



รายงานผลการบริหารงานบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปอ
อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย

คำนำ

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความเหมาะสมของท้องถิ่นโดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนเองเพื่อทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานส่วนท้องถิ่นของตนได้โดยตรง และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดทำแผนอัตรากำลังที่แสดงถึงความต้องการใช้อัตรากำลัง อันมีความสอดคล้องกับภารกิจของท้องถิ่น และให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย โดยมุ่งสู่การบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนให้มีความสุขสูงสุด อันเป็นเป้าหมายที่สำคัญยิ่งของหน่วยงานราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลปอ ได้จัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง (๒๕๖๔-๒๕๖๖) ซึ่งกำหนดห้วงระยะเวลา ๓ ปี เพื่อเป็นการแสดงถึงอัตรากำลังของหน่วยงานทั้งหมดที่กำหนดขึ้นตามภารกิจและปริมาณงาน โดยมีความเหมาะสมกับงบประมาณ และคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจ รวมทั้งได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ๒๕๖๔-๒๕๖๖ เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนั้น การบริหารงานบุคคลจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อให้ทราบถึงผลการบริหารงานบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ สำนักปลัดจึงจัดทำรายงานฉบับนี้ขึ้น เพื่อให้ทราบว่าผลการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากรหรือไม่ และมีปัญหา อุปสรรคใดที่ยังเป็นความเสี่ยง จุดอ่อน อันส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ ความสามารถ การพัฒนาองค์กร เพื่อจักใช้เป็นแนวทางการปรับปรุง ปรับใช้ ประยุกต์ ในการบริหารงานบุคคลในปีงบประมาณต่อไป

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑.การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น การแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย รวมถึงการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อที่จะสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถดำเนินงานได้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีเจ้าหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการ เพราะเจ้าหน้าที่คือผู้ที่ปฏิบัติงานในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของท้องถิ่น แต่หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องการได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็ย่อมต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดีเพียงพอด้วย อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการจัดทำบริการสาธารณะของท้องถิ่นเป็นเรื่องที่มีลักษณะเฉพาะและส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของคนในท้องถิ่น ดังนั้นการให้คนในท้องถิ่นนั้นเองมีอำนาจในการกำหนดแนวทางในการจัดทำบริการสาธารณะต่าง ๆ รวมทั้งการบริหารจัดการกิจการนั้น ๆ ด้วย จึงเป็นสิ่งที่ถูกต้องและตรงตามหลักการกระจายอำนาจ ซึ่งการที่จะให้กิจกรรมต่าง ๆ ของท้องถิ่นบรรลุผลสำเร็จได้นั้นผู้บริหารท้องถิ่นจำเป็นต้องมีอำนาจในการปกครองและบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ของตน ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นไปในแนวทางเดียวกันตามนโยบายของผู้บริหาร ซึ่งตรงกับความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ เอง จึงเห็นได้ว่าระบบการบริหารบุคคลของท้องถิ่นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานของท้องถิ่น เนื่องจากระบบบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นจะเป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงาน และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการจัดทำกิจกรรมต่าง ๆ ของท้องถิ่น ระบบการบริหารบุคคลที่ดีและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของท้องถิ่น ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของท้องถิ่นปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยสำนักแห่งความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ท้องถิ่นนั่นเอง

หากเราศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศต่าง ๆ จะพบว่าสามารถจำแนกกระบวนการบริหารบุคคลของท้องถิ่นได้เป็น ๓ ระบบ ดังต่อไปนี้

๑) ระบบที่รวมการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้กับระบบข้าราชการพลเรือน (Integrated National and Local Government Personal system)๑

๒) ระบบบริหารงานบุคคลที่รวมอำนาจไว้ในองค์กรระดับชาติ (Unified Local Government Personal system)

๓) ระบบบริหารงานบุคคลที่ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งมีอำนาจบริหารเอง (Separated Personal system for each Local Authority)

๒.ระบบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น

๑.ระบบชั้นยศ

ระบบชั้นยศ (Common level) เริ่มใช้ครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ.๒๕๑๘ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘ เป็นการจัดโครงสร้างทุกตำแหน่งตามระดับมาตรฐานกลาง (Common Level) เป็น ๑๑ ระดับ คือ การกำหนดระบบโครงสร้างการบริหารงานบุคคลโดยใช้ตัวตำแหน่งเป็นตัวตั้งในการกำหนดเงินเดือนและบริหารบุคคลต่างๆ จึงได้มีการกำหนดตำแหน่ง รายละเอียดหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง และเงื่อนไขของคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งเอาไว้ จากนั้นก็เป็นกลุ่มตำแหน่ง แล้วเป็นสายงาน จุดอ่อนที่สำคัญของระบบนี้ คือ การใช้ระบบเงินเดือนซึ่งใช้มาตรฐานเดียวกัน คือ ๑-๑๑ แล้วก็ใช้บัญชีเดียว การจ่ายค่าตอบแทนจึงไม่สะท้อนกับผลการปฏิบัติงาน ส่งผลให้ไม่จูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถ “คนดี คนเก่ง” อยู่ในระบบราชการได้

๒.ระบบจำแนกตำแหน่ง (ระบบแห่ง Broadband)

เมื่อวันที่ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๑ คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (กถ.) และคณะกรรมการกลางข้าราชการส่วนท้องถิ่น (กจ. กท. และ ก.อบต.) ได้มีประกาศปรับปรุงระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น จาก “ระบบซี” ไปเป็น “ระบบแห่ง (Broadband)” ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในระบบราชการไทยโดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน การ

ปรับปรุงระบบวินัย และการพิทักษ์ระบบคุณธรรมในข้าราชการพลเรือน นอกจากผลกระทบข้างต้นแล้ว สิ่งที่เกี่ยวข้องเป็นหัวใจสำคัญคือการยึดหลักคุณธรรม หลักสมรรถนะ หลักผลงาน หลักการกระจายอำนาจ และหลักความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตและการทำงานโดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๙

การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกกลุ่มประเภทได้ ๔ ประเภท ได้แก่

๑) ประเภททั่วไป คือ ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานสนับสนุน งานบริการ งานปฏิบัติการ ของหน่วยงานต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งบรรจุจากผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

๒) ประเภทวิชาการ คือ ตำแหน่งที่จำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จปริญญาทางวิชาการตามที่ ก.ถ. กำหนดให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น

๓) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น คือ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย กองสำนัก หรือตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่าตามที่ ก.ถ. กำหนด

๔) ประเภทบริหารจัดการท้องถิ่น คือ ตำแหน่งปลัดและรองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง อบจ. เทศบาล และ อบต. หรือตำแหน่งอื่นที่มีระดับเทียบเท่า ตามที่ ก.ถ. กำหนด

๓. โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์กรบริหารงานบุคคลท้องถิ่นตามพระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กำหนดให้มีองค์กรบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นโดยเฉพาะในทุกๆระดับ โดยได้กำหนดให้มีคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นขึ้น ๓ ระดับ ได้แก่

๑) คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๓๓ ดังนี้

(๑) กำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยเฉพาะใน เรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่น รวมถึงตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่ เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่นตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ การกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางจะต้องไม่มีลักษณะเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์การ บริหารงานบุคคลโดยเฉพาะเจาะจงที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถบริหารงานบุคคลตามความต้องการและความ เหมาะสมของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้

(๒) กำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกตามมาตรา ๑๖ วรรคสาม มาตรา ๒๔วรรคสาม และมาตรา ๒๖ วรรคสาม

(๔) ส่งเสริมให้มีการศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น

(๕) ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ประสานงานกับคณะรัฐมนตรี หน่วยงานของรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คณะกรรมการข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการประเภทต่าง ๆ คณะกรรมการกลาง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมให้การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ

(๗) ปฏิบัติการอื่นตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หรือกฎหมายอื่น

๒) คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) จำแนกย่อยเป็น

- คณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล
- คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๑๗ ดังนี้

(๑) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือกผู้แทนข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๕ วรรคสาม

(๒) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามเบื้องต้นสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง

(๔) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(๕) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้าย การโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน

(๖) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

(๗) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการให้ออกจากราชการ

(๘) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิการอุทธรณ์ การพิจารณาอุทธรณ์และการร้องทุกข์

(๙) กำหนดมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการวิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๑๐) ให้ข้อคิดเห็นหรือให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๑๑) กำกับดูแล แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๑๒) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๑๓) ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๓) คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นระดับจังหวัด (ก.ระดับจังหวัด) จำแนกย่อยเป็น

- คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- คณะกรรมการพนักงานเทศบาล
- คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล
- คณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา
- คณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามกฎหมายของกรุงเทพมหานคร

มีอำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๑๓ ดังนี้

(๑) กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามที่มีความจำเป็นเฉพาะสำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดนั้น

(๒) กำหนดจำนวนและอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น สำหรับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๓) กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการคัดเลือก การบรรจุและแต่งตั้ง การย้ายการโอน การรับโอน การเลื่อนระดับ การเลื่อนขั้นเงินเดือน การสอบสวน การลงโทษทางวินัยการให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

(๔) กำหนดระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๕) กำกับ ดูแล ตรวจสอบ แนะนำและชี้แจง ส่งเสริมและพัฒนาความรู้แก่ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การดำเนินการตาม (๑) ถึง (๕) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๔. การจัดทำแผนอัตรากำลัง

๑.๑ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๘ จึงต้องมีการปรับปรุงแผนอัตรากำลังในรายการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จ. , ก.ท. หรือ ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ

อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

๔.๑ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๒.๑ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (เทศบาลตำบลปามะนาว) มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๕ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการเพื่อให้การบริหารงาน ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๔.๒. ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต.) โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายก อบท. เป็นประธาน ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัด ขอนแก่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในประเภท สายงาน ระดับตำแหน่ง และจำนวนตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๔ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๕ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๕. ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑) ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลปอ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๓) การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๔) การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๕) การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๖) เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖.แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ

๖.๑ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๖

๑) แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒) ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ

๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลปอเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓) เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลขอ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัดทราบ

๖.๒. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ของตำบล คือ “แดนทองการท่องเที่ยว วัฒนธรรมยั่งยืน เศรษฐกิจดี ประชาชนมีสุข” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ได้รับการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้บริการด้านสาธารณสุขโรค การส่งเสริมและพัฒนาบุตรหลานก่อนวัยเรียน ให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป ตามนโยบายของผู้บริหาร และยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบล ซึ่งได้กำหนดไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑.นโยบายผู้บริหารแถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพอ ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพอ เมื่อวันที่ ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๕ แนวทางดังนี้

๑ นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กในหมู่บ้าน หมู่ ๑-๒๐
- โครงการปรับปรุงถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร หมู่ ๑-๒๐
- โครงการก่อสร้างปรับปรุงน้ำประปาเพื่ออุปโภค บริโภคทุกหมู่บ้าน
- โครงการก่อสร้างปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- โครงการก่อสร้างเมรุ
- โครงการก่อสร้างฝายชะลอน้ำ
- โครงการพัฒนาแหล่งน้ำ ต้นน้ำ ป่าชุมชน
- โครงการสนับสนุนพัฒนาซ่อมแซมถนนที่ได้รับการถ่ายโอนจากหน่วยงาน

อื่น

- 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

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

๔ นโยบายส่งเสริมเกษตรอินทรีย์แบบเศรษฐกิจพอเพียง

- จัดอบรมปลูกผักปลอดสารพิษ
- สนับสนุนโครงการปลูกหญ้าแฝกตามโครงการพระราชดำริ
- โครงการปล่อยกบลงนา ปล่อยปลาลงน้ำ
- ส่งเสริมการแปรรูปผลผลิตการเกษตร
- ส่งเสริมการพัฒนาให้ความรู้การปลูกพืชเศรษฐกิจ

๕ นโยบายโครงการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

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

๖ นโยบายด้านคมนาคมและสังคม ส่งเสริมสังคมเข้มแข็ง

- โครงการ อบต. เคลื่อนที่พบประชาชน
- โครงการจัดแข่งขันกีฬาเด็กและเยาวชนต้านยาเสพติด
- โครงการอุดหนุนอุปกรณ์กีฬา
- โครงการฝึกอบรมสมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน
- โครงการโครงการสร้างเสริมสุขลักษณะที่ดีในการบริโภค
- โครงการฝึกอบรมคอมพิวเตอร์

- โครงการส่งเสริมการอ่านและบริการข้อมูลข่าวสาร
- โครงการส่งเสริมกีฬาประชาชนตำบลปอ
- โครงการแข่งขันกีฬาประชาชนอำเภอเวียงแก่น
- โครงการด้านการบำบัดผู้ติดยาเสพติดฟื้นฟูชีวิตใหม่และส่งเสริมอาชีพ

๗ นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ก่อสร้างสถานที่ทิ้งขยะและการกำจัดขยะ

๘ นโยบายด้านพัฒนาการท่องเที่ยว

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

๙ ด้านสาธารณสุขมูลฐาน

- โครงการตรวจสุขภาพร่างกายประชาชน
- โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (สปสช.)
- โครงการอบรมให้ความรู้เยาวชนและ อสม.ในด้านการดูแลสุขภาพอนามัย

เบื้องต้น

- โครงการรณรงค์ป้องกันโรคเอดส์
- โครงการรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
- โครงการป้องกันและกำจัดยุง แมลงวัน พาหะนำโรค

๑๐ นโยบายด้านการบำบัดฟื้นฟูชีวิตใหม่ ส่งเสริมอาชีพใหม่ให้ผู้ติดยา

เสพติดผู้พันโทษ

- อบรมสนับสนุนงบประมาณอาชีพให้ผู้ที่พันโทษ ผู้ติดยาเสพติด

๑๑ นโยบายด้านสวัสดิการผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้ ผู้ด้อยโอกาส

- โครงการสงเคราะห์คนยากจน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้ ผู้ด้อยโอกาส

- ส่งเสริมสนับสนุนเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้ด้อยโอกาส
- อุดหนุนศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน

๑๒ โครงการทุกอย่างที่ประชาชนได้รับความเดือดร้อนทางฝ่ายบริหารและเจ้าหน้าที่ อบต.ปอ จะดำเนินการและแก้ไขปัญหาให้

๑๓ โครงการทุกอย่างอยู่ที่งบประมาณของ อบต. ตามที่รัฐบาลจัดให้

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑.๑ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ๖ ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยึดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

๑. การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
 - (๑) เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐
 - (๒) ผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศต่อหัว (GDP Per Capita) และรายได้ประชาชาติต่อหัว (GNP Per Capita) ณ สิ้นแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ในปี ๒๕๖๔ เพิ่มขึ้นเป็น ๓๑๗,๐๕๑ บาท (๙,๓๒๕ ดอลลาร์ สรอ.) และ ๓๐๑,๑๙๙ บาท (๘,๘๕๙ ดอลลาร์ สรอ.) ต่อคนต่อปี

(ก) ผลผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

(ข) การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

๒. การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

(๑) ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (Socio Economic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

(๒) การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

(๓) สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

๓. การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๑) การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

(๒) บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๔. การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

(๒) ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

(๓) เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๕) มีการบริหารจัดการน้ำให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทานของน้ำ

๕. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

(๑) การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

(๒) ขจัดการทุจริตคอร์รัปชัน

(๓) มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

๒. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

๓. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๕. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

๗. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

๘. ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม
 ๙. ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
 ๑๐. ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

๑.๓ แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด

๑) แผนพัฒนาภาค

ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ

(๑) ปรับโครงสร้างการผลิตสู่การพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และปรับระบบการผลิตที่สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างสมดุล เพื่อคงความเป็นฐานเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์การเกษตร

(๒) ยกระดับการค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสตลาด เน้นการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ระบบโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุนการค้าการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

(๓) พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญและเมืองชายแดนเพื่อรองรับการเชื่อมโยงในระดับนานาชาติ

(๔) พัฒนาคนและสังคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคงและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา แรงงาน ฯลฯ

(๕) พัฒนาศักยภาพของสถาบันครอบครัวและชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งตนเอง มีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๖) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เน้นการอนุรักษ์ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์อย่างสมดุล และเตรียมการป้องกันและรับมือภัยธรรมชาติ

๒) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ ประกอบด้วย เชียงราย พะเยา แพร่ และน่าน มุ่งพัฒนาเชียงรายให้เป็นประตูการค้า การลงทุน พัฒนาการเกษตรอินทรีย์ พัฒนาการท่องเที่ยวชายแดนและการท่องเที่ยว อนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมล้านนาและภูมิปัญญาท้องถิ่น และเร่งฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ

๓) แผนพัฒนาจังหวัด

วิสัยทัศน์ (Vison)

“เมืองแห่งการค้า การลงทุน การเกษตร และการท่องเที่ยว
 รุ่งเรืองด้วยวัฒนธรรมล้านนา ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้าลงทุน และการบริการโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัดกลุ่มอาเซียน +๖ และ GMS

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน หลักเพื่ออำนวยความสะดวกทางระบบโลจิสติกส์ รวมทั้งสนับสนุนการลงทุนเพื่อรองรับการเติบโตทางเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศอาเซียน +๖ และ GMS

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมความร่วมมือการค้าชายแดนในภาพรวมเพื่อให้เกิดการแข่งขันเสรีทางเศรษฐกิจกลุ่มประเทศอาเซียน +๖ และ GMS

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP และ SMEs เพื่อเพิ่มมูลค่าการแข่งขัน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรคุณภาพ มาตรฐานสากลและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาคู่มือการเกษตร

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาขีดความสามารถในการผลิต การจัดการสินค้าเกษตร และความมั่นคงของอาหาร

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการแปรรูป สร้างมูลค่าเพิ่ม และการพัฒนาระบบตลาด

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาระบบการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพสมดุลและยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนาเพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศ และเชิงสุขภาพ

กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาให้จังหวัดเชียงรายเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศ และเชิงสุขภาพเกิดการเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน GMS และ ASEAN +๖,+๓

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมและกระตุ้นการท่องเที่ยวช่วง Low Season พัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว และเพิ่มศักยภาพบุคลากรสู่สากล

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ และเผยแพร่ภูมิปัญญาเพื่อเพิ่มคุณค่า และมูลค่าทางเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

กลยุทธ์ที่ ๑ เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน โดยน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงปรับใช้ในวิถีชีวิต

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาที่อยู่อาศัยของครัวเรือนผู้เดือดร้อนให้มีความมั่นคงและเหมาะสมในการอยู่อาศัย

กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาคู่มือการศึกษาของประชาชนให้ได้รับโอกาสและมีระดับการศึกษาสูงขึ้น

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมการมีงานทำของกำลังแรงงานจากสายการศึกษาให้สมดุลและเพียงพอกับตลาดแรงงาน

กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและสร้างระบบภูมิคุ้มกันของสถาบันครอบครัว ชุมชน และสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

กลยุทธ์ที่ ๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและหลากหลายทางชีวภาพ ให้มั่นคง พอเพียง ทวีติง และสมดุล

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริมเตรียมความพร้อมรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยธรรมชาติให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและชุมชน/หมู่บ้าน

กลยุทธ์ที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาเมืองเพื่อการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคง และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

กลยุทธ์ที่ ๑ ดำเนินการตามแผนประชารัฐร่วมใจสร้างหมู่บ้าน/ชุมชนมั่นคงปลอดภัยยาเสพติด

กลยุทธ์ที่ ๒ พัฒนาและเสริมสร้างเครือข่ายภาคประชาสังคมในการป้องกันและแก้ไขปัญหอาชญากรรมและปัญหาความมั่นคง ด้านต่าง ๆ

กลยุทธ์ที่ ๓ การจัดระเบียบสังคมเชิงบูรณาการ และการป้องกันแก้ไขปัญหาการค้ามนุษย์

กลยุทธ์ที่ ๔ พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมภาคประชาสังคม

กลยุทธ์ที่ ๕ ปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัยและวินัยจราจรและพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านความปลอดภัยลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุทางถนน

กลยุทธ์ที่ ๖ พัฒนาศักยภาพบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภัยคุกคามความมั่นคง รูปแบบใหม่และพัฒนาระบบการรักษาความปลอดภัยภาคประชาชน

กลยุทธ์ที่ ๗ การสร้างความรักความสามัคคีของราษฎรและส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

วิสัยทัศน์

*“ยึดหลักธรรมาภิบาล ทำงานแบบมีส่วนร่วม ศูนย์รวมเศรษฐกิจการค้า
พัฒนาคุณภาพชีวิต ประชาชนมีความสุข”*

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อปท.ในเขตจังหวัดเชียงราย (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ เชื่อมโยงกลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS

- กลยุทธ์ ๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ให้ได้มาตรฐาน
- กลยุทธ์ ๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำและระบบบริหารจัดการน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และ

การเกษตร

- กลยุทธ์ ๑.๓ พัฒนาการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานรับรองการเจริญเติบโตของท้องถิ่น เพื่อเชื่อมโยง กลุ่มจังหวัด กลุ่มอาเซียน+๖ และ GMS

- กลยุทธ์ ๑.๔ พัฒนางานด้านผังเมือง งานวิศวกรรมจราจร และงานควบคุมอาคาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- กลยุทธ์ ๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- กลยุทธ์ ๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพและการตลาด เพื่อเพิ่มศักยภาพผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น

ให้ได้มาตรฐานสากล

- กลยุทธ์ ๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยว วิถีชีวิตและอัตลักษณ์ของคนในชุมชน
- กลยุทธ์ ๒.๔ ส่งเสริม อนุรักษ์ และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาการศึกษาและการสาธารณสุข

- กลยุทธ์ ๓.๑ ส่งเสริมและพัฒนาศึกษาทั้งในระบบ นอกระบบ และการศึกษาตาม อัยาศัยให้ได้มาตรฐานการศึกษา

- กลยุทธ์ ๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนาศึกษาสู่อาชีพ
- กลยุทธ์ ๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนากิจการศึกษารองเรียนประชาคมอาเซียน ในเขตพัฒนา

เศรษฐกิจชายแดน

- กลยุทธ์ ๓.๔ ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพที่ดีของประชาชนในท้องถิ่น
- กลยุทธ์ ๓.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบริการสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย

- กลยุทธ์ ๔.๑ รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของ

ประชาชน

- กลยุทธ์ ๔.๒ ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- กลยุทธ์ ๔.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด อบายมุข สื่อด้านอิเล็กทรอนิกส์และ

ปัญหาแรงงานต่างด้าว

- กลยุทธ์ ๔.๔ พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์และ

ยั่งยืน

- กลยุทธ์ ๕.๑ ส่งเสริมและพัฒนากิจการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- กลยุทธ์ ๕.๒ ส่งเสริมและพัฒนากิจการควบคุม ป้องกัน แก้ไขปัญหาขยะ น้ำเสีย และ

มลภาวะ

- กลยุทธ์ ๔.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการอนุรักษ์พลังงานและการใช้พลังงานทดแทน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

- กลยุทธ์ ๖.๑ พัฒนาศักยภาพบุคลากรท้องถิ่น
- กลยุทธ์ ๖.๒ พัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- กลยุทธ์ ๖.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของทุกภาคส่วน
- กลยุทธ์ ๖.๔ พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลปอ

๒.๑ วิสัยทัศน์

“แดนทองการท่องเที่ยว วัฒนธรรมยั่งยืน เศรษฐกิจดี ประชาชนมีสุข”

๒.๒ ยุทธศาสตร์

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

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ทั่วถึง
๒. เพื่อพัฒนาด้านสังคมคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเน้นผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ผู้สูงอายุ ผู้

พิการ สตรี

๓. เพื่อพัฒนาด้านการขยายโอกาสทางการศึกษาในทุกระดับ
๔. เพื่อพัฒนาด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น
๕. เพื่อพัฒนาด้านการพัฒนา อนุรักษ์ บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. เพื่อพัฒนาด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพ เสริมสร้างรายได้ พัฒนาระบบเศรษฐกิจ

และการท่องเที่ยว

๗. เพื่อพัฒนาด้านการสนับสนุนความมั่นคง ปลอดภัย ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด
๘. เพื่อพัฒนาด้านการสนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๙. เพื่อพัฒนาด้านการส่งเสริมธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานในท้องถิ่น

๒.๔ ตัวชี้วัด

๑.กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่ คกก.ตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง

๒.กรณีโครงการด้านอื่น ๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

๒.๕ ค่าเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำที่ล้นท่วม เหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายน้ำ ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฌาปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ
๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น	-พัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ -สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ -อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรมประเพณี เช่น -โครงการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมปีใหม่ชนเผ่าม้ง -โครงการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมชนปีใหม่เผ่าอ้าวเมี่ยน -โครงการสืบสานประเพณีวัฒนธรรมไทลื้อ -โครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ -โครงการจัดงานประเพณีลอยกระทง ฯลฯ
๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต และความปลอดภัย	โครงการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส,โครงการช่วยเหลือผู้ประสบภัยหนาว -โครงการบ้านท้องถิ่นประชารัฐร่วมใจ เทิดไท้องค์ราชัน ราชนิ, โครงการรณรงค์ป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนในช่วงเทศกาลสำคัญ ฯลฯ
๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์พื้นที่ชุ่มน้ำ แหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น

<p>๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจอาเซียนและรายได้</p>	<p>-โครงการพัฒนาส่งเสริมเศรษฐกิจอาเซียนและรายได้ต่างๆ เช่น โครงการฝึกอบรมส่งเสริมทักษะอาชีพแก่ผู้สูงอายุ, ผู้พิการ, กลุ่มสตรี</p> <p>-โครงการฝึกอบรมส่งเสริมอาชีพตามพระราชดำริปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>-โครงการจัดอบรมให้ความรู้ด้านการเกษตร</p> <p>- พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว</p> <p>อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านเศรษฐกิจอาเซียนและรายได้ ฯลฯ</p>
---	--

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
<p>๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพ</p>	<p>-การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่</p> <p>-พัฒนาส่งเสริมสนับสนุนการบริการสาธารณสุขของกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ อบต.ปอ</p> <p>-ส่งเสริมการอนามัยและสิ่งแวดล้อมเพื่อชุมชนน่าอยู่ ฯลฯ</p>
<p>๗. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น</p>	<p>-เพื่อพัฒนาระบบการเมืองและการมีส่วนร่วมในระบบอบ ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข</p> <p>-ส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการท้องถิ่น</p> <p>-เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด</p>
<p>๘. การพัฒนาด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชนและที่ดินทำกิน</p>	<p>-เพื่อส่งเสริมการคุ้มครองดูแล บำรุงรักษา ใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมทางด้านการพัฒนาป่าชุมชน การควบคุมไฟฟ้า</p> <p>-เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชน</p> <p>-เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีที่ดินทำกินอย่างถูกต้อง</p>

๒.๖ กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ อาคาร สิ่งปลูกสร้างต่างๆ

๑.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา สิ่งก่อสร้างสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ

ต่างๆ

๑.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านพัฒนาระบบผังเมือง การออกแบบงานก่อสร้าง การควบคุมอาคาร

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น

๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาทุกระดับ

๒.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต

- ๒.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน
- ๒.๔ กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมศาสนาประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๕ กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

๓.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต และความปลอดภัย

- ๓.๑ สนับสนุนการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์
- ๓.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมและสนับสนุน สวัสดิการและการสงเคราะห์
- ๓.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส
- ๓.๔ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๔.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมการอนุรักษ์แหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง ตามแนวพระราชดำริ
- ๔.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมการอนุรักษ์ ดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้
- ๔.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสร้างเสริมจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมใน การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๔ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการดูแลรักษาที่สาธารณะในท้องถิ่น

๕.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจอาชีพและรายได้

- ๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมการเกษตรกรรม เกษตรผสมผสานเกษตรอินทรีย์
- ๕.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการประกอบอาชีพและรายได้
- ๕.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมการค้าทางซีพตามแนวพระราชดำริปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕.๔ กลยุทธ์การพัฒนาด้านพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพ

- ๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพองค์กรประชาชน
- ๖.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านรณรงค์ป้องกัน ควบคุมและระงับโรคติดต่อ
- ๖.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ตำบล
- ๖.๔ กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมการอนามัยและสิ่งแวดล้อมเพื่อชุมชนน่าอยู่

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น

- ๗.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานบุคลากรท้องถิ่น(พัฒนาทรัพยากรมนุษย์)
- ๗.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านเสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์และความปรองดองสมานฉันท์
- ๗.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการท้องถิ่น (ความโปร่งใส)

๗.๔ กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมประชาธิปไตยประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น (ส่งเสริมการมีส่วนร่วม)

๗.๕ กลยุทธ์การพัฒนาด้านส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสะดวกรวดเร็วเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชนและที่ดินทำกิน

๘.๑ กลยุทธ์การพัฒนาส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชน

๘.๒ กลยุทธ์การพัฒนาส่งเสริมและสนับสนุนความมั่นคงของที่ดินทำกิน

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๓.๑ การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

- ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค)

วิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กร

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
<p>๑. ด้านการบริหาร</p> <p>๑.๑ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ</p> <p>๑.๒ มีการแบ่งงาน/มอบหมายงานอย่างชัดเจน</p> <p>๑.๓ ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้ภายใต้กรอบของกฎหมาย</p> <p>๑.๔ มีการมอบอำนาจการบริหารงานตามลำดับชั้น</p> <p>๑.๕ มีการกำกับดูแลจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค</p> <p>๑.๖ มีส่วนราชการหลายส่วนในพื้นที่</p> <p>๑.๗ มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย</p>	<p>๑. ด้านการบริหาร</p> <p>๑.๑ ขาดการวางผังเมืองที่ดี เพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคต พื้นที่บางส่วนยังอยู่ในความดูแลของ พรบ.จัดรูปที่ดิน และอยู่ในเขตพื้นที่ป่าสงวนแห่งชาติ ทำให้ อบต.ไม่มีอำนาจที่จะออกข้อกำหนดหรือออกข้อบัญญัติมาบังคับใช้ได้เต็มพื้นที่ บางส่วนอยู่นอกเขตควบคุมอาคารและเขตผังเมือง การก่อสร้างอาคารต่าง ๆ จึงไม่มีการควบคุม</p>
<p>๒. ด้านระเบียบ/กฎหมาย/อำนาจหน้าที่</p> <p>๒.๑ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจฯ เอื้อต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้ อบต.มีอำนาจในการบริหารจัดการงานได้ทั่วถึงและรวดเร็ว</p> <p>๒.๒ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒ สนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างเท่าเทียมกันและทั่วถึง</p> <p>๒.๓ การถ่ายโอนภารกิจมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากตามแผนการกระจายอำนาจฯ</p>	<p>๒. ด้านระเบียบ/กฎหมาย/อำนาจหน้าที่</p> <p>๒.๑ อำนาจหน้าที่ตามแผนการกระจายอำนาจฯ บางภารกิจขาดความชัดเจน</p> <p>๒.๒ การถ่ายโอนภารกิจขาดการกำกับดูแลจากหน่วยงานจากต้นสังกัด ถ่ายโอนภารกิจแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณ</p> <p>๒.๓ มีส่วนราชการหลายส่วนในพื้นที่ที่มีอำนาจหน้าที่ทับซ้อนกัน ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วถึง</p> <p>๒.๔ ระเบียบยังขาดความชัดเจน มักถูก สดง. ทักท้วงอยู่เสมอ</p>

<p>๒.๔ การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบพิเศษ/เต็มรูปแบบ</p>	<p>๒.๕ การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบล จากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจากส่วนภูมิภาค</p> <p>๒.๖ กฎหมายบางฉบับล้าสมัยและมีช่องโหว่ ไม่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่</p>
<p>๓. บุคลากร</p> <p>๓.๑ สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและงบประมาณ</p> <p>๓.๒ บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ ทำให้เข้าใจวัฒนธรรมและปัญหาของท้องถิ่น</p> <p>๓.๓ บุคลากรมีการพัฒนาตนเองโดยการประชุม ฝึกอบรม</p>	<p>๓. บุคลากร</p> <p>๓.๑ ลักษณะการทำงานมุ่งที่ผลงานของแต่ละส่วนงานมากกว่าการทำงานในภาพรวมของ อบต.</p> <p>๓.๒ บุคลากรบางคนยังขาดการพัฒนาศักยภาพและขาดทักษะประสบการณ์</p>
จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
และศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	
<p>๔. งบประมาณ</p> <p>๔.๑ มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเป็นของตนเอง ทำให้มีอิสระและเกิดความคล่องตัวในการบริหารงบประมาณ</p> <p>๔.๒ ได้รับงบประมาณจากการจัดสรรจากส่วนกลาง</p>	<p>๔. งบประมาณ</p> <p>๔.๑ การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด มีแนวโน้มลดลงทุกปี</p>

วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กร

โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>๑. ด้านการเมืองการปกครอง</p> <p>๑.๑ แนวโน้มการกระจายอำนาจ/ข้อเสนอการปฏิรูปโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ ทำให้บทบาทการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นเพิ่มขึ้น</p> <p>๑.๒ รัฐบาลให้ความสำคัญกับการพัฒนาพื้นที่ (Area - Based) และการบริหารราชการแบบบูรณาการ</p>	<p>๑. ด้านการเมืองการปกครอง</p> <p>๑.๑ การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง และการแทรกแซงทางการเมือง การเมืองขาดเสถียรภาพ ส่งผลต่อการดำเนินนโยบายที่ขาดความต่อเนื่อง</p> <p>๑.๒ พื้นที่ทับซ้อนระหว่างส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานได้</p>
<p>๒. ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๑ การขยายตลาดทางการค้าการลงทุนทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน</p> <p>๒.๒ แนวทางการพัฒนาประเทศที่ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>๒.๓ อัตราราคาแรงขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท</p>	<p>๒. ด้านเศรษฐกิจ</p> <p>๒.๑ ความขัดแย้งทางการเมืองส่งผลให้การพัฒนาไม่ต่อเนื่อง</p> <p>๒.๒ ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ความผันผวนของราคาสินค้าอุปโภค/บริโภค เช่น น้ำมัน ข้าวสารอาหารแห้ง ยารักษาโรค แพงสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒.๓ ราคาพืชผลการเกษตรไม่คงที่ ขึ้นอยู่กับกลไกราคาของตลาด</p> <p>๒.๔ กลุ่มอาชีพขาดความเข้มแข็ง</p> <p>๒.๕ เกิดภัยพิบัติ เช่น อุทกภัย ทำให้เกิดความเสียหายต่อผลผลิตทางด้านเกษตรกรรม</p>

<p>๓. ด้านสังคม วัฒนธรรม</p> <p>๓.๑ มีสถานศึกษาทุกระดับในพื้นที่ และมีศูนย์การเรียนรู้ นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษา อย่างทั่วถึง</p> <p>๓.๒ มีโรงพยาบาลเวียงแก่น ตั้งอยู่ครอบคลุมทั้งพื้นที่</p> <p>๓.๓ รัฐบาลกำหนดให้การแก้ไขและป้องกันปัญหาเสพติดเป็นวาระแห่งชาติ</p> <p>๓.๔ การขยายตัวเป็นชุมชนเมือง</p>	<p>๓. ด้านสังคม วัฒนธรรม</p> <p>๓.๒ การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรม ตะวันตกของประชาชน</p> <p>๓.๒ ปัญหาเสพติด แหล่งอบายมุขเป็นการมอมเมาเยาวชนก่อให้เกิดปัญหาสังคม</p>
<p style="text-align: center;">โอกาส (Opportunity)</p>	<p style="text-align: center;">อุปสรรค (Threat)</p>
<p style="text-align: center;">๔. นโยบายรัฐบาล</p> <p>๔.๑ นโยบายการแก้ไขและป้องกันปัญหาเสพติดเป็น วาระแห่งชาติ</p> <p>๔.๒ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - ค่าแรงงานขั้นต่ำ ๓๐๐ บาท - ปริณญาตรีมีรายได้เดือนละไม่น้อยกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท - เบี้ยยังชีพรายเดือนแบบขั้นบันไดสำหรับผู้สูงอายุ <p>๔.๓ ยกย่องราคาสินค้าเกษตรและให้เกษตรกรเข้าถึง แหล่งเงินทุน</p>	<p style="text-align: center;">๔. นโยบายรัฐบาล</p> <p>๔.๑ นโยบายส่วนใหญ่ของรัฐบาลเป็นนโยบายประชานิยม ขาดความจริงใจในการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน</p> <p>๔.๒ นโยบายบางนโยบายที่ไม่สามารถดำเนินการได้จริง</p>
<p style="text-align: center;">๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ มีแหล่งน้ำธรรมชาติสามารถใช้ประโยชน์ใน การเกษตร</p> <p>๕.๒ มีทรัพยากรป่าไม้และวัฒนธรรมชาวไทยภูเขาที่ หลากหลายสามารถพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยวเชิง นิเวศน์ได้และเป็นการสร้างรายได้ที่ยั่งยืนให้แก่ประชาชนใน พื้นที่</p> <p>๕.๓ มีพื้นที่เหมาะสมกับการปลูกพืชเศรษฐกิจที่สร้าง รายได้ให้แก่ราษฎร</p>	<p style="text-align: center;">๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๕.๑ กฎหมายและข้อกำหนดเรื่องการควบคุมมลพิษ ปัญหามลพิษทางน้ำและอากาศ</p> <p>๕.๒ พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติและเป็น ภูเขาสูงชันเป็นข้อจำกัดในการพัฒนาในพื้นที่</p> <p>๕.๓ ขาดจิตสำนึกในการรับผิดชอบร่วมกันในการ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>
<p style="text-align: center;">๖. เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๖.๑ เทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้การปฏิบัติงานและการ เชื่อมโยงข้อมูลกับหน่วยงานต่าง ๆ และให้บริการข้อมูลมี ประสิทธิภาพมากขึ้น</p> <p>๖.๒ การสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลภายนอกสะดวก รวดเร็วขึ้น ทันทต่อเหตุการณ์ตลอดเวลา</p>	<p style="text-align: center;">๖. เทคโนโลยีสารสนเทศ</p> <p>๖.๑ ขาดบุคลากรที่มีความสามารถทางด้าน ICT</p>

๓.๒ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๓.๒.๑) การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการยกฐานะจาก อบต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- แนวโน้มการควมรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อบต.

๓.๒.๒) การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาคที่จะส่งผลกระทบต่อ อบต.

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมีไทยพม่าลาวเวียตนามมาเลเซียสิงคโปร์อินโดนีเซียฟิลิปปินส์กัมพูชาบรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั้นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asian จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนแปลงไปอย่างมากโดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือแนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลปอ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ไว้จำนวน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลปอ ในยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลปอ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน ป้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมท้องถิ่น

การศึกษา

ภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาที่คนไทยมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารน้อยกว่าประเทศอื่น ๆ ในอาเซียน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลปอ จึงให้ความสำคัญกับภาษาอังกฤษ ภาษาจีน โดยการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนในพื้นที่กระตุ้นให้ลูกหลานได้สนใจศึกษาเล่าเรียนภาษาต่าง ๆ เพิ่มเติมอยู่เสมอ

ศาสนา

อาจเกิดความขัดแย้งในการเผยแพร่ศาสนาของชาวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในไทยมากขึ้น เช่น อาจมีการเผยแพร่ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม อาจมีการกระทบกระทั่งกันระหว่างผู้นับถือศาสนาที่แตกต่างกัน

เช่น ชาวคริสเตียนและชาวจีนมาท่องเที่ยวในวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวและมีการลบลู่อย่างรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เป็นต้น

วัฒนธรรม

ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN SOCIO-CULTURAL COMMUNITY) มีแผนปฏิบัติการด้านสังคมและวัฒนธรรมอาเซียนระบุในแผนปฏิบัติการเวียงจันทน์ที่สำคัญ คือ การพัฒนามนุษย์และการสร้างอัตลักษณ์อาเซียน ต้องสร้างความตระหนักรู้ถึงความแตกต่างในมรดกทางวัฒนธรรม เช่น มุสลิมมีอาหารที่เป็นข้อห้าม ตามธรรมเนียมบรูไนไม่มีการจับมือกับเพศตรงข้าม การใช้มือซ้ายในการส่งของหรือนามบัตรให้แก่ชาวมุสลิมถือเป็นสิ่งไม่สุภาพ เป็นต้น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต และความปลอดภัย

ปัญหาสังคมจะรุนแรงถ้าไม่ได้รับการวางแผนที่ดี เนื่องจากจะคนจนผู้ด้อยโอกาสจำนวนมากมากขึ้นปัญหาการแบ่งชนชั้น ถ้าคนไทยทำงานกับคนต่างชาติ (ลูกจ้างชาวลาว) ที่ด้อยกว่า อาจมีการแบ่งชนชั้นกันได้จะมีชุมชนปัญหาอาชญากรรมจะรุนแรง สถิติการก่ออาชญากรรมจะเพิ่มขึ้นอย่างมากจากชนชั้นนั้นที่มีปัญหาคนจะทำผิดกฎหมายมากขึ้นเนื่องจากไม่รู้กฎหมาย และให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อยมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติอาจมีความแตกต่างกัน

ดังนั้น อาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายจากชาวต่างประเทศในไทยมากขึ้นทั้งโดยตั้งใจและไม่รู้กฎหมาย อีกทั้ง อาจเกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด เพิ่มมากขึ้นจากการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การบุกรุกพื้นที่ป่าอาจมีมากขึ้น ด้วยสาเหตุทั้งที่เกิดจากคนไทยและชาวต่างชาติ สาเหตุที่เกิดจากคนไทยคือ การเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรทำให้ทำกินไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือการขายที่ดินให้นายทุนต่าง ๆ ชาติแล้วไม่มีที่ทำกินจึงต้องไปเปิดป่าใหม่ ส่วนสาเหตุจากชาวต่างชาติ อาจมีนายทุนเข้ามาทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การตัดไม้เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ หรือทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญอื่น ๆ มลพิษจากข้อเสียข้ามแดน เช่น อาจมีขยะข้ามแดน

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจอาชีพและรายได้

องค์การบริหารส่วนตำบลพอ ต้องเร่งบูรณาการร่วมกับแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ไม่ว่าจะเป็น จุดชมวิวดอยผาตั้ง ภูชี้ฟ้า ภูชี้ดาว ภูชี้เดือน รวมทั้งร่วมบูรณาการการทำงานกับชาวบ้าน รีสอร์ท ที่พักในพื้นที่ เพื่อพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าวส่งเสริมกลุ่มอาชีพในพื้นที่ให้เข้มแข็ง เพื่อสร้างรายได้ให้กับชุมชน เพื่อพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนต่อไป

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพ

ปัญหาด้านสาธารณสุขที่สำคัญคงหนีไม่พ้น โรคติดต่อที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็น โรคเอดส์ ไข้เลือดออก SARs โรคพิษสุนัขบ้า ไข้หวัดนกและโรคอื่น ๆ ที่มีผลมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในไทย การค้ามนุษย์ และการท่องเที่ยว มีความเสี่ยงต่อการปนเปื้อน การแพร่ระบาดของโรคศัตรูพืชและโรคระบาดสัตว์

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยตนเอง รวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพังการบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการอนุญาตอนุมัติ ต่าง ๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆ

เกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ใช้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารการจัดการป่าชุมชนและที่ดินทำกิน

การบุกรุกพื้นที่ป่าอาจมีมากขึ้น ด้วยสาเหตุทั้งที่เกิดจากคนไทยและชาวต่างชาติ สาเหตุที่เกิดจากคนไทยคือการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรทำให้ที่ทำกินไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือการขายที่ดินให้นายทุนต่างชาติ แล้วไม่มีที่ทำกินจึงต้องไปเปิดป่าใหม่บุกรุกเขตป่าสงวนแห่งชาติ ส่วนสาเหตุจากชาวต่างชาติอาจมีนายทุนเข้ามาทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การตัดไม้เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญอื่น ๆ อาจทำให้เกิดปัญหาสิ่งแวดล้อมตามมา

ส่วนที่ ๒

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม 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 จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่ เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กร เอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหาร จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลปอ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว 	<p>จุดอ่อนW</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านเช่น ทางวิชาชีพ ๒. ในบางสายงานมีคนไม่พอกับงานที่ปฏิบัติ ๓. บางงานต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ และความเข้าใจเฉพาะ การมอบหมายให้มีผู้ปฏิบัติงานแทนในกรณีที่ไม่อยู่ปฏิบัติงานจึงไม่มีประสิทธิผลเท่าที่ควร
<p>โอกาสO</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย ๒. มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัดT</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. การปฏิบัติงานอยู่ภายใต้ของระเบียบที่เกี่ยวข้องหลายฉบับที่ไม่สอดคล้องกัน ๒. พื้นที่การให้บริการ กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานสาธารณสุข งานนิติการ ๓. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณสุขบางประเภทไม่มี/มีไม่เพียงพอ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี /ปริญญโท เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ภารกิจที่ราชการส่วนกลางโอนมาให้กับท้องถิ่นให้เป็นหน่วยงานนำไปปฏิบัติ มีปริมาณเพิ่มขึ้นมากกว่าเดิมจึงทำให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า ขาดประสิทธิภาพ ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

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

แนวทางในการแก้ไข้ปัญหา

๑. จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักการวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบล

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

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหัวหน้าพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบล รองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมดูแลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งการเกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาลนโยบายกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดเชียงราย รวมทั้ง อำนาจหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ที่มีลักษณะงานบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลและด้านกฎหมายเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผลงาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานสูง โดยควบคุมหน่วยงานหลายหน่วยงานและปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สำนักงานปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

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

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

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

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

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล - รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานสวนสาธารณะ ๑.๗ งานพัฒนาชุมชน	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต และความปลอดภัย ข้อ ๑ สนับสนุนการจ่ายเบี้ยยังชีพ ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และสนับสนุนเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ ข้อ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุน สวัสดิการและการสงเคราะห์

<p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๙ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p>	<p>๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</p>	<p>ข้อ ๓ การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส</p> <p>ข้อ ๔ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>ข้อ ๕ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด</p> <p>ข้อ ๖ การรักษาความสงบเรียบร้อย สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ข้อ ๑ ส่งเสริมการอนุรักษ์แหล่งน้ำ ห้วย หนอง คลอง บึง ตามแนวพระราชดำริ</p> <p>ข้อ ๒ ส่งเสริมการอนุรักษ์ ดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้ ป่าชุมชน</p> <p>ข้อ ๓ สร้างเสริมจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>ข้อ ๔ การดูแลรักษาที่สาธารณะในท้องถิ่นเรียบร้อยในชุมชน</p> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจอาชีพและรายได้</p> <p>ข้อ ๑ ส่งเสริมการเกษตรกรรม เกษตรผสมผสาน เกษตรอินทรีย์</p> <p>ข้อ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการประกอบอาชีพและรายได้</p> <p>ข้อ ๓ ส่งเสริมการดำรงชีพตามแนวพระราชดำริปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง</p> <p>ข้อ ๔ พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว</p> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๖</u> การพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพ</p> <p>ข้อ ๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพขององค์กรประชาชน</p>
---	--	--

		<p>ข้อ ๒ รณรงค์ป้องกัน ควบคุมและ ระงับโรคติดต่อ</p> <p>ข้อ ๓ สนับสนุนการดำเนินงาน กองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับ ท้องถิ่นหรือพื้นที่ อบต.ปอ</p> <p>ข้อ ๔ ส่งเสริมการอนามัยและ สิ่งแวดล้อมเพื่อชุมชนน่าอยู่ <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 <u>ยุทธศาสตร์ที่ ๘</u> การพัฒนาด้านการ ส่งเสริมการบริหารจัดการป่า ชุมชนและที่ดินทำกิน</p> <p>ข้อ ๑ ส่งเสริมการบริหารจัดการป่า ชุมชน</p> <p>ข้อ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุนความ มั่นคงของที่ดินทำกิน</p>
<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน มี ๒ งานได้แก่</p> <p> ๒.๑.๑ งานการเงิน</p> <p> ๒.๑.๒ งานการบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษี</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน มี ๒ งานได้แก่</p> <p> ๒.๑.๑ งานการเงิน</p> <p> ๒.๑.๒ งานการบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานแผนที่ภาษี</p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p>	<p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๗</u> การพัฒนาการบริหารจัดการท้องถิ่น</p> <p>ข้อ ๗ ส่งเสริมเทคโนโลยีสารสนเทศ ความสะดวกรวดเร็วเพื่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p>

<p>๒.๕ งานธุรการ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๔ งานธุรการ</p>	<p>๒.๕ งานธุรการ</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานสาธารณูปโภค</p> <p>๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๔ งานธุรการ</p>	<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๑</u> การพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>ข้อ ๑ ก่อสร้างถนน สะพาน รางระบายน้ำ อาคาร สิ่งปลูกสร้างต่างๆ</p> <p>ข้อ ๒ ปรับปรุง ซ่อมแซม บำรุงรักษา สิ่งก่อสร้าง สาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่างๆ</p> <p>ข้อ ๓ พัฒนาระบบผังเมือง การออกแบบงานก่อสร้าง การควบคุมอาคาร</p>
<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๔.๔ งานการจัดการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๔.๕ งานนิเทศน์การศึกษา</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน</p> <p>๔.๔ งานการจัดการศึกษาปฐมวัย</p> <p>๔.๕ งานนิเทศน์การศึกษา</p>	<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๒</u> การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>ท้องถิ่น</p> <p>ข้อ ๑ ส่งเสริมประสิทธิภาพการจัดการศึกษาทุกระดับ</p> <p>ข้อ ๒ ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาเรียนรู้ตลอดชีวิต</p> <p>ข้อ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาเด็กและเยาวชน</p> <p>ข้อ ๔ ส่งเสริมศาสนา ประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น</p> <p>ข้อ ๕ ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ</p> <p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๕</u> การพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจอาชีพและรายได้</p> <p>ข้อ ๔ พัฒนาและส่งเสริมศักยภาพแหล่งท่องเที่ยว</p>
<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p><u>ยุทธศาสตร์ที่ ๗</u> การพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น</p> <p>ข้อ ๓ ส่งเสริมธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการท้องถิ่น (ความโปร่งใส)</p>

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์ที่กำหนดตำแหน่ง อัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลพอ เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหัวหน้าพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกคนในสังกัดของ องค์การบริหารส่วนตำบลพอ รองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลพอ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมดูแลการ ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลพอ ให้เป็นไปตามนโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งการ เกี่ยวกับนโยบายของรัฐบาลนโยบายกระทรวงมหาดไทย กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และจังหวัดเชียงราย รวมทั้ง อำนาจหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ที่มีลักษณะงานบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลและ ด้านกฎหมายเกี่ยวกับการวางแผน บริหารจัดการ อำนาจการ สั่งราชการ มอบหมาย กำกับดูแล ตรวจสอบ ประเมินผล

งาน ตัดสินใจ แก้ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีหน้าที่ความ รับผิดชอบ ความยากและคุณภาพของงานสูง โดยควบคุมหน่วยงานหลายหน่วยงานและปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจำนวนมากพอสมควร และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

จึงกำหนดตำแหน่งและอัตราคน สำหรับรองรับการปฏิบัติงาน ดังนี้

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

สำนักงานปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการ ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เช่น การบริหารงานทั่วไป การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำ ข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล กิจการสภา การจัดทำทะเบียนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานเกี่ยวกับกฎหมายและคดี การประนีประนอม ข้อพิพาทต่างๆ งานส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมสุขภาพ และสาธารณสุข การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษา เกี่ยวกับงานในหน้าที่และความรับผิดชอบการ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การ ดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การ บริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

จึงกำหนดตำแหน่งและอัตราคน สำหรับรองรับการปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | | | |
|---|-------|---|-------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๒. นักจัดการงานทั่วไป (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๓. นักทรัพยากรบุคคล (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๔. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๕. นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน | ๑ | อัตรา |
| ๖. นักวิชาการเกษตร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) | จำนวน | ๑ | อัตรา |

๗. นักวิชาการสาธารณสุข (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
๘. นักพัฒนาชุมชน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
๙. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๐. เจ้าพนักงานธุรการ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๑. เจ้าพนักงานป้องกัน ฯ (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน)	จำนวน	๑	อัตรา
๑๒. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๒	อัตรา
๑๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จำนวน	๑	อัตรา
๑๔. พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๓	อัตรา
๑๕. คนงานแต่งสวน	จำนวน	๑	อัตรา
๑๖. คนงานทั่วไป	จำนวน	๖	อัตรา

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุมเก็บรักษา 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 (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
๔. นักวิชาการคลัง (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
๕. นักวิชาการพัสดุ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปฏิบัติการ/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 งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลหนักและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จึงกำหนดตำแหน่งและอัตราคน สำหรับรองรับการปฏิบัติงาน ดังนี้

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

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

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

สำหรับ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัดขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ มีทั้งหมด ๑๗ ศูนย์ มีจำนวนเด็กที่มีข้อมูลรายละเอียดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ทั้งหมด จำนวน ๖๕๒ คน

จึงกำหนดตำแหน่งและอัตราคน สำหรับรองรับการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
๒. นักวิชาการศึกษา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน	๑	อัตรา
๓. นักสันทนากการ (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.๒ / คศ.๑)	จำนวน	๑๘	อัตรา
๘. ครูผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน	๑๗	อัตรา

๙. คนงานทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)	จำนวน	๙	อัตรา
๑๐. คนงานทั่วไป	จำนวน	๒	อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน

ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญาต่าง ๆ การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จึงกำหนดตำแหน่งและอัตราคน สำหรับรองรับการปฏิบัติงาน ดังนี้

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

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔ -๒๕๖๖)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ อ.เวียงแก่น จ.เชียงราย
(องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง)

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. 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	๑. สำนักงานปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานนโยบายและแผน ๑.๔ งานนิติการ ๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๖ งานพัฒนาชุมชน ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	
๒. กองคลัง 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	๒. กองคลัง 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	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณสุขภิบาล ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง ๓.๒ งานสาธารณสุขภิบาล ๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๔ งานธุรการ	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานการจัดการศึกษาปฐมวัย	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริม การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานกีฬาและนันทนาการ กิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๔ งานการจัดการศึกษาปฐมวัย	

๔.๕ งานนิเทศน์การศึกษา	๔.๕ งานนิเทศน์การศึกษา	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ อ.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

แนวทางวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อเพิ่มความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน 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 หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

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

- ๑ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านระบบโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการศึกษาและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านสังคม คุณภาพชีวิต และความปลอดภัย
- ๔ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๕ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการส่งเสริมเศรษฐกิจอาชีพและรายได้
 ๖ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการส่งเสริมสุขภาพ
 ๗ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการท้องถิ่น
 ๘ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาด้านการส่งเสริมการบริหารจัดการป่าชุมชนและที่ดินทำกิน

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลปอ มีอัตรากำลังที่ต้องการ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง ปัจจุบัน (อัตรา)	อัตราค่า ลึงว่าง ปัจจุบัน (อัตรา)	หมายเหตุ (ต้อง การเพิ่ม)	
๑	ปลัด ๐๐	ปลัด อบต	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-		
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	-	๑		
๓	หน่วยตรวจสอบภายใน ๑๒	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	๑	-		
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	-		
๖		นักวิชาการเกษตร	วิชาการ	๑	๑	-		
๗		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	๑	-	๑		
๘		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	-		
๙		นักป้องกันและบรรเทา ฯ	วิชาการ	๑	-	๑		
๑๐		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑	-		
๑๑		เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ทั่วไป	๑	-	๑		
๑๒		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	-	๑		
๑๓		ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑		
๑๔		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓	๓	-	+ ๒	
๑๕		คนงานแต่งงาน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-		
๑๖		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๖	๖	-		
			รวม ๑๙ ตำแหน่ง		๒๖	๑๙	๗	
๑		กองคลัง ๐๔	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๒			หัวหน้าฝ่ายการเงิน	อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓	นักวิชาการเงินและบัญชี		วิชาการ	๑	๑	-		
๔	นักวิชาการคลัง		วิชาการ	๑	๑	-		
๕	นักวิชาการพัสดุ		วิชาการ	๑	๑	-		
๖	นักวิชาการจัดเก็บรายได้		วิชาการ	๑	๑	-		
๗	เจ้าพนักงานการเงิน ฯ		ทั่วไป	๑	-	๑	ขอ กสธ.	

๘		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑	๑	-	
๙		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	๑	-	๑	
๑๐		ผช.เจ้าพนักงานการเงินฯ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๑		ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๒		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓	-	
		รวม ๑๒ ตำแหน่ง		๑๔	๑๑	๓	
๑	กองช่าง ๐๕	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๒		วิศวกรโยธา	วิชาการ	๑	-	๑	
๓		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๓	๓	-	+๒
๔		ผช.นายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
๕		ผช.นายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	
๖		พนักงานขับเครื่องจักรกลหนัก	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๗		พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	-	๑	
๘		ผช.เจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๙		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๙ ตำแหน่ง		๑๒	๘	๔	
๑		กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ๐๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑
๒	นักวิชาการศึกษา		วิชาการ	๑	๑	-	
๓	นักสันทนการ		วิชาการ	๑	๑	-	
๔	เจ้าพนักงานการเงินฯ		ทั่วไป	๑	-	๑	ขอ กสถ.
๕	เจ้าพนักงานพัสดุ		ทั่วไป	๑	-	๑	ขอ กสถ.
๖	เจ้าพนักงานธุรการ		ทั่วไป	๑	๑	-	
๗	ครู คศ.๒ /คศ.๑		ครู	๑๘	๑๘	-	๑๐
๘	ผู้ดูแลเด็ก		พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๗	๑๗	-	
๙	ผู้ดูแลเด็ก		พนักงานจ้างทั่วไป	๙	๙	-	
๑๐	คนงานทั่วไป		พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๒	-	
	รวม ๑๐ ตำแหน่ง		๖๑	๕๙	๔		
รวมทั้งสิ้น (ทุกกอง)				๑๐๒	๘๔	๑๘	+ ๑๔

ส่วนที่ ๓

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

- ตำแหน่ง
- ✓ **องค์การบริหารส่วนตำบลปอ** มีจำนวนพนักงานส่วนตำบล ประเภทบริหารท้องถิ่น จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา และรองปลัด อบต. จำนวน ๑ อัตรา
 - ✓ **สำนักงานปลัด** มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง ๒๙ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการท้องถิ่นจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๗ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๐ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา (ต้องการพนักงานขับรถยนต์ ๒ อัตรา) ปัจจุบันในสำนักงานปลัด อบต.มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด จำนวน ๑๘ ตำแหน่ง รวม ๒๖ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๔ อัตรา
 - ✓ **กองคลัง** มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๒ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน 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 มีว่างอยู่ 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** มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน 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

**สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลปอทุกส่วนราชการต้องการ
อัตรากำลังทั้งหมด ๔๘ ตำแหน่ง ๑๑๖ อัตรา ดังนี้**

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๗ อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน ๑๓ อัตรา
๓. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑๘ อัตรา
๔. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง) 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)	จำนวน ๒ อัตรา
-นักบริหารการศึกษา ระดับต้น(หัวหน้าฝ่ายการศึกษา)	จำนวน ๑ อัตรา
-นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ)	จำนวน ๑ อัตรา
-นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑ อัตรา
-นักวิชาการสาธารณสุข	จำนวน ๑ อัตรา
-ศึกษานิเทศ	จำนวน ๒ อัตรา
-นักสังคมสงเคราะห์	จำนวน ๑ อัตรา
-วิศวกรโยธา	จำนวน ๑ อัตรา
-นายช่างโยธา	จำนวน ๓ อัตรา
-นายช่างไฟฟ้า	จำนวน ๑ อัตรา
-นายช่างสำรวจ	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานขับรถยนต์ยนต์	จำนวน ๒ อัตรา
-พนักงานขับเครื่องจักรกลเบา	จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก / ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๑๙ อัตรา

ผลการบริหารงานบุคคลตามแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๑-๒๕๖๓

ตามแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๑-๒๕๖๓ นั้น ได้แสดงถึงจำนวนอัตรากำลังที่ต้องการที่มีความสอดคล้องกับปริมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลปอ ที่ถูกกำหนดขึ้นเป็นภารกิจต่าง ๆ ตามอำนาจหน้าที่ ซึ่งต้องเป็นไปตามแผนพัฒนาท้องถิ่น (๒๕๖๑-๒๕๖๕) แต่จากการบริหารงานบุคคลที่ผ่านมา ยังมีปัญหาอุปสรรคที่สำคัญที่มีผลต่อการดำเนินงานต่างๆ ที่ไม่สามารถบรรลุตามภารกิจได้ อันมีสาเหตุจากการขาดแคลนอัตรากำลัง ซึ่งมีความเสี่ยงต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรบางตำแหน่ง ต้องปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งที่ไม่มีคนครอง ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานจึงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงขอแสดงข้อมูลให้เห็นภาพชัดเจนดังนี้

อัตรากำลังบุคลากรด้านการบริหารงานท้องถิ่น

ตำแหน่ง	อัตรากำลังที่มีจริง	ผลต่อการบริหารงานบุคคล/ ผลต่อการดำเนินภารกิจขององค์กร
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (ระดับต้น)	๑ ตามแผน อัตรากำลัง	-ปริมาณงานที่มีอยู่ขององค์กรที่ต้องบริหารงบประมาณจำนวนกว่า ๑๐๐ ล้านบาท ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะทางการบริหารรอบด้าน ไม่ว่าจะเป็นการบริหารทรัพยากรต่างๆ การบริหารงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ด้วยปริมาณงานที่มีอยู่จำนวนมาก จึงต้องอาศัยบุคลากรคือตำแหน่งรองปลัด อบต.ปอ ช่วยเหลือในการบริหารจัดการ ติดตามผลการดำเนินงานของส่วนราชการภายในต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุตามภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ -ปลัด อบต.ระดับต้น ได้รับเงินประจำตำแหน่งจำนวน ๔,๐๐๐ บาทต่อเดือน โดยมีได้รับเงินพิเศษอื่นใด เมื่อเทียบกับปลัด อบต.ระดับกลางที่จะได้รับเงินประจำตำแหน่ง ๗,๐๐๐ บาท และเงินค่าตอบแทนพิเศษตำแหน่งอีกเดือนละ ๗,๐๐๐ รวมเป็น ๑๔,๐๐๐ บาท ซึ่งห่างกันจำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท แต่เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานที่แท้จริงแล้ว ใน อบต.ที่กำหนดตำแหน่งปลัด อบต.เป็นระดับกลางนั้น มีปริมาณงานน้อยกว่า อบต.ปอ อย่างเห็นได้ชัดเจน เช่น จำนวนงบประมาณ

ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่มีจริง	ผลต่อการบริหารงานบุคคล/ ผลต่อการดำเนินภารกิจขององค์กร
ต่อ		จำนวนพื้นที่ จำนวนประชากร ดังนั้น กรณีดังกล่าวนี้ หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการกำหนดค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง จึงต้องพิจารณาข้อมูลปริมาณงานเพื่อกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าว เช่น ให้เงินประจำตำแหน่งเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท และให้เงินค่าตอบแทนพิเศษอีกเดือนละ ๔,๐๐๐ บาท รวมเป็น ๘,๐๐๐ บาทต่อเดือน จึงมีความเหมาะสมกว่า
๒.รองปลัด อบต. (ระดับต้น) จำนวน ๑ อัตรา	ว่าง นับแต่ ๒ ม.ค.๖๑	ตำแหน่งรองปลัด อบต.ที่กำหนดขึ้น เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ในการช่วยเหลือปลัด อบต.ในการบริหารจัดการท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ตามนโยบายของรัฐบาล ระเบียบต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานของ อบต.เป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามเป้าหมายที่ อบต.วางไว้ แต่ปัจจุบัน ตำแหน่งรองปลัด อบต.ปอ ยังเป็นตำแหน่งว่างมานับแต่วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๖๑ จากสาเหตุผู้ดำรงตำแหน่งเดิมเสียชีวิต นับแต่นั้นมาไม่มีผู้ใดมาดำรงตำแหน่ง ดังนั้น จึงส่งผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคล ที่ไม่มีผู้มาดำรงตำแหน่งตามแผนอัตรากำลัง ส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์กร ต่อภารกิจเดิมที่ถูกกำหนดวางไว้เป็นหน้าที่ของตำแหน่งรองปลัด อบต.หน้าที่ดังกล่าว จึงส่งผลกระทบต่อปริมาณงานของตำแหน่งปลัด อบต. และตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.ที่ต้องปฏิบัติงานในหน้าที่แทน ซึ่งแต่ละตำแหน่งก็มีหน้าที่งานประจำอยู่แล้ว ซึ่งการดำเนินการที่ผ่านมา อบต.ปอ ได้ประกาศรับสมัครรับโอนย้าย รวมทั้งล่าสุดขอให้บัญชีสอบของ สส.แต่ยังไม่ได้คนมาดำรงตำแหน่งแต่อย่างใดจนถึงปัจจุบัน ซึ่งหากมีผู้มาดำรงตำแหน่ง ย่อมเกิดผลดีต่อการดำเนินภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร ได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพขึ้น

ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่มีจริง	ผลต่อการบริหารงานบุคคล/ ผลต่อการดำเนินภารกิจขององค์กร
<p>๓.ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานปลัด ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>๑ อัตรา</p>	<p>เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัดสำนักงานปลัด มีหน้าที่ ในการกำกับ ควบคุม การดำเนินงาน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑.งานการเจ้าหน้าที่ ๒.งานบริหารทั่วไป ๓.งานนโยบายและแผน ๔.งานสาธารณสุข ๕.งานนิติการ ๖.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๗.งานการเกษตร ๘.งานพัฒนาชุมชน ๙.งานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับ ท้องถิ่นหรือพื้นที่ <p>ด้วยปริมาณขององค์กรมีปริมาณมาก ดังนั้น แผนอัตรากำลัง อบต.จึงกำหนดตำแหน่งเพื่อมา รองรับปริมาณงานนั้น แต่ปัจจุบันสำนักงานปลัด ยังขาดเจ้าหน้าที่ในตำแหน่ง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑.นิติกร ๒.นักวิชาการสาธารณสุข ๓.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๔.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย <p>แต่เพื่อให้ภารกิจทุกอย่างเดินหน้า ไม่สะดุดและ ส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์กร จึงมอบหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่ตำแหน่งอื่นรักษา ราชการแทนเพื่อปฏิบัติหน้าที่แทนไปจนกว่าจะ สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งดังกล่าว แต่ในช่วง ระยะเวลาที่ไม่มีผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่ง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ตลอดจนความคุ้มค่าของภารกิจ เนื่องจาก เจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบมิได้มีคุณลักษณะ คุณสมบัติตามตำแหน่งที่เป็นอัตราว่าง แต่ต้อง มาปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว โดยไม่มีความรู้ และต้องทำการศึกษาและลงมือทำไปด้วยภายใต้ การกำกับติดตามของหัวหน้าสำนักงานปลัด</p>

ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่มีจริง	ผลต่อการบริหารงานบุคคล/ ผลต่อการดำเนินภารกิจขององค์กร
๓.ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงานปลัด ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา ต่อ	๑ อัตรา	<p>ดังนั้น ผลของการขาดแคลนเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรง จึงไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากต้องปฏิบัติงานในงานประจำของตนเอง ให้เรียบร้อยก่อน เช่น นักวิเคราะห์นโยบายและแผนต้องปฏิบัติหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยไปด้วย หัวหน้าสำนักงานปลัด ต้องปฏิบัติหน้าที่งานนิติกร งานกองทุนหลักประกันสุขภาพฯ นักจัดการงานทั่วไปต้องปฏิบัติหน้าที่ นักวิชาการสาธารณสุขไปด้วย และผลของการปฏิบัติหน้าที่แทน ย่อมไม่เต็มที่ และอาจไม่ถูกต้องเนื่องจาก ตำแหน่งที่ว่างนั้นเป็นตำแหน่งที่ต้องอาศัยผู้มีหน้าที่มีความรู้ความสามารถโดยตรงเช่น ตำแหน่งนิติกร ต้องอาศัยผู้มีความรู้ผู้จบปริญญาทางกฎหมาย ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ต้องใช้ผู้มีความรู้และจบปริญญาทางด้านสาธารณสุข เนื่องจากการปฏิบัติงานต้องใช้ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายด้านสาธารณสุขเป็นอย่างมาก และภารกิจดังกล่าวมีผลกระทบต่อประชาชน ต่อสาธารณะด้วย ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลปอ จึงต้องเร่งดำเนินการสรรหาบุคลากรมาให้ครบตามแผนอัตรากำลัง ด้วยวิธีกา ร์รับโอนย้าย ขอใช้บัญชีสอบแข่งขันของ สส.เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อภารกิจในระยะยาว ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภารกิจขององค์กรที่ไม่สามารถบรรลุตามเป้าประสงค์ ตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ได้ รวมทั้งนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนั้นผู้บริหารท้องถิ่นต้องให้ความสำคัญต่อการบริหารงานบุคคลเนื่องจากเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กร</p>

ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่มีจริง	ผลต่อการบริหารงานบุคคล/ ผลต่อการดำเนินภารกิจขององค์กร
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา	ว่าง	ตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลัง ระดับต้น เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างในสังกัดกองคลัง ซึ่งต้องกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ ควบคุมการปฏิบัติงาน ดังนี้ ๑.งานการจัดซื้อจ้าง ๒.งานจัดเก็บภาษี ๓.งานการเงิน ๔.งานการบัญชี ๕.งานทะเบียนทรัพย์สินพัสดุ ๖.งานการเงิน-บัญชีของสถานศึกษา แต่ปัจจุบันตำแหน่งดังกล่าวว่าง ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งมานับแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๓ จนถึงปัจจุบัน ดังนั้น อบต.จึงแต่งตั้งให้หัวหน้าฝ่ายการเงิน ระดับต้น รักษาราชการแทน ปฏิบัติงานในหน้าที่มาจนถึงปัจจุบัน จึงส่งผลการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่มีจำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานการจัดซื้อจัดจ้างที่มีจำนวนมากหลายโครงการ ต้องอาศัยเจ้าหน้าที่มีชำนาญมาปฏิบัติงาน และต้องมีผู้ควบคุมกำกับ ติดตามเพื่อให้งานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น แต่ด้วยขาดแคลนบุคลากรตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงาน และด้วยเป็นงานที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริตทางการเงิน ต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ที่มีความซื่อสัตย์สุจริตมาปฏิบัติงาน และต้องอาศัยผู้บังคับบัญชาคอยหมั่นตรวจสอบการปฏิบัติงานเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบอยู่เสมอ และหากเจ้าหน้าที่ ๑ คน ต้องปฏิบัติหน้าที่ในหลายหน้าที่ อาจเกิดความผิดพลาดได้ ดังนั้น อบต.ปอ จึงต้องดำเนินการสรรหาบุคลากรตำแหน่งผู้อำนวยการกองคลังมาดำรงตำแหน่งเพื่อให้เป็นไปตามแผนอัตรากำลัง ๒๕๖๑-๒๕๖๓ และเพื่อให้การปฏิบัติงานตาม

		ภารกิจต่าง ๆ เป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งบรรลุตามนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น
ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่มีจริง	ผลต่อการบริหารงานบุคคล/ ผลต่อการดำเนินภารกิจขององค์กร
๕.หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานคลัง) ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา	๑ อัตรา	เป็นตำแหน่งทางบริหาร ในฐานะหัวหน้าฝ่ายการเงิน เป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่การเงิน และเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาผู้อำนวยการกองคลัง ปฏิบัติหน้าที่ในการจัดทำ ควบคุม ตรวจสอบ กลั่นกรอง เสนอความเห็น งานการเงินของ อบต.แต่ปัจจุบันผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการเงิน ต้องปฏิบัติหน้าที่รักษาราชการแทน ผู้อำนวยการกองคลังด้วย จึงมีภาระหน้าที่จำนวนมาก และยังปฏิบัติงานการเงินและบัญชีของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กซึ่งมีจำนวนถึง ๑๗ แห่ง ซึ่งถือเป็นปริมาณงานที่มีจำนวนมาก เนื่องจากงานการเงินของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก มีแนวทางปฏิบัตินอกเหนือจากงานการเงินของ อบต.ออกไป ซึ่งต้องปฏิบัติตามแนวทางนั้น และกองการศึกษาฯ ในฐานะส่วนราชการที่รับผิดชอบงานการศึกษาทั้งหมด ไม่มีบุคลากรตำแหน่งการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่พัสดุ มาทำหน้าที่ได้ ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของกองคลัง ที่ต้องปฏิบัติงานนั้นด้วย ประกอบกับปัจจุบันกองคลังมีตำแหน่งว่าง คือ นักวิชาการจัดเก็บรายได้ และเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ที่มีหน้าที่ในการจัดเก็บและรับชำระภาษี แต่เมื่อไม่มีเจ้าหน้าที่โดยตรง จึงต้องอาศัยเจ้าหน้าที่อื่นมาปฏิบัติหน้าที่แทน ดังนั้น การบริหารงานบุคคลของกองคลัง ต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ผู้มีความรู้ทางการเงิน การบัญชี การพัสดุ ปฏิบัติหน้าที่ แต่เมื่อไม่มีเจ้าหน้าที่ ย่อมส่งผลกระทบต่อภารกิจของ อบต.และต่อนโยบายผู้บริหารด้วย ผู้บริหารท้องถิ่น ต้องให้ความสำคัญและเร่งสรรหาบุคลากรที่ขาดแคลนที่เป็นตำแหน่งว่างมาดำรงตำแหน่งโดยเร็ว เพื่อมิให้เกิดผลกระทบต่อความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่มีจริง	ผลต่อการบริหารงานบุคคล/ ผลต่อการดำเนินงานภารกิจขององค์กร
๖. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม จำนวน ๑ อัตรา	ว่าง	<p>เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างในสังกัด กองการศึกษาฯ ที่มี หน้าที่ในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ กลั่นกรอง เสนอความเห็นในงานดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานการศึกษา ๒. งานศาสนาและวัฒนธรรม ๓. งานกีฬาและนันทนาการ ๔. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๕. งานประเพณีท้องถิ่น ๖. งานกิจการสภาเด็กและเยาวชน <p>แต่ปัจจุบันเป็นตำแหน่งว่าง ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง มาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๕๖ จึงแต่งตั้งผู้มารักษา ราชการแทน ในปัจจุบันแต่งตั้งให้ปลัด อบต. เป็น ผู้รักษาราชการแทน แต่ด้วยปริมาณงานที่มี จำนวนมาก คืองานการศึกษา ที่มีศูนย์พัฒนา เด็กเล็กในสังกัดจำนวน ๑๗ แห่ง มีจำนวน พนักงานครูที่ต้องกำกับบังคับบัญชาจำนวนมาก และมีจำนวนเด็กนักเรียนเกือบ ๑,๐๐๐ คนที่ ต้องดูแล การขาดผู้อำนวยการกอง จึงส่งผล กระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้รักษาราชการแทนไม่สามารถ ปฏิบัติงานด้านการบริหารได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องให้ ความสำคัญและเร่งสรรหาบุคลากรมาดำรง ตำแหน่งดังกล่าว</p>

ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่มีจริง	ผลต่อการบริหารงานบุคคล/ ผลต่อการดำเนินงานภารกิจขององค์กร
<p>๗. ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา</p>	<p>ว่าง</p>	<p>เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างสังกัดกองช่าง มีหน้าที่ควบคุม บังคับบัญชา ตรวจสอบ กลั่นกรอง เสนอ ความเห็น การดำเนินงานดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑.งานสำรวจ ตรวจสอบ ๒.งานออกแบบ เขียนแบบ ๓.งานประมาณราคาค่าก่อสร้าง ๔.งานอนุญาตการก่อสร้าง ๕.งานโยธาธิการและผังเมือง <p>แต่ปัจจุบันไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว เนื่องจากคนเดิมได้ย้ายกลับภูมิลำเนา เมื่อ ปีงบประมาณ ๒๕๖๑ จนปัจจุบันไม่มีผู้มาดำรง ตำแหน่ง อบต.ปอ จึงแต่งตั้งให้นายช่างโยธาเป็น ผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่ง ดังนั้น ผู้รักษาราชการต้องปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ กองไปด้วย แต่ด้วยความรู้และประสบการณ์ใน การบริหารงาน อาจไม่สามารถปฏิบัติงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากตำแหน่งนายช่าง โยธาต้องปฏิบัติหน้าที่ออกหน้างานเพื่อตรวจ งาน ควบคุมงานก่อสร้างจำนวนมาก จึงไม่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารงานได้อย่าง เต็มที่ ดังนั้น จึงเป็นปัญหาที่อาจเกิดความ ผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้เนื่องจากงานมี ปริมาณมาก และปัจจุบันกองช่างมีพนักงานส่วน ตำบลเพียง ๒ คน นอกนั้นเป็นพนักงานจ้าง ดังนั้น หน่วยงานจึงต้องสรรหาบุคลากรใน ตำแหน่งผู้อำนวยการกองช่างโดยเร็วเพื่อมิให้ เกิดปัญหาความผิดพลาดอันเกิดจากปริมาณงาน ที่มีมากกว่าจำนวนบุคลากรได้</p>

ตำแหน่งสายงานปฏิบัติที่ยังเป็นตำแหน่งว่าง (ตำแหน่งสายวิชาการและทั่วไป)

ตำแหน่ง	อัตรากำลัง ที่มีจริง	ผลต่อการบริหารงานบุคคล/ ผลต่อการดำเนินภารกิจขององค์กร
สำนักปลัด ๑.นิติกร ได้มาเมื่อ ๒ เมษายน ๒๕๖๑ ๒.นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๓.นักวิชาการสาธารณสุข ๔.นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕.เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย	๑ ว่าง ว่าง ว่าง ว่าง	-ภารกิจของสำนักงานปลัด มีหน้าที่ในการ ขับเคลื่อนการจัดบริการสาธารณะให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยทำการ ตรวจสอบ จัดทำ รายงานเสนอความเห็น ติดตามผลการดำเนินการต่าง ๆ ของส่วน ราชการ แต่เนื่องจากขาดแคลนอัตรากำลังใน ตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจที่สำคัญที่มี ผลกระทบต่อประชาชน เช่น ภารกิจงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย ภารกิจด้านการ สาธารณสุข ซึ่งปัจจุบันได้แต่งตั้งพนักงานส่วน ตำบลตำแหน่งอื่นปฏิบัติหน้าที่แทนไปก่อน และ อบต.ปอ ได้แจ้งขอใช้บัญชีกรมส่งเสริม (บัญชี สอบปี ๒๕๖๐) ปัจจุบันยังมีได้รับการจัดสรรคน มาดำรงตำแหน่งแต่อย่างไร และเมื่อดำเนินการ ร้องขอไปกรมแล้ว จะไม่สามารถรับโอน ได้ กรณี แนวทางปฏิบัตินี้ ทำให้ อบต.ขาดเจ้าหน้าที่มา ปฏิบัติงานเป็นเวลานาน ย่อมส่งผลการ บริหารงานบุคคลที่ไม่สามารถดำเนินภารกิจได้ เนื่องจากขาดแคลนบุคลากร ดังนั้น จึงต้องเร่ง สรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งโดยเร็ว
๒.กองคลัง ๑.นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ๒.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ว่าง ว่าง	-ตำแหน่งดังกล่าวมีหน้าที่ในการจัดเก็บภาษี ทั้งหมดของ อบต.ปอ แต่ปัจจุบันไม่มีผู้มาดำรง ตำแหน่ง จึงเป็นตำแหน่งว่าง จึงส่งผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานด้านการจัดเก็บภาษีที่ไม่มี เจ้าหน้าที่โดยตรง แต่ต้องมอบหมายภารกิจให้ พนักงานส่วนตำบลตำแหน่งอื่นปฏิบัติหน้าที่ แต่ ด้วยมิใช่ตำแหน่งโดยตรง จึงไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เนื่องจากต้อง

		ปฏิบัติงานตำแหน่งประจำของตนเอง และปัจจุบันยังเกิดปัญหาจากการเก็บภาษีโรงเรียนและที่ดิน ที่มีผู้ค้างชำระภาษี ซึ่งเป็นปัญหาที่หน่วยงานต้องดำเนินการให้เป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบ ซึ่งต้องอาศัยกำลังเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถโดยตรงมาปฏิบัติหน้าที่โดยเร็ว
ตำแหน่ง	อัตรากำลังที่มีจริง	ผลต่อการบริหารงานบุคคล/ ผลต่อการดำเนินภารกิจขององค์กร
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๑.เจ้าพนักงานพัสดุ ๒.เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ว่าง ว่าง	กองการศึกษา ฯ มีหน้าที่ในการบริหารจัดการการศึกษา ซึ่งปัจจุบันมี ศพด.ในสังกัดถึง ๑๗ แห่ง และการใช้จ่ายงบประมาณมีระเบียบแนวทางปฏิบัติที่แยกออกไป ซึ่งมีปริมาณงานจำนวนมากต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ในการจัดซื้อจัดจ้าง และจัดทำบัญชี ของ ศพด.๑๗ แห่ง แต่ปัจจุบันไม่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโดยตรง จึงได้นำหน้าที่ดังกล่าวให้กองคลังปฏิบัติงานไปก่อน ซึ่งกองคลังมีปริมาณงานจำนวนมากอยู่แล้ว จึงเพิ่มปริมาณมากขึ้นไปอีก ดังนั้น อาจส่งผลกระทบต่อหรือเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ อันมาจากปริมาณงานที่มีจำนวนมาก จำนวนปัญหาก็มีมาก ดังนั้น หน่วยงานจึงต้องสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งที่ว่างโดยเร็ว เพื่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการศึกษาด้านงบประมาณของ ศพด.ด้วย
กองช่าง ๑.นายช่างโยธา จำนวน ๒ อัตรากำลัง	ว่าง	กองช่าง ปฏิบัติงานในด้านการสำรวจ ออกแบบ งบประมาณการก่อสร้าง โครงการก่อสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ เพื่อเป็นการจัดบริการสาธารณะ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ ๒๐ หมู่บ้าน ให้ดีขึ้น และด้วยปริมาณงานที่มีจำนวนมาก ของ อบต.ปอ ในแต่ละปีงบประมาณ เปรียบเทียบกับจำนวนนายช่างโยธาแล้ว พบว่า ปริมาณงานมีจำนวนมากกว่าบุคลากรที่มีอยู่ ดังนั้น จึงมีความเสี่ยงอาจเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ เช่น การควบคุมงานจ้าง การออกแบบประมาณราคาก่อสร้าง ซึ่งหากมีความผิดพลาด อาจนำไปสู่การไม่ดำเนินการตามระเบียบดังนั้น หน่วยงานจึง

		ต้องเร่งดำเนินการสรรหาบุคลากรมาดำรงตำแหน่งโดยเร็ว เพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ ประสิทธิภาพ และไม่เกิดปัญหา หรือความ ผิดพลาดในงานได้
--	--	--