



# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙  
(ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๑)



ของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง  
อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา  
แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙)

## องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

### ๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรารายเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการ และวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๕ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบจ., เทศบาล, อบต. และเมืองพัทยา) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา (ก.อบต.จังหวัดพะเยา) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หมวด ๒ เรื่อง การกำหนดประเภท จำนวน และอัตราตำแหน่ง ข้อ ๑๒ ถึงข้อ ๑๖ ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ต้องคำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงาน คุณภาพและความยากของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคล และงบประมาณรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยการกำหนดตำแหน่งดังกล่าวต้องเทียบได้ในมาตรฐานเดียวกันกับข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและใช้ตำแหน่ง โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยาให้ความเห็นชอบ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยากำหนดในหมวดดังกล่าว

๑.๕ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา (ก.อบต.จังหวัดพะเยา) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา (ก.อบต.จังหวัดพะเยา) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม มีการพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งและหัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการเป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายจำนวน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

**ขั้นตอนสำหรับการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีดังนี้**

**๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ดังนี้**

**๓.๑.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติจัดตั้ง**

**พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒**

มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วน ตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลป จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

**๓.๑.๒ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙**

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๖๐ มาตรา ๒๘๓ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศส่วนรวม จึงต้องมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเท่ากันเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผลการจัดทำบริการสาธารณะ

ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหมวดที่ ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่และหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ

และสาธารณสุขสถานอื่นๆ

- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ

และสิ่งแวดล้อม

- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

### ๓.๑.๓ กฎหมายอื่น

#### พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

“มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต้องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้วจะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อเสนอแนะนำองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระวางการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวางการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้ เพราะฉะนั้นสมควรพึงระวางการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลหากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้น อาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

#### ๓.๑.๔ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๗๙)

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยมีกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๗๙) สรุปลงสาระสำคัญ ดังนี้

#### ๑. ด้านความมั่นคง

(๑) เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) ปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง ขจัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม

(๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล

(๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาคุณภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่

(๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ สร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ

(๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

(๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนามากขึ้น

## ๒. ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ส่งเสริมการค้า การลงทุน พัฒนาสู่ชาติการค้า

(๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ เสริมสร้างฐานการผลิตเข้มแข็งยั่งยืน และส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยสู่เกษตรยั่งยืนเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงานและพัฒนา SMEs สู่สากล

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมือง พัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการขนส่ง ความมั่นคงและพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลก สร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาประเทศ ส่งเสริมให้ไทยเป็นฐานของการประกอบธุรกิจ ฯลฯ

## ๓. ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๑) พัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

(๒) การยกระดับการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

(๓) ปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย

## ๔. ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาค และเท่าเทียมกันทางสังคม

(๑) สร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคม

(๒) พัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) มีสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) สร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม ทunesทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) พัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

## ๕. ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๑) จัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทาลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) วางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการอุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

**๓.๑.๕ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)**  
**วิสัยทัศน์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)**

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ กำหนดทิศทางการพัฒนาให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว”
๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ
๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรม แผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดจุดหมายการพัฒนาจำนวน ๑๓ หมุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

**๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย ประกอบไปด้วย**

หมุดหมายที่ ๑ ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๒ ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๓ ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก

หมุดหมายที่ ๔ ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง

หมุดหมายที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค

หมุดหมายที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัล

ของอาเซียน

**๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม ประกอบไปด้วย**

หมุดหมายที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถ

แข่งขันได้

หมุดหมายที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เด็บโตได้อย่างยั่งยืน

หมุดหมายที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอเหมาะสม

**๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

หมุดหมายที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ

หมุดหมายที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลง

สภาพภูมิอากาศ

**๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ**

หมุดหมายที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนา

แห่งอนาคต

หมุดหมายที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนา กับเป้าหมายหลักแสดงไว้ในแผนภาพที่ ๓.๑ โดยหมวดหมู่การพัฒนาที่กำหนดขึ้นเป็นประเด็นที่มีลักษณะเชิงบูรณาการที่ครอบคลุมการพัฒนาตั้งแต่ในระดับต้นน้ำ จนถึงปลายน้ำ และสามารถนำไปสู่ผลพัฒนาทั้งในมิติเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมไปพร้อมๆ กัน ทำให้หมวดหมู่แต่ละประการสามารถสนับสนุนเป้าหมายหลักได้มากกว่าหนึ่งข้อ นอกจากนี้การพัฒนาภายใต้แต่ละหมวดหมู่ไม่ได้แยกขาดจากกัน แต่มีการสนับสนุนหรือเอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน

แผนภาพที่ ๓.๑ ความเชื่อมโยงระหว่างหมวดหมู่การพัฒนา กับเป้าหมายหลัก



### ๓.๑.๕ แผนพัฒนาจังหวัดพะเยา (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

#### วิสัยทัศน์ “เมืองพะเยาน่าอยู่ มุ่งสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์”

#### พันธกิจ

พัฒนาจังหวัดพะเยาให้เป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม โดยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความมั่นคง ปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่ดี บนพื้นฐานของอัตลักษณ์และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นฐานของการสนับสนุนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ที่จะพัฒนาเกษตรให้มีมูลค่าสูง ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และพัฒนาศักยภาพการค้า การลงทุน เพื่อสร้างรายได้ให้กับจังหวัดพะเยาอย่างยั่งยืน

#### ประเด็นการพัฒนาของจังหวัด

- พัฒนาเกษตรให้มีมูลค่าสูง
- ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์
- พัฒนาศักยภาพการค้า การลงทุน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม
- ยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความมั่นคง
- อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

## ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาเกษตรกรให้มีมูลค่าสูง

### วัตถุประสงค์

๑. จังหวัดพะเยามีพื้นที่เกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้น
๒. เกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น (พืช สัตว์ ประมง)
๓. มูลค่าสินค้าเกษตรและสินค้าเกษตรแปรรูปเพิ่มขึ้น
๔. เกษตรกรมีช่องทางการตลาดสินค้าเกษตรที่หลากหลาย

### เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. พื้นที่เกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น (๔,๕๐๐ ไร่/ปี)
๒. พื้นที่เกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้น (๒๓๐ไร่/ปี)
๓. จำนวนแปลง/บ่อ/ฟาร์มที่ผ่านการรับรองมาตรฐานเกษตรปลอดภัย (GAP)
๔. จำนวนแปลง/ฟาร์มที่ผ่านมาตรฐานเกษตรอินทรีย์ (Organic Thailand) (๕๐ แปลง/ฟาร์มต่อปี)
๕. ร้อยละมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคการเกษตรของจังหวัดที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕/ปี) ๑๒๗

### แนวทางการพัฒนา

#### ๑. พัฒนาแหล่งน้ำ โครงสร้างพื้นฐาน และการวิจัยเพื่อสนับสนุนภาคการผลิตทางการเกษตร

- ๑.๑ นำงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับกิจกรรมในแปลงเกษตร
- ๑.๒ บริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ (ปรับปรุง/ขุดลอก/แก้มลิง/ฝายชะลอน้ำ)
- ๑.๓ บริหารจัดการทรัพยากรดิน (Agi-Map/ปรับปรุง/บำรุง/อนุรักษ์)
- ๑.๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (ถนน/ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร/พลังงานทดแทนเพื่อการเกษตร)

#### ๒. ส่งเสริม และพัฒนาเกษตรกร สถาบันเกษตรกร

- ๒.๑ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินกิจกรรมการเกษตร
- ๒.๒ พัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่ให้เป็น Smart Farmer
- ๒.๓ สนับสนุนการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่ายเกษตรกร
- ๒.๔ พัฒนาการเกษตรสู่ระบบเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์
- ๒.๕ ส่งเสริมการนำอัตลักษณ์พื้นถิ่นมาเป็นสินค้าทางการเกษตร

#### ๓. ส่งเสริม และพัฒนาสินค้าการเกษตรให้มีคุณภาพมาตรฐาน

- ๓.๑ ส่งเสริม พัฒนา และยกระดับ สินค้าเกษตรและอาหารให้มีคุณภาพมาตรฐาน
- ๓.๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้พัฒนาสินค้าเกษตร
- ๓.๓ พัฒนาอุตสาหกรรมแปรรูปสินค้าเกษตร

#### ๔. ส่งเสริม และพัฒนาช่องทางการตลาดสินค้าเกษตร

- ๔.๑ พัฒนาช่องทางตลาดออนไลน์
- ๔.๒ เพิ่มช่องทางตลาดออฟไลน์
- ๔.๓ สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เพื่อการรวบรวมและกระจายสินค้า

### แผนงาน

๑. พัฒนาสภาพแวดล้อมสู่การเป็นเกษตรมูลค่าสูง
๒. เพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรคุณภาพอย่างครบวงจร
๓. บูรณาการเสริมสร้างความมั่นคงทางอาหาร
๔. บริหารจัดการสินค้าเกษตรและตลาดอย่างมีประสิทธิภาพ

## ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์

### วัตถุประสงค์

๑. จังหวัดพะเยาเป็นจุดหมายปลายทางของนักท่องเที่ยวที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน
๒. จังหวัดพะเยามีรายได้จากการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๓. จังหวัดพะเยามีจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น
๔. รายได้จากการท่องเที่ยวกระจายสู่ชุมชน

### เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของรายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑-๒/ปี)
๒. ร้อยละของจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑-๒/ปี)
๓. ร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย/คน/วันของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวจังหวัดพะเยาเพิ่มขึ้น

### แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาระบบบริหารจัดการการท่องเที่ยว
๒. พัฒนาศักยภาพมัคคุเทศก์และบุคลากร
๓. พัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านท่องเที่ยว/ทรัพยากร
๔. พัฒนาแหล่งและกิจกรรมท่องเที่ยว
๕. พัฒนารัฐกิจบริการการท่องเที่ยว
๖. พัฒนาการตลาดและประชาสัมพันธ์

### แผนงาน

๑. การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม (ประวัติศาสตร์/ศิลปะ/วัฒนธรรม/ประเพณี/วิถีชีวิต/เกษตร/พำนักระยะยาว)
๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (สุขภาพ/ความงาม/แพทย์แผนไทย)

## ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาศักยภาพการค้า การลงทุน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่อส่งเสริมการค้า การลงทุน การสร้างงาน สร้างรายได้ ให้แก่ ท้องถิ่น ชุมชน ผู้ประกอบการ วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ผู้ประกอบการยุคใหม่ในจังหวัดพะเยา
๒. เพื่อเพิ่มมูลค่าการจำหน่ายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ของจังหวัดพะเยา
๓. เพื่อเพิ่มมูลค่าการค้าวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในจังหวัดพะเยา
๔. เพื่อเพิ่มมูลค่าการลงทุนในจังหวัดพะเยา
๕. เพื่อเพิ่มมูลค่าการค้าชายแดน

### เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของมูลค่าการค้าการลงทุนในจังหวัดพะเยาเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒/ปี)
๒. ร้อยละของมูลค่าการลงทุนภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดพะเยาเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑๐/ปี)
๓. ร้อยละของมูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒/ปี)

### แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาเมือง โครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์เพื่อรองรับการค้าการลงทุน
๒. พัฒนาผู้ประกอบการยุคใหม่ให้มีทักษะที่จำเป็น สามารถขับเคลื่อนธุรกิจด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในการเพิ่มมูลค่าธุรกิจ

๓. ส่งเสริมความเข้มแข็งของวิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) วิสาหกิจเพื่อสังคมให้มีศักยภาพ โดยการพัฒนาและใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

๔. ส่งเสริมและพัฒนาสินค้า Life Style/OTOP/ผลิตภัณฑ์ชุมชน/ผลิตภัณฑ์หัตถกรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหัตถอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าและสร้างรายได้

๕. พัฒนาศักยภาพของอุตสาหกรรมอาหารในพื้นที่

๖. ส่งเสริมและพัฒนาช่องทางการตลาด การจัดกิจกรรมส่งเสริมธุรกิจ SMEs

๗. ส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อเสริมสร้างการค้าการลงทุนระหว่างกัน  
แผนงาน

๑. พัฒนาเมืองและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการค้า การลงทุน

๒. เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการ

๓. ส่งเสริมและพัฒนาช่องทางการตลาด

### ประเด็นการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความมั่นคง

#### วัตถุประสงค์

ประชาชนคนพะเยาทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้สูงอายุได้รับการพัฒนา ชุมชนเข้มแข็ง สังคมมีความปลอดภัย มีความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

#### เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. รายได้ครัวเรือนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๓/ ปี)

๒. จำนวนของหมู่บ้าน/ชุมชนมีผลการสำรวจสถานะปัญหาสุขภาพจิตในระดับหมู่บ้าน/ชุมชน เป็นหมู่บ้าน/ชุมชน ที่ไม่มีปัญหาสุขภาพจิตไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของหมู่บ้าน/ชุมชนทั้งหมด ในจังหวัดพะเยา

๓. จำนวนของอำเภอที่ผ่านเกณฑ์การประเมินพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีคุณภาพ

๔. จำนวนของเด็กและเยาวชนที่ได้รับการศึกษาต่อในระดับอาชีวะเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ ๑๐/ ปี)

๕. อัตราการมีงานทำ /รายได้เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕/ปี)

๖. จำนวน/ระบบ /เทคโนโลยีที่สนับสนุน Smart city (อย่างน้อย ๑ ระบบ)

#### แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัวและชุมชน

๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กและเยาวชน

๓. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง เป็นเมืองแห่ง Smart City

๔. เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในพื้นที่ตามแนวชายแดน

๕. เพิ่มประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมป้องกันโรคอุบัติใหม่

๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานทุกช่วงวัยให้มีความรู้ มีทักษะ อาชีพ รายได้ ได้รับสวัสดิการ และความปลอดภัย

๗. ส่งเสริมให้ผู้มีรายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาส ให้มีอาชีพ มีรายได้

๘. พัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ให้มีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้น

๙. พัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุและผู้พิการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

๑๐. การขยายผลโครงการร้อยใจรัก

## แผนงาน

๑. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
๒. เสริมสร้างความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน
๓. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น - เด็ก / เยาวชน - ผู้มีรายได้น้อย / ผู้ด้อยโอกาส - แรงงาน (Up-skill / Re-skill) - ผู้สูงอายุ
๔. ส่งเสริมการพัฒนาเมืองอัจฉริยะ (Smart City)

## ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ อนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์

๑. เพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๒. เพื่อส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

### เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. จำนวนเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา สงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น (ปีละ ๒๐ ชุมชน)
๒. จำนวนเครือข่ายที่เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน เพิ่มขึ้น (ปีละ ๒๐ ชุมชน)
๓. จำนวนพื้นที่ป่า (ปลูกป่า/ที่ได้รับการฟื้นฟูและพัฒนาเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑,๐๐๐ ไร่)
๔. จำนวนพื้นที่ที่ใช้พลังงานทดแทนเพิ่มขึ้น (ปีละ ๕๐ แห่ง)

### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการสร้างฝายต้นน้ำลำธาร
๒. ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในพื้นที่ป่าและพื้นที่ต่าง ๆ
๓. การให้ความรู้และสร้างความตระหนักแก่กลุ่มเยาวชน/นักเรียน นักศึกษา ชุมชน ฯลฯ
๔. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพ
๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน
๖. สร้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายการอนุรักษ์ ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพ
๗. ส่งเสริมการใช้น้ำบาดาลเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
๘. การส่งเสริมเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน
๙. การส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมศิลปกรรม สิ่งแวดล้อมธรรมชาติ
๑๐. การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๑๑. แก้ไขปัญหาคุณภาพน้ำในพื้นที่ชุมชนและพื้นที่ต้นน้ำ
๑๒. ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะ
๑๓. ประสานการแก้ไขปัญหาคุณภาพน้ำในการอุปโภคบริโภค
๑๔. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
๑๕. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน และการนำผลผลิต วัสดุเหลือใช้ทางการเกษตร จากพืช และสัตว์ พัฒนาเป็นพลังงานทดแทน
๑๖. ส่งเสริมการนำเศษวัสดุทางการเกษตรไปใช้ประโยชน์เพื่อลดการเผาวัสดุทางการเกษตร
๑๗. ส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้อย่างยั่งยืน เพื่อลดการเผาป่าในพื้นที่เกษตร พื้นที่ต่าง ๆ และลดการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้

**แผนงาน**

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน
๓. การป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษด้านสิ่งแวดล้อม
๔. การส่งเสริมด้านการพัฒนา สวงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและความหลากหลายทางชีวภาพ
๕. ส่งเสริม พัฒนาและการใช้พลังงานทดแทน
๖. ส่งเสริมให้คนอยู่ร่วมกับป่าและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เพื่อลดการบุกรุกทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**๓.๑.๖ กรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดพะเยา****(พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)**

วิสัยทัศน์ “เมืองน่าอยู่ ชุมชนเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี”

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตจังหวัดพะเยา****ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาสาธารณสุขและการกีฬา****แนวทางการพัฒนา**

๑. ส่งเสริมการดำเนินงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน และเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีให้กับประชาชนตลอดจนการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นในการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-๑๙) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพที่ดี
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีสถานที่สำหรับการออกกำลังกายและแข่งขันกีฬา
๓. ส่งเสริมสุขภาพอนามัยและนันทนาการ
๔. ส่งเสริมการจัดให้มีสวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาทุกชนิด ตลอดจนสนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาในทุกระดับ
๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการช่วยเหลือด้านสาธารณสุขพื้นฐานในชุมชน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว****แนวทางการพัฒนา**

๑. ส่งเสริมให้ประชาชนน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต
๒. ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่งท่องเที่ยวให้สวยงาม และประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่ยูู้จักมากขึ้นตลอดจนจัดให้มีระบบข้อมูลเพื่อการจัดการท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ
๓. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพให้แก่เยาวชน ประชาชน ผู้สูงอายุ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มอาชีพและกลุ่มองค์กรต่างๆ ตลอดจนผู้ด้อยโอกาสเพื่อให้มีความรู้ในการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัวมากขึ้น
๔. ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการท่องเที่ยวเชิงนิเวศ วัฒนธรรม และการพัฒนาการบริการและการท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ
๕. ส่งเสริมการเกษตรผสมผสานและเกษตรอินทรีย์ เพื่อให้ผลผลิตทางการเกษตรปลอดภัยจากสารพิษ
๖. ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) งานฝีมือและหัตถกรรมให้เป็นสินค้าที่มีคุณภาพ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

#### แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภค และการเกษตรอย่างพอเพียงและทั่วถึง เป็นระบบลุ่มน้ำพร้อมจัดทำแผนที่น้ำอย่างครอบคลุมทุกพื้นที่
๒. สนับสนุนและช่วยเหลือผู้ประสบปัญหาภัยแล้งและขาดแคลนน้ำ
๓. ส่งเสริมให้มีระบบการคมนาคมและการขนส่งที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ได้มาตรฐาน เพื่อให้การคมนาคมและการขนส่งสินค้ามีความสะดวกรวดเร็วและกระจายความเจริญไปทุกพื้นที่
๔. สนับสนุนด้านเทคนิค วิชาการ เครื่องมือ เครื่องจักรกลและบุคลากร ในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาโครงสร้างพื้นฐานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่นๆ
๕. ส่งเสริมการวางผังการใช้ที่ดินให้เป็นระบบและการจัดการใช้ที่ดินอย่างเหมาะสม โดยการสนับสนุนให้มีการจัดทำผังเมืองรวม เพื่อวางแนวทางการพัฒนาเมืองและชุมชนให้มีระเบียบรองรับการขยายตัวของชุมชนในอนาคต

### ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาสังคม การศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

#### แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตแก่เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส หรือศูนย์สามวัย ครอบคลุมทุกตำบลและการจัดสวัสดิการสังคมต่างๆ เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสการเรียนรู้อย่างทั่วถึงอย่างต่อเนื่องทั้งในและนอกระบบ
๓. ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปปะ จารีตประเพณี ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบต่อไป
๔. การทำนุบำรุงศาสนาและส่งเสริมวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๕. สนับสนุนและส่งเสริมงานด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ตลอดจนแก้ไขปัญหายาเด็กและเยาวชนในกลุ่มเสี่ยง และการแก้ไขปัญหายาเสพติดในด้านต่างๆ
๖. สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. สนับสนุนการป้องกันปัญหาอาชญากรรมและการจราจรเพื่อสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๘. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ ตลอดจนส่งเสริมการจัดให้มีสถานที่สำหรับประชุม อบรมและจัดกิจกรรมต่างๆ

### ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### แนวทางการพัฒนา

๑. ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด
๒. ส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ ที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการแก้ไขปัญหาหน้าเฝ้าเสีย
๔. ส่งเสริมการดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน โดยการปลูกป่าทดแทนและรักษาสภาพแวดล้อมของแหล่งต้นน้ำลำธาร
๕. ส่งเสริมการประหยัดพลังงานและการรณรงค์แก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อน

## ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาการเมืองการบริหาร

### แนวทางการพัฒนา

๑. ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วนในการบริหารงาน การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานและการป้องกันการทุจริต
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น กลุ่มองค์กรต่างๆ ในการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้เกิดเป็นเครือข่ายความร่วมมือตลอดจนประสานการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง
๔. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตย สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองและการเลือกตั้ง เพื่อให้การพัฒนาท้องถิ่นเป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชน
๕. การรณรงค์ปกป้องสถาบันชาติ ศาสนาและพระมหากษัตริย์ ตลอดจนการเสริมสร้างความสมานฉันท์
๖. การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานให้ประชาชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง

### ๓.๑.๗. แผนพัฒนาอำเภอดอกคำใต้

#### วิสัยทัศน์ “ดอกคำใต้งาม เมืองน่าอยู่ การเกษตรปลอดภัย ภายใต้ประชาคมอาเซียน”

ดอกคำใต้มีพื้นที่การเกษตรเป็นแหล่งผลผลิตทางการเกษตร ข้าวหอมมะลิที่มีชื่อเสียง ก่อให้เกิดรายได้ที่สูงขึ้น ภายใต้การเชื่อมโยงการค้า การลงทุน การท่องเที่ยว มีวัฒนธรรมประเพณี สังคม ที่เข้มแข็งภายใต้ประชาคมอาเซียน

#### พันธกิจ

๑. ส่งเสริมพัฒนาการเกษตรปลอดภัยแบบครบวงจรในพื้นที่
๒. ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การพัฒนาแหล่งน้ำและเส้นทางคมนาคม
๓. การประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวของอำเภอดอกคำใต้ ให้เชื่อมโยงกันแหล่งท่องเที่ยวอื่น ทั้งภายในจังหวัดและระดับภูมิภาค
๔. ขจัดปัญหาความยากจน ส่งเสริมอาชีพให้เกิดรายได้ให้ชุมชนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นหลัก
๖. ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาอนุรักษ์ ประเพณีของท้องถิ่น
๘. สร้างความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชน

#### เป้าประสงค์

๑. พัฒนาผลผลิตทางการเกษตรแบบครบวงจร มีมาตรฐานการผลิตที่ทันสมัยก้าวสู่สินค้าที่มีคุณภาพ
๒. พัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภค บริโภค และการเกษตร
๓. พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้มีความสะดวกและปลอดภัย
๔. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ วิถีชีวิต มีรายได้ที่มั่นคง มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๕. ประชาชนยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใช้ในการดำรงชีวิต มีรายได้ที่มั่นคง มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น
๖. ต้องการให้ชุมชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ แหล่งน้ำ ดิน ให้อุดมสมบูรณ์ตลอดไป
๗. ราษฎรในชุมชนมีจิตสำนึกช่วยกันดูแลชุมชน เพื่อให้ชุมชนปลอดภัยจากอาชญากรรม

ทุกรูปแบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์	๑	๒	๓	๔	๕
	ส่งเสริมการเกษตรปลอดภัย การค้าการลงทุน และส่งเสริมการท่องเที่ยวท้องถิ่น	สร้างคุณค่าและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้อยู่ดีกินดี	พัฒนาเมืองและโครงสร้างพื้นฐาน	พัฒนาและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน	ส่งเสริมความมั่นคงภายใน

### ๓.๑.๗. แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลสันโค้ง คือ “เศรษฐกิจดี สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานทั่วถึง สิ่งแวดล้อมสะอาดปลอดภัย ชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถพึ่งพาตนเองได้” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้ได้รับการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้บริการด้านสาธารณูปโภค การส่งเสริมและพัฒนาบุตรหลานก่อนวัยเรียน การส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์แข็งแรง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลสันโค้งเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป ตามนโยบายของผู้บริหาร และยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบล ซึ่งได้กำหนดไว้ ๕ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

### กรอบยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

#### วิสัยทัศน์

“เศรษฐกิจดี สาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานทั่วถึง สิ่งแวดล้อมสะอาดปลอดภัย ชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถพึ่งพาตนเองได้”

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีทั้งหมด ๕ ด้าน ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย

#### แนวทางการพัฒนา

##### (๑) การกิจที่จะดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่ ๑

- ๑.๑ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุน
- ๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำ เพื่อประชาชน
- ๑.๓ พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๑.๔ พัฒนาองค์ความรู้ ระบบการผลิตแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรและเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพ รวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล

**(๒) ภารกิจที่จะดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่ ๒**

- ๒.๑ พัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๒ อนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๒.๓ ส่งเสริมและสร้างองค์ความรู้ องค์กรชุมชนหรือภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ๒.๔ ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับ เพื่อพัฒนาคน ในชุมชนและท้องถิ่น
- ๒.๕ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ๒.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชนกลุ่มเป้าหมายเพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง
- ๒.๗ ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐ ประชาชน ให้มีทักษะชีวิตเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

**(๓) ภารกิจที่จะดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่ ๓**

- ๓.๑ อนุรักษ์ และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน
- ๓.๒ พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓.๓ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพเพื่อการบริหารจัดการด้านมลภาวะ

**(๔) ภารกิจที่จะดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่ ๔**

- ๔.๑ ปกป้อง และเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์
- ๔.๒ แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๔.๓ พัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ๔.๔ เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับปัญหาภัยธรรมชาติ
- ๔.๕ เสริมสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ของคนในชาติ
- ๔.๖ เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชน

**(๕) ภารกิจที่จะดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ที่ ๕**

- ๕.๑ บริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล
- ๕.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชาสังคม
- ๕.๓ พัฒนาสมรรถนะขององค์กรและบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
- ๕.๔ ส่งเสริมสนับสนุนสร้างเวทีเรียนรู้ และการพัฒนาคุณภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**กลยุทธ์**

๑. พัฒนาชุดลอก คูคลองและจัดสร้างแหล่งน้ำ สงวนและเก็บกักน้ำเพื่อการเกษตร เพื่อการอุปโภคและบริโภค รวมทั้งวางโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาน้ำท่วมและน้ำแล้ง

๒. ส่งเสริมและพัฒนาระบบการศึกษา บุคลากรด้านการศึกษา ครู นักเรียน ให้เป็นผู้มีคุณภาพ มีทักษะและศักยภาพตามมาตรฐานสากล รองรับประชาคมอาเซียน

๓. พัฒนา ปรับปรุงพันธุ์พืชและเมล็ดพันธุ์พืชที่ดีมีคุณภาพ ส่งเสริมให้เกิดเกษตรอุตสาหกรรม ลดต้นทุน เพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร ปรับปรุงผลผลิตให้มีคุณภาพ ส่งเสริมสนับสนุนการถนอมและแปรรูปสินค้าทางการเกษตร ส่งเสริมให้มีการเลี้ยงสัตว์เศรษฐกิจ เพื่อการบริโภคเพื่อจำหน่ายและเพื่อการอนุรักษ์ และเพิ่มช่องทางตลาด

๔. ส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็ง พัฒนาบทบาทของผู้นำชุมชน คณะกรรมการหมู่บ้านและชุมชน ให้พัฒนาบทบาทและคุณภาพชีวิตของเด็ก เยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ประชาชน และ คุ่มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พัฒนาคุณภาพและศักยภาพตามความสามารถของแรงงานในท้องถิ่น
๕. ป้องกันและแก้ไขปัญหาการเสพติด การผลิตและการจำหน่ายยาเสพติดในทุกระดับ
๖. ดำเนินการโครงการ เพื่อให้บริการประชาชน และรับทราบปัญหา อุปสรรค และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ พัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม) ส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยของประชาชนในทุกระดับ ให้มีสุขภาพแข็งแรง
๗. ส่งเสริมสนับสนุนการวางระบบการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นและความต้องการของประชาชน ก่อสร้าง ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมอย่างทั่วถึง
๘. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีของชุมชน ท้องถิ่นโคราช โดยการอนุรักษ์สืบสานต่อและเชื่อมโยงสู่กิจกรรมการท่องเที่ยว
๙. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงาน นำระบบสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานภายในองค์กร สนับสนุนบุคลากรในสังกัดให้ได้รับการศึกษาอบรม การทำวิจัย เพิ่มพูนความรู้
๑๐. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ
๑๑. ส่งเสริม สนับสนุนและร่วมมือกับส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ในการเตรียมความพร้อมในการป้องกันภัย และการช่วยเหลือผู้ประสบภัย
๑๒. พัฒนาฟื้นฟูและอนุรักษ์ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำ ลุ่มน้ำลำคลองและป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์ สร้างจิตสำนึกเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาแลพิษและปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชน จัดทำระบบกำจัดขยะรวม และจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

#### จุดยืนทางยุทธศาสตร์

๑. การพัฒนาชุมชนให้หน้าอยู่มีความเข้มแข็ง โดยได้รับบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นเพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชนและเศรษฐกิจ
๒. การพัฒนาระบบการศึกษาและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพคนและความเข้มแข็งของชุมชนในการพึ่งตนเอง
๔. การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่มีอย่างยั่งยืน
๕. การพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

#### ยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนงาน

ที่	ยุทธศาสตร์	ด้าน	แผนงาน	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก	หน่วยงานสนับสนุน
๑	ด้านพัฒนาระบบเศรษฐกิจ	งานก่อสร้างพื้นฐาน	อุตสาหกรรมและการโยธา	กองช่าง	องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานการเกษตร	สำนักปลัด	
๒	ด้านพัฒนาสังคมการศึกษาและวัฒนธรรม	บริการชุมชนและสังคม	สร้างความเข้มแข็งของชุมชน	สำนักปลัด	
		บริหารงานทั่วไป	แผนงานศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ	กองการศึกษา	
		บริหารงานทั่วไป	แผนงานการศึกษา	กองการศึกษา	
๓.	ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	บริหารงานทั่วไป	สาธารณสุข	สำนักปลัด	
		บริการชุมชนและสังคม	แผนงานสร้างความ	สำนักปลัด	

			เข้มแข็ง	
๔	ด้านรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย	บริการชุมชนและสังคม	แผนงานสร้างความเข้มแข็ง	สำนักปลัด
		บริหารงานทั่วไป	รักษาความสงบภายใน	สำนักปลัด
		บริหารงานทั่วไป	ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	สำนักปลัด
๕	ส่งเสริมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	บริหารงานทั่วไป	บริหารงานทั่วไป	สำนักปลัด
		บริการชุมชนและสังคม	สร้างความเข้มแข็งของชุมชน	สำนักปลัด
๕	๕ ยุทธศาสตร์	๓ ด้าน	๘ แผนงาน	๓ สำนัก

### แผนงาน

๑. แผนงานบริหารงานทั่วไป
๒. แผนงานการรักษาความสงบภายใน
๓. แผนงานการศึกษา
๔. แผนงานสาธารณสุข
๕. แผนงานสังคมสงเคราะห์
๖. แผนงานสร้างความเข้มแข็ง
๗. แผนงานการศาสนาและวัฒนธรรมและนันทนาการ
๘. แผนงานงบบกลาง
๙. แผนงานการพาณิชย์

### นโยบายผู้บริหารแถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีแนวทางดังนี้

#### ๑. นโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

##### ๑.๑ ด้านสาธารณสุข

- ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและเฝ้าระวังโรคติดต่อ
- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรม อสม. ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื่อ ผู้ด้อยโอกาสในสังคม
- ส่งเสริมการป้องกันโรคให้การรักษาพยาบาลและบริการความรู้สาธารณสุขมูลฐานแก่ประชาชน เพื่อประชาชนมีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์แข็งแรง

##### ๑.๒ ด้านการศึกษา

- สนับสนุนสื่อการเรียนการสอนแก่สถานศึกษาในเขตรับผิดชอบ
- สนับสนุนทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่เรียนดีแต่ฐานะยากจน
- ส่งเสริมสนับสนุนโครงการอาหารกลางวัน อาหารเสริมนมแก่เด็กนักเรียนอย่างทั่วถึง
- ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนการสอน
- ส่งเสริมสนับสนุนจัดการศึกษามา ศาสนา ปรับปรุงศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
- สนับสนุนอนุรักษ์สืบสานประเพณีต่างๆ

##### ๑.๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

- ให้การสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ด้อยโอกาสในสังคมและผู้ประสพภัยธรรมชาติ
- ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็กและเยาวชน ส่งเสริมให้มีสนามกีฬาประจำหมู่บ้าน

- สนับสนุนส่งเสริมกีฬาทุกประเภท ทุกระดับทั้งเด็กนักเรียน เยาวชน และประชาชน
- ส่งเสริมสวัสดิการให้กลุ่มสตรี อสม., อปพร., ชรบ. และองค์กรอื่น ๆ ที่ทำประโยชน์

ให้กับสังคมโดยรวม

- ส่งเสริมอนุรักษ์ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสืบสานวัฒนธรรมอันดีงามของชุมชน เช่น งานสงกรานต์ และงานประเพณีต่าง ๆ
- ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐบาลในโครงการที่ใช้งบประมาณสูง

## ๒. ยึดถือหลักความโปร่งใส

- จะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ยุติธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลาง จัดงบประมาณด้วยความเป็นธรรมและประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดประโยชน์และความอยู่ดีกินดีของพี่น้องประชาชน
- เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารในการบริหารงานให้ทราบทั่วถึงและต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนทราบในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

## ๓. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐาน

### ๓.๑ ด้านคมนาคม

- ก่อสร้างถนนคอนกรีต ถนนลาดยาง ในหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน ขยายถนนหลักภายในหมู่บ้าน เพื่อลดปัญหาจราจร อุบัติเหตุ
- ก่อสร้างซ่อมแซมถนนลูกรัง ทำสะพานคอนกรีต เพื่อให้ขนถ่ายผลิตผลทางการเกษตร ให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น
- สร้างและบำรุงถนนภายในหมู่บ้านระหว่างหมู่บ้านและตำบล ให้สะดวกในการสัญจร
- ปรับปรุงซ่อมแซมสร้างระบบระบายน้ำในหมู่บ้าน และหามาตรฐานการป้องกันน้ำท่วม น้ำขังภายในหมู่บ้าน

### ๓.๒ ด้านแหล่งน้ำ

- สร้างทำนบฝายกั้นน้ำ ขุดลอกคลอง หนองบึง เพื่อการประมงและการเกษตร
- จัดทำประมงตำบลเพื่อเพาะพันธุ์ปลา
- ส่งเสริมบำรุงรักษา จัดหาแหล่งน้ำอุปโภคบริโภคและแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
- สร้างขยายเขตประปาในหมู่บ้าน และปรับปรุงซ่อมแซมระบบประปาในหมู่บ้าน

### ๓.๓ ด้านไฟฟ้า

- ขยายเขตไฟฟ้าให้ครบทุกครัวเรือน
- ขยายซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะ เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกสบายและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ขยายเขตไฟฟ้าสู่พื้นที่เกษตรกรรม
- ขยายเขตไฟฟ้าสู่สถานและสาธารณูปการ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่พี่น้องประชาชน

## ๔. นโยบายด้านเศรษฐกิจ

### ๔.๑ ภาคเกษตรกรรม

- สนับสนุนภาคการเกษตรให้เหมาะสมกับความต้องการของตลาดและศักยภาพของประชาชนในตำบล
- ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตร เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพพื้นที่
- ส่งเสริมให้มีการใช้ปุ๋ยอินทรีย์ ลดปุ๋ยเคมี

- สนับสนุนเงินทุนหมุนเวียนและปัจจัยการผลิต
- พัฒนาการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เพื่อสนับสนุนนโยบายหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์
- พัฒนาและส่งเสริมระบบตลาดของสินค้า

#### ๔.๒ ภาคอุตสาหกรรม

- จัดทำโครงการกองทุนเศรษฐกิจชุมชน เพื่อสนับสนุนกองทุนต่างๆ
- ส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือนทุกชุมชน หมู่บ้าน ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมหลักของตำบลให้ได้รับการพัฒนาและขยายกิจการได้มากขึ้น เพื่อให้เกิดการสร้างงาน สร้างรายได้ให้มากขึ้น
- จะร่วมมือกับกลุ่มแม่บ้าน เพื่อหาช่องทางในการพัฒนาอาชีพ
- ส่งเสริมอุตสาหกรรมครัวเรือนที่มีศักยภาพ รวมทั้งปรับปรุงประสิทธิภาพกลุ่มอุตสาหกรรมที่อ่อนแอ กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาอุตสาหกรรมครัวเรือนตลอดจนเพิ่มมูลค่าผลผลิตและจัดหาตลาดรองรับ
- ส่งเสริมพัฒนาอาชีพเกษตรกรและกลุ่มอาชีพอื่น ๆ ควบคู่ไปกับภูมิปัญญาท้องถิ่นในการเพิ่มมูลค่าและให้ความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย เพื่อการพัฒนาอาชีพ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรแบบยั่งยืนตามแนวทฤษฎีใหม่และเกษตรอินทรีย์ เพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมโครงการพัฒนา ศึกษาดูงานของบุคลากรและกลุ่มอาชีพ

#### ๕. นโยบายด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมและสนับสนุนในการปลูกป่า ปลูกต้นไม้ในแต่ละปี เพื่อลดภาวะโลกร้อน
- แก้ไขปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย รณรงค์ให้มีการจัดการขยะมูลฝอย โดยการคัดแยก และการกำจัดขยะให้ถูกวิธีและจัดกิจกรรมเพื่อสร้างจิตสำนึกให้กับเด็ก เยาวชน และประชาชน สร้างคุณค่าจากขยะ และทิ้งขยะให้ถูกที่
- ส่งเสริมสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ปรับปรุงแหล่งน้ำ แหล่งทรัพยากรธรรมชาติให้อยู่ในสภาพที่อำนวยประโยชน์แก่ประชาชนให้มากที่สุด บำบัดและฟื้นฟูทรัพยากรที่เสื่อมโทรม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- จัดให้มีสถานที่กำจัดขยะมูลฝอยในตำบล แต่ละหมู่บ้าน

#### ๖. ด้านการเมืองและการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- จะเชิดชูสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ส่งเสริมการรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยเพิ่มบทบาทและหน้าที่ของ อปพร.
- ส่งเสริมสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพคิต
- ปรับปรุงพัฒนารายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้สามารถบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกรวดเร็ว และเป็นธรรม
- เสริมสร้างบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามความเหมาะสม
- ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง จะสนับสนุนการเลือกตั้งในระบอบประชาธิปไตย เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างประชาชนกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ส่งเสริมให้หน่วยอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาแบบบูรณาการ

### ๗. นโยบายการมีส่วนร่วมของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานตั้งแต่การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร แสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจทำอะไร อย่างไร การประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดซื้อจัดจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล การประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล การเสนอข้อบัญญัติต่างๆ

### ๘. นโยบายด้านการป้องกันและแก้ไขยาเสพติด

- จะสนับสนุนและดำเนินการ เพื่อให้การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยสนับสนุนให้หลักการป้องกันนำหน้าการปราบปราม โดยประสานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้เสพต้องได้รับการรักษา ผู้ค้าต้องได้รับการลงโทษตามกฎหมาย

- ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมรณรงค์ป้องกันยาเสพติด ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

นโยบายทั้งหมดที่กล่าวมานี้ คือนโยบายหลักที่จะต้องดำเนินการให้เห็นผลภายใน ๔ ปี และฝ่ายบริหารจะต้องดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย และแบบแผนของทางราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน และประเทศชาติต่อไป

## บทวิเคราะห์ประเมินความต้องการกำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

### ๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

เมื่อพิจารณาจากอำนาจหน้าที่ ภารกิจ และความรับผิดชอบ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน และเพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินการตามภารกิจให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลและยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้ทราบว่าในในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งมีภารกิจและหน้าที่ที่จะต้องทำอะไรบ้าง ตามการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง จึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๕ ส่วนราชการ เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภาขององค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการเกษตร/ปศุสัตว์ งานด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคมเกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การจัดทำมีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การส่งเสริมการท่องเที่ยว งานสวนสาธารณะ การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคม ตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๒. กองคลัง** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบตรอง ประจำปี ประจําปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้ เร่งรัดรายได้ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๓. กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคาร ตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และการไฟฟ้าสาธารณะ งานประปา ตลอดจนงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วิจัยและพัฒนาหลักสูตร การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การพัฒนา ตำราเรียน การวางแผนการศึกษาท้องถิ่น การวางแผนการศึกษาของสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา การส่งเสริมวิจัย การวางโครง การสำรวจ การเก็บข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณา นโยบาย แผนงานและแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่การศึกษา การส่งเสริมการศึกษา การส่งเสริมงานประเพณีท้องถิ่น กิจกรรมทางศาสนา การอนุรักษ์ และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมายตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ

**๕. หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ การจัดทำแผนการตรวจสอบ ภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ จ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมิน ความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายใน ของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน** : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย ด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

**๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม** ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด การเข้าสู่ระบบแท่งและระบบจำแนกตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่งมีการจัดประเภทตำแหน่ง ให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๓ ประเภท ได้แก่

- ๑) ตำแหน่ง ประเภทบริหารระดับกลางและระดับสูง
- ๒) ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ วิชาชีพเฉพาะ และ
- ๓) ตำแหน่ง ประเภททั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ได้จัดระดับชั้นงานตามประเภทตำแหน่ง คือ ประเภทตำแหน่งบริหารคือ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น) ระดับกลาง ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกอง จำนวน ๔ กอง ได้แก่ หัวหน้าสำนักปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ส่วนประเภทวิชาการ และประเภททั่วไป ก็ได้กำหนดตำแหน่งไว้ตามปริมาณงาน โดยเน้นความประหยัดงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด

**๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น** (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

ตามหนังสือด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ แจ้งเรื่องการจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแท่ง) และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๘ ได้กำหนดประกาศ เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้ ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น มี ๔ ประเภท ดังนี้

๑. ตำแหน่ง ประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัด/รองปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒. ตำแหน่ง ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่ง หัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่ายระดับส่วนระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. ตำแหน่ง ประเภทวิชาการ ได้แก่ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

๔. ตำแหน่ง ประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

### **แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด**

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

**พนักงานส่วนตำบล :** ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถ และทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความ

ต่อเนื่องในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

**พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างประเภทจ้างตามภารกิจ
- พนักงานจ้างประเภทจ้างทั่วไป

### แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

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

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

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

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น

ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ การสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษาที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **หน่วยตรวจสอบภายใน** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสังกัดหน่วยตรวจสอบภายใน จะเน้นความรู้ในเรื่องการเงิน การบัญชี ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของนักวิชาการตรวจสอบภายใน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง จึงกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการ โดยมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

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

#### **การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน**

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๒. มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำ	๒๖๐	วัน

วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี	๒๓๐	วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน	๖ ชั่วโมง	
(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.-เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)		
** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖)	๑,๓๘๐	ชั่วโมง
หรือ	(๑,๓๘๐ x ๖๐)	๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์  
สูตรในการคำนวณ

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

๓. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๓.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๓.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ได้ดำเนินการคำนวณจากปริมาณงาน และจำนวนคนที่ใช้ในปัจจุบัน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสมกับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้น โดยรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อไป เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้ปัดขึ้นเป็นจำนวนเต็ม

(สำหรับการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละตำแหน่งได้นำเสนอในแนบท้ายแผนอัตรากำลังนี้)

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการ และพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/แก้ไขอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรอย่างสูงสุด

### การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ โดยมีการเก็บปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ มีการนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นโดยแสดงเป็นจำนวนโครงการ/รายการนั้นใช้เวลาดำเนินการโดยประมาณเป็นระยะเวลาเท่าใดนำมาคำนวณในสัดส่วนเวลาการทำงานต่อคนเพื่อกำหนดจำนวนข้าราชการ และพนักงานจ้างที่พึงมี มีการแสดงรายการหรือระบุเวลาการทำงานของข้าราชการและพนักงานจ้าง (เอกสารตามภาคผนวก) จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานส่วนตำบลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี ดังนี้

#### การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของสำนักปลัดมีดังนี้

ลำดับที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวนที่ต้องการ (คน)	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็นอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑๐๖,๐๘๐	๑.๒๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	๙๒,๕๔๐	๑.๑๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	๙๒,๙๔๐	๑.๑๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๐๐,๐๘๐	๑.๒๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	นิติกร	๑๐๑,๓๖๐	๑.๒๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	นักพัฒนาชุมชน	๑๐๑,๓๖๐	๑.๒๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๘๘,๒๐๐	๑.๐๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	๘๘,๑๔๐	๑.๐๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙	นักวิชาการสาธารณสุข	๙๖,๕๐๐	๑.๑๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๗๒,๓๙๐	๐.๘๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๖๕,๖๕๐	๐.๗๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๙๓,๔๔๐	๑.๑๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๗๗,๓๘๕	๐.๙๓	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗๒,๓๙๐	๐.๘๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๗๒,๓๙๐	๐.๘๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๗๒,๓๙๐	๐.๘๗	๑	คงอยู่เท่าเดิม
<b>รวมอัตรากำลัง</b>			<b>๑๗.๐๖</b>	<b>๑๖</b>	
				<b>เพิ่ม/ลด</b>	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของสำนักปลัด มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๗.๐๖ คน ซึ่งมีความบางตำแหน่งที่งานมีคุณภาพของงานที่มากขึ้นควรปรับปรุงตำแหน่งเป็นประเภทวิชาการมารองรับการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้สำนักปลัดสามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

### การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองคลังมีดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อ ปี๒๒,๕๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	จำนวนเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๙๔,๕๐๐	๑.๑๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	นักวิชาการเงินและบัญชี	๘๓,๓๓๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓	นักวิชาการพัสดุ	๙๔,๕๐๐	๑.๑๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๘๖,๖๔๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๘๒,๑๔๐	๐.๙๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๙๔,๕๐๐	๑.๑๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๘๓,๓๓๐	๑.๐๑	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๘๖,๖๔๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	<b>รวมอัตรากำลัง</b>		<b>๘.๕๓</b>	<b>๘</b>	
			<b>เพิ่ม/ลด</b>		<b>-</b>

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๘.๕๓ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๘ คน แต่มีงานบางตำแหน่งที่งานมีคุณภาพของงานที่มากขึ้นควรปรับปรุงตำแหน่งเป็นประเภทวิชาการมารองรับการปฏิบัติงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้กองคลังสามารถปฏิบัติการกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

### การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองช่างมีดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อ ปี๒๒,๕๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	จำนวนเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๑๕๒,๓๖๐	๑.๘๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒.	นายช่างโยธา	๑๐๖,๔๐๐	๑.๒๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๓.	วิศวกรโยธา	๘๖,๖๔๐	๑.๐๕	-	+๑
๔.	ช่างสำรวจ	๘๖,๖๔๐	๑.๐๕	-	+๑
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๘๕,๒๐๐	๑.๐๒	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๘๖,๖๔๐	๑.๐๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑๐๖,๔๐๐	๑.๒๙	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	<b>รวมอัตรากำลัง</b>		<b>๘.๕๙</b>	<b>๕</b>	
			<b>เพิ่ม/ลด</b>		<b>+ ๒</b>

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๘.๕๙ คน ควรกำหนดตำแหน่ง วิศวกรโยธา และนายช่างสำรวจ มารองรับการปฏิบัติงานของกองช่าง ซึ่งมีจำนวนอัตรากำลังในปัจจุบันที่มีอยู่เพียง ๕ คน ซึ่งไม่เพียงพอต่อปริมาณที่เพิ่มขึ้น ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองช่างที่จะสามารถปฏิบัติการกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมควรมี ๗ คน

### การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อ ปี๒๕๖๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	จำนวนเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๙๖,๕๐๐	๑.๑๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๒	นักวิชาการศึกษา	๑๐๓,๗๔๐	๑.๒๕	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	<b>พนักงานครู</b>				
๓	ครู	๑๓๕,๘๗๐	๑.๖๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๔	ครู	๑๓๕,๘๗๐	๑.๖๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๕	ครู	๑๓๕,๘๗๐	๑.๖๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๖	ครู	๑๓๕,๘๗๐	๑.๖๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๗	ครู	๑๓๕,๘๗๐	๑.๖๔	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>				
๘	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๙๑,๓๒๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๙	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๙๑,๓๒๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๐	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๙๑,๓๒๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	<b>พนักงานจ้างทั่วไป (ผู้ดูแลเด็ก)</b>				
๑๑	ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	๙๑,๓๒๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ว่าง)	๙๑,๓๒๐	๑.๑๐	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	<b>รวม</b>		<b>๑๖.๑๑</b>	<b>๑๒</b>	
			<b>เพิ่ม/ลด</b>		

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองการศึกษา มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๖.๑๑ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๑๒ คน ปริมาณงานและบุคลากรในกองการศึกษา สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

### การเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของหน่วยตรวจสอบภายใน มีดังนี้

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เวลาทั้งหมดต่อ ปี๒๕๖๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	จำนวนเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๗๙,๘๔๐	๐.๙๖	๑	คงอยู่เท่าเดิม
	<b>รวม</b>		<b>๐.๙๖</b>	<b>๑</b>	
			<b>เพิ่ม/ลด</b>		

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของหน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๐.๙๖ คน ซึ่งพอดีจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๑๒ คน ปริมาณงานและบุคลากรในกองการศึกษา สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

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

**การวิเคราะห์ข้อมูลผู้มีส่วนได้เสีย หรือนำประเด็นต่าง ๆ มาพิจารณา**

**๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่**

เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามมาโดยแต่ละส่วนงานจะต้องประกอบด้วย หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการ, หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานภารกิจหลักตามกฎหมาย และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้นๆ ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใดในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสถานะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนาศักยภาพทางสังคมการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน อนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน การปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหาและรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริงรวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชนให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาพร้อมกันทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รู้รับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบประชารัฐ

### ๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ

เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ หมวด ๒ เวลาราชการและการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา ๒๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น

การนับเวลาอายุราชการ การนับอายุให้เริ่มนับแต่วันที่เกิด ตามมาตรา ๑๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๐๓ จะมีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๐๐ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ สำหรับผู้ที่เกิดวันที่ ๒ ตุลาคม และครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ในวันที่ ๑ ตุลาคม ดังนั้น จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปอีก ๑ ปี

ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสันไค้ง มีพนักงานส่วนตำบลที่มีอายุครบ ๖๐ ปี ในปี ๒๕๖๓ จำนวน ๑ คน พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างส่วนใหญ่อยู่ในวัยกลางคน และมีอายุราชการไม่ถึง ๒๕ ปี ดังนั้น ในองค์กรต้องมีการพิจารณาวางแผนการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงานให้กับผู้ร่วมงาน การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

### ๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็นร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใส

หรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ โทรศัพท์ ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

### ๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลดงสุวรรณ และองค์การบริหารส่วนตำบลป่าซาง ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อและใกล้เคียงกัน มีจำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

อบต.สันโค้ง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา			อบต.ดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตร)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตร)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตร)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตร)	ตำแหน่งว่าง
ปลัด อบต (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	ปลัด อบต (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-
			รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
<b>สำนักปลัด</b>			<b>สำนักปลัด</b>		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑		นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	-
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	ว่างเดิม	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (ปก./ชก.)	๑	-
นักป้องกันฯ (ปก./ชก.)	๑	-	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.ชง.)	๑	ว่างเดิม	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	-	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-			

อบต.สันโค้ง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา			อบต.ตงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ว่าง
<b>สำนักปลัด</b>			<b>สำนักปลัด</b>		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๒	-	นักการภารโรง	๑	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			พนักงานขับรถยนต์	๑	-
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-	คนงานทั่วไป	๑	-
<b>กองคลัง</b>			พนักงานขับรถยนต์	๑	ว่างเต็ม
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดง</b>		
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-	<b>พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล</b>		
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-	ครู	๑	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	-	ครู	๑	ว่างเต็ม
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	ว่างเต็ม	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย	๑	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๖	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	<b>กองคลัง</b>		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
<b>กองช่าง</b>			นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	-
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	-
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	ว่างเต็ม	นักวิชาการพัสดุ (ปก/ชก.)	๑	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	ว่างเต็ม
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>			คนงานทั่วไป	๑	-
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	<b>กองช่าง</b>		
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	ว่างเต็ม
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันโค้ง</b>			เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-
<b>พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล</b>			นายช่างโยธา ( ปง./ชง.)	๑	-
ครู	๑	-	นายช่างไฟฟ้า ( ปง./ชง.)	๑	
ครู	๑	-	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	ว่างเต็ม
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	-			

	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ราษฎร์บำรุง</b>			<b>กองช่าง</b>		
<b>พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
ครู	๑	-	ช่างเครื่องสูบน้ำ	๑	-
ครู	๑	-	คนงานทั่วไป	๑	-
ครู	๑	-	<b>กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</b>		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุข ฯ ระดับต้น)	๑	-
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	ว่างเดิม	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	-
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			เจ้าพนักงานสาธารณสุข (ปง.ชง.)	๑	
ผู้ดูแลเด็ก	๒	-	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>		
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>			นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปกง/ชก.)	๑	ว่างเดิม
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปกง/ชก.)	๑	ว่างเดิม			
<b>รวม</b>	<b>๔๒</b>	<b>๖</b>	<b>รวม</b>	<b>๔๓</b>	<b>๑๑</b>
<b>รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.สันโค้ง</b>	<b>๔๒ อัตรา</b>		<b>รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.ดงสุวรรณ</b>	<b>๔๓ อัตรา</b>	

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชากร  
ลักษณะภูมิประเทศ บริบท และงบประมาณใกล้เคียงกัน

อบต.สันโค้ง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา			อบต.ป่าซาง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัด อบต (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-	ปลัด อบต (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	ว่าง
			รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
<b>สำนักปลัด</b>			<b>สำนักปลัด</b>		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	-
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	ว่างเดิม	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	-
นักป้องกันฯ (ปก./ชก.)	๑	-	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	-	นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานสาธารณสุข (พง.ชง.)	๑	ว่างเดิม	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			นักป้องกันฯ (ปก./ชก)	๑	ว่าง
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	-	เจ้าพนักงานธุรการ ๐๐๑ (พง./ชง.)	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ ๐๐๒ (พง./ชง.)	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	เจ้าพนักงานป้องกัน (พง./ชง.)	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๒	-	<b>พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล</b>		
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>			ครู	๓	-
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-	<b>ลูกจ้างประจำ</b>		
<b>กองคลัง</b>			นักจัดการงานทั่วไป	๑	-
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก)	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ (พง./ชง.)	๑	-	พนักงานขับรถยนต์	๑	ว่าง
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (พง./ชง.)	๑	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๓	ว่าง ๑
เจ้าพนักงานพัสดุ (พง./ชง.)	๑	ว่างเดิม	<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พง./ชง.)	๑	-	คนงานทั่วไป	๑	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			<b>กองคลัง</b>		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	นักวิชาการคลัง (ปก./ชก)	๑	ว่าง

อบต.สันโค้ง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา			อบต.ดอนศรีชุม อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
<b>กองช่าง</b>			<b>กองคลัง (ต่อ)</b>		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก)	๑	-
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	ว่างเต็ม	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก)	๑	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	-
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	ว่าง
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</b>			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	ว่าง
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	ว่าง
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-	<b>กองช่าง</b>		
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันโค้ง</b>			ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
<b>พนักงานครุภัณฑ์การบริบาลส่วนตำบล</b>			เจ้าพนักงานธุรการ ( ปง./ชง.)	๑	-
ครู	๑	-	นายช่างโยธา ( ปง./ชง.)	๑	ว่าง
ครู	๑	-	<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>		
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>			ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๒	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	ว่าง
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ราษฎร์บำรุง</b>			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประปา	๑	ว่าง
<b>พนักงานครุภัณฑ์การบริบาลส่วนตำบล</b>			<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>		
ครู	๑	-	คนงานทั่วไป	๑	ว่าง
ครู	๑	-	<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>		
ครู	๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปกง/ชก.)	๑	ว่าง
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>					
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	ว่างเต็ม			
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>					
ผู้ดูแลเด็ก	๒	-			
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน</b>					
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปกง/ชก.)	๑	ว่างเต็ม			
<b>รวม</b>	<b>๔๒</b>	<b>๖</b>	<b>รวม</b>	<b>๔๑</b>	<b>๑๗</b>
<b>รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.สันโค้ง</b>	<b>๔๒</b> อัตรา		<b>รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.ป่าซาง</b>	<b>๔๑</b> อัตรา	<b>-</b>

อบต.	พนักงานส่วนตำบล	ลูกจ้างประจำ	ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป	รวม
สันโค้ง	๒๐	๐	๕	๑๔	๓	๔๒
ดงสุวรรณ	๒๓	๐	๒	๑๑	๗	๔๓
ป่าซาง	๒๕	๑	๓	๑๐	๒	๔๑

### บทวิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคนขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

จากตารางการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง และองค์การบริหารส่วนตำบลใกล้เคียงทั้งสองแห่ง ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศงบประมาณใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน แต่เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งมีพื้นที่จำนวนประชากร และหมู่บ้านในเขตรับผิดชอบมากกว่า จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสามแห่ง เมื่อเทียบกับความรับผิดชอบและปริมาณงานในการปฏิบัติงาน มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันมากนัก ดังนั้น ในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งยังมีความจำเป็นต้องปรับปรุงตำแหน่งให้เหมาะสมกับคุณภาพของงานที่มีความยุ่งยากมากขึ้นจำเป็นต้องกำหนดตำแหน่งทางวิชาการมารองรับภารกิจที่มีอยู่ขณะนี้จึงสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งได้ประกาศประชาสัมพันธ์รับโอนแล้ว หากยังไม่สามารถสรรหาคนมาดำรงตำแหน่งได้ก็จะร้องขอให้ กสท. ดำเนินการสอบแข่งขันแทนและจะขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้จำนวนพนักงานส่วนตำบลตามกรอบอัตรากำลังที่ตั้งไว้ จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

#### ๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยให้ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้งให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๗ โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล และจัดทำให้ครอบคลุมถึงบุคลากรฝ่ายประจำ ฝ่ายการเมือง และรวมถึงพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากรอบการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการ

สำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

### ๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

#### ๑) ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง อาณาเขต และสภาพทั่วไป

##### ๑.๑ ลักษณะที่ตั้ง/อาณาเขต/เขตการปกครอง

ตำบลสันโค้ง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา อยู่ห่างจากอำเภอดอกคำใต้ประมาณ ๖ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดพะเยา ประมาณ ๒๓ กิโลเมตร โดยมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

-ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลดงสุวรรณ อำเภอดอกคำใต้
-ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลอนศรีชุม และตำบลบ้านถ้ำ อำเภอดอกคำใต้
-ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	อำเภอปง
-ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลสว่างอารมณ์ และตำบลอนศรีชุม อำเภอดอกคำใต้

##### ๑.๒ สภาพภูมิประเทศและสภาพภูมิอากาศ

**สภาพภูมิประเทศ** ลักษณะภูมิประเทศจะประกอบด้วย พื้นที่ราบต่ำ พื้นที่ราบสูง และพื้นที่เทือกเขาโดยพื้นที่ของตำบลบางส่วนอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ละเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าเวียงลอ ตำบลสันโค้งมีพื้นที่ซึ่งรวมกับพื้นที่ของตำบลสว่างอารมณ์ที่ยุบรวม โดยมีพื้นที่ทั้งสิ้นหลังจากยุบรวม ๕๓,๑๒๕ ไร่ หรือประมาณ ๘๕ ตารางกิโลเมตร

**สภาพภูมิอากาศ** ลักษณะภูมิอากาศประกอบด้วย ฤดูกาลต่างๆ แบ่งออกเป็น ๓ ฤดูกาลดังนี้

-ฤดูหนาว จะเริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคมถึงเดือนกุมภาพันธ์ โดยจะมีอากาศหนาวเย็นประมาณช่วงเดือนธันวาคม และเดือนมกราคม อุณหภูมิโดยเฉลี่ยประมาณ ๑๗ - ๑๙ องศา-เซลเซียส

-ฤดูร้อน จะเริ่มประมาณกลางเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคมอุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ ๓๕ - ๔๐ องศาเซลเซียส

-ฤดูฝน จะเริ่มกลางเดือนพฤษภาคมถึงกลางเดือนตุลาคม ซึ่งฝนจะตกชุกมากในช่วงเดือนสิงหาคม และเดือนกันยายน ปริมาณน้ำฝน โดยเฉลี่ย ๑,๑๓๐ มิลลิเมตร / ปี

##### ๑.๓ จำนวนหมู่บ้าน

ตำบลสันโค้งมีจำนวนหมู่บ้านในเขตการปกครองรวม ๑๑ หมู่บ้าน ๑,๘๑๔ หลังคาเรือน และมีพื้นที่ตำบลสว่างอารมณ์ที่ยุบรวม จำนวน ๒ หมู่บ้าน ๒๘ หลังคาเรือน รวมทั้งสิ้น ๑๓ หมู่บ้าน ๑,๘๔๒ หลังคาเรือน

### ๑.๔ จำนวนประชากร

ตำบลสันโค้งมีจำนวนประชากรรวม ๖,๒๓๙ คน แยกเป็นชาย ๒,๙๘๙ คน หญิง ๓,๒๕๐ คน โดยมีความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ย ๗๑.๖๕ คน / ตารางกิโลเมตร โดยมีรายละเอียดตามตาราง ดังนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม
๑	บ้านสันโค้ง	๒๔๖	๒๗๖	๓๓๒	๖๐๘
๒	บ้านสันป่าตอง	๒๕๗	๓๐๗	๓๓๓	๖๔๐
๓	บ้านห้วยทรายเลื่อน	๒๑๒	๒๖๓	๒๗๑	๕๓๔
๔	บ้านจำไก่อ	๑๙๐	๒๓๖	๒๕๐	๔๘๖
๕	บ้านใหม่ราษฎร์บำรุง	๒๒๗	๓๖๒	๓๗๔	๗๓๖
๖	บ้านใหม่พัฒนา	๑๘๔	๒๔๑	๒๗๘	๕๑๙
๗	บ้านร่องชมพู	๑๖๐	๒๐๓	๒๒๗	๔๓๐
๘	บ้านชาติภูไท	๒๕๘	๔๓๑	๔๒๘	๘๕๙
๙	บ้านห้วยทรายแก้ว	๑๙๓	๒๐๒	๒๖๔	๔๖๖
๑๐	บ้านใหม่สันกลาง	๑๓๙	๑๗๖	๒๐๐	๓๗๖
๑๑	บ้านใหม่ดอนเจริญ	๑๖๔	๒๓๘	๒๓๙	๔๗๗
๔	บ้านสามโขงาม	๖๕	๔๖	๔๘	๙๔
๘	บ้านดอนศรีชุม	๒๓	๘	๖	๑๔
	รวม	๒,๓๑๘	๒,๙๘๙	๓,๒๕๐	๖,๒๓๙

### ๒) ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพเศรษฐกิจ

ประชากรในตำบลสันโค้งส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรมเป็นหลัก พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่นา นอกจากนั้นจะมีการปลูกพืชไร่ประเภทข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ถั่วเขียว ถั่วดำ และผลไม้ การประกอบอาชีพทางการเกษตรส่วนใหญ่จะเป็นการทำเกษตรแบบผสมผสาน สำหรับการประกอบอาชีพอื่นๆ รองลงมาเป็นการประกอบอาชีพรับจ้าง ค้าขาย และรับราชการ

### ๓) ข้อมูลด้านการศึกษา สาธารณสุข ศาสนาและวัฒนธรรม

#### ๓.๑ การศึกษา

ตำบลสันโค้งมีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่จำนวน ๓ แห่ง โดยเป็นโรงเรียนระดับประถมศึกษา และโรงเรียนขยายโอกาส จำนวน ๑ แห่ง สำหรับศูนย์เด็กเล็กมีจำนวน ๒ แห่ง

#### ๓.๒ สาธารณสุข

สถานบริการสาธารณสุขในตำบลสันโค้ง จะประกอบด้วยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จำนวน ๒ แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในเขตบ้านสันโค้ง หมู่ที่ ๑ และบ้านใหม่ดอนเจริญ หมู่ที่ ๑๑ นอกจากนั้นยังมีศูนย์สาธารณสุขชุมชนหมู่บ้านละ ๑ แห่ง ให้บริการในการตรวจเฝ้าระวังโรค การประชาสัมพันธ์สื่อความรู้ด้านสาธารณสุข ซึ่งดำเนินการโดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

#### ๓.๓ ศาสนา

ตำบลสันโค้งมีทั้งวัด และสำนักสงฆ์อยู่ในพื้นที่จำนวนรวมทั้งสิ้น ๙ แห่ง โดยเป็นวัดจำนวน ๗ แห่ง และสำนักสงฆ์ จำนวน ๒ แห่ง สำหรับโบสถ์คริสต์และมัสยิดไม่มีตั้งอยู่ในพื้นที่ การนับถือศาสนาของประชาชนในตำบลส่วนใหญ่จะนับถือศาสนาพุทธ

#### ๔) ข้อมูลเกี่ยวกับแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรและการอุปโภค - บริโภค

- อ่างเก็บน้ำขนาดเล็ก จำนวน ๓ แห่ง ได้แก่

๑. อ่างเก็บน้ำห้วยชมพู อยู่ในเขต หมู่ที่ ๑๑
๒. อ่างเก็บน้ำห้วยผาหนีบ อยู่ในเขตหมู่ที่ ๘
๓. อ่างเก็บน้ำห้วยตาดชะ อยู่ในเขตหมู่ที่ ๙

- ห้วยจำนวน ๒๐ แห่ง

- |                           |                            |
|---------------------------|----------------------------|
| ๑. ห้วยโป่งวอก หมู่ที่ ๘  | ๒. ห้วยปางช้าง หมู่ที่ ๓   |
| ๓. ห้วยดงหมื่น หมู่ที่ ๕  | ๔. ห้วยลึก หมู่ที่ ๖       |
| ๕. ห้วยจำค่า หมู่ที่ ๖    | ๖. ห้วยชมพู หมู่ที่ ๑๑     |
| ๗. ห้วยพญาคำลือ หมู่ที่ ๖ | ๘. ห้วยบ้า หมู่ที่ ๖       |
| ๙. ห้วยสี่เสียด หมู่ที่ ๙ | ๑๐. ห้วยสองสบ หมู่ที่ ๙    |
| ๑๑. ห้วยจำห้า หมู่ที่ ๙   | ๑๒. ห้วยกิว หมู่ที่ ๙      |
| ๑๓. ห้วยโป่ง หมู่ที่ ๘    | ๑๔. ห้วยจำอ้อ หมู่ที่ ๘    |
| ๑๕. ห้วยป่าหอบ หมู่ที่ ๖  | ๑๖. ห้วยผาหนีบ หมู่ที่ ๘   |
| ๑๗. ห้วยป่าดำ             | ๑๘. ห้วยงูเหลือม หมู่ที่ ๖ |
| ๑๙. ห้วยจำโหวด            | ๒๐. ห้วยทิดลือ             |

#### ๕) ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ได้มีการดำเนินงานที่ให้ความสำคัญต่อชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยในตำบลมีสถานีตำรวจชุมชนจำนวน ๑ แห่ง ตั้งอยู่ในเขตบ้านจำไก่ หมู่ที่ ๔ มีเจ้าหน้าที่ตำรวจและอาสาสมัครประจำสถานีมีตลอด ๒๔ ชั่วโมง และศูนย์อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ตั้งอยู่ในบริเวณที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ซึ่งได้ให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัย

#### วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีความครบถ้วนและสามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่และภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๕ ปี ประจำปี ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาและมีความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญอะไรบ้าง โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

#### ๔.๒ สภาพปัญหาของพื้นที่

##### ๑) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การก่อสร้างและปรับปรุงถนน ท่อน้ำหรือรางระบายน้ำยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๒ แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรยังมีไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน
- ๑.๓ การขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค - บริโภค
- ๑.๔ การขยายเขตและการติดตั้งระบบไฟฟ้าไม่ทั่วถึงตามความต้องการของประชาชน
- ๑.๕ งบประมาณในการดำเนินการด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานยังไม่เพียงพอ

**๒) ด้านเศรษฐกิจ**

- ๒.๑ การประกอบอาชีพของประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพทางการเกษตร และมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย
- ๒.๒ ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำในขณะที่ต้นทุนในการผลิตสูง ไม่คุ้มทุนในการผลิต และตลาดรองรับผลผลิตยังไม่แน่นอน
- ๒.๓ แรงงานว่างงาน ส่วนใหญ่ไม่มีอาชีพและรายได้เสริมหลังฤดูการเก็บเกี่ยว
- ๒.๔ ประชาชนขาดองค์ความรู้และขาดการพัฒนาทักษะเพื่อไปพัฒนาอาชีพเพิ่มเติม
- ๒.๕ การขาดเงินทุน และอุปสรรคในการประกอบอาชีพ
- ๒.๘ ไม่มีตลาดกลางรองรับผลผลิตทางการเกษตร

**๓) ด้านสังคม**

- ๓.๑ ปัญหาการเมืองเกิดความแตกแยกในหมู่ประชาชน ทำให้ชุมชนขาดความเข้มแข็ง
- ๓.๒ ปัญหายาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาครอบครัวแตกแยกและหย่าร้าง
- ๓.๔ การดูแลและการให้ความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส คนชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์
- ๓.๕ การส่งเสริมให้เด็ก/เยาวชนรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- ๓.๖ การเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม ปัญหาศีลธรรมเสื่อมโทรมของคนรุ่นใหม่
- ๓.๗ การส่งเสริมและสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของประชาชนรวมทั้งการพัฒนาศักยภาพของผู้นำชุมชน

**๔) ด้านการเมืองการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล**

- ๔.๑ ผู้นำท้องถิ่นขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบฯ ของทางราชการ และบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- ๔.๒ ประชาชนขาดความสนใจ และไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น
- ๔.๓ องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้น้อย ไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาของประชาชนทำให้ไม่สามารถดำเนินการตามแผนงาน/โครงการที่วางไว้ได้อย่างครบถ้วน
- ๔.๔ ที่ทำการของ อบต. ไม่สามารถอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชนได้ครบทุกด้าน
- ๔.๕ ขาดความร่วมมือในการเสียภาษีอากรจากประชาชนบางส่วน
- ๔.๖ ขาดแคลนเครื่องมือ เครื่องใช้เพื่อบริการประชาชนและการปฏิบัติงานต่างๆ
- ๔.๗ ขาดการนำข้อมูลพื้นฐานของท้องถิ่นมาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์
- ๔.๘ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานของท้องถิ่น ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว
- ๔.๙ บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน
- ๔.๑๐ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

**๕) ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

- ๕.๑ การลักลอบตัดไม้ทำลายป่า การบุกรุกพื้นที่ป่าชุมชน
- ๕.๒ เกษตรกรนิยมใช้ปุ๋ยเคมีในการทำการเกษตร ทำให้ดินเสื่อมคุณภาพและเกิดสารพิษตกค้าง
- ๕.๓ ประชาชนยังขาดจิตสำนึกเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๕.๔ ปัญหามลพิษในท้องถิ่นจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
- ๕.๕ การเพิ่มขึ้นของปริมาณขยะและขาดจิตสำนึกในการบริหารจัดการขยะ
- ๕.๖ ปัญหาการขาดสถานที่กำจัดขยะ และไม่มีรถเก็บขยะ
- ๕.๗ ปัญหาการใช้สารเคมีในการทำการเกษตรมีปริมาณมาก ทำให้มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

- ๕.๘ ปัญหามลพิษจากการทำกิจกรรมต่างๆ ของประชาชน
- ๕.๙ ปัญหาน้ำเสียจากชุมชนขาดการบำบัด และทางระบายน้ำไม่เพียงพอ
- ๕.๑๐ ปัญหาภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย วาตภัย ภัยแล้ง เป็นต้น

## ๖) ด้านการสาธารณสุข

- ๖.๑ ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการรักษาสุขภาพอนามัยที่ถูกต้อง
- ๖.๒ ประชาชนยังขาดความรู้ ความเข้าใจในการป้องกันโรคที่ถูกต้อง
- ๖.๓ ปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ

## ๔.๓ ความต้องการของประชาชน

### ๑) ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ต้องการให้ปรับปรุงพัฒนาและบำรุงรักษาถนน ถนนภายในหมู่บ้านให้อยู่ในสภาพที่ใช้งานได้สะดวก และขยายความกว้างของถนน
- ๑.๒ ต้องการให้มีไฟฟ้าและแสงสว่างอย่างทั่วถึงครอบคลุมทุกหมู่บ้าน
- ๑.๓ ต้องการให้มีการปรับปรุง พัฒนาถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรเพื่อลดต้นทุนในการขนถ่ายสินค้าจากแหล่งผลิตสู่บ้านและจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร
- ๑.๔ ปรับปรุงขยายเขตพื้นที่บริการระบบประปาหมู่บ้านและก่อสร้างประปาหมู่บ้าน
- ๑.๕ ต้องการมีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรตลอดทั้งปี
- ๑.๖ ต้องการมีน้ำเพื่อการบริโภคอุปโภคที่เพียงพอตลอดทั้งปี
- ๑.๗ ต้องการมีร่องระบายน้ำในหมู่บ้าน

### ๒) ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ต้องการให้ส่งเสริมการประกอบอาชีพและยกระดับรายได้
- ๒.๒ ต้องการเงินทุนสนับสนุนกิจกรรมของกลุ่มอาชีพต่างๆ
- ๒.๓ ต้องการให้มีการส่งเสริมอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๒.๔ ต้องการมีอาชีพเสริมให้กับประชาชนหลังจากว่างงานจากอาชีพหลัก
- ๒.๕ ต้องการให้มีการจัดตั้งกลุ่มสหกรณ์ หรือรวมกลุ่มอาชีพเพื่อหาแหล่งเงินทุนมาลงทุนเพื่อประกอบอาชีพ
- ๒.๖ ต้องการให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพสินค้าทางการเกษตรให้มีคุณภาพ
- ๒.๗ ต้องการส่งเสริมให้มีการค้าการลงทุนในท้องถิ่น
- ๒.๘ ต้องการได้รับการฝึกอบรมความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัย และส่งเสริมการประกอบอาชีพต่างๆ เพื่อเสริมรายได้และสนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๙ ต้องการเมล็ดพันธุ์พืชใหม่ๆ ที่ให้ผลผลิตสูง
- ๒.๑๐ ต้องการเพิ่มความรู้ด้านการเพิ่มผลผลิตและการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร และข้อมูลความรู้ทางเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการผลิตทางการเกษตร

### ๓) ความต้องการด้านสังคม

- ๓.๑ ต้องการได้รับการส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
- ๓.๒ ต้องการฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓.๓ ต้องการให้เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส ได้รับการสงเคราะห์อย่างทั่วถึง
- ๓.๔ ต้องการให้มีการเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว
- ๓.๕ ต้องการให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดภายในชุมชน

### ๔) ความต้องการด้านสาธารณสุข

- ๔.๑ ให้ความรู้แก่ประชาชนด้านสุขศึกษาและการดูแลสุขภาพอนามัย
- ๔.๒ ต้องการให้ประชาชนรู้จักวิธีการบริหารจัดการขยะมูลฝอยในครัวเรือน
- ๔.๓ การป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดต่อ และโรคระบาดที่เป็นอันตรายอื่นๆ
- ๔.๔ จัดระบบสุขภาพในชุมชนให้ถูกสุขลักษณะ เช่น การระบายน้ำ การกำจัดขยะจากครัวเรือน
- ๔.๕ ต้องการให้มีการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ
- ๔.๖ ต้องการให้มีการกำจัดขยะให้หมดทุกหมู่บ้าน
- ๔.๗ สนับสนุนส่งเสริมการออกกำลังกาย เช่น จัดการแข่งขันกีฬา สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา
- ๔.๘ ปรับปรุงศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนให้อยู่ในสภาพที่ดีสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างดี

#### ๕) ความต้องการด้านการศึกษา วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๕.๑ ต้องการการส่งเสริมด้านการศึกษา
- ๕.๒ ต้องการได้รับความรู้ด้านการศึกษา การศึกษาแบบเบ็ดเสร็จ การขยายโอกาสทางการศึกษา ให้ครอบคลุมทุกคนที่ต้องการศึกษาเล่าเรียน
- ๕.๓ การส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๕.๔ การส่งเสริมและรักษาขนบธรรมเนียมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๕ การให้ความช่วยเหลือเด็กที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา
- ๕.๖ ต้องการได้รับความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาอาชีพ
- ๕.๗ การจัดหาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

#### ๖) ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๖.๑ ต้องการให้มีการส่งเสริมความรู้หลักการบริหารให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกท้องถิ่น
- ๖.๒ สนับสนุนการมีส่วนร่วมการจัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน และการตรวจสอบภาคประชาชน
- ๖.๓ ปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ
- ๖.๔ จัดทำครุภัณฑ์และอุปกรณ์ให้เพียงพอกับการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน
- ๖.๕ เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.๖ พัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ความสามารถ สามารถทำงานตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๖.๗ เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียมต่างๆ
- ๖.๘ พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้ของท้องถิ่นให้สามารถจัดเก็บรายได้เพิ่มมากขึ้น
- ๖.๙ จัดทำโครงการ อบรม.พบประชาชนหรือจัดประชาสัมพันธ์การให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการรับบริการจากองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.๑๐ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาตำบล

#### ๗) ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

- ๗.๑ การสร้างความตระหนัก ปลูกฝังค่านิยมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน
- ๗.๒ การส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.๓ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการฟื้นฟูอนุรักษ์ป่าไม้ ต้นน้ำ ที่กักเก็บน้ำ
- ๗.๔ การส่งเสริมการปลูกต้นไม้เพื่อให้มีป่าทดแทนป่าที่เสื่อมโทรม
- ๗.๕ การส่งเสริมให้มีการทำเกษตรอินทรีย์แทนการใช้สารเคมี เพื่อปรับปรุงคุณภาพดินและน้ำ

- ๗.๖ สร้างจิตสำนึกในการจัดการขยะในชุมชน การคัดแยกขยะ การกำจัดขยะ และสร้างจิตสำนึกในการลดปริมาณขยะ
- ๗.๗ จัดให้มีระบบกำจัดขยะ และจัดหาสถานที่ทิ้งอย่างเหมาะสม
- ๗.๘ ส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ในบริเวณบ้าน หัวไร่ ปลายนา และที่สาธารณะ
- ๗.๙ การแก้ไขปัญหามลภาวะจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์
- ๗.๑๐ ต้องการปรับปรุงทัศนียภาพภายในตำบลให้น่าอยู่ พัฒนาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวภายในตำบล

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT ANALYSIS องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบลและยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ก็จะทำให้ทราบว่าในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีภารกิจและหน้าที่ที่จะต้องทำอะไรบ้าง โดยได้วิเคราะห์ตามบริบทที่เกี่ยวข้องมาทำการวิเคราะห์ ศึกษาความเป็นไปได้ มาเป็นแนวทางดำเนินงาน จากการศึกษาวิเคราะห์แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งนั้น ปรากฏว่างบประมาณส่วนใหญ่ นำมาพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน และการพัฒนาด้านอื่นๆ เช่น การพัฒนาแหล่งน้ำ ถนนในหมู่บ้านและสุพื้นที่การเกษตร การสาธารณสุข ด้านสังคม ด้านการศึกษา ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น การบริหารการปกครองและอื่นๆ ปรากฏตามแผนงานและโครงการต่างๆ ภายในตำบล ซึ่งประชาชนยังมีความต้องการที่จะให้มีการก่อสร้างด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น การก่อสร้างถนนภายในหมู่บ้านเพื่อความสะดวกในการคมนาคม ถนนลูกรังบดอัดเข้าสู่พื้นที่การเกษตร ซึ่งจะทำให้เกษตรกรสามารถขนส่งผลผลิตออกจากพื้นที่การเกษตรได้อย่างสะดวก รวดเร็ว มีความต้องการขุดลอก แหล่งน้ำ เพื่อให้สามารถกักเก็บน้ำไว้ใช้ได้ในการอุปโภคบริโภค สามารถแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำใช้ในการเพาะปลูกพืชผลทางการเกษตรในฤดูแล้งได้ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ได้ดำเนินงานพัฒนาท้องถิ่นในเขตพื้นที่ตำบลสันโค้ง โดยมีแผนงาน/โครงการต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม สนับสนุน และดำเนินการต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง โดยได้รับการจัดสรรงบประมาณจากเงินอุดหนุนจากรัฐบาล รายได้ที่จัดเก็บเอง รวมทั้งภาษีอากรและค่าธรรมเนียมต่างๆ เพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เช่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านสาธารณสุข ด้านสังคม ด้านการศึกษา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การบริหารการปกครอง และอื่น ๆ ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๖) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๗) การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม (มาตรา ๖๘ (๑๐))

**๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๒) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม กีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- (๔) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- (๕) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง (มาตรา ๑๖(๑))
- (๖) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- (๗) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- (๘) การส่งเสริมกีฬา (มาตรา ๑๖ (๑๔))
- (๙) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๑๕))
- (๑๐) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๑๑) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

**๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๑))
- (๗) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ (มาตรา ๑๖ (๒๒))
- (๘) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๒๓))
- (๙) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- (๑๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

**๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๓) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๔) กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))

- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖ (๘))

**๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒) )
- (๒) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๓))
- (๓) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย (มาตรา ๑๖ (๑๘))
- (๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖ (๒๔))
- (๕) การดูแลรักษาที่สาธารณะ (มาตรา ๑๖ (๒๗) )

**๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๒) บำรุงรักษา ศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘) และมาตรา ๑๖ (๑๑))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

**๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**หมายเหตุ** มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่๖) พ.ศ. ๒๕๕๒  
 มาตรา ๑๖ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

**การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม ในการดำเนินงานตามภารกิจโดยภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง**

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตโดยภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS จากการวิเคราะห์และประมวลผล เพื่อให้ทราบถึงสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น พร้อมทั้งได้มีการประเมินถึงปัจจัยด้านต่างๆ ที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อหรือปัจจัยส่งเสริมสนับสนุนจากภายนอกและภายใน และปัจจัยที่ไม่เอื้อจากภายนอกและภายใน สามารถนำมาสรุปผลการวิเคราะห์ด้วยเทคนิค SWOT ANALYSIS ดังรายละเอียด ดังนี้

### จุดแข็ง (Strength )

๑. เป็นแหล่งเกษตรกรรมที่สำคัญของอำเภอ
๒. การคมนาคมติดต่อระหว่างหมู่บ้าน และพื้นที่ใกล้เคียงสามารถติดต่อกันได้อย่างสะดวก รวดเร็ว
๓. มีเส้นทางผ่านไปยังอำเภอดอกคำใต้ และจังหวัดเชียงรายได้อย่างสะดวก
๔. เป็นแหล่งภูมิปัญญาด้านการทำเครื่องจักสาน และหัตถกรรมอีสาน-ล้านนา
๕. อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน ทำให้รับทราบปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง
๖. มีรายได้จากการจัดเก็บภาษีเพื่อนำมาพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
๗. สามารถออกกฎหมาย (ข้อบัญญัติท้องถิ่น ) ใช้บังคับในพื้นที่ได้เอง
๘. มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศ
๙. มีกลุ่มมวลชนจัดตั้งและกลุ่มอาชีพที่เข้มแข็ง สามารถพัฒนาให้เป็นแหล่งเศรษฐกิจของตำบล
๑๐. มีผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP ในพื้นที่ที่สามารถเผยแพร่และถ่ายทอดสู่พื้นที่ต่างๆ ทำให้เป็นจุดศึกษา และจุดสนใจของอำเภอ และจังหวัด

### จุดอ่อน (Weakness )

๑. ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายที่จำเป็น และกลุ่มเกษตรกร/ กลุ่มอาชีพไม่มีการรวมกลุ่มกันอย่างยั่งยืน
๒. เกิดความขัดแย้งของกลุ่มผลประโยชน์บางกลุ่มในพื้นที่
๓. ปัญหาร้ายธรรมชาติซ้ำซ้อน
๔. เกษตรกรขาดความรู้ในการประกอบอาชีพ และการเพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตร, การตลาด
๕. ปัญหาหนี้สิน และขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
๖. การจัดเก็บรายได้ยังไม่ทั่วถึง
๗. ประชาชนขาดความใส่ใจในการดูแลสุขภาพของตนเอง
๘. ปัญหาการขาดแคลนน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง
๙. นักการเมืองท้องถิ่นยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานและบทบาทอำนาจหน้าที่ของตนเอง
๑๐. ประชาชนขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและท้องถิ่น
๑๑. ระดับการศึกษาของประชาชนในท้องถิ่นยังไม่สูงมากนัก
๑๒. การสนับสนุนงบประมาณจากภาครัฐยังไม่เพียงพอในการดำเนินงาน เช่น เครื่องจักรกล เครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้เพื่อการพัฒนา ยังไม่เพียงพอในการดำเนินงาน
๑๔. ขาดการประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกัน
๑๕. มีปัญหาทางด้านสังคมที่ต้องเฝ้าระวังซึ่งจะส่งผลกระทบต่อครอบครัวและชุมชนเช่น ปัญหายาเสพติด ปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงของเด็ก และเยาวชน ฯลฯ

### โอกาส (Opportunnity)

๑. เป็นแหล่งลงทุนทางอุตสาหกรรมครัวเรือน
๒. สามารถรองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนเมืองได้
๓. ประชาชนในพื้นที่มีโอกาสได้รับรู้ข้อมูลข่าวสาร ก้าวทันเทคโนโลยีที่ทันสมัย
๔. ภาครัฐได้มีนโยบายเรื่องการถ่ายโอนงานเกี่ยวกับการพัฒนาให้ท้องถิ่นดำเนินการ และให้ความสำคัญอิสระในการบริหารจัดการมากขึ้น
๕. ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชน การดำเนินงานโครงการต่างๆ จึงมุ่งประโยชน์ต่อประชาชนเป็นหลัก

๖. มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการนโยบาย การเงิน การคลัง ทำให้เกิดความคล่องตัวในการพัฒนา
๗. พื้นที่อยู่ใกล้ตัวอำเภอและจังหวัด ส่งผลต่อการเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๘. มีงบประมาณในการบริหารจัดการ และมีความเป็นอิสระในการพัฒนาท้องถิ่น

#### **ข้อจำกัดหรือภัยคุกคาม (Threat)**

๑. งบประมาณที่ได้รับจัดสรรยังไม่เพียงพอในการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการให้ครอบคลุมทุกด้าน
๒. พื้นที่เกษตรกรรมส่วนใหญ่ไม่สามารถเพาะปลูกได้ตลอดปี
๓. การจัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สินยังไม่สำเร็จตามเป้าหมาย จึงไม่สามารถจัดเก็บรายได้เพิ่มขึ้น
๔. พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ ทำให้ส่งผลต่อการพัฒนาพื้นที่โดยรวม
๕. การพัฒนาท้องถิ่นยังไม่สามารถพัฒนาได้อย่างครอบคลุมทุกด้านเนื่องจากงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรยังไม่เพียงพอในการดำเนินงาน
๖. ข้อกฎหมาย ระเบียบ ประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานที่ยังไม่เอื้อต่อการพัฒนา มีข้อจำกัดส่งผลให้ไม่สามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

### **การวิเคราะห์ศักยภาพการดำเนินงานตามภารกิจตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบล สันโค้งเป็นรายด้านแยกตามยุทธศาสตร์ พบว่า**

#### **๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

##### **จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. การคมนาคม ถนนหนทาง ใช้งานได้ดี มีถนนหลักสายพะเยา – เชียงคำ ตัดผ่าน
๒. มีแหล่งน้ำที่สร้างขึ้นไว้ใช้ในการเกษตร
๓. มีระบบประปาหมู่บ้าน บ่อน้ำตื้น บ่อบาดาล ไว้ใช้เพื่อการอุปโภค บริโภค
๔. มีไฟฟ้า โทรศัพท์ ในการอำนวยความสะดวกต่อการดำรงชีวิต พอสมควร

##### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. โครงสร้างพื้นฐานในหมู่บ้าน ยังไม่ที่ดีพอ ถนนเป็นถนนดิน หินคลุก มีสภาพเป็นหลุมเป็นบ่อ การคมนาคมไม่สะดวกเท่าที่ควรโดยเฉพาะในฤดูฝน

##### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด กรมทางหลวงชนบท ให้การสนับสนุนงบประมาณในเส้นทาง สายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวน มากอย่างต่อเนื่อง
๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบต.

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

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน เป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของชุมชน

#### **๒. ด้านการพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต**

##### **จุดแข็ง (Streng=s)**

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง
๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดสรร งบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพ ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุน กิจกรรมกีฬาและนันทนาการของ นักเรียน หมู่บ้านและตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกายในหมู่บ้าน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลจัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น รดน้ำผู้สูงอายุ ประเพณีสงกรานต์ ฯลฯ

๖. มีโรงพยาบาลประจำอำเภออยู่ใกล้เขตพื้นที่

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน
๒. ประชาชนยังไม่สนใจ หรือตั้งใจจริงในโครงการที่รัฐจัดให้ความช่วยเหลือ
๓. หน่วยงานระดับหมู่บ้านที่ทำหน้าที่คัดเลือกผู้รับสวัสดิการจากทางจังหวัดและจาก อบต. ยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง
๔. ผู้นำระดับหมู่บ้านยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว
๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคเอดส์ โรคไข้เลือดออก

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพะเยา โอกาสที่จะได้ขอรับการสนับสนุนงบประมาณมีมาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้ โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านและตำบล
๔. ได้รับความร่วมมือในด้านารดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสันโค้ง
๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

#### ๓. ด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

##### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชนอย่างต่อเนื่อง
๒. มีคณะกรรมการศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีประจำตำบลทำหน้าที่ประสานงานระดับหมู่บ้าน ตำบลและอำเภอ ในด้านการส่งเสริมการเกษตรและการส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพของกลุ่มเกษตรกรและวิสาหกิจชุมชน

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน

๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

๓. การพัฒนาผลผลิตของสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้นและลดต้นทุนในการผลิตยังไม่มี การดำเนินการที่เป็นรูปธรรม

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาดูแลด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

๒. หน่วยงานระดับจังหวัดจัดสรรเงินทุนสนับสนุนกลุ่มเกษตรกรที่มีผลการดำเนินการของกลุ่มต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว

### ๔. ด้านการพัฒนาตำบลเมือง ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการและความต้องการ ประชาชนมีความต้องการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

๒. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายสนับสนุนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่น

๓. มีที่สาธารณะที่สามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

#### จุดอ่อน (Weakness=W)

๑. ผู้นำชุมชนตระหนักและเห็นความสำคัญในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมน้อย

๒. การจัดตั้งเครือข่ายในระดับหมู่บ้านทำได้ไม่ทั่วถึง

#### โอกาส (Opportunity=O)

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่จังหวัด ให้ความสำคัญ และได้กำหนดไว้เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด

๒. กระแสสังคม ให้ความสำคัญเรื่องสิ่งแวดล้อม

#### อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat=T)

๑. การดำเนินการและการให้ความรู้แก่ประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมขาดความต่อเนื่องทั้งจากภาครัฐบาลและหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำงานด้านสิ่งแวดล้อม

### ๕. ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา

#### จุดแข็ง (Strength=s)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๒. บุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งมีบุคลากรและอัตรากำลัง จำนวนและคุณวุฒิ อยู่ในระดับที่พร้อมที่จะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓.งบประมาณ ต้นทุนการดำเนินงาน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ไม่สูง

๔. เทคนิคการทำงาน ส่วนมาก เป็นงานที่ไม่ต้องใช้เทคนิคและวิธีการทำงานในระดับสูง

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑.ระบบฐานข้อมูลด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬาไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒.ยังไม่มีบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะด้านมารับผิดชอบงานด้านการกีฬา

#### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนาวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเป็นยุทธศาสตร์ที่จังหวัดพะเยาให้ความสำคัญ

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

๑.การแก้ไขปัญหาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและการกีฬา เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

#### **๖. ด้านการบริหารจัดการองค์กร และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน**

#### **จุดแข็ง (Strength=s)**

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

#### **จุดอ่อน (Weakness=W)**

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ

๔. ประชาชนไม่เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

#### **โอกาส (Opportunity=O)**

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก

๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล

๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

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

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งจะดำเนินการ มีดังนี้

### ๑. ภารกิจหลัก

- ๑.๑ การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- ๑.๒ การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต
- ๑.๓ การบำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๑.๔ การสงเคราะห์และการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและคนพิการ
- ๑.๕ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๖ การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุน และกิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
- ๑.๗ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๑.๘ การคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษา และการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๙ การจัดการศึกษา การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

### ๒. ภารกิจรอง

- ๒.๑ การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
- ๒.๒ การป้องกัน ปราบปรามยาเสพติดและฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด
- ๒.๓ การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- ๒.๔ การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว และส่งเสริมการท่องเที่ยว
- ๒.๕ ส่งเสริมการเกษตร
- ๒.๖ การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
- ๒.๗ การผังเมืองและการควบคุมอาคาร
- ๒.๘ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- ๒.๙ การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- ๒.๑๐ การกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- ๒.๑๑ การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

## ๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

การวิเคราะห์สถานะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็งและ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

## ๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

### ๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านกำลังคน จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

### ๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

## ๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

### ๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องเสาะแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

### ๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง (ระดับตัวบุคลากร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ใกล้ อบต.</li> <li>มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๕ ปี เป็นวัยทำงาน</li> <li>มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต</li> <li>มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม</li> <li>เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล</li> <li>ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก</li> <li>มีภาระหนี้สิน</li> <li>ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย</li> <li>มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ตลอดเวลา</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานของ อบต. ในฐานะตัวแทน</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอ</li> <li>ระดับความรู้ไม่พอกับความยากของงาน</li> <li>พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ</li> <li>บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว และต่อสู้อุปสรรคเศรษฐกิจทำให้มีเวลาให้ชุมชนจำกัด</li> <li>มีความก้าวหน้าในวงแคบ</li> </ol>

### วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

#### ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง (ระดับองค์กร)

<p><b>จุดแข็ง S</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย</li> <li>การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้</li> <li>ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน</li> <li>มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร</li> <li>ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กร</li> <li>ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน W</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ขาดความกระตือรือร้น</li> <li>มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ</li> <li>พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานนิติการ</li> <li>วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ</li> </ol>
<p><b>โอกาส O</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. เป็นอย่างดี</li> <li>มีความคุ้นเคยกันทุกคน</li> <li>บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี</li> <li>บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มขึ้นทุกปี</li> <li>ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</li> </ol>	<p><b>ข้อจำกัด T</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบอุปถัมภ์จากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</li> <li>ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.</li> <li>งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</li> </ol>

### ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

- ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
- ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
- บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกต้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ
- การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

#### แนวทางในการแก้ไขปัญหา

- การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
- จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
- การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
- การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่น

เป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยี ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ ( New public administration model ) ที่เรียกว่าการบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงานที่ได้มีการผสมผสานหลักการรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัยและการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจากเดิม และมีความยากและคุณภาพของงานที่มากขึ้น จึงมีความต้องการใช้บุคลากรที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการปฏิบัติภารกิจ ประกอบกับการกำหนดงานในส่วนราชการต่างๆ ยังไม่ครอบคลุมภารกิจที่รับผิดชอบได้ทุกภารกิจดังนั้นจึงต้องมีการกำหนดโครงสร้างและกำหนดกรอบอัตรากำลังเพื่อรองรับและให้สอดคล้องกับภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ และเพื่อให้เกิดการคล่องตัวในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

### ๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

**สำนักปลัด อบต.** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานสนับสนุนส่วนราชการอื่น

**กองคลัง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบตตลอดประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิงและงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

**กองช่าง** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุม

อาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงาน เครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงาน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง และได้รับมอบหมาย

**กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษา วัชชีงศิลป์ วัฒนธรรม ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**หน่วยตรวจสอบภายใน** มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน ประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับจ่ายเงินทุก ประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บ รักษาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำให้ประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบ ติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงานรวมทั้งสภาพปัญหาในด้านต่าง ๆ และได้กำหนด ภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวแล้ว จึงนำผลการวิเคราะห์มาจัดทำโครงสร้างส่วนราชการ ที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจ โดยกำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว ในกรอบโครงสร้างอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ และในระยะแรกการกำหนด โครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และใน ระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมี ปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นฝ่ายหรือส่วนราชการใหม่ต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;"><b>๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการและงานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยการและประสานงาน</li> <li>- งานเลขานุการ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์และข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานยาเสพติด</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</li> <li>- งานบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>- งานสิทธิและสวัสดิการ</li> <li>- งานโครงสร้างและอัตรากำลัง</li> </ul> <p>๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนงาน</li> <li>- งานยุทธศาสตร์ของ อบต.</li> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.</li> <li>- งานตรวจติดตามและประเมินผล</li> <li>- ประสานงานตามแผนงาน/โครงการ</li> <li>- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานนิติกรรมสัญญา</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน</li> </ul> <p>๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกิจการสตรีและคนชรา</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานธุรการและงานสารบรรณ</li> <li>- งานอำนวยการและประสานงาน</li> <li>- งานเลขานุการ</li> <li>- งานประชาสัมพันธ์และข้อมูลข่าวสาร</li> <li>- งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล</li> <li>- งานยาเสพติด</li> <li>- งานส่งเสริมการเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริมการท่องเที่ยว</li> </ul> <p>๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร</li> <li>- งานบุคลากรทางการศึกษา</li> <li>- งานสิทธิและสวัสดิการ</li> <li>- งานโครงสร้างและอัตรากำลัง</li> </ul> <p>๑.๓ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานนโยบายและแผนงาน</li> <li>- งานยุทธศาสตร์ของ อบต.</li> <li>- งานจัดทำแผนพัฒนา อบต.</li> <li>- งานตรวจติดตามและประเมินผล</li> <li>- ประสานงานตามแผนงาน/โครงการ</li> <li>- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ</li> <li>- งานงบประมาณ</li> </ul> <p>๑.๔ งานนิติการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกฎหมายและคดี</li> <li>- งานนิติกรรมสัญญา</li> <li>- งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์</li> <li>- งานวินัยและส่งเสริมคุณธรรม</li> <li>- งานจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน</li> </ul> <p>๑.๕ งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานพัฒนาชุมชน</li> <li>- งานสังคมสงเคราะห์</li> <li>- งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม</li> <li>- งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน</li> <li>- งานกิจการสตรีและคนชรา</li> <li>- งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;"><b>๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b></p> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานรักษาความปลอดภัย</li> <li>- งานป้องกันสาธารณภัย</li> <li>- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย</li> <li>- งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง แจ้งเตือนภัย</li> <li>- งานศูนย์รับแจ้งเหตุ</li> </ul> <p>๑.๗ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการคณะผู้บริหาร</li> <li>- งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> </ul> <p>๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการสาธารณสุข</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>- งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการและชุมชน</li> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรักษาความสะอาดและการจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ การเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและงานบัญชี</li> <li>- งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้า ค่าปรับ</li> <li>- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>๑. สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b></p> <p>๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานอำนวยความสะดวก</li> <li>- งานรักษาความปลอดภัย</li> <li>- งานป้องกันสาธารณภัย</li> <li>- งานสงเคราะห์และฟื้นฟูผู้ประสบภัย</li> <li>- งานแผนการป้องกัน ฝ้าระวัง แจ้งเตือนภัย</li> <li>- งานศูนย์รับแจ้งเหตุ</li> </ul> <p>๑.๗ งานกิจการสภา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานกิจการคณะผู้บริหาร</li> <li>- งานเกี่ยวกับระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ</li> <li>- งานการประชุม</li> <li>- งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน</li> <li>- งานส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน</li> </ul> <p>๑.๘ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานบริการสาธารณสุข</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรค</li> <li>- งานสุขาภิบาลในสถานประกอบการและชุมชน</li> <li>- งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม</li> <li>- งานรักษาความสะอาดและการจัดการขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานบริการการแพทย์ฉุกเฉิน</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p>๒.๑ งานบริหารงานคลัง</p> <p>๒.๒ การเงินและบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการเงินและงานบัญชี</li> <li>- งานรับเงินและเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน</li> <li>- งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน</li> </ul> <p>๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานพัฒนารายได้</li> <li>- งานควบคุมกิจการค้า ค่าปรับ</li> <li>- งานเร่งรัดและจัดเก็บรายได้</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p style="text-align: center;"><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานจัดหาและเบิกจ่ายพัสดุ</li> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>๓. กองช่าง (๐๕)</b></p> <p>๓.๑ งานบริหารงานช่าง</p> <p>๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประมาณราคา</li> <li>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานจัดทำราคากลาง</li> <li>- งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๓ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</li> <li>- งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานสถาปัตยกรรม</li> <li>- งานวิศวกรรมโยธา</li> </ul> <p>๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจ</li> <li>- งานออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน ฯ</li> </ul> <p>๓.๕ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการประปา</li> <li>- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร</li> <li>- งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล</li> </ul> <p>๓.๖ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางผังเมือง</li> <li>- งานควบคุมผังเมือง</li> <li>- งานพัฒนาและฟื้นฟูเมือง</li> <li>- งานภูมิสารสนเทศ</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>๒. กองคลัง (๐๔)</b></p> <p>๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานจัดหาและเบิกจ่ายพัสดุ</li> <li>- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง</li> </ul> <p style="text-align: center;"><b>๓. กองช่าง (๐๕)</b></p> <p>๓.๑ งานบริหารงานช่าง</p> <p>๓.๒ งานแบบแผนและก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประมาณราคา</li> <li>- งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</li> <li>- งานจัดทำราคากลาง</li> <li>- งานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้าง</li> </ul> <p>๓.๓ งานควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย</li> <li>- งานขออนุญาตก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานออกแบบและบริการข้อมูล</li> <li>- งานสถาปัตยกรรม</li> <li>- งานวิศวกรรมโยธา</li> </ul> <p>๓.๔ งานสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจ</li> <li>- งานออกแบบและเขียนแบบ</li> <li>- งานจัดทำทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน ฯ</li> </ul> <p>๓.๕ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับการประปา</li> <li>- งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและไฟสัญญาณจราจร</li> <li>- งานเกี่ยวกับการช่างสุขาภิบาล</li> </ul> <p>๓.๖ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวางผังเมือง</li> <li>- งานควบคุมผังเมือง</li> <li>- งานพัฒนาและฟื้นฟูเมือง</li> <li>- งานภูมิสารสนเทศ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานแผนงานและโครงการ</li> <li>- งานเกี่ยวกับข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและข้อมูลด้านการศึกษา</li> <li>- งานพัฒนาการศึกษา</li> <li>- งานวินิจฉัยและสั่งการ และการให้คำปรึกษา แนะนำ</li> </ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ</li> <li>- งานการศาสนา</li> <li>- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</li> </ul> <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> </ul>	<p><b>๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b></p> <p>๔.๑ งานบริหารการศึกษา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานงบประมาณ</li> <li>- งานแผนงานและโครงการ</li> <li>- งานเกี่ยวกับข้อมูลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและข้อมูลด้านการศึกษา</li> <li>- งานพัฒนาการศึกษา</li> <li>- งานวินิจฉัยและสั่งการ และการให้คำปรึกษา แนะนำ</li> </ul> <p>๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานเกี่ยวกับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการศึกษาปฐมวัย</li> <li>- งานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ</li> <li>- งานการศาสนา</li> <li>- งานบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น</li> </ul> <p>๔.๓ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ</li> <li>- งานกิจการเด็กและเยาวชน</li> </ul>	
<p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b></p>	<p><b>๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b></p>	
<p>๕.๑ งานแผนการตรวจสอบ</p>	<p>๕.๑ งานแผนการตรวจสอบ</p>	
<p>๕.๒ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน</p>	<p>๕.๒ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน</p>	
<p>๕.๓ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน</p>	<p>๕.๓ งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน</p>	

## วิเคราะห์การกำหนดภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งได้ทำการวิเคราะห์ในการกำหนดภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

**ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล** เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ เรื่องที่นายกององค์การบริหารส่วนตำบลสั่งการเกี่ยวกับนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลเรื่องที่ถูกกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับระบุให้เป็นอำนาจหน้าที่ของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องซึ่งตกลงกันไม่ได้ ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายใต้บังคับบัญชา เรื่องในหน้าที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการเห็นเป็นปัญหาและเสนอมาเพื่อรับคำวินิจฉัยหรือในกรณีพิเศษอื่นใด เรื่องที่ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลสั่งการโดยเฉพาะ เรื่องที่หัวหน้าส่วนราชการต่าง ๆ เห็นสมควรเสนอเพื่อทราบ

**กำหนดตำแหน่งและมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้**

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน ๑ ตำแหน่ง

### สำนักปลัด อบต.

มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียบสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานเกี่ยวกับกฎหมายและคดี การประนีประนอม ข้อพิพาทต่างๆ งานส่งเสริมการเกษตร การท่องเที่ยว การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบการ ปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติ ราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

**กำหนดตำแหน่งและมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้**

### พนักงานส่วนตำบล

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน ๑	ตำแหน่ง
๒. นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑	ตำแหน่ง
๔. นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑	ตำแหน่ง
๕. นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑	ตำแหน่ง
๖. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑	ตำแหน่ง
๗. นักวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน ๑	ตำแหน่ง
๘. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน ๑	ตำแหน่ง

### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๙. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๒	ตำแหน่ง
๑๐. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	จำนวน ๑	ตำแหน่ง
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑	ตำแหน่ง
๑๑. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๒	ตำแหน่ง

### พนักงานจ้างทั่วไป

๑๒. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	จำนวน ๑	ตำแหน่ง
------------------------------------	---------	---------

**กองคลัง**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบตลงประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล งานจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กำหนดตำแหน่งและมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้****พนักงานส่วนตำบล**

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

๗. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

**กองช่าง**

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคาร ตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงาน ด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุมการบำรุงรักษาเครื่องจักรกลหนักและยานพาหนะ และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

**กำหนดตำแหน่งและมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้****พนักงานส่วนตำบล**

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. วิศวกรโยธา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นายช่างสำรวจ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

**พนักงานจ้างตามภารกิจ**

๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

### กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

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

#### กำหนดตำแหน่งและมีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

##### พนักงานส่วนตำบล

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)	จำนวน ๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษา ระดับชำนาญการ	จำนวน ๑	ตำแหน่ง

##### ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันโคง

##### พนักงานครู

๓. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑	ตำแหน่ง
๔. ครู	จำนวน ๒	อัตรา

##### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๕. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๒	ตำแหน่ง
------------------------	---------	---------

##### ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ราษฎร์บำรุง

##### พนักงานครู

๖. ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวน ๑	ตำแหน่ง
๗. ครู	จำนวน ๓	อัตรา

##### พนักงานจ้างตามภารกิจ

๘. ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จำนวน ๑	ตำแหน่ง
๙. ผู้ดูแลเด็ก	จำนวน ๒	ตำแหน่ง

## **๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโคง**

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ ๑** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบ ลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ ๒** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้ คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็น แนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

### แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำรองการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อเพิ่มความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบัน และงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

### ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
  - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมี การคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมา คาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและ น่าเชื่อถือ 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

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

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้จะวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาสังคม การศึกษา และวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ส่งเสริมการบริหารจัดการที่ดีขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านความมั่นคงและการรักษาความสงบเรียบร้อย

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้งได้วิเคราะห์เพื่อประมาณการ การใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง เพื่อให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง มีความเหมาะสม กับปริมาณงานไม่ซ้ำซ้อนกับตำแหน่งที่มีอยู่ และเพื่อเป็นการปรับลดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรไม่ให้เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจะนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)  
กรณีกำหนดตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ต้น)  
องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง/ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>สำนักปลัด อบต. (๐๑)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ชก.	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองคลัง (๐๔)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b>								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

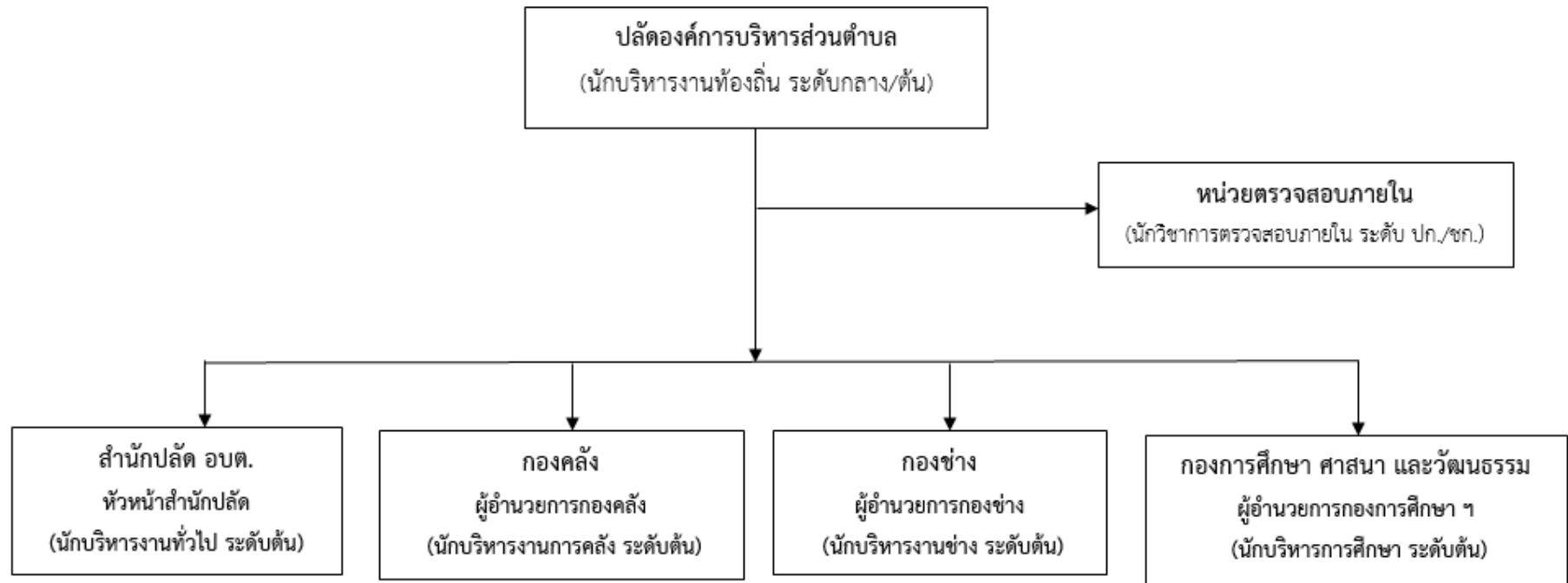
ส่วนราชการ / ตำแหน่ง	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
<b>กองช่าง (๐๕)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b> ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปง./ชง.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<b>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)</b>								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่าง
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันโค้ง</b>								
<b>พนักงานครู</b> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ราษฎร์บำรุง</b>								
<b>พนักงานครู</b> ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>								
ผู้ดูแลเด็ก	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>								
<b>พนักงานส่วนตำบล</b> นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
<b>รวม</b>	<b>๔๐</b>	<b>๔๔</b>	<b>๔๔</b>	<b>๔๔</b>	<b>+๔</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	
ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนฯ					๑๑,๑๖๐,๙๕๗	๑๑,๕๓๕,๐๗๕	๑๑,๙๑๓,๖๐๙	
ค่าใช้จ่ายด้านบุคคล (ไม่เกิน ๔๐ %)					๒๔.๓๒	๒๕.๑๔	๒๔.๗๓	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี					๔๕,๔๒๗,๗๒๕	๔๕,๘๘๗,๙๕๐	๔๘,๑๘๗,๓๔๗	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ปี พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา																				
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่า จะต้องใช้ในช่วง			อัตราค่าจ้างคน			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	ระยะ ๓ ปี จังหวัด			เพิ่ม / ลด	เพิ่ม / ลด	เพิ่ม / ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙											
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ต้น	๓	-	๕๙๘,๘๐๐	๓๖๘,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๙,๖๐๐	๒๐,๕๐๐	๒๐,๖๐๐	๗๙๕,๙๐๐	๗๙๖,๙๐๐	๗๙๗,๐๐๐	ว่าง	
<b>สำนักปลัด (๑๑)</b>																				
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓	๓	๔๒๖,๒๐๐	๔๒๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๔,๓๐๐	๔๖๙,๕๐๐	๔๖๙,๖๐๐	๔๖๙,๙๐๐	(๓๖,๘๐๐)	
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ข.ก.	๓	๓	๔๒๕,๒๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๕๐๐	๔๖๕,๒๐๐	๔๖๕,๕๐๐	๔๖๘,๖๐๐	(๓๕,๖๐๐)	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ข.ก.	๓	๓	๔๒๕,๒๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๔๖๘,๒๐๐	๔๖๘,๒๐๐	๔๖๘,๒๐๐	(๓๖,๓๐๐)	
๕	นักพัฒนาชุมชน	ข.ก.	๓	๓	๓๗๙,๕๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๔๑๒,๗๐๐	๔๑๖,๒๐๐	๔๑๖,๒๐๐	(๓๖,๕๐๐)	
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ข.ก.	๓	๓	๓๒๖,๗๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๖,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๕๒,๗๐๐	๓๕๖,๒๐๐	๓๕๖,๘๐๐	(๒๗,๕๐๐)	
๗	นิติกร	ป.ก./ข.ก.	๓	-	๓๒๕,๒๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	๓๖๙,๒๐๐	๓๖๙,๒๐๐	๓๖๙,๒๐๐	ว่างเต็ม	
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ข.ก.	๓	๓	๓๗๙,๒๐๐	๐	๓	๓	๓	+	-	-	-	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	๓๕๓,๒๐๐	๓๕๖,๒๐๐	๓๕๖,๒๐๐	(๒๙,๓๐๐)
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ข.ง.	๓	๓	๒๒๖,๘๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๐,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๒๖๐,๐๐๐	๒๖๓,๖๐๐	๒๖๓,๖๐๐	(๒๗,๕๐๐)	
<b>พนักงานจ้างถาวรกิจ</b>																				
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๓	๓	๓๖๖,๒๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๖,๐๐๐	๒๖,๖๐๐	๒๖,๕๐๐	๒๖๔,๒๐๐	๒๖๕,๒๐๐	๒๖๕,๒๐๐	(๒๖,๓๐๐)	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๓	-	๓๓๖,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๖,๐๐๐	๒๖,๖๐๐	๒๖,๖๐๐	๓๒๕,๒๐๐	๓๒๖,๖๐๐	๓๒๖,๖๐๐	ว่าง	
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน		๓	๓	๓๗๐,๘๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๖,๒๐๐	๒๖,๕๐๐	๒๖,๕๐๐	๓๔๔,๖๐๐	๓๔๕,๑๐๐	๓๔๖,๖๐๐	(๓๕,๐๐๐)	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์		๓	๓	๓๗๒,๒๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๖,๐๐๐	๒๖,๕๐๐	๒๖,๖๐๐	๓๔๖,๒๐๐	๓๔๗,๐๐๐	๓๔๗,๐๐๐	(๓๔,๘๐๐)	
๑๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๓	๓	๓๗๒,๒๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๖,๐๐๐	๒๖,๕๐๐	๒๖,๖๐๐	๓๔๖,๒๐๐	๓๔๗,๐๐๐	๓๔๗,๐๐๐	(๓๔,๘๐๐)	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		๓	๓	๓๓๖,๗๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๖,๒๐๐	๒๖,๕๐๐	๒๖,๖๐๐	๓๒๐,๒๐๐	๓๒๑,๕๐๐	๓๒๑,๕๐๐	(๓๐,๗๐๐)	
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																				
๑๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา		๓	๓	๓๐๘,๐๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๐	๐	๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	๓๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)	
<b>กองคลัง (๑๔)</b>																				
๑๗	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓	-	๓๖๖,๖๐๐	๔๒๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๔๖๘,๒๐๐	๔๖๘,๒๐๐	๔๖๘,๕๐๐	ว่าง	
๑๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ข.ก.	๓	๓	๓๒๖,๗๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๖,๖๐๐	๒๖,๖๐๐	๒๖,๒๐๐	๓๒๖,๗๐๐	๓๒๖,๗๐๐	๓๒๖,๖๐๐	(๒๖,๘๐๐)	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ	ป.ก./ข.ก.	๓	-	๐	๐	๓	๓	๓	+	-	-	๓๒๕,๒๐๐	๒๖,๐๐๐	๒๖,๐๐๐	๓๒๕,๒๐๐	๓๖๙,๒๐๐	๓๖๙,๒๐๐	ว่าง	
๒๐	เจ้าพนักงานธุรการ	ข.ง.	๓	๓	๓๓๖,๕๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๐,๖๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๖๐๐	๓๐๕,๓๐๐	๓๒๕,๕๐๐	๓๒๖,๕๐๐	(๒๖,๒๐๐)	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ข.ง.	๓	๓	๒๖๓,๒๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๖๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๐,๖๐๐	๒๒๙,๖๐๐	๒๒๙,๖๐๐	๒๒๙,๖๐๐	(๒๔,๒๐๐)	
๒๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ข.ง.	๓	๓	๒๖๙,๘๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๐,๕๐๐	๓๐,๖๐๐	๓๓,๖๐๐	๒๓๙,๓๐๐	๒๓๙,๒๐๐	๒๓๙,๒๐๐	(๒๒,๕๐๐)	
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																				
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๓	๓	๓๖๓,๗๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๘๐๐	๖,๗๐๐	๗,๐๐๐	๓๖๖,๖๐๐	๓๖๗,๖๐๐	๓๖๗,๖๐๐	(๓๓,๕๐๐)	
๒๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๓	๓	๓๖๒,๘๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๐๐	๗,๐๐๐	๓๖๖,๒๐๐	๓๖๗,๒๐๐	๓๖๗,๒๐๐	(๓๓,๕๐๐)	
<b>กองช่าง (๑๕)</b>																				
๒๖	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓	๓	๔๒๕,๗๐๐	๔๒๖,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๓๓,๒๐๐	๔๖๐,๑๐๐	๔๖๐,๒๐๐	๔๖๐,๕๐๐	(๓๖,๓๐๐)	
๒๗	นายช่างโยธา	ป.ก./ข.ก.	๓	-	๒๖๗,๖๐๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๒๖,๒๐๐	๒๖,๒๐๐	๒๖,๒๐๐	๒๖๗,๖๐๐	๒๖๗,๖๐๐	๒๖๗,๖๐๐	ว่างเต็ม	

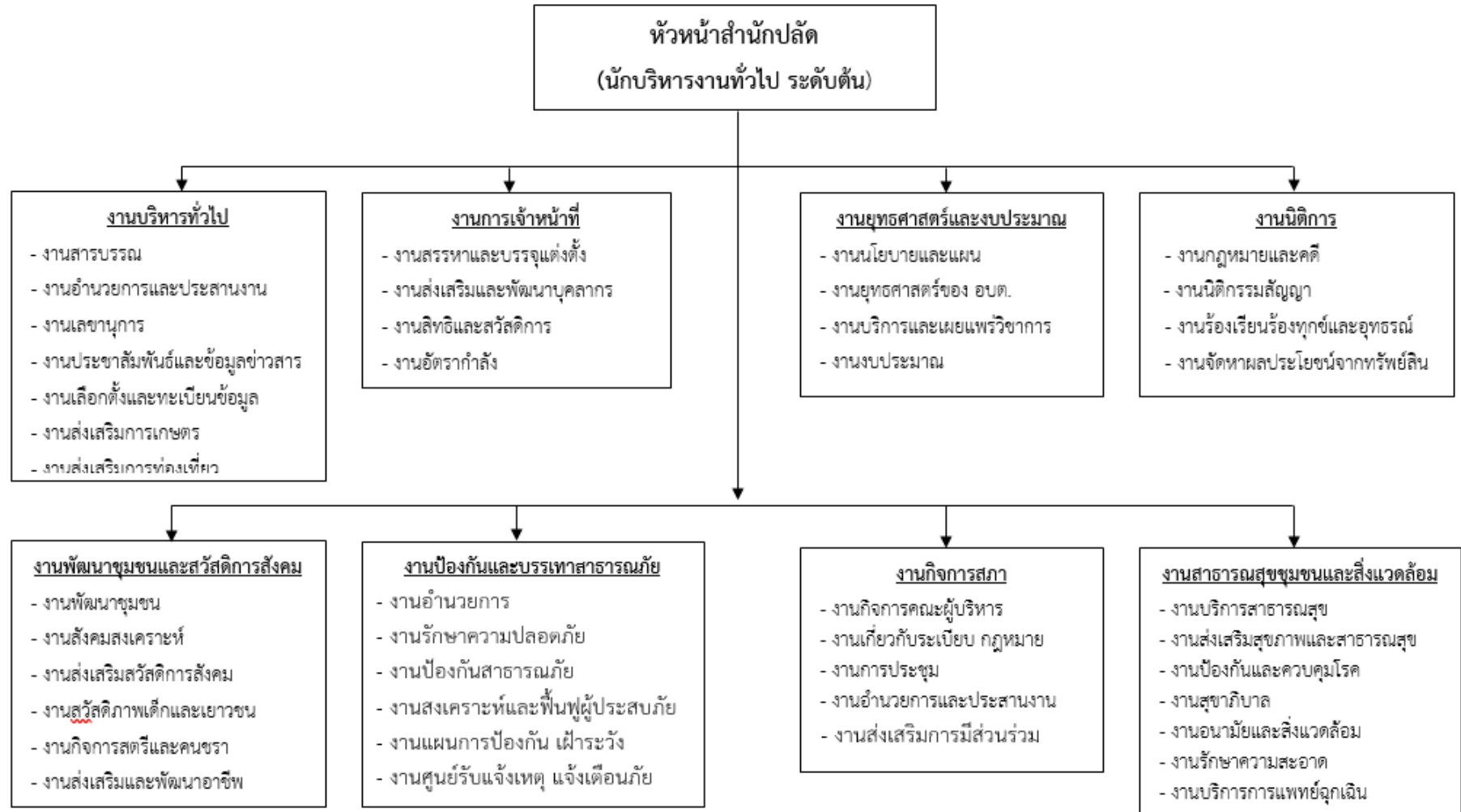
<b>พนักงานจ้างตามภารกิจ</b>																					
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ			๓	๓	๑๗๓,๒๒๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๖,๕๖๐	๗,๒๐๐	๗,๕๕๐	๑๗๑,๐๕๐	๑๘๕,๒๑๐	๑๗๒,๗๒๐	(๑๔,๒๖๐)	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า			๓	๓	๑๘๕,๐๕๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๗,๕๕๐	๗,๕๐๐	๘,๐๕๐	๑๗๒,๕๕๐	๒๐๐,๒๑๐	๒๐๘,๓๒๐	(๑๕,๕๒๐)	
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา			๓	๓	๑๔๒,๕๒๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๕๐	๑๖๘,๖๑๐	๑๕๕,๖๑๐	๑๖๐,๕๒๐	(๑๓,๗๑๐)	
<b>กองการศึกษา ฯ (๑๘)</b>																					
๓๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา)	ต้น		๓	-	๓๗๓,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๕๕๐	๑๓,๖๑๐	๔๔๘,๕๒๐	๔๖๒,๓๖๐	๔๗๕,๕๕๐	ว่าง	
๓๒	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.		๓	-	๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๓๕๕,๓๒๐	๓๒,๐๐๐	๓๒,๐๐๐	๓๕๕,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	ว่าง	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันโค้ง</b>																					
๓๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			๓	-	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๓๔	ครู			๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>																					
๓๕	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)			๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๓๖	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)			๓	๓	๑๑๒,๕๐๐	-	๓	๓	๓	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๕๐๐	๕,๕๒๐	๑๑๗,๓๒๐	๑๒๒,๓๒๐	๑๒๗,๐๕๐	จ่ายงานหนักได้	
<b>ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ราษฎร์บำรุง</b>																					
๓๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก			๓	-	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่าง
๓๘	ครู			๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>พนักงานจ้างภารกิจ</b>																					
๓๙	ผู้ดูแลเด็ก (หัดกะ)			๓	๓	-	-	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
<b>พนักงานจ้างทั่วไป</b>																					
๔๐	ผู้ดูแลเด็ก			๒	๒	-	-	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
<b>หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)</b>																					
๔๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.		๓	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๓	๓	๓	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๑,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	ว่างเต็ม	
(๕)	รวม			๔๔	๓๓	๘,๓๓๐,๓๐๐	๓๓๖,๐๐๐	๔๔	๔๔	๔๔	+๒	-	-	๗๗,๒๐๐	๗๒,๕๒๐	๗๒,๗๖๐	๒,๗๐๕,๒๑๐	๒,๐๑๐,๕๒๐	๒,๐๓๕,๖๖๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																				
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																				
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๕๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																				
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี																				
	หมายเหตุ																				

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

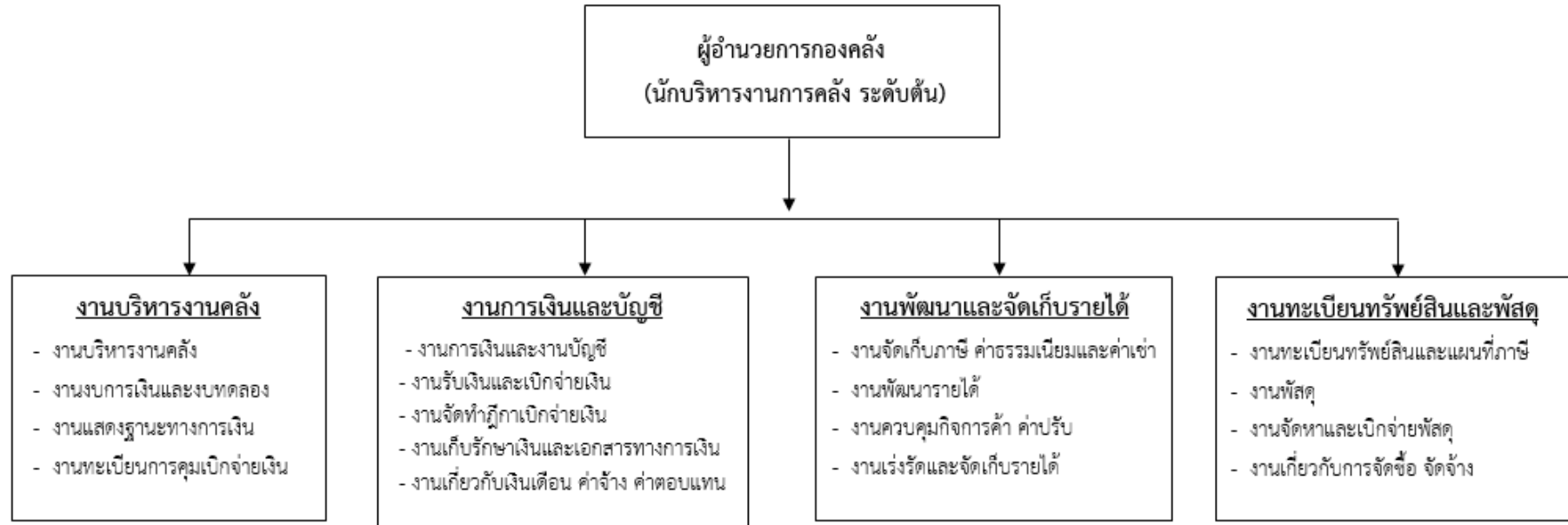
กรอบโครงสร้างส่วนราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง



## โครงสร้างสำนักปลัด อบต.สันโค้ง



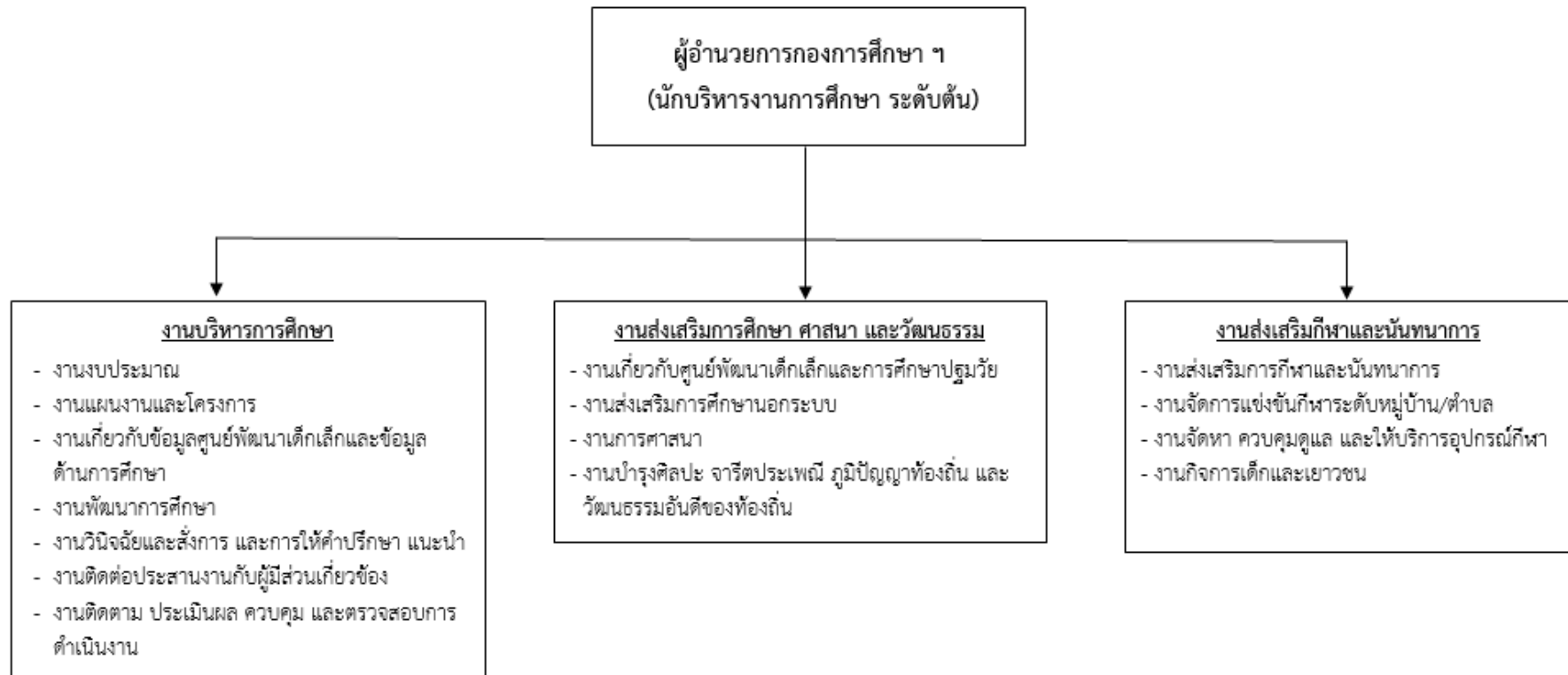
## โครงสร้างองค์กร



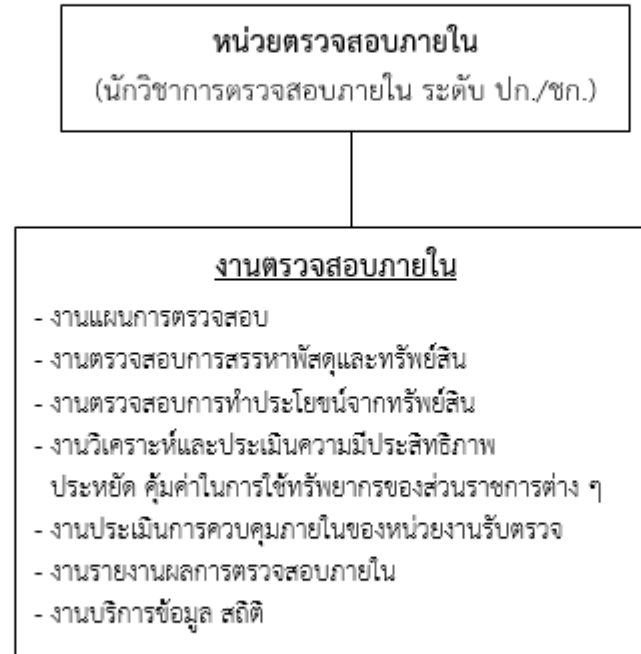
## โครงสร้างกองช่าง



## โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



## โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน



## ๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

### สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	<b>พนักงานส่วนตำบล</b> ว่าง	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ ต้น	๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง/ ต้น	๕๘๘,๑๒๐ (๔๙,๐๑๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๕๖,๑๒๐
๒	นางปาลิดา ยอดวงศ์	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต	๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๒,๓๒๐ (๓๖,๘๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๘๔,๓๒๐
๓	นายศรัณย์ ภูจรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	-	-	๔๒๙,๒๔๐
๔	น.ส.กิ่งดาว สมศรี	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	ชก.	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	-	-	๔๓๕,๗๒๐
๕	นางนงคริ์ก ไชยคำ	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๘๙,๔๐๐ (๓๒,๔๕๐x๑๒)	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๖	นายขจรศักดิ์ สีเสียดคำ	รัฐประศาสนศาสตร บัณฑิต	๓๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชก.	๓๓-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	ชก.	๓๒๙,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๗๖๐
๗	ว่าง	นิติศาสตรบัณฑิต	๓๓-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๓-๓-๐๑-๓๕๐๑-๐๐๑	นิติกร	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๘	นางอัญญารัตน์ นันทะชาติ	วทบ.แพทย์แผนไทย	๓๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๓-๓-๐๑-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	-	-	-	
๙	นางวาสนา ปัญญา	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๑๐	<b>พนักงานจ้าง(ภารกิจ)</b> นางอำภา จำรัส	ครุศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๙๖,๒๐๐ (๑๖,๓๕๐x๑๒)	-	-	๑๙๖,๒๐๐
๑๑	นายศุภร์ ไชยวุฒิ	ปวส.(คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๘,๘๐๐ (๑๔,๙๐๐x๑๒)	-	-	๑๗๘,๘๐๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง  
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๒	<b>พนักงานจ้าง(ภารกิจ)</b> น.สรวงทอง นาคัด	ปวส.(ธุรกิจเกษตร)	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑๘๐,๘๔๐ (๑๕,๐๗๐x๑๒)	-	-	๑๘๐,๘๔๐
๑๓	นางเรณู นันทะชาติ	ปวส.(การบัญชี)	-	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	-	ผช.เจ้าพนักงานประชาสัมพันธ์	-	๑๗๙,๒๘๐ (๑๔,๙๕๐x๑๒)	-	-	๑๗๙,๒๘๐
๑๔	นายกฤษฎกฤต สารทอง	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๗๗,๒๔๐ (๑๔,๗๗๐x๑๒)	-	-	๑๗๗,๒๔๐
๑๕	นายกฤษชัย สีเสียดคำ	ปวช. ไฟฟ้ากำลัง	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	๑๓๑,๗๖๐ (๑๐,๙๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๑,๗๖๐
๑๖	<b>พนักงานจ้าง(ทั่วไป)</b> นายมานิตย์ มะโนแสน	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐

**กองคลัง**

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑๗	<b>พนักงานส่วนตำบล</b> ว่าง	บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๓๓๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๕๐๖,๕๒๐ (๔๒,๒๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๔๘,๕๒๐
๑๘	นางรุ่งทิภา เชื้อนแก้ว	บัญชีบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐x๑๒)	-	-	๓๒๓,๗๖๐
๑๙	-	-	๓๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๓๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	-	-	-	ว่าง
๒๐	นางพรทิพย์ หงษ์สิบสาม	ปวส. (การบัญชี)	๓๓๓-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๓-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๑๓,๔๔๐ (๒๖,๑๒๐x๑๒)	-	-	๓๑๓,๔๔๐
๒๑	น.ส.วรรณภา บุญยืน	บริหารธุรกิจบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๓๓๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๙๑,๒๔๐ (๒๔,๒๗๐x๑๒)	-	-	๒๙๑,๒๔๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง  
กองคลัง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๒	พนักงานส่วนตำบล น.ส.ศิริกาญจน์ วรระณวงศ์	ปวส. การบัญชี	๓๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๓๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๖๙,๘๘๐ (๒๒,๔๙๐x๑๒)	-	-	๒๖๙,๘๘๐
๒๓	พนักงานจ้าง(ภารกิจ) น.ส.พิมพ์ทิพย์ วงประสิทธิ์	บริหารธุรกิจ บัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผช.เจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๖๑,๑๖๐ (๑๓,๔๓๐x๑๒)	-	-	๑๖๑,๑๖๐
๒๔	นายวิทยา อินตะสาร	วิทยาศาสตร์ บัณฑิต	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	ผช.เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑๖๒,๔๘๐ (๑๓,๕๔๐x๑๒)	-	-	๑๖๒,๔๘๐

กองช่าง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/ เงินวิทยฐานะ/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๒๕	พนักงานส่วนตำบล น.ส.พัชรพรรณ สะสม	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (เทคโนโลยีก่อสร้าง)	๓๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๓๕,๗๒๐ (๓๖,๓๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๗,๗๒๐
๒๖	ว่าง	ปวส. (ก่อสร้าง)	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม
๒๗	พนักงานจ้าง(ภารกิจ) นางปุณิกา อติศัยสกุล	บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๗๑,๑๒๐ (๑๔,๒๖๐x๑๒)	-	-	๑๗๑,๑๒๐
๒๘	นายคมสันต์ สมจิตร	ปวส. ไฟฟ้า	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๒๙	นายสุธี เจริญสิน	วิศวกรรมศาสตร บัณฑิต	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๔๒,๙๒๐ (๑๑,๙๑๐x๑๒)	-	-	๑๔๒,๙๒๐

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง  
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง/ เงินวิทยฐานะ	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๐	พนักงานส่วนตำบล ว่าง	การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๓๓๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๓๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๔๒๙,๒๔๐ (๓๕,๗๗๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๗๑,๒๔๐
๓๑	ว่าง	ครุศาสตรบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๓๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๔๐๒,๗๒๐ (๓๓,๕๖๐x๑๒)	-	-	๔๐๒,๗๒๐

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม  
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านสันโค้ง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลั้งเดิม			กรอบอัตรากำลั้งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง/ เงินวิทยฐานะ	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๒	ศพด.บ้านสันโค้ง พนักงานครู ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม (รอจัดสรร อัตรากำลั้ง)
๓๓	นางอาริสาร์ อารมสวะ	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๐	ครู	คศ.๓	๓๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๐	ครู	คศ.๓	๓๗๐,๙๒๐ (๓๐,๙๑๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	งบบุคลากร
๓๔	น.ส.ไข่มุก จิตรจักร์	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)	๓๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๓	ครู	คศ.๑	๓๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๓	ครู	คศ.๑	๒๓๘,๖๔๐ (๒๓,๒๒๐x๑๒)	-	-	งบบุคลากร
๓๕	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.นิภาพรรณ เครือสาร	คบ.(การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๖,๗๖๐ (๙,๗๓๐x๑๒)	-	-	งบบุคลากร
๓๖	น.ส.พรวิภา ไชยสาร	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	จ่ายจากเงิน รายได้

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านใหม่ราษฎร์บำรุง

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง/ เงินวิทยฐานะ	เงินค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๓๗	ศพด.บ้านใหม่ราษฎร์บำรุง พนักงานครู ว่าง	-	-	-	-	-	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	กำหนดเพิ่ม (รอจัดสรร อัตรากำลัง)
๓๘	นางทันยารัตน์ ลาทอง	ครุศาสตรบัณฑิต	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๙	ครู	คศ.๒	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๒๙	ครู	คศ.๓	๓๘๕,๘๐๐ (๓๒,๑๕๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	งบบุคลากร
๓๙	น.ส.กาญจนา รัตนะวรรณิ	ครุศาสตรบัณฑิต	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๑	ครู	คศ.๒	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๑	ครู	คศ.๒	๓๓๒,๕๒๐ (๒๗,๗๑๐x๑๒)	๓,๕๐๐	-	งบบุคลากร
๔๐	น.ส.สายรุ้ง รัตนะวรรณิ	ครุศาสตรบัณฑิต	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๒	ครู	คศ.๑	๓๓-๓-๐๘-๖๖๐๐-๑๓๒	ครู	คศ.๑	๒๙๙,๒๘๐ (๒๔,๙๔๐x๑๒)	-	-	งบบุคลากร
๔๑	พนักงานจ้างทั่วไป ว่าง	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	งบบุคลากร
๔๒	น.ส.สุพรรณิ เหล่ากุดบอด	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	งบบุคลากร
๔๓	น.ส.พรสุดา อารมสวะ	ปวส.การบัญชี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	งบบุคลากร

หน่วยตรวจสอบภายใน

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ เงินค่าตอบแทน	
๔๔	พนักงานส่วนตำบล ว่าง	ปริญญาตรีที่เกี่ยวข้อง	๓๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	ว่างเดิม

## ๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาชาติ การให้การศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมให้กับ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เป็นเรื่องที่หน่วยงานของรัฐ จะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะการอบรมให้ความรู้และการศึกษาดูงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำมา ปรับปรุงประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ได้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เพื่อพัฒนาให้พนักงานส่วนตำบลรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการ หลักและวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และแนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบล แต่ละตำแหน่งให้ได้รับการพัฒนาในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับบทบาท และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ตามแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง โดยการพัฒนาจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้ และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนา บุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการ พัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิง ปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงาน พื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง เล็งเห็นว่ามี ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่าบุคลากรที่มาดำรงตำแหน่งในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่าง สถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและ จำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ประกอบด้วย

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- การบริการเป็นเลิศ
- การทำงานเป็นทีม

### ๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

๑. ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. มีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. ยึดถือประโยชน์ของประเทศมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีประโยชน์ทับซ้อน
๔. ยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. ให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. ให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. ยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*

## ภาคผนวก

๑. ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลสันโค้ง เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ (ปรับปรุงครั้งที่ ๑)
๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗-๒๕๖๙
๓. บันทึกการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี