



# แผนอัตรากำลัง 3 ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563

ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

อำเภอเชียงกลาง จังหวัดน่าน

## คำนำ

คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เป็นรอบระยะเวลา 3 ปี เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับนำไปใช้ในการสรรหา การใช้ การพัฒนาและรักษาบุคลากร ซึ่งการจัดทำแผนอัตรากำลังคน ( Manpower Planning) เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบายและวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และโดยวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมเพียงพอ การคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กร ในช่วงเวลาที่เหมาะสมเพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งการวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- เป็นเรื่องเกี่ยวกับอนาคต
- เป็นการกระทำหรือการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้
- เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุที่ก่อให้เกิดผลของการกระทำ ด้วยมีการกระทำที่ต่อเนื่องหรือติดต่อกัน

การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จะทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่กลางพญาแก้ว สามารถคาดคะเนได้ว่า ในช่วงระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า จะมีการใช้อัตรากำลังตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใดและพัฒนาบุคลากรในเรื่องใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่กลางพญาแก้ว เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยังสามารถนำไปเป็นเครื่องมือในการควบคุมภาระค่าใช้จ่าย ด้านการบริหารงานบุคคลเพื่อไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ด้วย

# สารบัญ

<u>เรื่อง</u>	<u>หน้า</u>
1. หลักการและเหตุผล	1
2. วัตถุประสงค์	1
3. กรอบและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี	2
4. ยุทธศาสตร์การพัฒนา	13
5. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	40
6. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	43
7. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	50
8. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	50
9. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	51
10. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	58
11. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี	60
12. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	65
13. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	68
14. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	70

## ภาคผนวก

- คำสั่ง อบต.เชียงกลางพญาแก้ว ที่ 150/2560 ลงวันที่ 13 กรกฎาคม 2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ.2561 - 2563
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี พ.ศ. 2561 - 2563

## 1. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2558 – 2560 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลาง พญาแก้ว จะสิ้นสุดลงในวันที่ 30 กันยายน 2560 ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563 ดังนี้

1.1 ประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของ พนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้ องค์การบริหารส่วนตำบล ทำแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง พนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบโดยกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่ง พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา วิเคราะห์ บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ประกอบกับวิเคราะห์สถานการณ์ สภาพแวดล้อม สถานการณ์การเมือง และแนวโน้มสถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ ประกอบการพิจารณาความต้องการและความจำเป็นบุคลากร และรวบรวมจัดทำเป็นแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563 ขึ้น

## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว มีโครงสร้างการบริหารงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด,เทศบาล,องค์การบริหารส่วน

ตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.3 เพื่อให้ **คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล** สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง **พนักงานส่วนตำบล** ว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรของ **องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว**

2.5 เพื่อให้ **องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้การบริหารงานของ **องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นต่อการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.6 เพื่อให้ **องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

## 2.2 ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

2.2.1 ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

2.2.2 องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

2.2.3 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

2.2.4 การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

2.2.5 การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

2.2.6 เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## 3. กรอบและแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

### 3.1.1 กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการ และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **ศุภชัย ยาวะประภาษ** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนาากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 3.1.2 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

#### (1) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

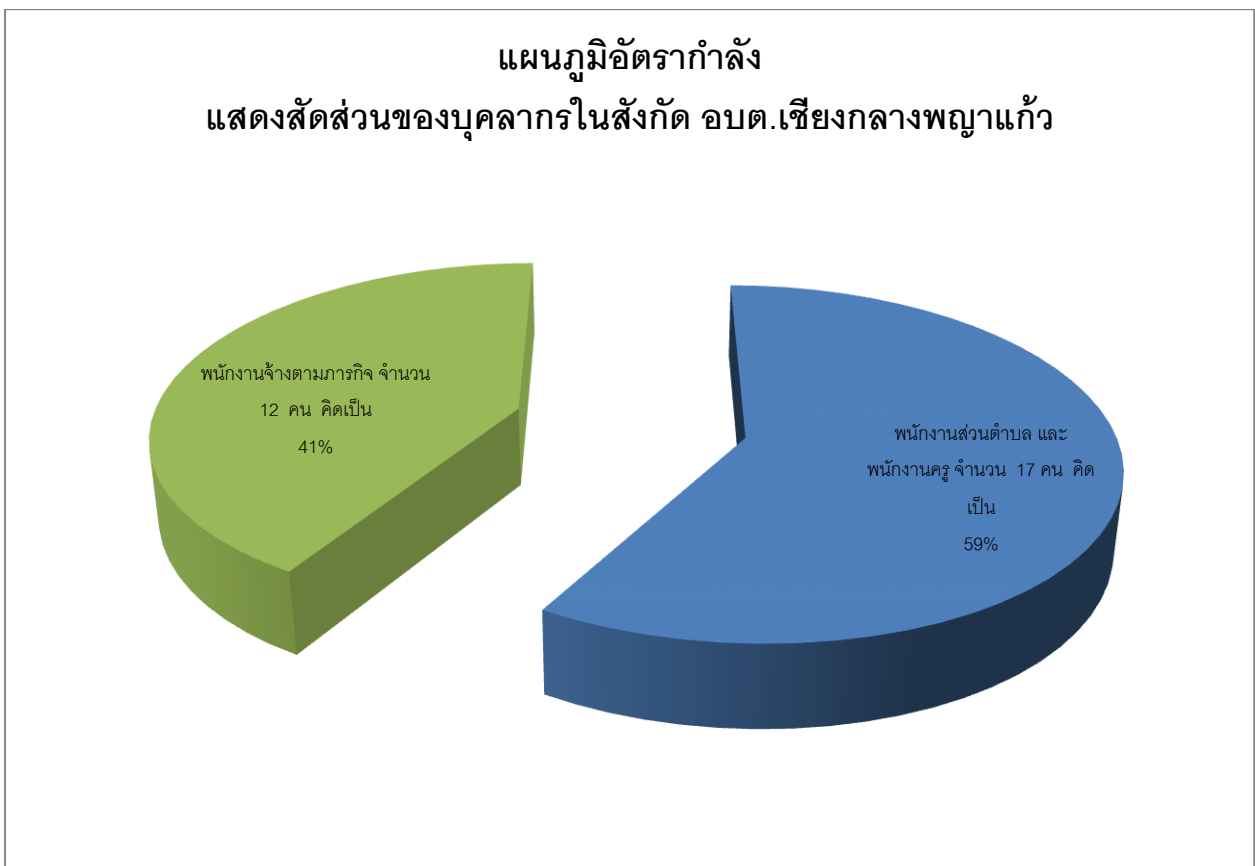
การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์กรบริหารส่วนตำบล เชียงกลางพญาแก้ว ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี 3 ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง ดังนี้

- พนักงานจ้างตามภารกิจ



## (2) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักงานปลัดอบต.** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัดอบต. ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

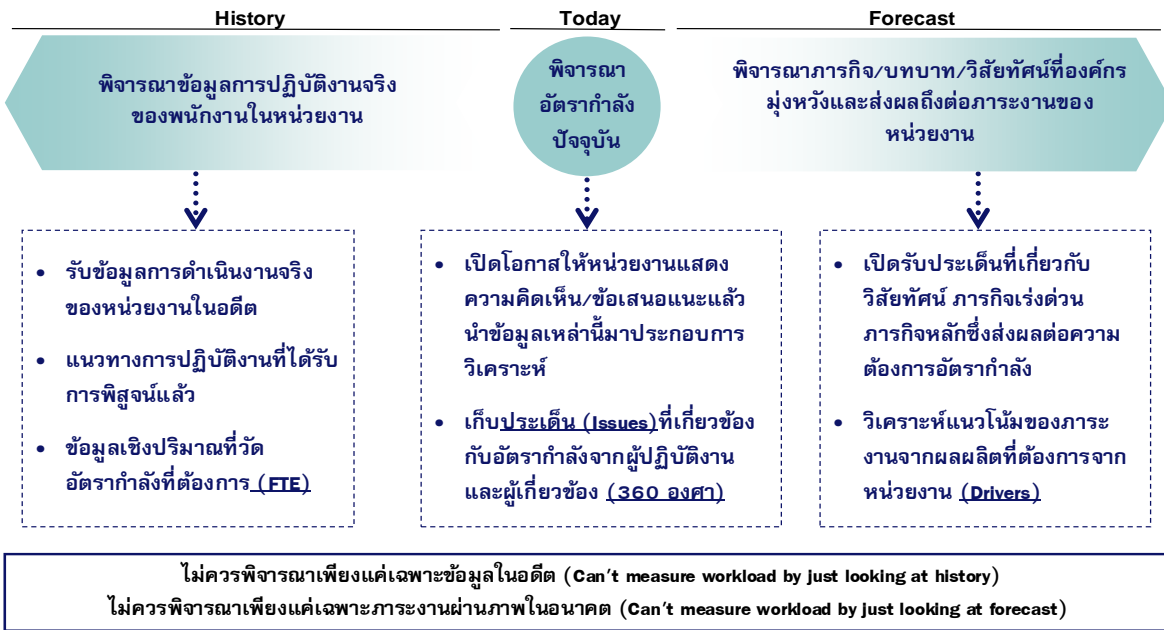
- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณสุข ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี



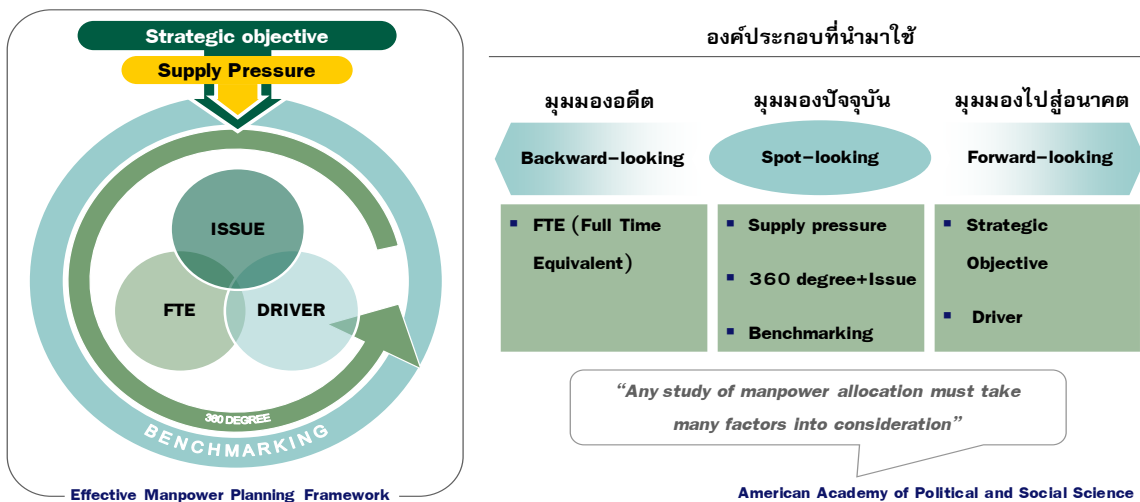
### 3.1.3 แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ 360 องศา โดยแบ่งออกเป็น 3 มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการออกแบบ ก่อสร้าง มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านก่อสร้าง ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองช่าง เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

**กระจกด้านที่ 2 Supply pressure:** เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

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

**กระจกด้านที่ 3 Full Time Equivalent (FTE):** เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนที่จะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
  - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
  - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
  - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
  - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

#### การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ 1 ปี  $\times$  6 = เวลาปฏิบัติราชการ

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

#### หมายเหตุ

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

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

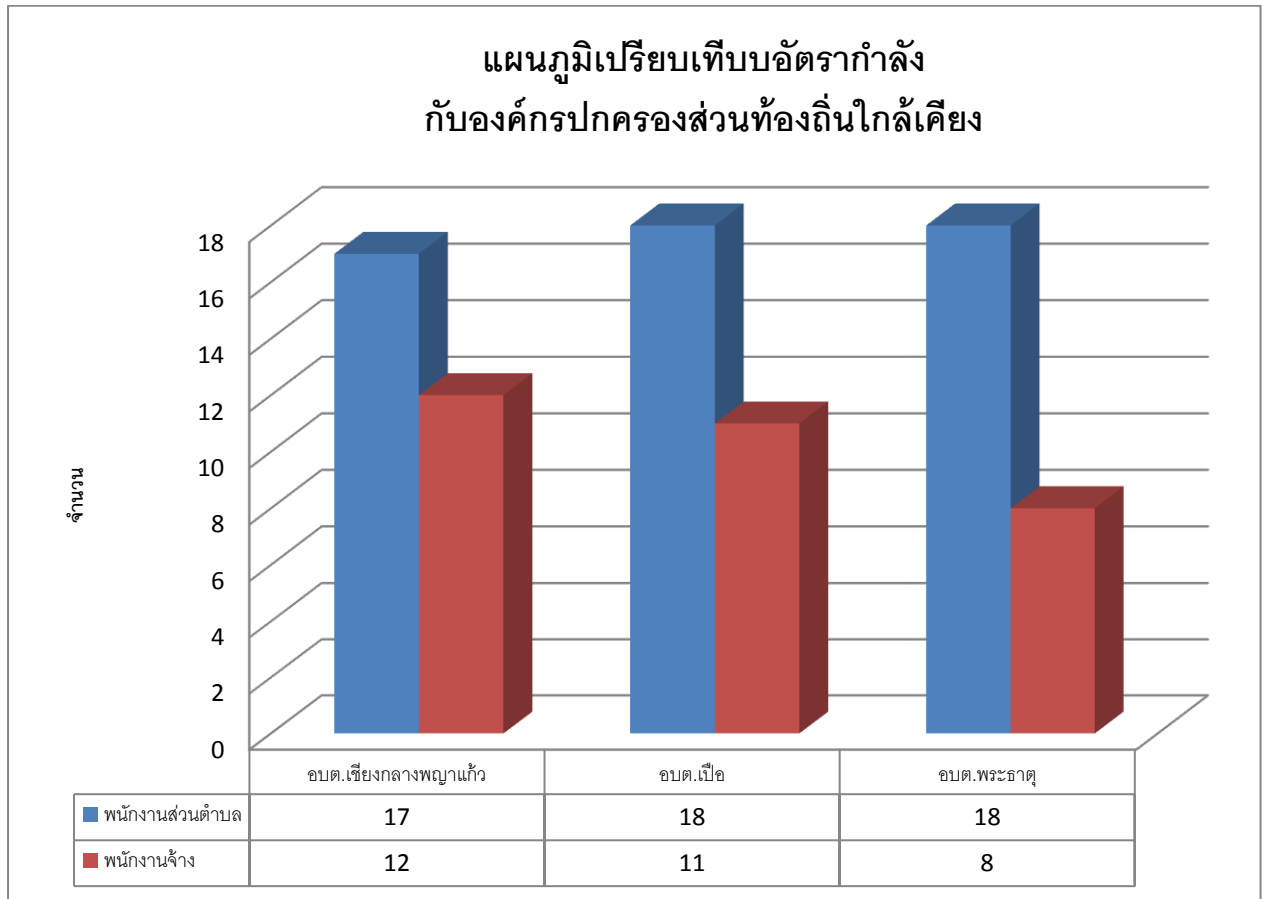
**กระจกด้านที่ 5 360° และ Issues:** นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน 3 ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี 4 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัดอบต. กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- **ประเด็นเรื่องความก้าวหน้าสายอำนวยการรองรับการ โยกย้าย เกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการโยกย้าย เกษียณอายุของข้าราชการ กรณีสายอำนวยการ เช่น การปรับกรอบหัวหน้าฝ่ายที่มีความจำเป็น ทั้งการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่ง

อัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้น เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนด เพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองคการ บริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว รองนายกองคการบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ปลัดองค์การ บริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง 4 ส่วนราชการการ การสอบถาม หรือการ สัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เป็นการวางแผน และเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องใน ทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

**กรณีศึกษาที่ 6 Benchmarking:** เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเปือ และองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิ ประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเปือและองค์การบริหารส่วนตำบลพระธาตุ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การ กำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่อง ของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี

งบประมาณ 2561 – 2563 ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ยังสามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่ง และ จำนวน ปริมาณคนได้ โดยให้เหมาะสมกับบริบทและพื้นที่ และสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 3.2 ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้แต่งตั้งคณะทำงาน จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปี งบประมาณ 2561 – 2563 ซึ่งประกอบด้วย นายองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.2.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล เชียงกลางพญาแก้ว ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

3.2.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.2.3 กำหนดตำแหน่ง ในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

3.2.4 กำหนดความต้องการพนักงานจ้าง ในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการ ในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และ จำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

3.2.5 กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

3.2.6 จัดทำกรอบอัตรากำลัง 3 ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

3.2.7 ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

### 3.3 ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อ องค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การ กำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้

และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

3.3.1 ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

3.3.2 ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

3.3.3 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

3.3.4 ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

3.3.5 ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว สามารถที่จะจัดจำนวนประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วโดยรวม

3.3.6 การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

### 3.4 กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2561 – 2563

3.4.1 แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2 ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

3.4.2.1 ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

3.4.2.2 ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

เช่นกฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังใน  
แต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

### 3.4.2.3 วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

3.4.3 เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลาง  
พญาแก้ว และส่งคณะกรรมการเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

3.4.4 องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ขอความเห็นชอบร่างแผน  
อัตรากำลัง 3 ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดน่าน

3.4.5 องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี  
ประจำงบประมาณ 2561 – 2563

3.4.6 องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้  
แล้ว ให้ อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

### ตารางกระบวนการ ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

วัน เดือน ปี	รายการที่ดำเนินการ	หมายเหตุ
13 ก.ค. 60	แต่งตั้งคณะกรรมการ	
26 ก.ค. 60	ประชุมคณะกรรมการ	ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภารกิจ อัตรากำลังที่มีอยู่ ฯลฯ
28 ก.ค. 60	ขอแผนอัตรากำลัง 3 ปี อบต.ข้างเคียง	อบต.เปือย , อบต.พระธาตุ
10 ส.ค. 60	จัดส่งร่างแผนให้คณะกรรมการพิจารณา	พิจารณาร่างแผนอัตรากำลัง 3 ปี
15 ส.ค. 60	เสนอคณะอนุกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี จังหวัดน่านพิจารณา	
15 ส.ค. 60	ก.อบต.จังหวัดน่าน ประชุมพิจารณาให้ความเห็นชอบ	
ก.ย.60	จังหวัดจัดส่งมติ ก.อบต. ให้ อบต.เชียงกลางพญาแก้ว	ปลายเดือน ก.ย.60
ก.ย.60	ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง 3 ปี	1 ต.ค.60 – 30 ก.ย.63
ต.ค.60	รายงานและจัดส่งแผนอัตรากำลัง 3 ปี	จังหวัดน่าน

จากวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ในการพัฒนาของ**องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** ซึ่ง  
กำหนดไว้ดังนี้

#### วิสัยทัศน์

“ รักรักษาสิ่งแวดล้อม

พร้อมพัฒนาการศึกษา

ยึดหลักธรรมาภิบาล

สืบสานประเพณีวัฒนธรรม

“ น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ”

## ยุทธศาสตร์การพัฒนา

### ยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบล เขียงกลางพญาแก้ว

#### 1. ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

##### แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 30 มิถุนายน 2558 เห็นชอบให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน และให้เสนอร่างยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ให้คณะรัฐมนตรีพิจารณาให้ความเห็นชอบเพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานในระยะที่ 2 ของรัฐบาล (ปี 2558-2559) และกรอบการปฏิรูปในระยะที่ 3 (ปี 2560 เป็นต้นไป) ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องกำหนด ยุทธศาสตร์ชาติ ในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

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

ยุทธศาสตร์และนโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) และรัฐบาล ประกอบด้วย

#### 1) ยุทธศาสตร์หลัก

- 1.1) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม
- 1.2) ยุทธศาสตร์การพัฒนาสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
- 1.3) ยุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน



- 1.4) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน
- 1.5) ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและ

สังคม

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

## 2) การจัดทำงบประมาณในลักษณะบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องตามกรอบ

**ยุทธศาสตร์ชาติ** การจัดทำงบประมาณในลักษณะบูรณาการเชิงยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 ได้กำหนดประเด็นที่ดำเนินการ 17 เรื่อง ประกอบด้วย

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

## แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 และกรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยืดหลักสมดุล ยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ สคช. ได้จัดทำขึ้นประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

### เป้าหมาย

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

### แนวทางการพัฒนา

1. การยกระดับศักยภาพการแข่งขันและการหลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง
  - 1.1 การส่งเสริมด้านการวิจัยและพัฒนา
  - 1.2 การพัฒนาผลิตภาพแรงงาน
  - 1.3 การส่งเสริมผู้ประกอบการที่เข้มแข็งและพาณิชย์ดิจิทัล
  - 1.4 การลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน
  - 1.5 การปรับโครงสร้างการผลิต
2. การพัฒนาศักยภาพคนตามช่วงวัยและการปฏิรูประบบเพื่อสร้างสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
  - 2.1 การพัฒนาศักยภาพคนในทุกช่วงวัยให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ
  - 2.2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียมและทั่วถึง
  - 2.3 การพัฒนาด้านสุขภาพ

- 2.3 การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีพในสังคมสูงวัย
3. การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม
  - 3.1 การยกระดับรายได้และสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพ
  - 3.2 การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน และเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก
  - 3.3 การสร้างความเสมอภาคในการเข้าถึงทรัพยากร
  - 3.4 การเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค
4. การรองรับการเชื่อมโยงภูมิภาคและความเป็นเมือง
  - 4.1 การลงทุนด้านโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง
  - 4.2 การพัฒนาด้านการขนส่งและโลจิสติกส์เชื่อมโยงกับเพื่อนบ้าน
  - 4.3 การส่งเสริมการลงทุน การค้าชายแดน และการจัดตั้งเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ
5. การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
  - 5.1 การรักษาทุนทางธรรมชาติเพื่อการเติบโตสีเขียว
  - 5.2 การส่งเสริมการบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
  - 5.3 การส่งเสริมการผลิต การลงทุน และการสร้างงานสีเขียว
  - 5.4 การจัดการมลพิษและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม
  - 5.5 การพัฒนาความร่วมมือด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ
  - 5.6 การเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการบริหารจัดการเพื่อลดความเสี่ยงด้านภัยพิบัติ
6. การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ
  - 6.1 การสร้างความโปร่งใส
  - 6.2 การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ
  - 6.3 การสร้างรูปแบบการพัฒนา อปท. ให้เหมาะสม
  - 6.4 การสร้างระบบตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ

### ทิศทางและกรอบยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12

(พ.ศ. 2560-2564)

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

ขณะนี้รัฐบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติขึ้นมาเพื่อยกร่างยุทธศาสตร์ชาติเบื้องต้น โดยมีเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและรองเลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นกรรมการในคณะกรรมการฯ ดังกล่าวด้วยโดยในเบื้องต้นได้กำหนดวิสัยทัศน์ในกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2558-2577) ไว้ว่า “ประเทศไทยมีความ

มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

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

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

## 1.2 การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12

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

### 3. แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน 2

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

#### 1. วิสัยทัศน์

“ประตูการค้าสู่สากล โดดเด่นวัฒนธรรมล้านนา ดิน น้ำ ป่า สมบูรณ์ ประชาชนอยู่ดีมีสุข”

#### 2. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

##### ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 1. พัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์เชื่อมโยงสู่สากล

##### กลยุทธ์

1. การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านด้านการค้าการลงทุน Logistics กระตุ้นเอกชนให้มาลงทุนในกลุ่มจังหวัด/ประเทศเพื่อนบ้าน GMS จัดกิจกรรมส่งเสริมการค้าการลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้านและในบ้าน
2. ส่งเสริมการค้า การลงทุนพัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบการให้มีประสิทธิภาพสามารถแข่งขันได้ในระดับภูมิภาคส่งเสริมและพัฒนาธุรกิจ SMEs โดยการอบรมนักธุรกิจ การหาแหล่งเงินทุนและพันธมิตรทางการค้า
3. การพัฒนา Logistics รองรับการค้าเชื่อมโยง NSEC ตามกรอบความร่วมมือ GMS จัดตั้งศูนย์บริหารจัดการ Logistics Supply Chain ผลักดันด้านโครงสร้างพื้นฐานในการขนส่งทางบก ทางน้ำ ทางอากาศพัฒนาระบบฐานข้อมูลการค้าและการเชื่อมโยงข้อมูล จัดการความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน/องค์กรพัฒนาเอกชนกับต่างประเทศบริหารจัดการกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องผลิตบุคลากรด้าน Logistics ในระดับอุดมศึกษาและบุคลากรภาคการผลิต

##### ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 2. การสร้างความเข้มแข็งให้ภาคเกษตร อุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่า

##### กลยุทธ์

1. การเพิ่มผลิตภาพและคุณภาพการผลิตสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม
2. การสร้างความเข้มแข็งให้เกษตรกร องค์กรเกษตรกรและผู้ประกอบการอุตสาหกรรม
3. ส่งเสริมการบริหารจัดการการตลาดสินค้าเกษตรและอุตสาหกรรม

##### ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ 3. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมและสุขภาพ

##### กลยุทธ์

1. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ ประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม และเชิงสุขภาพ

2. พัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน เป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว ทางบก ทางน้ำ ทางอากาศ เชื่อมโยงกับประเทศ
3. พัฒนามาตรฐานการบริการและบุคลากรการท่องเที่ยวสู่สากล
4. พัฒนาการประชาสัมพันธ์และการตลาดท่องเที่ยว

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนากาย 4. ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และการจัดการสิ่งแวดล้อม

##### กลยุทธ์

1. พัฒนาคุณค่าความหลากหลายทางชีวภาพและภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. รักษาฐานทรัพยากรธรรมชาติและความสมดุลของระบบนิเวศ
3. พัฒนาระบบการบริหารจัดการเพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติโดยใช้เทคโนโลยี GIS, MIS
4. สร้างภาคีและส่งเสริมชุมชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมปลูกจิตสำนึกและสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของ นักเรียน นักศึกษา ประชาชน ชุมชนในการป้องกันแก้ไขปัญหาหมอกควันและไฟป่า สร้างความรู้ ความเข้าใจและบูรณาการหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการสาธารณภัยต่าง ๆ ตลอดจนเตรียมการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุทกภัยและดินโคลนถล่ม เพื่อลดความสูญเสียให้น้อยลง หรือป้องกันประชาชนจากสาธารณภัย

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

##### วิสัยทัศน์(Vision)

“เมืองแห่งความสุข เศรษฐกิจสร้างสรรค์ ธรรมชาติสมบูรณ์

การเกษตรมั่นคง ชุมชนเข้มแข็ง ท่องเที่ยวยั่งยืน”

##### ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ 1. การขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยองค์ความรู้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจในลักษณะประชารัฐ
- ยุทธศาสตร์ 2. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม
- ยุทธศาสตร์ 3. เพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตการเกษตร
- ยุทธศาสตร์ 4. การพัฒนาการท่องเที่ยวให้เจริญเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ 5. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

## เป้าประสงค์

1. มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจใช้องค์ความรู้และผลิตภัณฑ์ที่มีชื่อเสียงมาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม ให้แก่เศรษฐกิจได้
2. เป็นชุมชนต้นน้ำที่มีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ สมาชิกชุมชนตระหนักในคุณค่าทรัพยากร
3. ผลผลิตทางการเกษตรมีความเพียงพอต่อการบริโภคและใช้ทรัพยากรการเกษตรอย่างมีประสิทธิภาพ
4. เพื่อให้เป็นเมืองที่สามารถรองรับนักท่องเที่ยวได้อย่างยั่งยืน
5. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม

## ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการพัฒนา

- |                   |   |
|-------------------|---|
| <b>ยุทธศาสตร์</b> | 1. การขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยองค์ความรู้เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจในลักษณะประชารัฐ   |
| <b>กลยุทธ์</b>    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1.1 การค้นหาองค์ความรู้ของผลผลิตและผลิตภัณฑ์</li> <li>1.2 การสร้างสรรค์นวัตกรรมและการต่อยอดองค์ความรู้</li> <li>1.3 การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือ</li> <li>1.4 สนับสนุนผลิตภัณฑ์สร้างสรรค์และสินค้าบริการ</li> <li>1.5 พัฒนาเขตการค้าชายแดนและระหว่างแดน</li> </ol>   |
| <b>ยุทธศาสตร์</b> | 2. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมโดยการมีส่วนร่วมของภาคประชาสังคม  |
| <b>กลยุทธ์</b>    | <ol style="list-style-type: none"> <li>2.1 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทำลายทรัพยากรทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>2.2 การอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</li> <li>2.3 การส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในภาคประชาสังคมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติในลักษณะประชารัฐ</li> <li>2.4 การพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน</li> </ol> |
| <b>ยุทธศาสตร์</b> | 3. เพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตการเกษตร  |
| <b>กลยุทธ์</b>    | <ol style="list-style-type: none"> <li>3.1 การป้องกันและแก้ไขปัญหาการบุกรุกและขยายพื้นที่เพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร</li> <li>3.2 การพัฒนาศักยภาพด้านการเกษตร</li> <li>3.3 การพัฒนาศักยภาพด้านการเกษตร</li> <li>3.4 การพัฒนาระบบตลาดกลางสินค้าการเกษตรและโลจิสติก</li> </ol>  |

<b>ยุทธศาสตร์</b>	4. การพัฒนาการท่องเที่ยวให้เจริญเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน
<b>กลยุทธ์</b>	4.1 การค้นหา พัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรท่องเที่ยวอย่างสร้างสรรค์และยั่งยืน 4.2 การบริหารจัดการภาครัฐและชุมชนท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวอย่างมีประสิทธิภาพ 4.3 การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ด้านการท่องเที่ยว 4.4 การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่การท่องเที่ยวหนาแน่น 4.5 การยกระดับแหล่งท่องเที่ยวให้มีความเป็นสากลและยั่งยืน
<b>ยุทธศาสตร์</b>	5. การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม
<b>กลยุทธ์</b>	5.1 การพัฒนาด้านการศึกษาและคุณภาพชีวิตให้เกิดค่าเฉลี่ยของประเทศ 5.2 การสร้างและพัฒนาภาคีเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็ง 5.3 การเสริมสร้างสุขภาวะชุมชน 5.4 การพัฒนาเพื่อเสริมความมั่นคงภายในประเทศและเสริมสร้างความสัมพันธ์ชายแดน

## 5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

### 1. วิสัยทัศน์

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดน่าน เป็นองค์กรพัฒนาที่มีคุณภาพ มุ่งสร้างความอยู่เย็นเป็นสุขของคนน่านด้วยนวัตกรรมและการบริการ เพื่อสังคมชุมชนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมในประชาคมอาเซียน

### 2. พันธกิจ

2.1 บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของจังหวัดให้เป็นชุมชนคนต้นน้ำที่คงความสมบูรณ์อย่างยั่งยืน ตลอดจนพัฒนาทรัพยากรการผลิตทางการเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร โดยการมีส่วนร่วมของประชาชน

2.2 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเสริมสร้างศักยภาพเศรษฐกิจการค้าการลงทุนและการท่องเที่ยวเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

2.3 พัฒนาและส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิต การศึกษาและสุขอนามัยที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดียิ่งขึ้นให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตชุมชนตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

2.4 ประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาครัฐและเอกชน ในการอนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม อัตลักษณ์ คุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่นในประชาคมอาเซียน



### 3. ยุทธศาสตร์การพัฒนา

#### 1. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

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

#### 2. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

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

#### 3. ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

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

#### 4. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น

- 4.1 อนุรักษ์ ฟื้นฟู สนับสนุน ส่งเสริมและบูรณาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- 4.2 ส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสศึกษา ค้นคว้า วิจัยมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของจังหวัดน่าน
- 4.3 พัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุ และโบราณสถานในจังหวัดน่าน

## 5. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

- 5.1 ส่งเสริม สนับสนุน สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์จัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพิ่มพื้นที่ต้นน้ำ
- 5.2 ส่งเสริม สนับสนุน เฝ้าระวัง และฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 5.3 ป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ
- 5.4 ส่งเสริม สนับสนุน ให้เกิดการใช้พลังงานอย่างประหยัด

## 6. ด้านการบริหารจัดการและการบริการ

- 6.1 สนับสนุนให้มีการประสานงานพัฒนาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบูรณาการกับหน่วยงานอื่น
- 6.2 สนับสนุน ส่งเสริมงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยให้มีประสิทธิภาพ
- 6.3 พัฒนาสมรรถนะองค์กรให้มีความเหมาะสมตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 6.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาการเมือง การบริหาร และด้านบุคลากร
- 6.5 จัดท้าวิสตุ ครุภัณฑ์ และเครื่องจักรกลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานของท้องถิ่น
- 6.6 ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กรภาคเอกชน องค์กรชุมชนและเครือข่ายภาคประชาชน

## 7. ด้านการจัดการวิถีชีวิตชุมชนพื้นที่ต้นน้ำ

- 7.1 สนับสนุนให้ใช้แผนที่ชุมชนท้องถิ่นในการวางแผนจัดการชุมชน
- 7.2 สนับสนุนให้มีการจัดการพื้นที่ทำการเกษตร พื้นที่อยู่อาศัย และการถือครองที่ดินที่เหมาะสมกับพื้นที่ป่าต้นน้ำ
- 7.3 สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือแบบสหการเพื่อสร้างความร่วมมือในการจัดการทรัพยากรของพื้นที่ลุ่มน้ำ

## 6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเขียงกลางพญาแก้ว

### 2.1 วิสัยทัศน์

“ รักรักษ์สิ่งแวดล้อม                      พร้อมพัฒนาการศึกษา  
ยึดหลักธรรมาภิบาล                      สืบสานประเพณีวัฒนธรรม  
น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ”

## 2.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนา

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

## 2.3 เป้าประสงค์

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

## 2.4 ตัวชี้วัด

### 1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- 1.1 จำนวนของถนนและรางระบายน้ำที่เพิ่มขึ้น
- 1.2 จำนวนของเส้นทางคมนาคมที่เพิ่มขึ้น
- 1.3 จำนวนของระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่เพิ่มขึ้น

### 2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

- 2.1 จำนวนของโครงการส่งเสริมอาชีพที่เพิ่มขึ้น
- 2.2 จำนวนของโครงการด้านการเกษตรและเศรษฐกิจพอเพียงที่เพิ่มขึ้น
- 2.3 จำนวนของแหล่งท่องเที่ยวที่ได้รับการพัฒนา

### 3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

- 3.1 ร้อยละของงบประมาณด้านการศึกษาที่เพิ่มขึ้น
- 3.2 ร้อยละของประชาชนที่อ่านเขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ที่เพิ่มขึ้น
- 3.3 จำนวนครั้งที่มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ

- 3.4 ร้อยละของสถิติผู้มีปัญหาด้านสุขภาพที่ลดลง
- 3.5 ร้อยละของคนที่ได้รับสวัสดิการจากภาครัฐที่เพิ่มขึ้น
- 3.6 ร้อยละของเด็กที่มีภาวะโภชนาการตามมาตรฐาน
- 3.7 ร้อยละของผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดที่ลดลง
- 3.8 ร้อยละของคนในครัวเรือนมีส่วนร่วมทำกิจกรรม สาธารณะเพื่อประโยชน์ของชุมชนที่เพิ่มขึ้น
- 3.9 จำนวนโครงการด้านการเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

#### 4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

- 4.1 จำนวนครั้งที่มีการจัดงานเพื่ออนุรักษ์ ฟื้นฟู ประเพณีท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

#### 5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- 4.1 จำนวนครั้งที่มีการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- 4.2 จำนวนของโครงการด้านการป้องกันภัยทางธรรมชาติ
- 4.4 ร้อยละของปริมาณขยะมูลฝอยที่ลดลง

#### 6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการ

- 6.1 จำนวนของภารกิจที่มีการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น
- 6.2 จำนวนของบุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น
- 6.3 จำนวนของกลุ่มหรือองค์กรที่มีการบริหารอย่างมีระบบที่เพิ่มขึ้น

### 2.5 ค่าเป้าหมาย

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

### 2.6 กลยุทธ์

#### ยุทธศาสตร์

##### 1. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

#### กลยุทธ์

- 1.1 การพัฒนาเส้นทางคมนาคมในตำบลให้ได้มาตรฐานครอบคลุมและทั่วถึง
- 1.2 การจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค
- 1.3 การพัฒนาระบบสาธารณสุขอุปโภค สาธารณูปการอย่างทั่วถึง

- ยุทธศาสตร์ 2 ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์**
- กลยุทธ์**
- 2.1 การจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
  - 2.2 การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้น โดยสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจชุมชน
  - 2.3 การส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และจัดให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้า
  - 2.4 การพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว
  - 2.5 การพัฒนา ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยวและเส้นทางขนถ่ายและเส้นทางขนถ่ายผลผลิต
  - 2.6 การส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจนในชุมชน
  - 2.7 การส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์
- ยุทธศาสตร์ 3. ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์**
- กลยุทธ์**
- 3.1 การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา
  - 3.2 การสนับสนุนกิจการด้านสาธารณสุข
  - 3.3 การส่งเสริมและการจัดสวัสดิการและนันทนาการแก่ประชาชน
  - 3.4 การสนับสนุนการเฝ้าระวัง และแก้ไขปัญหายาเสพติดอย่างต่อเนื่อง
  - 3.5 การพัฒนาความมั่นคงในการดำรงชีวิตของประชาชน
  - 3.6 การสนับสนุนและส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็ง
- ยุทธศาสตร์ 4. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น**
- กลยุทธ์**
- 4.1 การอนุรักษ์ ฟื้นฟู สนับสนุน ส่งเสริมและบูรณาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
  - 4.2 การส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสศึกษา ค้นคว้า วิจัยมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
  - 4.3 การพัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุและโบราณสถานภายในท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ 5. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**
- กลยุทธ์**
- 5.1 การส่งเสริมสนับสนุน สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - 5.2 การส่งเสริมสนับสนุนเฝ้าระวัง และฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
  - 5.3 การสร้างจิตสำนึก ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระบบบำบัดน้ำเสียและกำจัดขยะมูลฝอย
  - 5.4 การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ

**ยุทธศาสตร์****6. ด้าน การบริหารจัดการและการบริการ****กลยุทธ์**

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

**2.7 จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

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

**2.8 ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม****1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน****พันธกิจ**

สิ่งก่อสร้างด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น

**เป้าประสงค์**

1. ประชาชนในตำบลได้รับประโยชน์จากการจัดระบบการบริการสาธารณะ
2. การคมนาคมทางบกสะดวกและรวดเร็ว
3. ประชาชนในตำบลมีน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและทำการเกษตรอย่างพอเพียง

### ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย

จำนวนของสิ่งก่อสร้างด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น  
กลยุทธ์/ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
1. การจัดให้มีการปรับปรุงบำรุงรักษาทางบก	จำนวนของถนน สะพานและรางระบายน้ำที่เพิ่มขึ้น
2. การจัดให้มีการปรับปรุงบำรุงรักษาแหล่งน้ำ	จำนวนของระบบแหล่งน้ำที่เพิ่มขึ้น
3. การจัดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริการสาธารณะ	จำนวนของสิ่งสาธารณูปโภคและสาธารณูปการที่เพิ่มขึ้น

### หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง

### ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด: ยุทธศาสตร์ที่ 4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวให้เจริญเติบโตอย่างสมดุลและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

### 2.ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

#### พันธกิจ

รายได้ของประชาชนต่อคนต่อปีที่เพิ่มขึ้น

#### เป้าประสงค์

ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง

### ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย

จำนวนของรายได้ของประชาชนต่อคนต่อปีที่เพิ่มขึ้น

### กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน	- จำนวนของโครงการส่งเสริมอาชีพที่เพิ่มขึ้น - จำนวนของโครงการด้านการเกษตรและเศรษฐกิจพอเพียงที่เพิ่มขึ้น

#### หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักงานปลัดอบต.

#### ความเชื่อมโยง

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

### 3.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

#### พันธกิจ

ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น

#### เป้าประสงค์

ประชาชนในชุมชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความมั่นคงในชีวิต

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย

ร้อยละของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น

### กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน	- ร้อยละของสถิติผู้มีปัญหาด้านสุขภาพที่ลดลง - ร้อยละของเด็กที่มีภาวะโภชนาการตามมาตรฐาน



	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ร้อยละของคนที่ได้รับสวัสดิการจากภาครัฐที่เพิ่มขึ้น</li> <li>- ร้อยละของครัวเรือนที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินที่เพิ่มขึ้นร้อยละของผู้เกี่ยวข้องกับยาเสพติดที่ลดลง</li> <li>- ร้อยละของคนในครัวเรือนมีส่วนร่วมทำกิจกรรม สาธารณะเพื่อประโยชน์ของชุมชนที่เพิ่มขึ้น</li> </ul>
--	---

#### หน่วยงานรับผิดชอบ

สำนักงานปลัดอบต.

#### ความเชื่อมโยง

1. ยุทธศาสตร์จังหวัด: ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม
2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

#### 4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณีและปัญญาท้องถิ่น

- พันธกิจ**
1. ประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น
  2. การจัดงานวัฒนธรรมประเพณีต่อปีอย่างต่อเนื่อง

#### เป้าประสงค์

สืบสานและเผยแพร่ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมประเพณีอันดีของท้องถิ่น

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย

1. ร้อยละของประชาชนที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น
2. จำนวนครั้งของการจัดงานวัฒนธรรมประเพณีต่อปีอย่างต่อเนื่อง

### กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
การบำรุงรักษาและอนุรักษ์ ศาสนา ศิลปะ จารีตประเพณีและวัฒนธรรมอันดีท้องถิ่น	- จำนวนครั้งของการอนุรักษ์ ฟื้นฟู วัฒนธรรมนิยม ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

### หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

1. กองการศึกษา
2. สำนักงานปลัดอบต.

### ความเชื่อมโยง

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

### 5.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### พันธกิจ

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถูกทำลายลดลง

#### เป้าประสงค์

สิ่งแวดล้อมดี ไม่มีมลพิษ

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย

ร้อยละของปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถูกทำลายลดลง

### กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	- จำนวนครั้งที่มีการฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

1. สำนักงานปลัดอบต.
2. กองช่าง

### ความเชื่อมโยง

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

### 6.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการ

#### พันธกิจ

ความพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยรวมที่เพิ่มขึ้น

#### เป้าประสงค์

ระบบการบริหารจัดการและการบริการมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### ตัวชี้วัดระดับเป้าหมาย

ร้อยละของความพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์กรโดยรวมที่เพิ่มขึ้น

#### กลยุทธ์และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
การปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการบริการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- จำนวนของภารกิจที่มีการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น</li> <li>- จำนวนของบุคลากรที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมที่เพิ่มขึ้น</li> <li>- จำนวนของกลุ่มหรือองค์กรที่มีการบริหารอย่างมีระบบที่เพิ่มขึ้น</li> <li>- จำนวนครั้งของการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์และเครื่องจักรกล</li> <li>- จำนวนครั้งที่มีการพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> </ul>

### หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

- |                     |                  |
|---------------------|------------------|
| 1. สำนักงานปลัดอบต. | 3. กองช่าง       |
| 2. กองคลัง          | 4. กองการศึกษา ฯ |

### ความเชื่อมโยง

- ยุทธศาสตร์จังหวัด: ยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการบริหารจัดการและการบริการ

### 3. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

#### 3.1 การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตด้วย

#### ประเด็นการพัฒนาที่ 1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

##### การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths)

- มีถนนเชื่อมต่อระหว่างตำบลเชียงกลาง - ตำบลพระธาตุ
- มีถนนเชื่อมต่อระหว่างตำบลพญาแก้ว - ตำบลสากาด
- มีถนนเชื่อมต่อระหว่างตำบลเชียงกลาง - ตำบลทุ่งช้าง
- มีถนนเชื่อมต่อระหว่างตำบลเชียงกลาง - ตำบลเชียงคาน
- มีแม่น้ำมากกว่า 1 สาย คือ แม่น้ำน่าน ,ลำน้ำกอน และมีแหล่งน้ำ ลำห้วย ตามธรรมชาติ

##### การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses)

- การคมนาคม ไม่สะดวก ถนนบางเส้นยังเป็นทางลูกรัง ผิวขรุขระ เป็นหลุมเป็นบ่อ
- งบประมาณมีจำนวนจำกัด

##### การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities)

- มีหน่วยงานอื่นให้การสนับสนุนงบประมาณ เช่นกรมทางหลวงชนบท องค์กรบริหารส่วนจังหวัด กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมเจ้าท่า
- มีนโยบายภาครัฐที่ให้ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ครบทุกหลังคา

##### การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค(Threats)

- สภาวะภัยแล้งในฤดูแล้งและการเกิดอุทกภัยขึ้นทุกปีเนื่องจากพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มติดลำน้ำน่าน ลำน้ำปัว ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาย่างถาวรได้

2. รัฐบาลมีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนา ทำให้การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ไม่ต่อเนื่องและไม่ทั่วถึง

**การวิเคราะห์สถานการณ์ในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สามารถทำได้และเกิดผลดังนี้**

- มีการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว
- มีไฟฟ้าใช้ครบทุกหลังคาเรือน
- มีน้ำอุปโภคบริโภคและน้ำใช้เพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ

### ประเด็นการพัฒนาที่ 2 ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

**การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths)**

1. มีการรวมกลุ่มต่างๆ ภายในตำบลหมู่บ้าน
2. มีทรัพยากรและวัสดุภายในหมู่บ้าน
3. มีสภาพพื้นที่เหมาะสมแก่การประกอบอาชีพเกษตร
4. มีกองทุนหมู่บ้าน

**การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses)**

1. กลุ่มขาดความรู้ในการบริหารจัดการและการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร
2. ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
3. ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของชุมชน
4. เกษตรกรมีหนี้สิน

**การวิเคราะห์โอกาส (Oppertunities)**

1. รัฐบาลส่งเสริมและสนับสนุนธุรกิจชุมชน
2. รัฐบาลมีนโยบายให้ประชาชนยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง
3. มีหน่วยงานอื่น เช่น เกษตรอำเภอ พัฒนาชุมชน ชกส. และอื่นๆ ให้การสนับสนุนและส่งเสริม

**การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค(Threats)**

1. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากรัฐไม่เพียงพอ
2. ต้นทุนการผลิตสูง
3. สินค้าเกษตรราคาตกต่ำ

**การวิเคราะห์สถานการณ์ในการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สามารถทำได้และเกิดผลดังนี้**

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

### ประเด็นการพัฒนาที่ 3 ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

#### การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths)

1. มีโรงเรียนภายในตำบล 5 แห่ง
2. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 4 แห่ง
3. มีสถานบริการสาธารณสุขชุมชน
4. มีบุคลากรที่มีความรู้ในด้านสาธารณสุข
5. มีทีมงานกู้ชีพกู้ภัย (OTOS)
6. มีการช่วยเหลือสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยโรคเอดส์
7. มีกลุ่มอาชีพและกองทุนหมู่บ้าน

#### การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็กนักเรียนเท่าที่ควร
2. ขาดวัสดุอุปกรณ์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและอาคารสถานที่ที่ได้มาตรฐาน
3. ประชาชนมีปัญหาสุขภาพ
4. มีการระบาดของโรคติดต่อ
5. ขาดเครื่องมือและงบประมาณในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย
6. จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์เพิ่มขึ้น

#### การวิเคราะห์โอกาส (Opportunities)

1. มีหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุน
2. นโยบายภาครัฐที่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น นโยบายเรียนฟรี นโยบายสวัสดิการสังคม และเบี้ยยังชีพ
3. มีหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุน
4. นโยบายภาครัฐที่เอื้อต่อการพัฒนา เช่น นโยบายเรียนฟรี นโยบายสวัสดิการสังคม และเบี้ยยังชีพ
5. มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น รพ.สต. สาธารณสุขอำเภอ ให้ความร่วมมือและสนับสนุน
6. ได้รับการจัดสรรด้านงบประมาณ

#### การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค(Threats)

1. ประชาชนมีการศึกษาต่ำทำให้การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ต้องใช้เวลามากขึ้น
2. การถ่ายโอนภารกิจด้านการศึกษามายัง อปท. ยังไม่ชัดเจน อปท.จึงเข้าไปช่วยเหลือได้ไม่เต็มที่
3. รัฐบาลมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ
4. การเพิ่มขึ้นของประชากร และการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุ
5. มีการอพยพย้ายถิ่นฐาน
6. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ

**การวิเคราะห์สถานการณ์ในการพัฒนาด้านสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถทำได้และเกิดผลดังนี้**

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

#### **ประเด็นการพัฒนาที่ 4 ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและปัญญาท้องถิ่น**

**การวิเคราะห์จุดแข็ง(Strengths)**

1. มีขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. มีการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีของท้องถิ่นรวมทั้งภาษาถิ่น

**การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses)**

1. ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจการศาสนาและรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่น
2. เยาวชนคนรุ่นหลังละเลย จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

**โอกาส (Oppertunities)**

มีหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องให้ความช่วยเหลือ และสนับสนุน

**ปัญหาอุปสรรค(Threats)**

1. วัฒนธรรมและค่านิยมต่างชาติเข้ามาครอบงำวัฒนธรรมท้องถิ่น
2. รัฐบาลมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

**การวิเคราะห์สถานการณ์ในการพัฒนาทางการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น สามารถทำได้และเกิดผลดังนี้**

1. เยาวชน และประชาชนทั่วไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางศาสนา
2. อนุรักษ์ พื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาของท้องถิ่น

#### **ประเด็นการพัฒนาที่ 5 ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths)**

1. มีทรัพยากรป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์
2. มีแหล่งน้ำธรรมชาติ
3. มีบุคลากรที่มีความรู้ในด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ไม่มีการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ
2. ประชาชนมีอาชีพเกษตรกรรมจำนวนมากจึงมีการตัดไม้ทำลายป่า
3. ประชาชนขาดจิตสำนึกและความรู้สึกห่วงแหนในทรัพยากรธรรมชาติ

### โอกาส (Oppertunities)

1. มีนโยบายด้านบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของรัฐบาลที่เอื้อต่อการพัฒนา
2. มีหน่วยงานของกระทรวงทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เช่น หน่วยต้นน้ำ หน่วยป้องกัน และหน่วยงานอื่น ๆ สนับสนุนและให้ความร่วมมือ

### ปัญหาอุปสรรค(Threats)

1. ประชาชนไม่ให้ความสำคัญในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. มีการทำลายทรัพยากรป่าไม้
3. การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดความคล่องตัวและต่อเนื่อง

**การวิเคราะห์สถานการณ์ในการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถทำได้ และเกิดผลดังนี้**

1. มีการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี
2. ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### ประเด็นการพัฒนาที่ 6 ด้านการบริหารจัดการและการบริการ

#### การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths)

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

#### การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weaknesses)

1. วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ
2. ประชาชนไม่สนใจในการมีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่น
3. ขาดการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณและความรับผิดชอบต่อส่วนรวมของบุคลากร

#### โอกาส (Oppertunities)

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



### ปัญหาอุปสรรค(Threats)

1. ความขัดแย้งด้านการเมืองและกลุ่มผลประโยชน์
2. การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง

การวิเคราะห์สถานการณ์ในการพัฒนา ด้าน การบริหารจัดการและการบริการ สามารถทำได้และเกิดผลดังนี้

1. มีสถานที่และเครื่องมือในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและมีประสิทธิภาพ
2. ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
3. มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพิ่มขึ้น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อการประเมินสภาพการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตระดับองค์กร

โดยเทคนิค SWOT Analysis ดังต่อไปนี้

#### จุดแข็ง (Strength)

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

#### จุดอ่อน (Weakness)

1. งบประมาณมีจำกัดไม่เพียงพอต่อความต้องการในการบริหารจัดการและภารกิจที่ถ่ายโอนก็เพิ่มมากขึ้น
2. เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานไม่เพียงพอต่อความต้องการในการบริหารการจัดการ
3. มีระเบียบ/กฎหมายใหม่จำนวนมากทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ทันต่อเหตุการณ์
4. บุคลากรของ อบต.มีการโอน-ย้าย บ่อยและบรรจุใหม่ทำให้เกิดการทำงานที่ไม่ต่อเนื่องและประสิทธิภาพในการทำงานน้อย

#### โอกาส (Opportunity)

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

### อุปสรรค (Threat)

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

ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2561 – 2563) ของ **องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลาง พญาแก้ว** คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ได้จัดทำขึ้นภายในข้อมูล ผลการวิเคราะห์จากยุทธศาสตร์การ พัฒนา วิสัยทัศน์หรือเป้าหมายขององค์กร และปัจจัยต่างๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อการบริหารงานในอนาคตของ **องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** ช่วง 3 ปี ดังนี้

3.1 ทำการวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของ **องค์การบริหารส่วนตำบล เชียงกลางพญาแก้ว** ตามกฎหมายจัดตั้งและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ และให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี นโยบายของ รัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน แผนพัฒนาจังหวัดน่าน แผนพัฒนาอำเภอ นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของจังหวัดน่าน **ในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** เพื่อให้การดำเนินการของ **องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลาง พญาแก้ว** บรรลุตามภารกิจที่ตั้งไว้ทำให้มีความจำเป็นต้องกำหนดอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับ เป้าหมายการดำเนินการ ในปัจจุบันและอนาคต ภายใต้สภาวะข้อจำกัดด้านรายได้

3.2 ได้พิจารณากำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน และวางระบบงานเพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ให้สามารถพร้อมแก้ไขปัญหาของจังหวัดน่าน (**ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เชียงกลางพญาแก้วและภาพรวมของจังหวัดน่าน**) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3.3 ได้ทำการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน โดยนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรมาใช้ พิจารณา เพื่อให้การจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่อย่างจำกัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ได้กำหนด ตำแหน่งสายงานต่างๆ จำนวน ระดับ ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของ งานที่ต้องการ รวมทั้งวางแนวทางความก้าวหน้าในสายงานต่างๆ ดังนี้

3.3.1 มีการจัดชั้นงานที่เหมาะสม พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละ ภาระประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับชั้นงานเป็นไปด้วยความประหยัด และคำนึงถึง ประสิทธิภาพสูงสุด

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

3.4 ได้ทำการวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละเรื่อง โดยการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามความจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ภายใต้สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่า ย่อมใช้ต้องใช้เวลามากกว่า ซึ่งเป็นกรนำแนวทางเปรียบเทียบ

3.5 คณะกรรมการได้มีการนำผลงานที่ผ่านมาของ **องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** มาเปรียบเทียบกับผลงานที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และได้ทำการปรับเปลี่ยน จำนวนบุคลากร ให้เกิดความเหมาะสม ได้ประสิทธิภาพคุ้มค่ากับงบประมาณ เพื่อให้ราชการ และประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด

3.6 นอกจากวิเคราะห์ทางตรงแล้ว **องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** ยังนำข้อมูลทางอ้อม ที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสีย มาประกอบในการวิเคราะห์ตามแนวคิดแบบ 360 องศา โดยคำนึงถึงเรื่องดังต่อไปนี้

3.6.1 พิจารณาจากสภาพพื้นที่ของ **องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** แล้ว คำนวณปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคลากร

### 3.6.2 การทดแทนบุคลากรที่จะต้องเกษียณอายุราชการ

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งจากบุคลากรภายใน และบุคคลภายนอก จากแบบสอบถามความคิดเห็นที่ผ่านมา

3.7 คณะกรรมการ ได้มีการพิจารณาเปรียบเทียบอัตรากำลัง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน พื้นที่คล้ายกัน ซึ่งบุคลากรของ **องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** มีความใกล้เคียงกัน ทั้งในด้านจำนวน และตำแหน่ง

## 4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังของ **องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** ได้ทำการวิเคราะห์สภาพพื้นที่ของจังหวัดน่าน ในเขต **องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** แล้ว สรุปสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

4.1 **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** ด้วยสภาพพื้นที่ของจังหวัดน่าน กว่า 80 เปอร์เซ็นต์เป็นที่พื้นที่ป่า และอยู่ในเขตอุทยานแห่งชาติ ป่าสงวนแห่งชาติ และยังเป็นพื้นที่ต้นน้ำสำคัญของแม่น้ำน่าน ซึ่งเป็นหนึ่งในสี่ของแม่น้ำเจ้าพระยา โดย 40 เปอร์เซ็นต์ของน้ำในแม่น้ำเจ้าพระยา มาจากแม่น้ำน่าน ดังนั้นโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ที่ได้ดำเนินการโดยหน่วยงานของรัฐในช่วงที่ผ่านมา หลายพื้นที่จึงไม่สามารถที่จะดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐาน 100 เปอร์เซ็นต์ได้ทั้งหมด เพราะหลายพื้นที่ติดขัดในข้อกำหนดของหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแล การก่อสร้าง

บางส่วนต้องดำเนินการแบบชั่วคราว และด้วยสภาพพื้นที่เป็นที่สูงชัน ทำให้เกิดความเสียหายได้ง่ายในช่วงฤดูกาลต่างๆ เช่น ฤดูฝน การก่อสร้าง และการซ่อมแซมต้องใช้งบประมาณที่สูง แต่ด้วยสภาพเศรษฐกิจของราษฎรในพื้นที่ ที่ส่วนใหญ่เป็นเกษตรกรรายเล็ก ทำให้การจัดเก็บรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องดำเนินการ ต่างกันมาก แต่ประชาชนในพื้นที่ก็มีความต้องการที่จะให้ส่วนราชการโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการแก้ปัญหาอยู่ตลอดเวลา โดยมุ่งหวังจะทำให้สภาพความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตดีขึ้น ทัดเทียมกับจังหวัดอื่นๆ

**4.2 ด้านเศรษฐกิจ** เนื่องจากสภาพพื้นฐานอาชีพของประชาชนในจังหวัดน่าน ส่วนใหญ่ทำอาชีพการเกษตรและมีพื้นที่ไม่มากนัก ด้วยข้อจำกัดของสภาพพื้นที่ที่เป็นภูเขาและป่าไม้ เศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดน่าน นอกจากภาคการเกษตรแล้วก็มีธุรกิจด้านบริการ ในส่วนของการท่องเที่ยว การให้บริการที่พัก และการนำเที่ยว ซึ่งยังต้องพึ่งพาจากปริมาณนักท่องเที่ยวจากภายนอกจังหวัดเป็นหลัก การขับเคลื่อนส่งเสริมด้านเศรษฐกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือการส่งเสริมเศรษฐกิจแบบผสมผสาน การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ นักท่องเที่ยวที่เข้ามามีจุดมุ่งหมายเรื่องของศิลปวัฒนธรรม และการชมธรรมชาติ ดังนั้นแนวทางการส่งเสริมของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเรียนเรื่องของอนุรักษศิลปวัฒนธรรม การรักษาสภาพธรรมชาติของป่าไม้

**4.3 ด้านสังคม** สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่ของจังหวัดน่าน ยังคงเป็นสังคมชนบทความเป็นอยู่ของประชาชนมักปลูกสร้างบ้านเรือนอาศัยกันเป็นกลุ่มบ้านใกล้กัน ทำให้วิถีชีวิตมีความผูกพันแบบเอื้ออาทรต่อกัน และมีความเป็นเครือญาติ แต่เมื่อความเจริญได้แผ่ขยายมากขึ้นอันเนื่องเป็นมาจากการพัฒนา การคมนาคม การสื่อสาร มีความเจริญเข้าไปในเกือบทุกพื้นที่ และผลของการที่พื้นที่ได้รับการพัฒนา ความเจริญจากภายนอกสังคมจังหวัดน่าน ทั้งสังคมภายในประเทศ และจากต่างประเทศ เริ่มแผ่ขยายเข้าไปสู่สังคมชนบทของจังหวัดน่าน ประชาชนเริ่มแสวงหาสิ่งใหม่ๆ โดยบางครั้งปราศจากการกลั่นกรองของระบบสังคมที่ดีพอ ทำให้สังคมภายนอกส่วนหนึ่งเข้าไปทำลายระบบสังคมที่ดีของชุมชนชนบทของจังหวัดน่าน เช่น การเลียนแบบวัฒนธรรมที่จะนำพาวิถีชีวิตไปในทางที่ไม่ดี การแสวงหาทรัพย์สินเงินทองโดยปราศจากการยับยั้งชั่งใจ เพียงเพื่อให้ได้มาและนำไปแลกกับวัตถุนิยมที่มีให้เห็นเพื่อให้ได้ทัดเทียมกับคนอื่น จึงนำมาซึ่งคดีอาชญากรรมในรูปแบบต่างๆ จากคนภายในจังหวัด และคนที่เข้ามาแสวงหาผลประโยชน์จากภายนอกจังหวัด โครงสร้างสังคมเปลี่ยนแปลงไป คนวัยทำงานออกไปแสวงหาทำงานนอกพื้นที่ เหลือคนในสังคมที่อยู่ในช่วงวัยชรา และเด็ก ความผูกพันในสังคมเริ่มห่างขึ้นเหมือนสังคมที่เจริญ ความเอื้ออาทร ความเสียสละเพื่อส่วนรวมลดน้อยลงเป็นการอยู่แบบ “ตัวใครตัวมัน”

**4.4 ด้านการเมือง การบริหาร** การบริหารงานการพัฒนาท้องถิ่นของหน่วยงานภาครัฐในพื้นที่จังหวัดน่าน ยังขาดประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับความต้องการของประชาชนที่มีความต้องการการพัฒนาเหมือนกับจังหวัดใหญ่ ๆ ด้วยเหตุผลหลายประการ เช่น ความแตกต่างของงบประมาณเมื่อเทียบกับสภาพพื้นที่และความต้องการ จังหวัดน่านมีรายได้จากการจัดเก็บเองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีน้อย การได้รับเงินอุดหนุนไม่มาก แต่ในขณะเดียวกันการพัฒนาโครงการที่เป็นระบบใหญ่ๆ ต้องการงบประมาณจำนวนมาก จึงทำให้การพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐานมีเพียงเล็กน้อยในแต่ละปี คุณภาพของผู้บริหารหลายพื้นที่ยังอยู่ในสภาวะจำกัดในเรื่ององค์ความรู้ และการพัฒนา บางครั้งมีการลอกเลียนแบบเรื่องการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนยังไม่กว้างขวางพอ จิตสำนึกการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อส่วนรวมมีน้อยแต่จะเข้ามามีส่วน

ร่วมต่อเมื่อการดำเนินการมีผลกระทบต่อตนเอง ความมีอิสระด้านการบริหารพัฒนา ต่อกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ยังมีหลายประกาศที่สวนทางกัน ความพร้อมของตัวแทนภาคประชาชนที่อาสาเข้ามาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นบางส่วนยังขาดความมุ่งมั่นในการที่จะพัฒนา ขาดความเข้าใจในตัวของกฎ ระเบียบ แนวทางปฏิบัติ

**4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** แม้ว่าจังหวัดน่านจะมีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาและป่าไม้ ซึ่งเป็นต้นกำเนิดของเส้นทางน้ำสายสำคัญคือแม่น้ำน่าน ที่ไหลไปบรรจบเป็นแม่น้ำเจ้าพระยาที่หล่อเลี้ยงประชาชนภาคเหนือภาคกลางมาช้านาน แต่ผลจากความเจริญของสังคม แนวทางของระบบทุนนิยม สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ก่อให้เกิดการแสวงหาพื้นที่ทำกินมากขึ้นเพื่อต้องการรายได้ที่มากขึ้นให้เพียงพอ ทัดเทียม จึงมีการบุกรุกทำลายพื้นที่ป่าเพื่อนำมาปลูกพืชเศรษฐกิจ มีการใช้สารเคมี ยาฆ่าแมลง มาใช้กับภาคการเกษตรแต่ละปีในปริมาณที่มาก ผลจากการแสวงหาพื้นที่ทำกิน และวิธีการทำเกษตรที่เปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อสภาพของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมโดยรวม ป่าไม้ลดลงอย่างมาก จนเหลืออยู่ปัจจุบันไม่ถึง 40 เปอร์เซ็นต์ ความอุดมสมบูรณ์ของพื้นดินลดลง สภาพอากาศตามฤดูกาลเปลี่ยนแปลงไป ฤดูร้อนมีสภาพอากาศร้อนเพิ่มมากขึ้น ฤดูฝนเมื่อฝนตกลงมาพื้นดินไม่สามารถที่จะดูดซับน้ำไว้ได้ก่อให้เกิดน้ำไหลหลาก สร้างความเสียหายแก่ทรัพย์สินราษฎร และทางราชการ น้ำธรรมชาติที่ไหลลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะและของเอกชนที่ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค ปนเปื้อนด้วยสารเคมีที่เกิดจากการใช้ในแปลงเกษตรของประชาชน ส่งผลให้วิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป และผลจากการส่งเสริมด้านการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ ที่ปราศจากทิศทางและจำกัด ทำให้สภาพนิเวศน์ของจังหวัดน่านเปลี่ยนแปลงไป และหลายพื้นที่ที่มีสภาพทรุดโทรม มีการบุกรุกที่สาธารณะ การใช้ชีวิตประจำวันต้องพึ่งพาที่ต้องผลิตจากภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น

**4.6 ด้านการสาธารณสุข** ผลจากความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมโดยรวมของจังหวัดน่าน สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปการใช้ชีวิตของประชาชนมีความเสี่ยงมากขึ้น ความเจริญของการคมนาคม รวมถึงตลอดถึงการมีอิสระเสรีในการเคลื่อนไหลของสังคมระหว่างประเทศ ก่อให้เกิดปัญหาด้านสาธารณสุขของจังหวัดน่านเป็นอย่างมาก โรคใหม่ๆ เกิดขึ้นในพื้นที่จังหวัดน่าน สถิติการเกิดอุบัติเหตุมากขึ้น ประชาชนเป็นโรคที่อยากแก่การรักษามากขึ้นหรือหากจะรักษาให้ทุเลาหรือหายขาดก็ต้องมีค่าใช้จ่ายที่สูง ประชาชนจากประเทศใกล้เคียงเข้ามาให้ทำการรักษาจำนวนมาก และการเข้ามาของประชาชนประเทศใกล้เคียงบางครั้งนำโรคที่เคยสูญหายไปจากประเทศไทยเข้ามา ในขณะที่ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะที่ค่อนข้างต่ำ ทำให้งานด้านสาธารณสุขของจังหวัดน่านต้องใช้งบประมาณที่สูงพอๆ กับจังหวัดใหญ่ๆ หรือมากกว่า และเนื่องจากจังหวัดน่านเป็นจังหวัดเล็กๆ บุคลากรด้านการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญจึงมักขาดแคลน ขาดสิ่งจูงใจที่จะอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดน่าน จำนวนบุคลากรทางการแพทย์ต่อจำนวนประชากรยังห่างจากค่าความเหมาะสม ทำให้บุคลากรด้านการแพทย์ต้องรับภาระที่หลัก

**4.7 ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** แม้ว่าความเจริญของทุกๆ ด้าน จะหลั่งไหลเข้ามาในสังคมของจังหวัดน่าน แต่ด้วยแนวนโยบายด้านการศึกษาของรัฐบาลเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ด้านสภาพพื้นที่ที่ยังมีสภาพทุรกันดาร เศรษฐกิจที่รัดตัว ทำให้สถาบันการศึกษาในพื้นที่จังหวัดน่าน ยังขาดมาตรฐานในหลายพื้นที่ทั้งสภาพอาคาร อุปกรณ์การสอนและบุคลากร โดยเฉพาะในพื้นที่ทุรกันดาร สถาบันการศึกษาที่ได้รับความนิยมและมีคุณภาพส่วนใหญ่จึงอยู่ในเขตเมือง การศึกษาเป็นเชิงธุรกิจมากขึ้น เน้นการแข่งขันในเชิงองค์ความรู้สูง แต่ด้านคุณธรรมจริยธรรมขาดการพัฒนาไปพร้อมๆ กัน แม้ว่าพื้นที่จังหวัดน่านมีวัดจำนวนมาก แต่หลายวัดขาดการ

บำรุง ขาดพระสงฆ์ ธุรกิจแทรกซึมเข้าไปในวงการศาสนา สังคมที่เปลี่ยนไปจากเดิมและด้วยความที่ต้องแสวงหาปัจจัยด้านทรัพย์สินที่มากขึ้น ทำให้กิจกรรมทางด้านศาสนาที่เกิดจากจิตใฝ่มีน้อยลง การทำกิจกรรมทางศาสนาเป็นไปในแบบของการปฏิบัติเพราะหน้าที่มีมากขึ้น การซึมซับของศาสนาและวัฒนธรรมของคนรุ่นหลังๆ จึงมีน้อยลง วัฒนธรรมที่ดั้งเดิมและได้รับการถ่ายทอดมาจากคนรุ่นก่อน ๆ หลายน้อยลงและและการอนุรักษ์ สืบทอด การดำเนินกิจกรรมทางด้านศาสนาและวัฒนธรรม ต้องอิงกับด้านธุรกิจและมักขึ้นอยู่กับปัจจัยทางด้านงบประมาณ ฯลฯ

## สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

### 1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคม ไม่สะดวก ถนนบางเส้นยังเป็นทางลูกรัง ผิวขรุขระ เป็นหลุมเป็นบ่อ ภัยแล้งขาดน้ำในการอุปโภคบริโภคและน้ำใช้เพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอ ซึ่งงบประมาณมีจำนวนจำกัด ทำให้การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ไม่ต่อเนื่องและไม่ทั่วถึง ประชาชนยังให้ความคาดหวังกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่าที่จะช่วยเหลือหรือพึ่งพาตนเอง

### 2. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

กลุ่มขาดความรู้ในการบริหารจัดการและการเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร ขาดงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานของกลุ่มต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ไม่มีตลาดรองรับสินค้าหรือผลผลิตของชุมชน เกษตรกรมีหนี้สิน

### 3. ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ขาดการส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนรู้ของเด็กนักเรียนเท่าที่ควร ขาดวัสดุอุปกรณ์ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก และอาคารสถานที่ที่ได้มาตรฐาน ประชาชนมีปัญหาสุขภาพ ขาดเครื่องมือและงบประมาณในการป้องกันบรรเทาสาธารณภัย จำนวนผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยโรคเอดส์เพิ่มขึ้น

### 4. ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและปัญญาท้องถิ่น

ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจการศาสนาและรักษามรดกภูมิปัญญาท้องถิ่น เยาวชนคนรุ่นหลังละเลย จารีต ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

### 5. ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ไม่มีการกำจัดขยะมูลฝอยอย่างเป็นระบบ ประชาชนมีอาชีพเกษตรกรรมจำนวนมาก จึงมีการตัดไม้ทำลายป่า ประชาชนขาดจิตสำนึกและความรู้สึกหวงแหนในทรัพยากรธรรมชาติ การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องขาดความคล่องตัวและต่อเนื่อง

### 6. ด้านการบริหารจัดการและการบริการ

วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ไม่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ ประชาชนไม่สนใจในการมีส่วนร่วมการพัฒนาท้องถิ่น ขาดการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม จรรยาบรรณและความรับผิดชอบต่อส่วนรวมของบุคลากร

## 5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว คือ

“รักษาสีงแวดล้อม พร้อมพัฒนาการศึกษา ยึดหลักธรรมาภิบาล สืบสานประเพณีวัฒนธรรม”

ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพการดูแลความปลอดภัยด้านอาหารและน้ำ ตลอดจนการสร้างเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลเชียงกลาง ตำบลพญาแก้วเป็นเมืองที่น่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้กำหนดไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### # ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน #

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

### # ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ #

- การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชน การพัฒนาด้านทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น โดยสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจชุมชน เช่น การส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และจัดให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้า

- การพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว การพัฒนา ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยวและเส้นทางขนถ่ายและเส้นทางขนถ่ายผลผลิต และการส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์

- การส่งเสริมการเกษตรปลอดสารพิษ ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร

### # ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ #

- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติด ปลอดภัยผู้มีอิทธิพล การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ ส่งเสริมด้านการศึกษาและนันทนาการและสนับสนุนและส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็ง

### # ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ#

- การสนับสนุน ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และบูรณาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- การส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสศึกษา ค้นคว้า วิจัยมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

- การพัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุและโบราณสถานภายในท้องถิ่น

### # ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม #

- การส่งเสริมสนับสนุน สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนเฝ้าระวัง และฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างจิตสำนึก ส่งเสริมและพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสียและกำจัดขยะมูลฝอย

- การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ

### # ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้าน การบริหารจัดการและการบริการ #

- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุมด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ

- การสนับสนุนให้มีการประสานงานพัฒนาระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการเมือง การบริหาร และด้านบุคลากร

- การจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์และเครื่องจักรกลที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดบริการสาธารณะ

จากการวิเคราะห์ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว โดยพิจารณาจากสภาพพื้นที่ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติม) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม แล้วมีดังนี้

#### 5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
- ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68 (3))
- การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
- การสาธารณสุขการ (มาตรา 16(5))



### 5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา 68(4))
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

### 5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

### 5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

### 5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

#### 5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

#### 5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ภารกิจทั้ง 7 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงกลางพญาแก้ว ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

จากการที่คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงกลางพญาแก้ว ได้ร่วมกันวิเคราะห์สภาพโดยรวมของพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ สภาพองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชิงกลางพญาแก้ว โดยใช้หลักการพิจารณาตามแนวทาง (S.W.O.T.) มีข้อมูลดังนี้

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)**  
**ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว (ระดับตัวบุคลากร)**

**S. หรือ Strengths** ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆภายในองค์กร ที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งหรือเป็นจุดแข็งขององค์กรที่จะนำไปสู่การเป็นประโยชน์ต่อการบริหาร ต่อการพัฒนา เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน แล้วพบว่ามีดังนี้

1. มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้ อบต.
2. มีอายุเฉลี่ย 25 - 40 ปี เป็นวัยทำงาน
3. มีเจ้าหน้าที่และผู้รับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์
4. มีการกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ
5. มีจำนวนเจ้าหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน
6. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม
7. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต
8. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้

**W หรือ Weaknesses** ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความอ่อนแอ หรือเป็นจุดอ่อน นำไปสู่การอ่อนด้อยการพัฒนา เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพภายในซึ่ง**องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** จะต้องหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นให้ได้ พบว่ามีดังนี้

1. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.
2. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ
3. การปฏิบัติงานภายในส่วนราชการและระหว่างภาคส่วนราชการยังขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน
4. เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
5. เจ้าหน้าที่ที่มีความตระหนักในหน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติค่อนข้างน้อย
6. ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก

**O หรือ Opportunities** ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรที่เอื้อประโยชน์ให้ซึ่งเป็นโอกาสที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน การพัฒนา พบว่ามีดังนี้

1. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น
2. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา
3. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน
4. ประชาชนร่วมมือพัฒนา อบต.ดี มีความคุ้นเคยกันทั้งหมดทุกคน
5. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี
6. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรีปริญญาโทเพิ่มขึ้น

**T หรือ Threats** พิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่ง**องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารให้สอดคล้องและพยายามขจัดปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นให้หมดไป พบว่ามีดังนี้

1. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน
2. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ
3. มีความก้าวหน้าในวงแคบ
4. ระเบียบกฎหมายไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
5. กระแสความนิยมของต่างชาติมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน
6. บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้ปัญหาเศรษฐกิจ ทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว (ระดับองค์กร)

**S. หรือ Strengths** ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กร ที่ทำให้เกิดความเข้มแข็งหรือเป็นจุดแข็งขององค์กรที่จะนำไปสู่การเป็นประโยชน์ต่อการบริหารต่อการพัฒนา เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายใน แล้วพบว่ามีดังนี้

1. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้
2. อยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
3. มีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี
4. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อดทน.ในฐานะตัวแทน
5. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรเพื่อนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ มาใช้ใน

ปฏิบัติงาน

6. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาค
7. ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการ ทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
8. มีระบบบริหารงานบุคคล
9. ความรักในองค์กร ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว

**W หรือ Weaknesses** ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายในองค์กรที่ทำให้เกิดความอ่อนแอ หรือเป็นจุดอ่อน นำไปสู่การอ่อนด้อยการพัฒนา เป็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพภายในซึ่ง**องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** จะต้องหาวิธีแก้ไขปัญหานั้นให้ได้ พบว่ามีดังนี้

1. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ
2. พื้นที่พัฒนามากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอ
3. อาคารสำนักงานคับแคบ
4. ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่เพื่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้าน IT

5. ขาดการแสดงออกทางความคิด ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และขาดการตัดสินใจในการทำงาน
6. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
7. พื้นที่พัฒนามากว้าง พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาปัญหาการประสานงานติดต่อลำบาก
8. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในางานบริการ สาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ
9. สำนักงานแคบ ข้อมูลเอกสารต่าง ๆ สำหรับใช้อ้างอิงและปฏิบัติมีไม่ครบถ้วน
10. งบประมาณในการพัฒนามุ่งเน้นในด้านโครงสร้างพื้นฐานมากกว่าการพัฒนาคน

**O หรือ Opportunities** ซึ่งพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรที่เอื้อประโยชน์ให้ซึ่งเป็นโอกาสที่ช่วยส่งเสริมการบริหารงาน การพัฒนา พบว่ามีดังนี้

1. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี มีความคุ้นเคยกันทุกคน
2. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
3. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
4. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์
5. นโยบายรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและสนับสนุนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลด้าน

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สารสนเทศ

6. อัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ
7. ประชาชนให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**T หรือ Threats** พิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายนอกองค์กรที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่ง**องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** จำเป็นต้องปรับกลยุทธ์การบริหารให้สอดคล้องและพยายามขจัดปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นให้หมดไป พบว่ามีดังนี้

1. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
2. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
3. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

## 6. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง

คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรของ**องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** ได้พิจารณาจากภารกิจในข้อ 5 สามารถแยกภารกิจหลัก และภารกิจรอง เพื่อให้การพัฒนามีความเหมาะสมกับพื้นที่และงบประมาณ ได้ดังนี้

**ภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
2. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

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

#### ภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

1. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
2. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
3. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

### 7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้พิจารณาจากภารกิจ สภาพพื้นที่ ผลสรุปจากการวิเคราะห์ (S.W.O.T.) และงบประมาณขององค์กร และปัญหาต่างๆ แล้ว จึงกำหนดโครงสร้างแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ออกเป็น 4 กอง โดยมีกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้นจำนวน 29 อัตรา รวมตำแหน่งปลัดอบต.และรองปลัดอบต. รายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สำนักงานปลัดอบต.
  - 1.1 พนักงานส่วนตำบล 6 อัตรา
  - 1.2 พนักงานจ้าง 4 อัตรา
2. กองคลัง
  - 2.1 พนักงานส่วนตำบล 3 อัตรา
  - 2.2 พนักงานจ้าง 2 อัตรา
3. กองช่าง
  - 3.1 พนักงานส่วนตำบล 2 อัตรา
  - 3.2 พนักงานจ้าง 2 อัตรา
4. กองการการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
  - 4.1 พนักงานส่วนตำบล 1 อัตรา
  - 4.2 พนักงานครู 3 อัตรา
  - 4.3 พนักงานจ้าง 4 อัตรา

### 8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

#### 8.1 โครงสร้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจ และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

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

## 8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

คณะกรรมการจัดทำแผนบุคลากรของ **องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** ได้วิเคราะห์จากภารกิจที่จะต้องดำเนินการในการพัฒนาพื้นที่ให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เหมาะสมกับงบประมาณของ **องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว** จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากร ดังนี้

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		2561	2562	2563	2561	2562	2563	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	1	1	1	1	-	-	-	
รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	

<b>สำนักงานปลัดอบต.</b>								
หน.สำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปง.	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	2	2	2	2	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	1	1	1	1	-	-	-	
คนตักแต่งสวน	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองคลัง</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	1	1	1	1	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก.	1	1	1	1	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	1	1	1	1	-	-	-	
<b>กองช่าง</b>								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
นายช่างโยธา ชง.	1	1	1	1	-	-	-	
นักจัดการงานช่าง ปก./ชก	-	1	1	1	+1	-	-	กำหนด เพิ่ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	1	1	1	1	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	1	1	1	1	-	-	-	



<u>กองการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม</u>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น)	1	1	1	1	-	-	-	
ครู	3	3	3	3	-	-	-	
<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>								
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	4	4	4	4	-	-	-	
<b>รวม</b>	<b>29</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>30</b>	<b>+1</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	

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

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

ส่วนราชการ	งาน	จำนวนพนักงาน(อัตรามี)	
		พนักงานส่วนตำบล	พนักงานภารกิจ
สำนักงานปลัด อบต.	บริหารงานทั่วไป	4	2
	งานกฎหมายและคดี	-	-
	งานวิเคราะห์นโยบายและแผน	1	-
	งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	1	2

กองคลัง	งานการเงินและบัญชี	2	1
	งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	-	1
	งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	1	-
กองช่าง	งานก่อสร้าง	2	2
	งานออกแบบ และควบคุมอาคาร	-	-
	งานประสานสาธารณูปโภค	-	-
	งานผังเมือง	-	-
กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม	งานบริหารการศึกษา	1	-
	งานส่งเสริมการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	3	4
	งานกิจการโรงเรียน	-	-

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

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

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน โครงสร้างพื้นฐาน	- การพัฒนาเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงเป็นระบบ เพื่อรองรับการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ และจัดระบบการคมนาคมให้เป็นระเบียบปลอดภัย เช่น ป้ายบอกเส้นทาง ไหล่ทาง และการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภคที่เพียงพอการพัฒนาและจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	<b>สำนักงานปลัดอบต.</b> เช่น - ปลัด อบต. - รองปลัดอบต. -หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ฯลฯ <b>กองช่าง</b> - ผอ.กองช่าง - นายช่างโยธา ฯลฯ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	- การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพของประชาชน การพัฒนาด้านทักษะฝีมือ ส่งเสริมการประกอบ อาชีพที่ยั่งยืน ให้มีรายได้เพิ่มขึ้น โดยสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจชุมชน เช่น การส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์และจัด	บุคลากรสำนักงานปลัด อบต.และกองช่าง

	ให้มีสถานที่จำหน่ายสินค้า	
	-การพัฒนาและปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว การพัฒนา ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยวและเส้นทางขนถ่ายและเส้นทางขนถ่ายผลผลิต และการส่งเสริมและสนับสนุนเศรษฐกิจพอเพียงและเกษตรอินทรีย์	
	- การส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย ส่งเสริมการปลูกพืชสมุนไพรการพัฒนาคุณภาพดิน การพัฒนาบุคลากรทางการเกษตรพัฒนาคุณภาพสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เกษตรกรรมครบวงจร ตามแนวทฤษฎีใหม่ส่งเสริมให้มีตลาดเพื่อเป็นศูนย์กลางในการจำหน่ายสินค้าการเกษตร	
ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการพัฒนาสังคมและความ มั่นคงของมนุษย์	- การพัฒนาด้านการศึกษาการสาธารณสุข การจัดให้มีความมั่นคงปลอดภัยปลอดภัยจากยาเสพติดปลอดภัยผู้มีอิทธิพล การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีการบริการพื้นฐานที่สะดวกและเพียงพอ ส่งเสริมด้านการกีฬาและนันทนาการ และสนับสนุนและส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้เข้มแข็ง	-สำนักงานปลัดอบต.

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตำแหน่งพนักงาน ที่กำหนดรองรับ
ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีต ประเพณีและภูมิ	-การสนับสนุน ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และบูรณาการด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	-กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม -สำนักงานปลัดอบต.
	-การส่งเสริมให้ประชาชนมีโอกาสศึกษา ค้นคว้า วิจัยมรดกทางศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น	
	-การพัฒนาแหล่งวัฒนธรรม ศิลปวัตถุและโบราณสถานภายในท้องถิ่น	
ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการจัดการ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- การส่งเสริมสนับสนุน สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนเฝ้าระวัง และฟื้นฟูธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สร้างจิตสำนึก ส่งเสริมและพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสียและกำจัดขยะมูลฝอย	-สำนักงานปลัดอบต. -กองช่าง
	-การป้องกันและแก้ไขปัญหาภัยธรรมชาติ	
ยุทธศาสตร์ที่ 6	- พัฒนาคุณภาพบุคลากร ปรับปรุงเครื่องมือ-	- ปลัด อบต.

ด้าน การบริหารจัดการและ การบริการ	เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติราชการ ควบคุม ด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ	- ผอ.กองคลัง - นักวิชาการเงินฯ
	- การสนับสนุนให้มีการประสานงานพัฒนา ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบูรณา การร่วมกับหน่วยงานอื่นส่งเสริมการมีส่วนร่วมใน การพัฒนาการเมือง การบริหาร และด้าน บุคลากร	- จพง.พัสดุ - จพง.จัดเก็บรายได้ - จพง.การเงิน - ผช.จพง.พัสดุ - ผช.จพง.การเงินฯ
	-การจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์และเครื่องจักรกลที่ จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาขีด ความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน การจัดบริการสาธารณะ	-สำนักงานปลัดอบต. -กองคลัง -กองช่าง -กองการศึกษา ศาสนาฯ

## 9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

(1) เงินเดือน งบประมาณที่ใช้จ่ายเกี่ยวกับ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มอื่นๆ ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว แยกได้ดังนี้

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

ฯลฯ

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



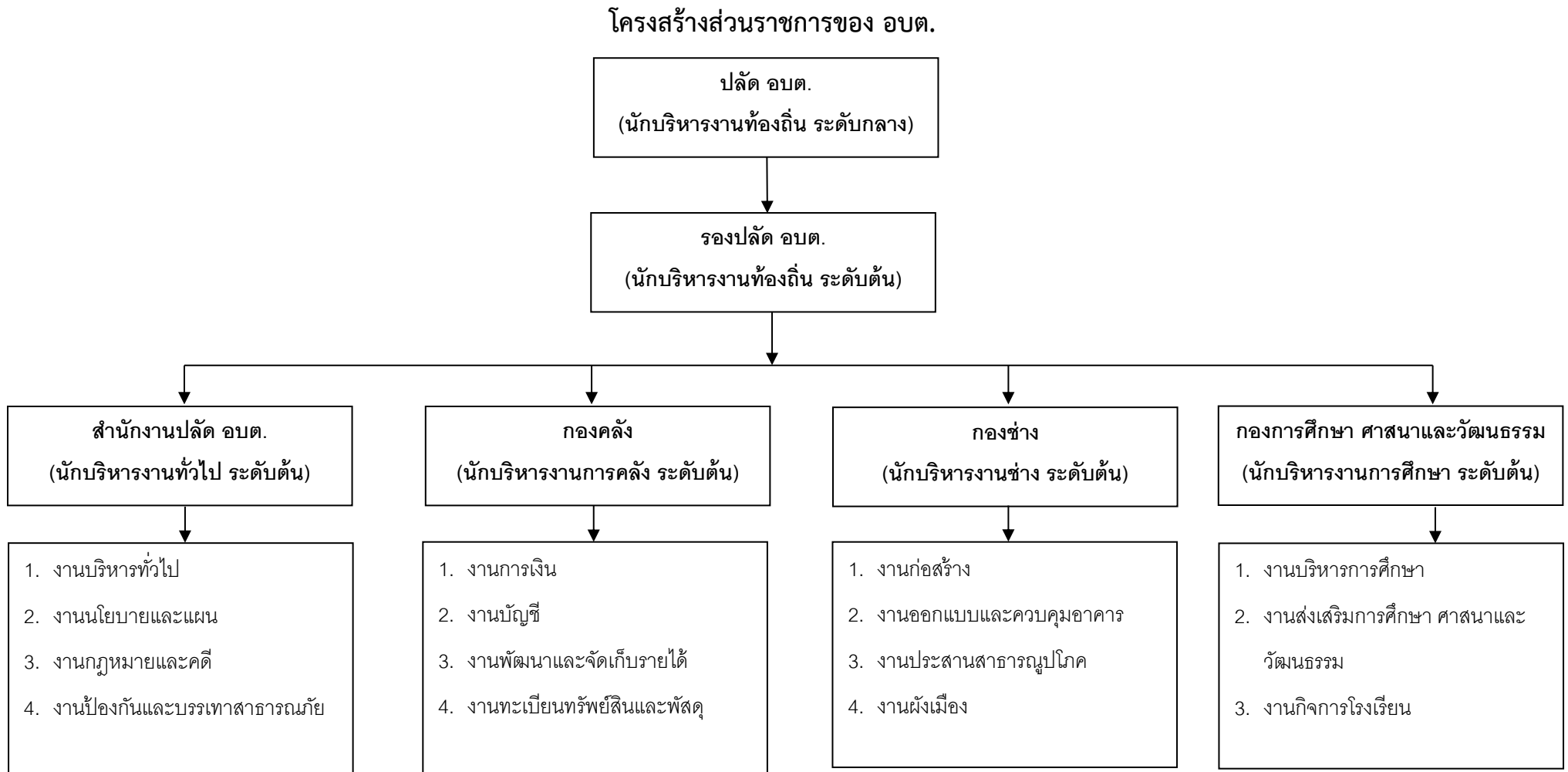
แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

ภาระคชจ. อบต.

แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

ภาระคชจ. อบต.

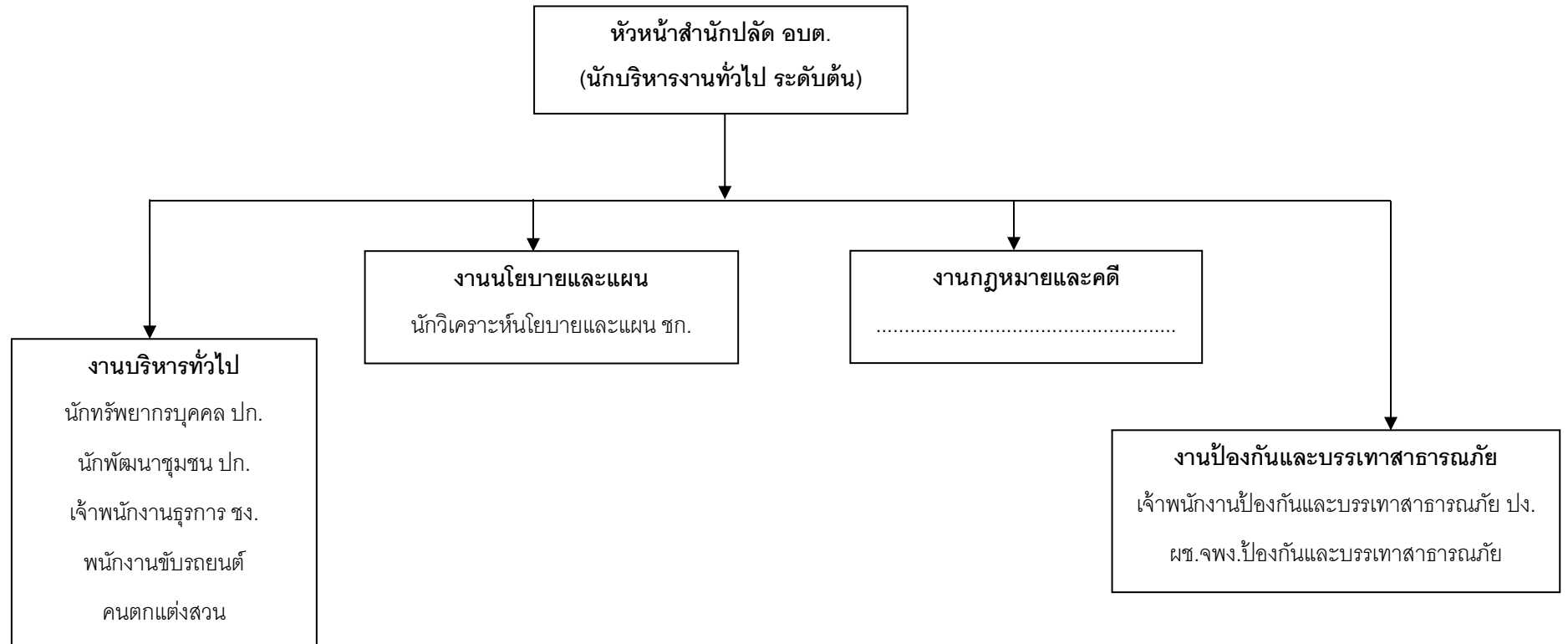
## แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี





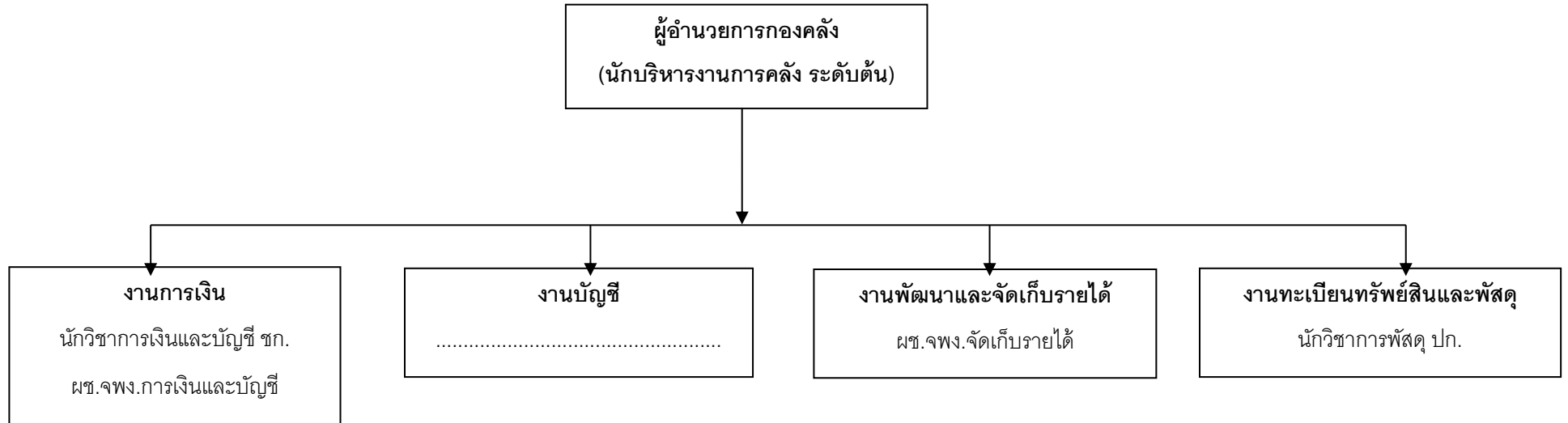
แผนภูมิโครงสร้างของส่วนราชการ

โครงสร้างสำนักงานปลัดอบต.



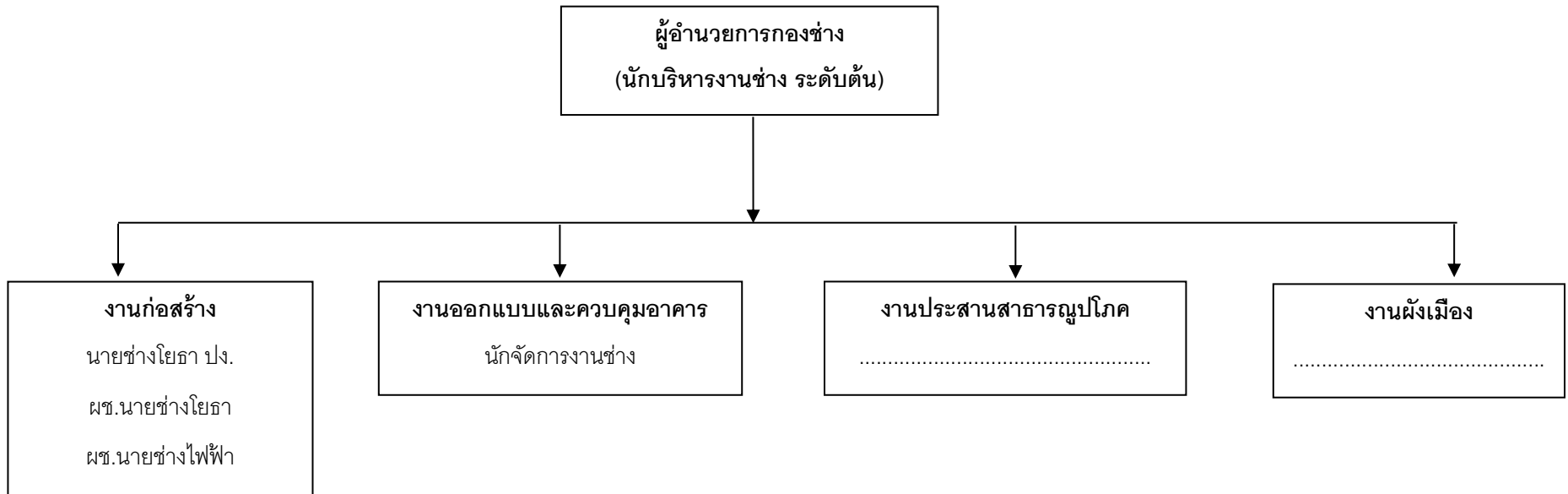
ระดับ	อำนาจการตั้ง	ชก	ปก	ชง	ปง	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	1	1	2	1	1	4

## โครงสร้างกองคลัง



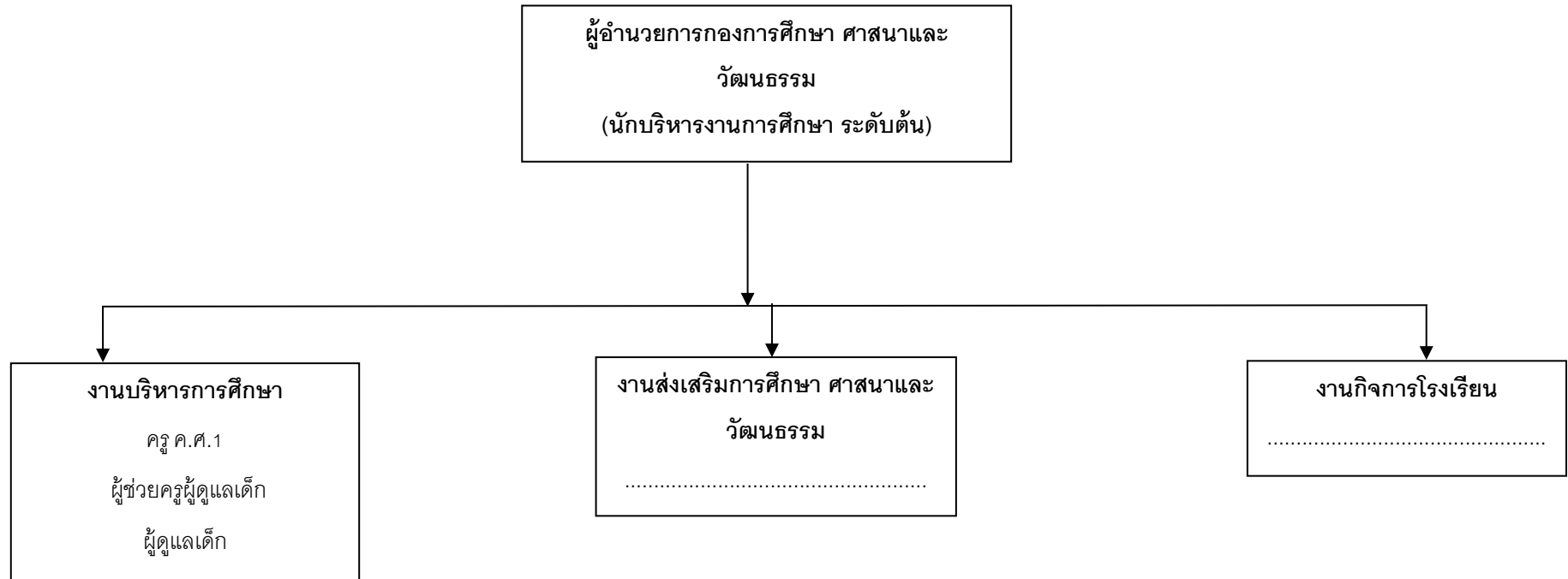
ระดับ	ผู้อำนวยการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	1	1	1	-	-	2

## โครงสร้างกองช่าง



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

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ระดับ	อำนาจการต้น	ชก	ปก	ชง	ปง	ครู ค.ศ.1	พนักงานจ้างตามภารกิจ
จำนวน	1	-	-	-	-	3	4

แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

แทรกหน้า ตารางเอ็กเซล

การจัดคนลงสู่ตำแหน่ง

## 12. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารตำบลที่มีความทันสมัย มีขีดสมรรถนะสูง พัฒนาบุคลากรเป็นมืออาชีพ “เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง” พัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำนวัตกรรมมาใช้และพัฒนากระบวนการข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการ สร้างการมีส่วนร่วมเพื่อนำไปสู่ความเข้มแข็ง โดยทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำ (Consult) ประสาน สนับสนุน (Facilitate) การบริหารจัดการ และการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ให้สามารถปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล พัฒนาการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและน้อมนำเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้

2. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

3. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย



ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้วเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติการณ์ปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

### 13. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงกลางพญาแก้ว ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

1. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
4. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
5. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
6. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

# ภาคผนวก