึกษา ฯ - นักวิชาการศึกษา - นักนันทนาการ - ครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ช่วยครูผู้ดูแล เด็ก/ผู้ดูแลเด็ก</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๓</b> การพัฒนา ด้าน สังคม คุณภาพชีวิต และ ความปลอดภัย</p>	<p>๑. เพื่อช่วยเหลือประชาชนได้รับการสงเคราะห์และพัฒนา คุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น</p> <p>๒. เพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๓. เพื่อให้อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนได้ฝึกการ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างถูกต้อง</p> <p>๔. เพื่อป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วงเทศกาล</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - เจ้าพนักงานป้องกัน - ผ.ช.จพง.ธุรการ</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๔</b> การ พัฒนา ด้าน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์ จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>- ปลัด อบต. - รองปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักวิชาการเกษตร - คนงานทั่วไป</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</b> การพัฒนา ด้าน การ ส่งเสริม เศรษฐกิจ อาชีพและรายได้</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๒. เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็ง ฝึกอบรมอาชีพ เพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนยั่งยืน</p> <p>๓. ส่งเสริมการท่องเที่ยวทางด้านการวางแผนการ ท่องเที่ยว การปรับปรุงดูแลบำรุงรักษาสถานที่ท่องเที่ยว และจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์</p>	<p>- ปลัด อบต. - หัวหน้าสำนักปลัด - นักพัฒนาชุมชน - นักจัดการงานทั่วไป - นักวิชาการเกษตร - ผ.ช.จพง.ประชาสัมพันธ์</p>

<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</b> การพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพ</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมทางด้านสาธารณสุข</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- นักวิชาการสาธารณสุข</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป</li> <li>- ผช.จพง.ธุรการ</li> </ul>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</b> การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร ๒. เพื่อให้ประชาชนมีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และมีความรู้รักสามัคคี ๓. เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ๔. เพื่อให้บริการประชาชนโดยจัดให้บริการทั้งในและนอกสำนักงานรวมทั้งอำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่องานต่างๆ รวมทั้งการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆ ให้ประชาชนทราบ ๕. เพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- วิเคราะห์ ฯ</li> <li>- นักจัดการงานทั่วไป</li> <li>- เจ้าพนักงานธุรการ</li> <li>- บุคลากรในสังกัดกองคลัง</li> <li>- พนักงานจ้างในสังกัดสำนักงานปลัด</li> </ul>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๘</b> การพัฒนาด้านการส่งเสริมการบริหารการจัดการป่าชุมชนและที่ดินทำกิน</p>	<p>๑. เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมทางด้านงานพัฒนาป่าชุมชน การควบคุมไฟป่า ๒. เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชน ๓. เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีที่ดินทำกินอย่างถูกต้อง</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ปลัด อบต.</li> <li>- หัวหน้าสำนักปลัด</li> <li>- ผอ.กองช่าง</li> <li>- จพง.ป้องกันฯ</li> </ul>

✓ **การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลปอ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>สำนักงานปลัด (๐๑)</b>								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักงานปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีข้อผูกพันกับ กสส.
นักวิชาการเกษตร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
คณงานแต่งงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คณงานทั่วไป	๖	๖	๖	๖	-	-	-	-

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลปอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
หัวหน้าฝ่ายการเงิน ระดับต้น (นักบริหารงานการคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมมี ข้อผูกพัน กับ กสธ.
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น(นักบริหารงานช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	มีข้อผูกพันกับ กสธ.
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับเครื่องจักรกลหนัก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ฯ ระดับต้น (นักบริหารงานการศึกษา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสันทนการ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมมี ข้อผูกพัน กับ กสธ.
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑๘	๑๘	๑๘	๑๘	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	๒๒	๒๒	๒๒	๒๒	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
ผู้ดูแลเด็ก	๔	๔	๔	๔	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก/ชก)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมมี ข้อผูกพัน กับ กสธ.
<b>รวม</b>	<b>๑๐๒</b>	<b>๑๐๒</b>	<b>๑๐๒</b>	<b>๑๐๒</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

#### ๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลโป ได้นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลังมาคำนวณภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อควบคุมการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

๑) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่ง และขั้นเงินเดือนของอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๒. เงินประจำตำแหน่งของผู้บริหาร (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น)
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
  - เงินเพิ่มค่าวิชา ( พ.ค.ว. )
  - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ ( พ.ส.ร. )
  - เงินเพิ่มพิเศษค่าภาษาหลาย ( พ.ภ.ม. )
  - เงินประจำตำแหน่งนิติกร ( พ.ต.ก. )
  - เงินวิทยฐานะ
  - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ ( พ.ค.ศ. )

๒) ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น คิดจากชั้นเงินเดือนของอัตรากำลังเดิมที่เพิ่มขึ้น (ประมาณการขั้นต่ำคนละ ๑ ชั้นในแต่ละปี กรณีตำแหน่งที่มีคนครอง) รวมกับเงินเดือนที่จะต้องจ่ายให้กับอัตรากำลังที่กำหนดขึ้นใหม่ (เงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่ขอกำหนด + เงินเดือนขั้นสูงของระดับตำแหน่งที่ขอ กำหนด หาร ๒ คูณด้วย ๑๒ เดือน)

๓) ภาระค่าใช้จ่ายรวม คิดจาก ๑) + ๒)

๔) รวมทั้งหมด

๕) ประโยชน์ตอบแทนอื่น (ประมาณการไว้ ๒๐ % คิดจาก ๔) ในแต่ละปี)

๖) รวมค่าใช้จ่ายบุคลากรทั้งสิ้น คิดจาก ๔) + ๕)

๗) ร้อยละ ๔๐ คิดจาก ๖) x ๑๐๐ หาดด้วยงบประมาณรายจ่ายประจำปี

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

**๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ  
ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี**

**๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่ง**

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลโปได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลโปได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่าง ๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้

อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลปอ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปรงใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโต้การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลปอ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบ ดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่าน ไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลปอเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลปอ ประกอบด้วย

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

### ๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลปอ ประกาศให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง จะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและรอบคอบ ขยันหมั่นเพียร อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์ของราชการ ประชาชน และให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามประกาศ องค์การบริหารส่วนตำบลปอ เรื่องมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลปอ ดังนี้

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาค สะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรี โดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ
๖. พึงยึดถือความเสมอภาคและความยุติธรรมต้องอยู่เหนือผลประโยชน์ใดๆ
๗. พึงพูดจาไพเราะอ่อนหวานและปฏิบัติตนเป็นกัลยาณมิตร ต่อผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อราชการ
๘. พึงใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อ อปท.
๙. พึงเคารพผู้ที่มีอาวุโสมากกว่า
๑๐. พึงมีน้ำใจและรู้จักถนอมน้ำใจลูกน้อง
๑๑. พึงเป็นผู้ตรงต่อเวลา

#### ➤ สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๖. มีการควบคุมตนเอง
๗. มีดุลพินิจที่ดี
๘. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

#### ➤ สิ่งที่ได้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง

๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง

๘. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

➤ **สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา**

๑. มีความร่วมมือ

๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ

๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน

๔. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน

๕. มีใจที่เปิดกว้าง

➤ **สิ่งที่ประชาชนปรารถนา**

๑. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร

๒. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ

๓. มีความเป็นธรรม

๔. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

๕. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

๖. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ

ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

