

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ - ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

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

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

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

๒. วัตถุประสงค์และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

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

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ อุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และ วางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังซึ่งประกอบด้วย นายกองค้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็น กรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมี ขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม และตาม พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจน กฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และปัญหาสภาพพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ดอยงาม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามบรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรร อัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างาน ในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับ ภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคตรวมถึงหากงานใน ปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ตอบสนองความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงาน

ผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

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

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

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

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบ

อัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลด จำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการใน บางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็น ลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็ กำหนด ตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนด กรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการ เลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผล การจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรคนในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ ลดลง

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมของ องค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมาย ของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้ บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการ กำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่ องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

● **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

● **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์กรต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้านี้ด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงตั้งแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

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

● **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าจะต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตาม

หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ดังนี้

• **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

• **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

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

- **สำนักงานปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนาจการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

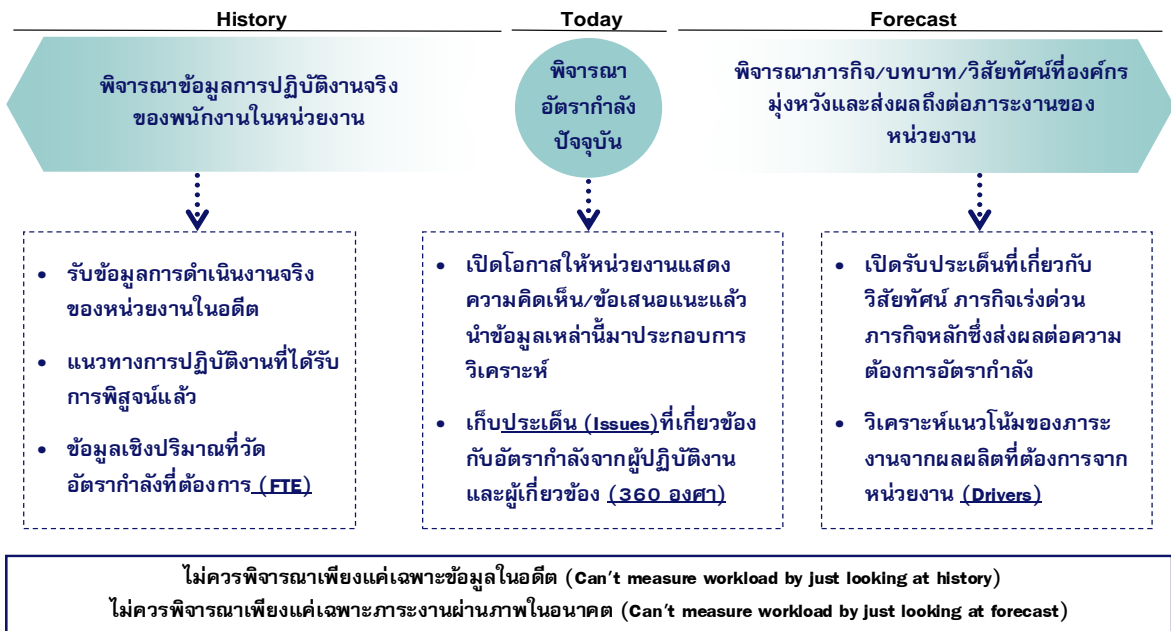
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้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

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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

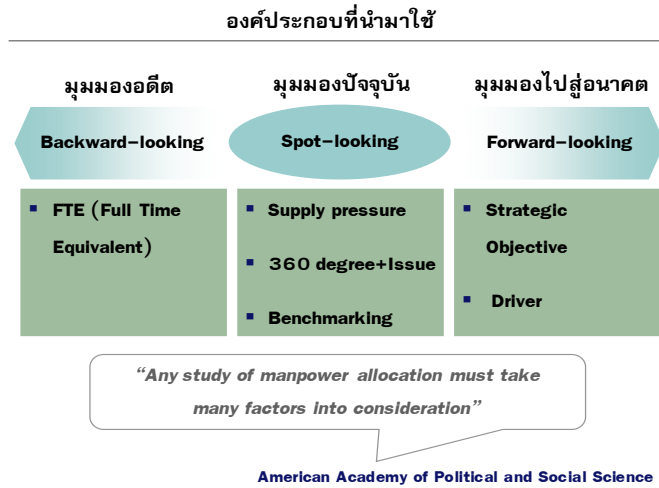
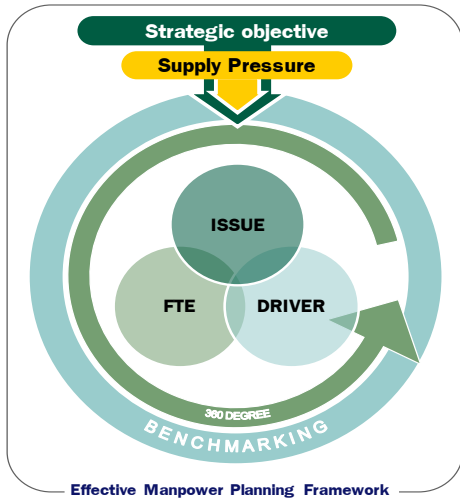
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

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

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอน งานกีฬาและนันทนาการ ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

○ **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $1,380 \times 60$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคน ที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนด

โครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบันมี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามเป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบไปด้วย นายกองคํการบริหารส่วนตำบลดอยงาม รองนายกองคํการบริหารส่วนตำบลดอยงาม ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบทในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม			กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑		นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑		นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	
สำนักงานปลัด อบต.			สำนักงานปลัด อบต.		
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑		นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑		นักทรัพยากรบุคคล	๑	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑		นักพัฒนาชุมชน	๑	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.		๑	นักจัดการงานทั่วไป	๑	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑		นักป้องกันบรรเทาสาธารณภัย	๑	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง		๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
พนักงานขับรถยนต์	๑		พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๑		คนงานทั่วไป	๒	
กองคลัง			กองคลัง		
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑		นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	
นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงิน)		๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี		๑
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑		เจ้าพนักงานพัสดุ	๑	
นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑				
เจ้าพนักงานธุรการ ปก./ชง.	๑				
กองช่าง			กองช่าง		
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)		๑	นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม			กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๒		นายช่างโยธา	๑	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๓		คนงานทั่วไป	๑	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
นักบริหารงานการศึกษา (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม)	๑		ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม		๑
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑		นักวิชาการศึกษา	๑	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปก./ชก.		๑			
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบล ดอยงาม (สันช้างตาย)			พนักงานจ้างทั่วไป		
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑		คนงานทั่วไป	๑	
ครู	๕		ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเวียงห้า		
ครูผู้ช่วย		๓	ครู (คศ.๑)	๑	
ลูกจ้างประจำ			ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	
ช่างครุภัณฑ์	๑		หน่วยตรวจสอบภายใน		
พนักงานจ้างตามภารกิจ			นักวิชาการตรวจสอบภายใน		๑
ผู้ช่วยครู	๑				
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑				
พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงานทั่วไป	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดอยงาม					
ครูผู้ดูแลเด็ก		๑			
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๗				
หน่วยตรวจสอบภายใน					
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑				

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม			กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง	ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	ตำแหน่ง ที่มีคน ครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
รวม	๔๕	๙	รวม	๒๗	๓
รวมทั้งสิ้นของ อบต.ดอยงาม	๕๔		รวมทั้งสิ้นของ อบต.เวียงห้า	๓๐	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๔๔,๖๙๙,๓๐๐ บาท			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ จำนวน ๒๕,๖๗๕,๐๐๐ บาท		

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเวียงห้า ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้อง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้ สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และคาดการณ์ว่า ในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลจากการสอบ และทำให้พนักงานส่วนตำบล เพิ่มขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและ สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆจำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๒.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

๓.๒.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายตามการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกิน ร้อยละสี่สิบ ของงบประมาณรายจ่าย

๓.๒.๗ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการ พัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

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

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามเช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามจัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลดอยงาม คือ **“สร้างองค์กรธรรมาภิบาล บูรณาการทุกภาคส่วน พัฒนาสังคมอยู่ดีมีสุข ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”** ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และกีฬา ด้านการเมือง การบริหาร ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อประชาชนตำบลดอยงามอยู่ดีมีสุขตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลดอยงาม ได้กำหนดไว้ ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาทางการศึกษา

- พันธกิจ การส่งเสริมพัฒนาการศึกษาและเทคโนโลยี
- เป้าประสงค์ พัฒนาความรู้ความสามารถให้เด็กและเยาวชนและเป็นช่องทางในการรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัยและทั่วถึงของประชาชน
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
 - ประชาชนมีความรู้มากขึ้น
 - อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนในสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา	ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรม ร่วมกับสถาบันทางศาสนา	อนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ วัฒนธรรมท้องถิ่น

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาทางการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต

- พันธกิจ การส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชน
- เป้าประสงค์ ประชาชนมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
 - เด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาสมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและสนับสนุนคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส	ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ร้อยละ ๑๐
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการด้านการกีฬาและนันทนาการ	มีสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกายทุกชุมชน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุน การดูแลสุขภาพอนามัย ป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	พัฒนาศักยภาพของ อสม
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด	ลดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักงานปลัด, กองช่าง, กองการศึกษาฯ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การเกษตรและอุตสาหกรรม

● พันธกิจ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สารชีวภาพในการเกษตร

● เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดีขึ้น
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- มีแหล่งน้ำใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ
- มีต้นทุนการผลิตที่ต่ำ

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	ขุดลอก คูคลอง จัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและกักเก็บน้ำเพื่อการเกษตร
๒. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาอาชีพของคนในท้องถิ่น	หมู่บ้านมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การส่งเสริมการผลิตสินค้าทางการเกษตรคุณภาพมาตรฐาน สาธารณและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำรงฐานวัฒนธรรมล้านนา เพื่อเพิ่มมูลค่าการท่องเที่ยว

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

● พันธกิจ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

● เป้าประสงค์ มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- บำรุง รักษา สิ่งแวดล้อมในชุมชน
- พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ
- จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.การจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย น้ำเสียและมลพิษ ในชุมชนรวมถึงการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน	ชุมชนสะอาด เรียบร้อย
๒.การอนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ	แหล่งน้ำ และป่าไม้ดำรงอยู่
๓.ส่งเสริมสนับสนุน ให้มีระบบการกำจัดขยะมูลฝอยแบบ ถูกวิธี	มีระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยอย่าง ถูกวิธี

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด อบต., กองช่าง, กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์และการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบต. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- พันธกิจ จัดให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางน้ำและทางบก
- เป้าประสงค์ การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- วางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความจำเป็น และความต้องการของประชาชน
- ก่อสร้างปรับปรุงเส้นทางการคมนาคมอย่างทั่วถึง

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน	ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการ ร้อยละ ๘๐
๒.สนับสนุนการปรับปรุงและก่อสร้างถนน ทางระบายน้ำ	มีการปรับปรุง ก่อสร้างถนน ทางระบายน้ำ ให้ประชาชนได้รับบริการอย่างทั่วถึง

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่งภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่น และการเชื่อมโยงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

● **พันธกิจ** นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน

● **เป้าประสงค์** การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน
- นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร
- สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม เพิ่มพูนความรู้

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรได้รับการอบรม ปีละ ๑ หลักสูตร และได้ศึกษาต่อ
๒.พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย พร้อมสำหรับการบริการประชาชน
๔.ส่งเสริมความเข้มแข็ง และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น	ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักงานปลัด อบต. ,กองช่าง,กองคลัง,กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

- พันธกิจ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- เป้าประสงค์ พัฒนาด้านความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรท้องถิ่นและประชาชน
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- บุคลากรและประชาชนในพื้นที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มมากขึ้น
- ประชาชนมีช่องทางในการรับรู้ข่าวสารที่ทันสมัยและทั่วถึงของประชาชน

- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริม พัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรท้องถิ่น และประชาชน	อบรมให้ความรู้ในด้านระบบสารสนเทศ
๒. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	พัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการให้บริการช่องทางการรับรู้ข้อมูลข่าวสารขององค์การบริหารส่วนตำบล

- **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย

- **ความเชื่อมโยง**

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาการค้า การลงทุน และโลจิสติกส์

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาระบบคมนาคมและขนส่งภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการขยายตัวของการลงทุนภายในท้องถิ่น และการเชื่อมโยงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่ามีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร ซึ่ง องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหา

๑. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - ปัญหาเด็กนักเรียนยากจนขาดทุนการศึกษา
 - ปัญหาเด็กเล็กและเด็กนักเรียนขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่เหมาะสม
 - ปัญหาขนบธรรมเนียม ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นห่างไกลเยาวชน
๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ
 - ปัญหาต้นทุนการผลิตทางการเกษตรสูง
 - ปัญหาการว่างงาน
 - ปัญหาได้ผลผลิตน้อย ราคาผลผลิตต่ำ

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุข
 - ปัญหาโรคติดต่อ
 - ปัญหาความเชื่อดั้งเดิมในการบริโภคอาหาร
 - ปัญหาโรคไข้เลือดออก
 - ประชาชนขาดความเข้าใจในการดูแลร่างกายตนเอง
๔. ปัญหาด้านสังคม
 - ปัญหาเยาวชนห่างไกลศาสนา
 - ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับการบริการเท่าที่ควร
 - ปัญหาสื่อเทคโนโลยีที่ล่อแหลม
๕. ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ปัญหาขยะที่เพิ่มขึ้น
 - ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
 - การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม
๖. ปัญหาด้านการเมือง การบริหาร
 - บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
 - ปัญหาบุคลากรขาดความชำนาญและทักษะในการทำงานเท่าที่ควร
 - ปัญหางบประมาณในการบริหารมีน้อย ไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาของประชาชน
๗. ปัญหาด้านแหล่งน้ำ
 - ปัญหาพื้นที่การเกษตรเป็นที่ลุ่มก่อให้เกิดน้ำท่วมขังและบางครั้งขาดแคลนน้ำระบบชลประทานไม่ทั่วถึง
 - ปัญหาประปาหมู่บ้าน ชำรุดผู้ดูแลขาดความรู้ความเข้าใจในการดูแลประปา
๘. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
 - ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอ

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน
 - การขุดลอกคลอง และการวางท่อระบายน้ำ
 - ปรับปรุงซ่อมแซมถนนในพื้นที่การเกษตร
 - ก่อสร้างถนนให้เพียงพอเพื่อใช้สัญจร และขนส่งผลผลิตการเกษตร
๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
 - จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
 - ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
 - สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
 - ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคติดต่อ กำจัดยุงลายและป้องกันโรคพิษสุนัข

- การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
 - สนับสนุนอุปกรณ์ด้านสาธารณสุขในการป้องกันโรคต่าง ๆ
 - การให้ความรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพของตนเองและคนในครอบครัว
๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
- ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ มีศูนย์ข้อมูล ห้องสมุดชุมชน
 - ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
 - ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
- จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
 - รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำเกษตรกรรม
๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน
 - จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
 - จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่าง ๆ

ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๖)พ.ศ.๒๕๕๒ พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวมกฎหมายอื่น ขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค ใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๑.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๑.๓ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๑.๔ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๑.๕ ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๑.๖ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๑.๗ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๒.๓ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๒.๔ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยมีภารกิจที่

เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๓.๒ การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน / สังคม / การรักษาความสงบเรียบร้อย

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวมีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๔.๒ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๔.๓ การท่องเที่ยว
- ๔.๔ การผังเมือง
- ๔.๕ ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจ

ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง

ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ดังนี้

- ๗.๑ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- ๗.๒ การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- ๗.๓ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- ๗.๔ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ

- ๗.๕ การสาธารณสุข
- ๗.๖ การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- ๗.๗ การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- ๗.๘ การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๗.๙ การจัดการศึกษา
- ๗.๑๐ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- ๗.๑๑ การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๗.๑๒ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- ๗.๑๓ การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ๗.๑๔ การส่งเสริมกีฬา
- ๗.๑๕ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- ๗.๑๖ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๗.๑๗ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๗.๑๘ การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๗.๑๙ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- ๗.๒๐ การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- ๗.๒๑ การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- ๗.๒๒ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- ๗.๒๓ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ
- ๗.๒๔ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.๒๕ การผังเมือง
- ๗.๒๖ การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- ๗.๒๗ การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- ๗.๒๘ การควบคุมอาคาร
- ๗.๒๙ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๗.๓๐ การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๗.๓๑ กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด
- ๗.๓๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ๗.๓๓ การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๗.๓๔ หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินอันขององค์การบริหารส่วนตำบล

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดจะสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาต่างๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามได้ ซึ่งเป็นการสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม swot analysis

จุดแข็ง (S-Strength)

๑. สภาพพื้นที่ของตำบลดอยงาม เป็นพื้นที่ราบลุ่ม ไม่มีภูเขา ซึ่งเหมาะสมกับการทำการเกษตร ประกอบกับมีแหล่งน้ำ ทางธรรมชาติ และแหล่งน้ำชลประทาน ที่ครอบคลุมพื้นที่ตำบลดอยงาม ทำให้ประชาชนตำบลดอยงาม ร้อยละ ๘๐ มีอาชีพทางการเกษตร

๒. เส้นทางคมนาคม ตำบลดอยงาม อยู่ห่างจากตัวอำเภอพาน มาทางทิศตะวันออกประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มีถนนทางหลวงชนบท และทางหลวงผ่านในพื้นที่ ทำให้การสัญจร สะดวกสบาย และมีถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ในแต่ละหมู่บ้าน การเดินทางของประชาชนในพื้นที่สะดวก สบาย และเกิดความปลอดภัยในการเดินทาง

๓. โครงสร้างพื้นฐาน ในพื้นที่ตำบลดอยงาม ในส่วนของไฟฟ้าในครัวเรือนตำบลดอยงาม ทุกครัวเรือนที่มีการตั้งบ้านเรือน มีไฟฟ้าใช้ และไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิง) มีครอบคลุมพื้นที่ที่เป็นจุดเสี่ยงอันตราย สร้างความปลอดภัยให้พี่น้องประชาชน เรื่องของน้ำอุปโภค บริโภค ทุกหมู่บ้านในตำบลดอยงาม มีประปาใช้ และมีน้ำใช้อย่างทั่วถึง ไม่ประสบปัญหาในเรื่องของน้ำใช้แต่อย่างใด ในเรื่องของการติดต่อสื่อสาร พื้นที่ตำบลดอยงาม สามารถติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ที่ครอบคลุมหลายเครือข่าย

๔. ความเข้มแข็ง และการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลดอยงาม มีความสามัคคี และ ความปรองดอง สามารถเห็นได้ชัดจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จัดกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมประเพณีลอยกระทง กิจกรรมวันสงกรานต์ การจัดกิจกรรมทางศาสนา หรือการแข่งขันกีฬาต่าง ๆ พี่น้องประชาชนตำบลดอยงาม ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม เป็นอย่างดี รวมถึงวัด โรงเรียนที่ร่วมกัน โดยเฉพาะโครงการแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง ที่ทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำทุกเดือน ทำให้การบริหารจัดการต่าง ๆ ในตำบลประสบความสำเร็จด้วยดี

จุดอ่อน (W-Weakness)

๑. กลุ่มอาชีพ ในตำบลดอยงาม ยังไม่มีความเข้มแข็ง เนื่องจากยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการกลุ่ม ทำให้กลุ่มขาดความยั่งยืนและความต่อเนื่อง

๒. ด้านงบประมาณ ในการนำไปพัฒนาไม่มีความเพียงพอกับความต้องการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประชาชนในตำบล

๓. ด้านการเก็บข้อมูลในการนำไปใช้พัฒนาและแก้ไขปัญหาในพื้นที่นั้น ข้อมูลที่ได้ยังขาดความสมบูรณ์ ไม่สามารถนำมาใช้ได้อย่างทั้งหมด เช่น ข้อมูลจาก จปฐ. และในส่วนของการจัดเก็บข้อมูลด้านแผนที่ภาษี ซึ่งยังต้องมีการจัดเก็บอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นข้อมูลที่มีการเคลื่อนไหว และมีหลายขั้นตอนในการดำเนินงาน

โอกาส (O-Opportunity)

๑. ตามนโยบายของรัฐบาลที่ผ่านมา ในการดำเนินนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ เพื่อสร้างงานกระจายรายได้ นั้น ส่งผลให้ตำบลดอยงาม ได้รับงบประมาณในการจัดสรรดำเนินงานในพื้นที่จำนวนมาก เช่น นโยบายตำบลละ ๕ ล้านบาท โครงการยกระดับศักยภาพหมู่บ้านเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก ตามแนวทางประชารัฐ (หมู่บ้านละ ๒๐๐,๐๐๐) โครงการขับเคลื่อนพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือจะเป็นนโยบายการถ่ายโอนเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้ง ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสให้ตำบลดอยงามในการพัฒนาอีกแนวทางหนึ่งนอกเหนือจากงบประมาณในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

อุปสรรค (T-Threat)

ภัยธรรมชาติที่ไม่สามารถป้องกันได้ซึ่งที่ผ่านมาภัยแล้ง ส่งผลให้พืชผลทางการเกษตรเกิดความเสียหาย และภัยหนาวที่มีอุณหภูมิต่ำกว่าปีที่ผ่าน ๆ มา และปัญหาหมอกควัน ที่ยังคงควบคุมไม่ได้ ส่งผลต่อประชาชนในพื้นที่ในเรื่องของโรคภัยต่าง ๆ

โดยจากการวิเคราะห์ Swot สามารถสรุปผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ในระบบก้าวหน้าในหลายๆ ด้าน คือ มีความเจริญขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป แต่รายได้ในการจัดเก็บเองของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เช่น ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย มีการเพิ่มขึ้น ทำให้รายได้ที่ อบต.จัดเก็บเอง มีจำนวนเพิ่มขึ้น ส่วนการพัฒนาในเรื่องการบริหารจัดการ มีการแบ่งส่วนราชการการบริหารงานอย่างชัดเจน องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามมี การแบ่งส่วนราชการ การบริหารงานภายในองค์กร เป็น ๓ ส่วน คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล เฉพาะพนักงานส่วนตำบลมีการแบ่งงานออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง คือ สำนักปลัด , กองคลัง, กองช่าง, และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ ๑ หน่วยงาน คือ หน่วยตรวจสอบภายใน โดยขอบเขตความรับผิดชอบงานในหน้าที่ค่อนข้างหลากหลาย ซึ่งสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้ในระดับหนึ่ง โดยได้ประกาศโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนเพื่อเป็นหลักในการบริหารงาน และได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเป็นกรอบความประพฤติของบุคลากร การจัดตั้งงบประมาณและการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี มีความสอดคล้องและสมดุลกัน มีระบบพื้นฐานข้อมูลของ อบต. (อินเทอร์เน็ตตำบล) และระบบ LAN พร้อมทั้งมีโปรแกรมสำเร็จรูปในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นระบบ E-Plan (การวางแผนและการใช้งบประมาณรวมทั้งการติดตามและประเมินผล) ระบบ E-LAAS (การบันทึกระบบบัญชีและงบประมาณ) ระบบ EGP (การจัดซื้อจัดจ้าง) ระบบ GFMS ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ INFO (ฐานข้อมูลกลาง) ระบบ LTAXGIS LTAX ๓๐๐๐ (โปรแกรมแผนภาษี) ระบบ SIS (ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษาท้องถิ่น) ระบบ CCIS (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระบบ ELE (ข้อมูลการเลือกตั้ง) ระบบ CMSS (การบันทึกข้อมูลอัตรากำลัง) และมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำหรับใช้ในการทำงานเพียงพอต่อความต้องการในการทำงาน

ในปัจจุบันแนวโน้มการพัฒนาของจังหวัดเชียงใหม่มีแผนที่จะมุ่งเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มจังหวัด และนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการลงทุนของภาคเอกชนและสร้างรายได้ให้แก่กลุ่มจังหวัด ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม มีการพัฒนามากขึ้นจากแต่ก่อน รวมถึงความเชื่อมโยงของการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจสู่ AEC โดยเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเชื่อมโยงการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจ พื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามปัจจุบันเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นหลัก ส่งเสริมการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชน ดูแลและสงเคราะห์ผู้ชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ การสาธารณสุข พร้อมทั้งดูแลความเรียบร้อยปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในตำบลรวมถึงการเชื่อมโยงการเข้าร่วมการดำเนินงานที่จะนำไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๓. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๔. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้
๕. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๖. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๒. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๓. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรีและคนชรา
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ swot ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

จุดแข็ง Strengths : S

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีความพร้อมในด้านบุคลากร การให้บริการ และงบประมาณ พอสมควรอีกทั้งพื้นที่รับผิดชอบ องค์กรมีขนาดเล็กเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียง ทำให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ
๒. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรในพื้นที่ที่มีความรักท้องถิ่นไม่มีความต้องการโอน (ย้าย)
๓. การเดินทางสะดวกสามารถทำงานนอกเวลาได้ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตลอดเวลา
๔. บุคลากรอยู่ในวัยทำงานสามารถรับรู้และปรับตัวได้เร็ว
๕. บุคลากรมีความรู้เฉลี่ยระดับปริญญาตรี ผู้บริหารระดับหน่วยงานมีความเข้าใจในการทำงานสามารถสนองตอบนโยบายได้ดี
๖. บุคลากรมีความสามัคคี ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน Weaknesses : W

๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ทางวิชาชีพเฉพาะ
๒. ขาดบุคลากรทางการศึกษา เนื่องจากมีข้อจำกัดในการรับโอน การขอใช้บัญชีจากหน่วยงานอื่น
๓. วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่เพียงพอ
๔. การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐานสำหรับใช้ประกอบการพิจารณา กำหนดแนวทางการพัฒนา ยังไม่สมบูรณ์ครบถ้วน และขาดการบันทึกและการจัดเก็บข้อมูลที่เป็นระบบ หรือเทคโนโลยีการพัฒนางานให้สมบูรณ์
๕. บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบางส่วนยังขาดความรู้ในระบบการบริหารจัดการที่มีความทันสมัย และใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสารสนเทศได้ไม่เต็มที่

โอกาส Opportunities : O

๑. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ปริญญาตรี ปริญญาโท เพิ่มขึ้น โดยมีหลาย ๆ ช่องทางในการเพิ่มความรู้ มีหน่วยงานด้านการศึกษา หลาย ๆ หน่วยงาน ได้จัดให้มีการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรท้องถิ่น
๒. สภาพพื้นที่ในตำบลมีสภาพที่ง่ายต่อการเดินทางไม่มีความยากลำบากในการเดินทางมาปฏิบัติราชการ
๓. ประชาชนมีความร่วมมือในการพัฒนา กับ อบต. เป็นอย่างดี

อุปสรรค Threat : T

๑. ค่าใช้จ่ายด้านเงินเดือน ค่าจ้าง และประโยชน์ตอบแทนอื่นถูกจำกัดด้วยระเบียบ (ไม่เกิน ๔๐%) จึงทำให้การบริหารงานบุคคลถูกจำกัดด้วยงบประมาณ บุคลากรไม่เพียงพอ
๒. นโยบายการกระจายอำนาจที่มีการถ่ายโอนงานลงท้องถิ่น แต่ท้องถิ่นยังขาดความพร้อมทั้งเรื่องงบประมาณและบุคลากร

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ

๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัลตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริม

ให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

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

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อ.พาน

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักงานปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบดลองประจำปี งานเกี่ยวกับพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการ

ปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษ ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่น กีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

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

ตารางแสดงโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๗ งานธุรการ</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๗ งานธุรการ</p>	<p>หมวด สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖</p> <p>การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร</p> <p>๑.พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้อ</p> <p>๒.พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้อ ๓ ส่งเสริมความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๒</p> <p>การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต</p> <p>๑. ส่งเสริมสนับสนุนคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส</p> <p>๒.ส่งเสริมสนับสนุนด้านการกีฬาและนันทนาการ</p> <p>๓.ส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลสุขภาพอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</p>

<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน มี ๒ งาน ได้แก่</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๑.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสำรวจ</p>	<p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน มี ๒ งาน ได้แก่</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๑.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสำรวจ</p>	<p>๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสาเสพติด</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๔</u></p> <p>การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑. การจัดการสิ่งแวดล้อม ชยะมูลฝอย น้ำเสียและมลพิษในชุมชนรวมถึงการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน</p> <p>๒. การอนุรักษ์ คุ่มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ</p> <p>๓. ส่งเสริมสนับสนุน ให้มีระบบการจัดขยะมูลฝอยแบบถูกวิธี</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๖</u></p> <p>การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร</p> <p>๑. พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๒. พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>๓. ส่งเสริมความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น</p> <p><u>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๕</u></p> <p>การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>๑. ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน</p> <p>สาธารณสุขโรค สาธารณูปการ ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน</p> <p>๒. สนับสนุนการปรับปรุงและก่อสร้างถนน ทางระบายน้ำ</p>
---	---	--

<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๑</p> <p>การส่งเสริมพัฒนาการศึกษาและเทคโนโลยี</p> <p>๑. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนในสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา</p> <p>๒. ส่งเสริมสนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรมร่วมกับสถาบันทางศาสนา</p>
---	---	---

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

“สร้างองค์กรธรรมาภิบาล บูรณาการทุกภาคส่วน พัฒนาสังคมอยู่ดีมีสุข ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการใช้สารชีวภาพในการเกษตร
๓. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางระบายน้ำ
๔. จัดให้มีแสงสว่างอย่างทั่วถึง
๕. จัดให้มีและพัฒนาระบบสาธารณสุขปฐมภูมิ
๖. ส่งเสริมพัฒนาการศึกษาและเทคโนโลยี
๗. ส่งเสริมการศาสนา และอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี
๘. ส่งเสริมสุขภาพและอนามัยของประชาชน
๙. สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ป้องกันแก้ไขปัญหาอาชญากรรม
๑๐. อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๑. การพัฒนาแหล่งน้ำทางการเกษตร
๑๒. พัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
๑๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๑๔. การจัดตั้งกองทุนกู้ยืมเพื่อการประกอบอาชีพ
๑๕. ส่งเสริมการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้
๑๖. นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน
๑๗. บริหารงานโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

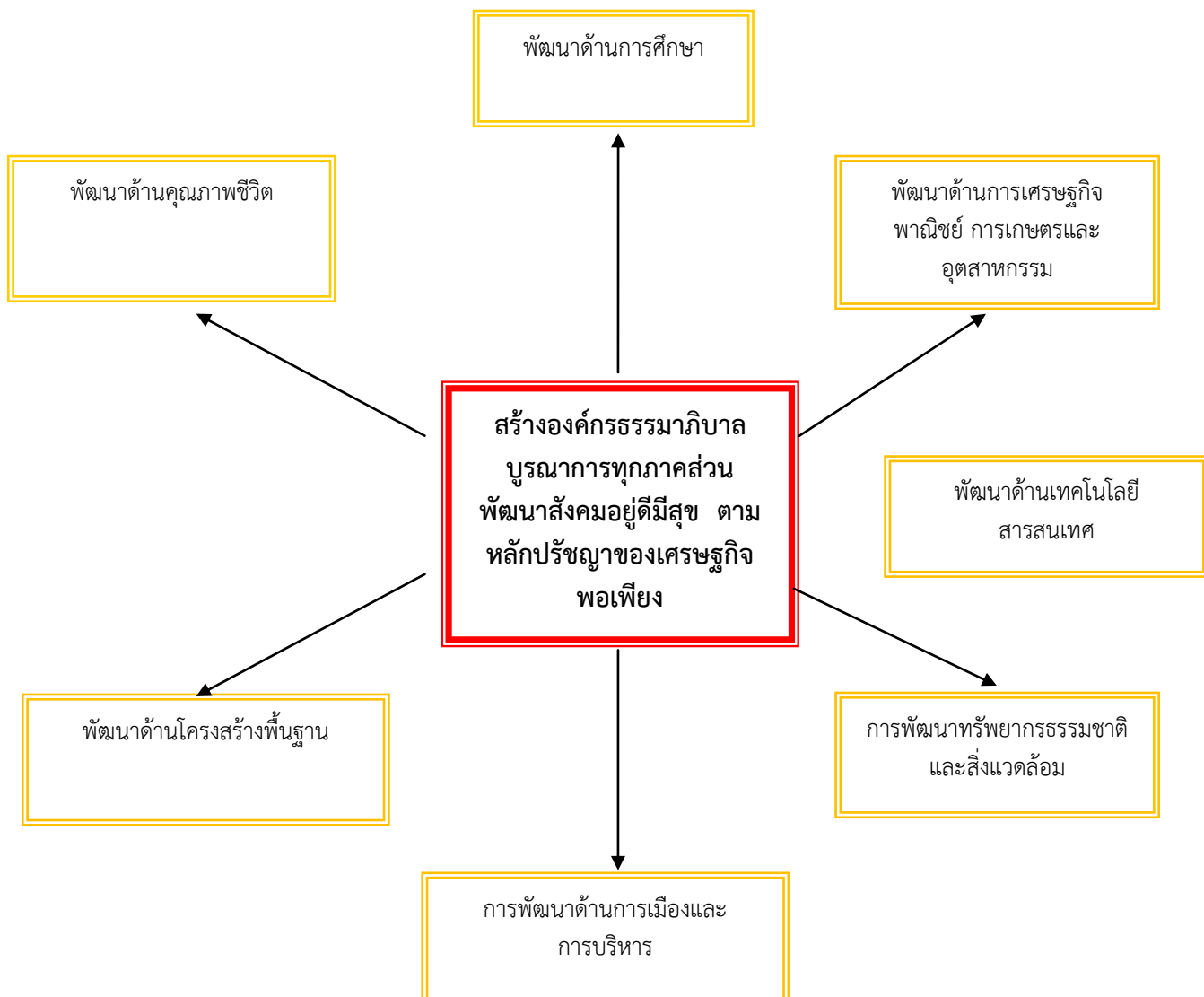
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาด้านการศึกษา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาด้านการเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การเกษตรและอุตสาหกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

แนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาด้านการศึกษา	๑.๑) ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน ๑.๒) ส่งเสริมสนับสนุน การศึกษาเรียนรู้ตามอัธยาศัย ๑.๓) สนับสนุนการเรียนรู้คู่คุณธรรม ร่วมกับสถาบันทางศาสนา ๑.๔) ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนในสังคม มีส่วนร่วมในการพัฒนาการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	๒.๑) ส่งเสริมสนับสนุน คุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ด้อยโอกาส ๒.๒) ส่งเสริมสนับสนุน การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และป้องกันปัญหาอาชญากรรม ๒.๓) ส่งเสริมการพัฒนาและอนุรักษ์จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงาม ๒.๔) ส่งเสริมสนับสนุน ด้านการกีฬาและนันทนาการ ๒.๕) ส่งเสริมสนับสนุน การดูแลสุขภาพอนามัยป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาด้านการ เศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การเกษตรและอุตสาหกรรม	๓.๑) ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาอาชีพของคนในท้องถิ่น ๓.๒) ส่งเสริมทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริ และส่งเสริมระบบการเกษตรปลอดภัย สารพิษ เกษตรอินทรีย์ ๓.๓) พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๔.๑) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีระบบการจัดการขยะมูลฝอยแบบถูกวิธี ๔.๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ ๔.๓) ดูแลรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๕.๑) ส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการของประชาชน

	๕.๒) สนับสนุนการปรับปรุงและก่อสร้างถนน ทางระบายน้ำ
ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๖.๑) ส่งเสริมความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น ๖.๒) พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๖.๓) ปรับปรุงและพัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน ๖.๔) ส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
ยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๗.๑) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๗.๒) พัฒนาความรู้ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรท้องถิ่นและประชาชน

ความเชื่อมโยงของวิสัยทัศน์สู่ยุทธศาสตร์การพัฒนา



วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลอยางมด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลอยางม เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis ดังนี้

จุดแข็ง (S-Strength)

๕. สภาพพื้นที่ของตำบลอยางม เป็นพื้นที่ราบลุ่ม ไม่มีภูเขา ซึ่งเหมาะสมกับการทำการเกษตร ประกอบกับมีแหล่งน้ำ ทางธรรมชาติ และแหล่งน้ำชลประทาน ที่ครอบคลุมพื้นที่ตำบลอยางม ทำให้ประชาชนตำบลอยางม ร้อยละ ๘๐ มีอาชีพทางการเกษตร

๖. เส้นทางคมนาคม ตำบลอยางม อยู่ห่างจากตัวอำเภอพาน มาทางทิศตะวันออกประมาณ ๑๒ กิโลเมตร มีถนนทางหลวงชนบท และทางหลวงผ่านในพื้นที่ ทำให้การสัญจร สะดวกสบาย และมีถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ในแต่ละหมู่บ้าน การเดินทางของประชาชนในพื้นที่สะดวก สบาย และเกิดความปลอดภัยในการเดินทาง

๗. โครงสร้างพื้นฐาน ในพื้นที่ตำบลอยางม ในส่วนของไฟฟ้าในครัวเรือนตำบลอยางม ทุกครัวเรือนที่มีการตั้งบ้านเรือน มีไฟฟ้าใช้ และไฟฟ้าสาธารณะ (ไฟกิง) มีครอบคลุมพื้นที่ที่เป็นจุดเสี่ยงอันตราย สร้างความปลอดภัยให้พี่น้องประชาชน เรื่องของน้ำอุปโภค บริโภค ทุกหมู่บ้านในตำบลอยางม มีประปาใช้ และมีน้ำใช้อย่างทั่วถึง ไม่ประสบปัญหาในเรื่องของน้ำใช้แต่อย่างใด ในเรื่องของการติดต่อสื่อสาร พื้นที่ตำบลอยางม สามารถติดต่อสื่อสารทางโทรศัพท์ที่ครอบคลุมหลายเครือข่าย

๘. ความเข้มแข็ง และการมีส่วนร่วมของประชาชนในตำบลอยางม มีความสามัคคี และความปรองดอง สามารถเห็นได้ชัดจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลอยางม จัดกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมประเพณีลอยกระทง กิจกรรมวันสงกรานต์ การจัดกิจกรรมทางศาสนา หรือการแข่งขันกีฬาต่าง ๆ พี่น้องประชาชนตำบลอยางม ให้ความร่วมมือในการเข้าร่วมกิจกรรม เป็นอย่างดี รวมถึงวัดโรงเรียนที่ร่วมกัน โดยเฉพาะโครงการแผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง ที่ทุกฝ่ายร่วมกันดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำทุกเดือน ทำให้การบริหารจัดการต่าง ๆ ในตำบลประสบความสำเร็จด้วยดี

จุดอ่อน (W-Weakness)

๔. กลุ่มอาชีพ ในตำบลอยางม ยังไม่มีความเข้มแข็ง เนื่องจากยังขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการกลุ่ม ทำให้กลุ่มขาดความยั่งยืนและความต่อเนื่อง

๕. ด้านงบประมาณ ในการนำไปพัฒนาไม่มีความเพียงพอกับความต้องการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของประชาชนในตำบล

๖. ด้านการเก็บข้อมูลในการนำไปใช้พัฒนาและแก้ไขปัญหาในพื้นที่นั้น ข้อมูลที่ได้ยังขาดความ

สมบูรณ์ ไม่สามารถนำมาใช้ได้อย่างทั้งหมด เช่น ข้อมูลจาก จปฐ. และในส่วนของการจัดเก็บข้อมูลด้านแผนที่ภาษี ซึ่งยังต้องมีการจัดเก็บอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นข้อมูลที่มีการเคลื่อนไหว และมีหลายขั้นตอนในการดำเนินงาน

โอกาส (O-Opportunity)

๒. ตามนโยบายของรัฐบาลที่ผ่านมา ในการดำเนินนโยบายกระตุ้นเศรษฐกิจ เพื่อสร้างงานกระจายรายได้ นั่น ส่งผลให้ตำบลดอยงาม ได้รับงบประมาณในการจัดสรรดำเนินงานในพื้นที่จำนวนมาก เช่น นโยบายตำบลละ ๕ ล้านบาท โครงการยกระดับศักยภาพหมู่บ้านเพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานราก ตามแนวทางประชารัฐ (หมู่บ้านละ ๒๐๐,๐๐๐) โครงการขับเคลื่อนพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง หรือจะเป็นนโยบายการจ่ายขาดเงินสะสมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อแก้ไขปัญหาภัยแล้ง ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสให้ตำบลดอยงามในการพัฒนาอีกแนวทางหนึ่งนอกเหนือจากงบประมาณในส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

อุปสรรค (T-Threat)

ภัยธรรมชาติที่ไม่สามารถป้องกันได้ซึ่งที่ผ่านมาภัยแล้ง ส่งผลให้พืชผลทางการเกษตรเกิดความเสียหาย และภัยหนาวที่มีอุณหภูมิต่ำกว่าปีที่ผ่าน ๆ มา และปัญหาหมอกควัน ที่ยังคงควบคุมไม่ได้ ส่งผลต่อประชาชนในพื้นที่ในเรื่องของโรคภัยต่าง ๆ

โดยจากการวิเคราะห์ Swot สามารถสรุปผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ในปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาท้องถิ่นในระบบก้าวหน้าในหลายๆ ด้าน คือ มีความเจริญขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป แต่รายได้ในการจัดเก็บเองของ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เช่น ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย มีการเพิ่มขึ้น ทำให้รายได้ที่ อบต.จัดเก็บเอง มีจำนวนเพิ่มขึ้น ส่วนการพัฒนาในเรื่องการบริหารจัดการ มีการแบ่งส่วนราชการการบริหารงานอย่างชัดเจน องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามมีการแบ่งส่วนราชการ การบริหารงานภายในองค์กร เป็น ๓ ส่วน คือ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล เฉพาะพนักงานส่วนตำบลมีการแบ่งงานออกเป็น ๑ สำนัก ๓ กอง คือ สำนักปลัด , กองคลัง, กองช่าง, และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และ ๑ หน่วยงาน คือ ตรวจสอบภายใน โดยขอบเขตความรับผิดชอบงานในหน้าที่ค่อนข้างหลากหลาย ซึ่งสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้ในระดับหนึ่ง โดยได้ประกาศโครงสร้างอำนาจหน้าที่ของแต่ละส่วนเพื่อเป็นหลักในการบริหารงาน และได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมเพื่อเป็นกรอบความประพฤติของบุคลากร การจัดตั้งงบประมาณและการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี มีความสอดคล้องและสมดุลกัน มีระบบพื้นฐานข้อมูลของ อบต. (อินเทอร์เน็ต ตำบล) และระบบ LAN พร้อมทั้งมีโปรแกรมสำเร็จรูปในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นระบบ E-Plan (การวางแผนและการใช้จ่ายงบประมาณรวมทั้งการติดตามและประเมินผล) ระบบ E-LAAS (การบันทึกระบบบัญชีและงบประมาณ) ระบบ EGP (การจัดซื้อจัดจ้าง) ระบบ GFMS ระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ INFO (ฐานข้อมูลกลาง) ระบบ LTAXGIS LTAX ๓๐๐๐ (โปรแกรมแผนที่) ระบบ SIS (ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษาท้องถิ่น) ระบบ CCIS (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ระบบ ELE (ข้อมูลการเลือกตั้ง) ระบบ CMSS (การบันทึกข้อมูลอัตรากำลัง) และมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำหรับใช้ในการทำงานเพียงพอต่อความต้องการในการทำงาน

ในปัจจุบันแนวโน้มการพัฒนาของจังหวัดเชียงรายมีแผนที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและ

สังคมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มจังหวัด และนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการลงทุนของภาคเอกชนและสร้างรายได้ให้แก่กลุ่มจังหวัด ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม มีการพัฒนามากขึ้นจากแต่ก่อน รวมถึงความเชื่อมโยงของการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจสู่ AEC โดยเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเชื่อมโยงการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจ พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามปัจจุบันเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นหลัก ส่งเสริมการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชน ดูแลและสงเคราะห์ผู้ชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ การสาธารณสุข พร้อมทั้งดูแลความเรียบร้อยปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในตำบลรวมถึงการเชื่อมโยงการเข้าร่วมการดำเนินงานที่จะนำไปสู่การเป็นประชาคมอาเซียน

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

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

สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|--|-----------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับชำนาญการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๓. นักพัฒนาชุมชน ระดับปฏิบัติการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๔. นักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๕. นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๖. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ระดับ ปง./ชง | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๗. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๙. พนักงานขับรถยนต์ | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๑๐. คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. หัวหน้าฝ่ายการเงิน (นักบริหารงานการคลัง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการเงินและบัญชี ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักวิชาการพัสดุ ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ระดับชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่าย วัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา ระดับชำนาญงาน	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๓. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. คนงานทั่วไป	จำนวน	๓	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

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

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษา ระดับปฏิบัติการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานพัสดุ ระดับ ปง./ขง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๒	ตำแหน่ง

- โรงเรียน อบต.ดอยงาม (สันข้างตาย)			
๕. ผู้อำนวยการสถานศึกษา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ครู (อันดับ คศ.๓)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๗. ครู (อันดับ คศ.๑)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๘. ครูผู้ช่วย (อันดับ ครูผู้ช่วย)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง
๙. ลูกจ้างประจำ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. ผู้ช่วยครู	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๒. คนงานทั่วไป	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			
๑๓. ครูผู้ดูแลเด็ก	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๔. ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๗	ตำแหน่ง

หน่วยงานตรวจสอบภายใน

มีภาระหน้าที่เกี่ยวกับงานตรวจสอบบัญชี ทะเบียน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบเอกสารเบิกจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบเอกสารการรับเงินทุกประเภท ตรวจสอบภาษีทั้ง ภายในและภายนอก ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี การจัดเก็บรายได้ ตรวจสอบ พัสดุและการรักษา ตรวจสอบทรัพย์สินของอบต. ตรวจสอบการทำประโยชน์ทรัพย์สินของอบต. และงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
---------------------------	-------	---	---------

วิเคราะห์ปริมาณงานขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาพื้นที่ งบประมาณปี ๒๕๕๙ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๕๙	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านการศึกษา	๑๘	๑,๒๑๔,๑๔๖
การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	๕๐	๑๕,๒๙๘,๔๓๓.๘๒
การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ พาณิชยกรรมเกษตรและอุตสาหกรรม	๒๓	๒,๑๐๘,๘๐๕
การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๙	๑๔๖,๑๕๗
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๕๔	๑๓,๘๑๐,๓๘๐.๗๕
การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๓๗	๑๗,๗๕๕,๗๙๓.๘๘
การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๗	๙๐,๙๕๒
รวม	๑๙๘	๕๐,๔๒๕,๒๙๘.๕๕

มีโครงการที่บรรจุในข้อบัญญัติงบประมาณ จำนวน ๑๖๓ โครงการ ดังนี้

ยุทธศาสตร์	๒๕๕๙	
	จำนวนโครงการ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านการศึกษา	๑๗	๑,๒๑๗,๘๐๖
การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	๓๙	๔,๔๙๖,๗๓๓.๘๒
การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ พาณิชยกรรมเกษตรและอุตสาหกรรม	๒๓	๑,๒๕๕,๘๐๕
การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๖	๑๔๖,๑๕๗
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๓๙	๔,๖๔๘,๑๗๘.๓๑
การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๓๖	๑๗,๗๕๕,๗๙๓.๘๘
การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๓	๙๐,๙๕๒
รวม	๑๖๓	๒๙,๖๑๑,๔๒๖.๐๑

สรุปปริมาณและวิเคราะห์เปรียบเทียบปริมาณงาน

ยุทธศาสตร์	๒๕๕๙		๒๕๕๙	
	จำนวน	งบประมาณ	จำนวนตามข้อบัญญัติ	งบประมาณ
การพัฒนาด้านการศึกษา	๑๘	๑,๒๑๔,๑๔๖	๑๗	๑,๒๑๗,๘๐๖
การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต	๕๐	๑๕,๒๙๘,๔๓๓.๘๒	๓๙	๔,๔๙๖,๗๓๓.๘๒
การพัฒนาด้านการเศรษฐกิจ พาณิชยกรรมเกษตรและอุตสาหกรรม	๒๓	๒,๑๐๘,๘๐๕	๒๓	๑,๒๕๕,๘๐๕
การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๙	๑๔๖,๑๕๗	๖	๑๔๖,๑๕๗
การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๕๔	๑๓,๘๑๐,๓๘๐.๗๕	๓๙	๔,๖๔๘,๑๗๘.๓๑
การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๓๗	๑๗,๗๕๕,๗๙๓.๘๘	๓๖	๑๗,๗๕๕,๗๙๓.๘๘
การพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	๗	๙๐,๙๕๒	๓	๙๐,๙๕๒
รวม	๑๙๘	๕๐,๔๒๕,๒๙๘.๔๕	๑๖๓	๒๙,๖๑๑,๔๒๖.๐๑

$$\begin{aligned}
 \text{คิดเป็นร้อยละของปริมาณงานทั้งหมด} &= \frac{\text{จำนวนโครงการที่จัดทำ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนโครงการทั้งหมด}} \\
 &= \frac{๑๖๓ \times ๑๐๐}{๑๙๘} \\
 &= \underline{\underline{๘๒.๓๒}}
 \end{aligned}$$

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๑ -๒๕๖๓)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม อ.พาน จ.เชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๗ งานธุรการ</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน มี ๒ งาน ได้แก่</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๑.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>๓.๓ งานสำรวจ</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <p>๑.๓ งานการเจ้าหน้าที่</p> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <p>๑.๖ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>๑.๗ งานธุรการ</p> <p>๒. กองคลัง</p> <p>๒.๑ ฝ่ายการเงิน มี ๒ งาน ได้แก่</p> <p>๒.๑.๑ งานการเงิน</p> <p>๒.๑.๒ งานบัญชี</p> <p>๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <p>๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <p>๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>๓. กองช่าง</p> <p>- งานก่อสร้าง</p> <p>- งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <p>- งานสำรวจ</p> <p>๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <p>๔.๓ งานกิจการโรงเรียน</p> <p>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๕.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลอยางาม อ.พาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน

การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการ

แทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมี การคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้ว นำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี

๕๒ สัปดาห์

๑ สัปดาห์จะทำ

๕ วัน

๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖	ชั่วโมง
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์		
สูตรในการคำนวณ		
จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$		

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

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

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาด้านการศึกษา
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาด้านคุณภาพชีวิต
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาด้านการเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การเกษตรและอุตสาหกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตราว่าง(อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑		
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑		
๑	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑		
๒		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑		๑	
๓		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	๑		
๔		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑	๑		
๕		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑		
๖		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑		
๗		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	๑		๑	
๘		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ตามภารกิจ	๑	๑		
๙		พนักงานขับรถยนต์	ตามภารกิจ	๑	๑		
๑๐		คณงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑		
		รวม ๑๐ ตำแหน่ง		๑๐	๘	๒	
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑		
๒		หัวหน้าฝ่ายการเงิน	อำนาจการท้องถิ่น	๑		๑	
๓		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	๑		
๔		นักวิชาการจัดเก็บรายได้	วิชาการ	๑	๑		
๕		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	๑	๑		
๖		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	๑	๑		
		รวม ๖ ตำแหน่ง		๖	๕	๑	
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	๑		๑	
๒		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๒	๒		
๓		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	ตามภารกิจ	๑	๑		
๔		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	ตามภารกิจ	๑	๑		
๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ตามภารกิจ	๑	๑		
๖		คณงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๓	๓		
		รวม ๖ ตำแหน่ง		๘	๘	๑	
๑	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑		
๒		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	๑	๑		
๓		เจ้าพนักงานพัสดุ	ทั่วไป	๑		๑	
๔		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	ตามภารกิจ	๒	๒		

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๕		<u>ร.ร.อบต.ดอยงาม (สิ้นช่วง</u>					
๖		<u>ตาย)</u>					
๗		ผู้อำนวยการสถานศึกษา	บริหารสถานศึกษา	๑	๑		
๘		ครู	วิชาการ	๕	๕		
๙		ครูผู้ช่วย	วิชาการ	๓		๓	
๑๐		ช่างครุภัณฑ์	ลูกจ้างประจำ	๑	๑		
๑๑		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ตามภารกิจ	๑	๑		
๑๒		ผู้ช่วยครู	ตามภารกิจ	๑	๑		
๑๓		คณงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑		
		<u>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u>					
		ครูผู้ดูแลเด็ก	วิชาการ	๑		๑	
		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ตามภารกิจ	๗	๗		
		รวม ๑๔ ตำแหน่ง		๒๖	๒๑	๕	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	๑	๑		
		รวม ๑ ตำแหน่ง		๑	๑		
รวมทั้งสิ้นทุกกอง				๕๔	๔๕	๙	

รายชื่อครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแล และผู้ดูแลเด็ก ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ประจำปี ๒๕๖๐

ที่	ชื่อ-สกุล	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา	จำนวนเด็ก (คน)	จำนวนครู/ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก /ผู้ดูแลเด็ก มีผู้ครองตำแหน่ง(คน)	กรอบอัตรารว่าง ครู/ผช.ครูผู้ดูแลเด็ก /ผู้ดูแลเด็ก (อัตรา)	ความต้องการครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก (เพิ่มเติม) (คน)
๑	นางนพมาศ บาลใจ	ศพด.ตำบลดอยงาม	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ม.๖	๔๕	๗	๑	๐
๒	นางจิราภรณ์ สีดา	ศพด.ตำบลดอยงาม	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ปริญญาตรี				
๓	นางสาวพรรณนิภา ศรีใจ	ศพด.ตำบลดอยงาม	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ม.๖				
๔	นางจันทร์จิรา รัตนมณีวรรณ	ศพด.ตำบลดอยงาม	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ปวส.				
๕	นางเกศรินทร์ คำเขียว	ศพด.ตำบลดอยงาม	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ปริญญาตรี				
๖	นางสมร คำเชื่อน	ศพด.ตำบลดอยงาม	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ปริญญาตรี				
๗	นางสาวสายฝน ขอร้อง	ศพด.ตำบลดอยงาม	ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	ม.๖				
		รวม			๔๕	๗	๑	๐

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นายดิเรก วันมี)

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

หมายเหตุ สัดส่วนครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแล และผู้ดูแลเด็ก: เด็ก = ๑ : ๑๐ ตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามมีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด จำนวน ๑ คน และรองปลัด จำนวน ๑ คน

สำนักปลัด อบต.มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๑๐ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๔ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๒ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๓ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๕ ตำแหน่ง รวม ๕ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๙ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ๖ ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง อบต.ดอยงาม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่าง ๒ อัตรา

กองการศึกษา มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๒๖ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานครู ๑๐ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษา มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๐ ตำแหน่ง รวม ๑๑ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๕ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๓๑ ตำแหน่ง ๕๔ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๑๗	อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน	๕	อัตรา
๓. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดโรงเรียน อบต.ดอยงาม	จำนวน	๖	อัตรา
๔. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง) สังกัดโรงเรียน อบต.ดอยงาม	จำนวน	๓	อัตรา
๕. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	-	อัตรา
๖. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง) สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน	๑	อัตรา
๗. ลูกจ้างประจำ (มีนครองตำแหน่ง) สังกัด โรงเรียน อบต.ดอยงาม	จำนวน	๑	อัตรา
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๑๖	อัตรา
๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน	-	อัตรา

๑๐. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน	๕	อัตรา
๑๑. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตราร่าง)	จำนวน	-	อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

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

๑. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว มีสัดส่วนจำนวนผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กที่มากกว่าสัดส่วนจำนวนเด็ก สาเหตุอันเนื่องมาจากสถานศึกษาในสังกัด โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม (สันช้างตาย) ได้ขยายชั้นเรียนระดับอนุบาล ๑ รับเด็กอายุ ๓ - ๔ ขวบ ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด่วนมาก ที่ มท ๐๘๑๖.๒/ว ๔๒๔ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ เพื่อรองรับการจัดการศึกษาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทำให้นักเรียนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตำบลดอยงามลดลง มีเพียงเด็กอายุ ๒ - ๓ ขวบ เท่านั้น ณ วันที่ ๑๐ มิถุนายน ๒๕๖๐ มีจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กทั้งสิ้น ๔๕ คน ตามระบบสารสนเทศทางการศึกษา (ccis) ตามสัดส่วนแล้วมีผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก เกิน ๒ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม จึงได้มีคำสั่งให้ ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก ที่เกินจำนวน ๒ อัตรา ไปจัดกิจกรรมประสบการณ์สำหรับนักเรียนระดับอนุบาล ๑ และระดับอนุบาล ๓ ในโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม (สันช้างตาย) เพื่อปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้สอดคล้องกับประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว อนึ่งทางโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม (สันช้างตาย) ก็ประสบปัญหาเกี่ยวกับบุคลากรทางการศึกษา มีจำนวนไม่เพียงพอต่อจำนวนเด็กนักเรียน เนื่องจากได้รับการจัดสรรอัตราจากกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น แล้ว แต่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ในการนี้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้ร้องขอ กสธ. ให้ดำเนินการจัดสรรให้แล้ว

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

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

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น (รองปลัด อบต.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ก. สำนักงานปลัด อบต.								
นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง								
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองคลัง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานคลัง ระดับต้น (หัวหน้าฝ่ายการเงิน)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมมีข้อ ผูกพันกับ กสธ.
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง								
นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผู้อำนวยการกองช่าง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมมีข้อ ผูกพันกับ กสธ.
นายช่างโยธา ชง.	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา ฯ								
นักบริหารงานศึกษา ระดับต้น (ผอ.กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม								
(สิ้นข้างตาย)								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๕	๕	๕	๕	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ครูผู้ช่วย	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิมมีข้อ ผูกพันกับ กสธ.
ลูกจ้างประจำ								
ช่างครุภัณฑ์ ระดับ ๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก								
ครูผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิมมีข้อ ผูกพันกับ กสธ.
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๗	๗	๗	๗	-	-	-	
หน่วยงานตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๕๔	๕๔	๕๔	๕๔	-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูล ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงาน ระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจ ประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้น แก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อใจการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบ ข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบ อินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ตามแนวทางข้างต้น นั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนา พื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิเคราะห์ วิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงามเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็น อย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไป ตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นให้ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

- 1.การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
- 2.การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- 3.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติหรือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับ

ซ้อน

- 4.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และ กฎหมาย
- 5.การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
- 6.การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
- 7.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
- 8.การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- 9.การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ) วีรศักดิ์ ธรรมปัญญา

(นายวีรศักดิ์ ธรรมปัญญา)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลดอยงาม