แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น
อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

ตามที่ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด ซึ่งคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผน การใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) โดยวิเคราะห์ประเมินความต้องการอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู อบต. และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น เพื่อให้มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ ตามกฎหมายจัดตั้ง อบต. และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทำให้สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงาน และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกตำแหน่งงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีตลอดจนการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพและสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด และเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อหน่วยงาน ต่อประชาชน และต่อประเทศชาติ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๗
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๓๓
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๓๓
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๑
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๒
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๘

๑๔. ภาคพนวก ก

การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

๑๕. ภาคผนวก ข

เอกสารประกอบการขอความเห็นชอบกำหนดตำแหน่งเพิ่ม

- พนักงานจ้างทั่วไป (พนักงานขับรถยนต์)
- พนักงานจ้างทั่วไป (นักการ)

๑๖. ภาคผนวก ค

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ

รายงานการประชุมฯ

คำแถลงงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่

๑. หลักการและเหตุผล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น อำเภอไชยปราการ จังหวัดเชียงใหม่ มีหลักการและเหตุผลการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีเนื้อหาสาระที่เกี่ยวข้องกับระเบียบ กฎหมาย ที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขึ้น ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผน การใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น มีวัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔-๒๕๖๖ ตามเหตุผลและความจำเป็น ดังนี้

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๒ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๖๒

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาลหรือมติคณะรัฐมนตรีหรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๘ เพื่อประเมินความต้องการกำลังคนที่มีอยู่ในปัจจุบัน กำลังคนที่ขาด และอัตรากำลังที่ต้องการเพิ่มขึ้นเนื่องจากการขยายงานหรือได้รับมอบหมายเพิ่มขึ้น รวมถึงอัตราการสูญเสียกำลังคนในแต่ละปี

๒.๙ เพื่อให้การวางแผนการใช้กำลังคนที่มีอยู่ในองค์กรเกิดประโยชน์สูงสุด โดยสำรวจและประเมินความรู้ความสามารถของกำลังคนที่มีอยู่ ประสิทธิภาพสูงขึ้น และใช้กำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละคน

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๖๔๔-๒๕๖๖ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นประธานกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลที่ได้รับมอบหมาย ไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยเป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้น ครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงจาภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคน ให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ (ส่วนที่ ๓ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล)

- **มาตรา ๖๖** องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

- **มาตรา ๖๗** ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล 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) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

- **มาตรา ๖๘** ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำ กิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
(๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
(๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
(๑๒) การท่องเที่ยว
(๑๓) การผังเมือง

๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ

- **มาตรา ๑๖** ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
(๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ
(๕) การสาธารณูปการ
(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
(๙) การจัดการศึกษา
(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
(๑๔) การส่งเสริมกีฬา
(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

๓) ความสัมพันธ์ยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับแผนพัฒนาระดับมหภาค

- แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙)

(๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

(๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน

(๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม

(๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

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

- เป้าหมายการพัฒนาประเทศ

(๑) การหลุดพ้นจากกับดักประเทศรายได้ปานกลางสู่รายได้สูง

- เศรษฐกิจขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๕.๐

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

- ผลิตภาพการผลิตเพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๒.๕ ต่อปี

- การลงทุนรวมขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๘.๐ (การขยายตัวของการ ลงทุนภาครัฐไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๑๐.๐ และการลงทุนของภาคเอกชนขยายตัวไม่ต่ำกว่าเฉลี่ยร้อยละ ๗.๕ ในขณะที่ปริมาณการส่งออกขยายตัวเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๔.๐ ต่อปี)

(๒) การพัฒนาศักยภาพคนให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศและการสร้าง สังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ

- ประชาชนทุกช่วงวัยมีความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม (SocioEconomic Security) และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- การศึกษาและการเรียนรู้ได้รับการพัฒนาคุณภาพ

- สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งเป็นฐานรากที่เอื้อต่อการพัฒนาคน

(๓) การลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

- การกระจายรายได้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น

- บริการทางสังคมมีคุณภาพและมีการกระจายอย่างทั่วถึง

๔) การสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร สร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และ การใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนและเป็นธรรม

- ขับเคลื่อนประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

- เพิ่มขีดความสามารถในการรับมือภัยพิบัติและการเปลี่ยนแปลงสภาพ ภูมิอากาศ

- เพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- มีการบริหารจัดการให้สมดุลระหว่างการอุปสงค์และอุปทาน

๕) การบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

- การบริหารงานภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม มีประสิทธิภาพ และมีส่วนร่วม

- ขจัดการทุจริตคอร์รัปชั่น

- มีการกระจายอำนาจที่เหมาะสม

- กรอบยุทธศาสตร์แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์หลัก ดังนี้

(๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์

(๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

(๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

(๔) ยุทธศาสตร์ด้านการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

(๕) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง

(๖) ยุทธศาสตร์ด้านการเพิ่มประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในภาครัฐ

(๗) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์

(๘) ยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรม

(๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

(๑๐) ยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ ประเทศเพื่อนบ้าน และภูมิภาค

๔. แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

๔.๑) แผนพัฒนาภาค : ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาคเหนือ

(๑) ปรับโครงสร้างการผลิตสู่การพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และปรับระบบการผลิตที่สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างสมดุล เพื่อคงความเป็นฐานเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์การเกษตร

(๒) ยกระดับการค้าและบริการให้ได้มาตรฐาน ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสตลาด เน้นการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ระบบโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุนการค้าการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

(๓) พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญและเมืองชายแดนเพื่อรองรับการเชื่อมโยงในระดับนานาชาติ

(๔) พัฒนาคนและสังคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคงและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา แรงงาน ฯลฯ

(๕) พัฒนาศักยภาพของสถาบันครอบครัวและชุมชนให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งตนเอง มีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๖) บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เน้นการอนุรักษ์ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์อย่างสมดุล และเตรียมการป้องกันและรับมือภัยธรรมชาติ

๔.๒) แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด : แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑

- วิสัยทัศน์ (Vision)

"ศูนย์กลางการท่องเที่ยว การค้า การลงทุน สู่สากล โดดเด่นวัฒนธรรมล้านนา สังคมน่าอยู่ทุกถิ่นที่"

- ประเด็นยุทธศาสตร์

(๑) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการฟื้นฟูและอนุรักษ์แบบองค์รวม เพื่อสร้างสรรค์บรรยากาศที่ สวยงามมีเสน่ห์

(๒) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการสร้างสรรค์สินค้าและบริการให้โดดเด่นและมีคุณค่า มุ่งเน้น ผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ หัตถ์สร้างสรรค์ ศิลปวัฒนธรรม การท่องเที่ยว

(๓) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการพัฒนาการค้าการลงทุน มุ่งเน้น อุตสาหกรรมสุขภาพ อุตสาหกรรมการจัดประชุมและนิทรรศการ (MICE) อุตสาหกรรมบริการ การศึกษา และอุตสาหกรรมเกษตรและอาหารฮาลาลและการค้าชายแดน เพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) และภูมิภาคต่าง ๆ

๔.๓) แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๕๑-๒๕๖๔)

- ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ : ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพเชื่อมโยงชุมชนและท้องถิ่น

<u>วัตถุประสงค์</u>

(๑) เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางด้านการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ

(๒) เพื่อสร้างการเชื่อมโยงของธุรกิจการท่องเที่ยวสู่ชุมชนและท้องถิ่น

<u>เป้าหมายและตัวชี้วัด</u>

(๑)รายได้จากการท่องเที่ยวจังหวัดเพิ่มขึ้น

(๒) จำนวนสถานบริการสุขภาพที่ได้การรับรองคุณภาพ HA/ (แห่ง) เพิ่มขึ้น

(๓) อัตราการเปลี่ยนแปลงของรายได้เฉลี่ยของคนครัวเรือนในจังหวัดเพิ่มขึ้น

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

(๑) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ

(๒) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกทางการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของกิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชนและท้องถิ่นเชื่อมโยงสู่ระดับสากล

(๔) ส่งเสริมและเชื่อมโยงการประชาสัมพันธ์และการตลาดทางการท่องเที่ยวและบริการสุขภาพ

- ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ : การส่งเสริมการเกษตร การผลิตสินค้าชุมชน การค้า การลงทุนสู่สากล

<u>วัตถุประสงค์</u>

(๑) ยกระดับการผลิตสินค้าและบริการให้มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น

(๒) สร้างรายได้จากการจำหน่ายสินค้าและบริการในตลาดที่เหมาะสม

<u>เป้าหมายและตัวชี้วัด</u>

(๑) อัตราการขยายตัวของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) เพิ่มขึ้น

(๒) รายได้จากการจำหน่ายสินค้าเกษตรและสินค้าชุมชน

(๓) รายได้จากการจำนายสินค้าผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP เพิ่มขึ้น

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

(๑) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเกษตรกร ผู้ประกอบการในการประกอบธุรกิจ

(๒) ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการยกระดับการผลิตและการประกอบธุรกิจ

(๓) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการผลิต และการประกอบธุรกิจ

(๔) ส่งเสริมและพัฒนาการเชื่อมโยงการผลิตและการประกอบธุรกิจสู่ระดับสากล

- ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ : การเสริมสร้างสังคมให้มีคุณภาพ คงอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม

<u>วัตถุประสงค์</u>

(๑) พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกกลุ่มวัย

(๒) การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

<u>เป้าหมายและตัวชี้วัด</u>

(๑) ร้อยละของประชากรที่อยู่ใต้เส้นความยากจนลดลง

(๒) ค่าสัมประสิทธิ์การกระจายรายได้ลดลง

(๓) คนอายุ ๑๕ – ๖๐ ปี เต็ม มีอาชีพและมีรายได้เพิ่มขึ้น

(๔) อัตราการว่างงานลดลง

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

(๑) พัฒนาสู่ศูนย์กลางการศึกษาของภูมิภาคด้วยความเป็นเลิศด้านการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต

(๒) ส่งเสริมวัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่มีศักยภาพ ร่วมกับเครือข่ายด้านวัฒนธรรมทุกระดับ

(๓) ส่งเสริมคุณธรรม จิตสาธารณะ และประชารัฐ

(๔) เสริมสร้างความพร้อมการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ

(๕) พัฒนาคุณภาพคนและสุขภาวะให้เหมาะสมตามช่วงวัย และความหลากหลายของประชากร

(๖) ลดความเหลื่อมล้ำของสังคม ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

- ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ : การส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้สมบูรณ์ โดยใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

<u>วัตถุประสงค์</u>

(๑) ป้องกันและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและสร้างระบบการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ อย่างมีส่วนร่วมในรูปแบบของเครือข่าย

(๒) เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการใช้ประโยชน์และแก้ไขปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๓) การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ เพิ่มพื้นที่สีเขียว

(๔) พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการของเสียและพลังงาน

<u>เป้าหมายและตัวชี้วัด</u>

(๑) ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าลดลง

(๒) พื้นที่ป่าอนุรักษ์เพิ่มขึ้น

(๓) จำนวนวันที่มีคุณภาพอากาศเกินกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่ลดลง

(๔) อัตราการเปลี่ยนแปลงของพื้นที่ป่าไม้ในจังหวัดเพิ่มขึ้น

(๕) สัดส่วนขยะมูลฝอยที่นำกลับมาใช้ใหม่เพิ่มขึ้น

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

(๑) ป้องกันทรัพยากรธรรมชาติและฟื้นฟูให้อยู่ในสภาพสมบูรณ์ สามารถอำนวยประโยชน์ได้ทั้งทางตรง และทางอ้อม

(๒) บริหารจัดการสิ่งแวดล้อมที่เกิดมลพิษทางน้ำ ดิน อากาศ ขยะและของเสียอันตรายให้มีคุณภาพดีขึ้นและพร้อมในการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิ อากาศและภัยธรรมชาติ

(๓) ส่งเสริมความเข้าใจและจิตสำนึกของชุมชนในการอนุรักษ์ หวงแหน ลดข้อขัดแย้ง และใช้ประโยชน์
จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในรูปแบบเครือข่าย

(๔) พัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมและการเพิ่มประสิทธิภาพการอนุรักษ์พลังงาน และการใช้พลังงานทดแทนให้เหมาะสมและยั่งยืน

- ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ : การเสริมสร้างความมั่นคง ความปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน

<u>วัตถุประสงค์</u>

(๑) ชุมชนเข้มแข็ง สังคมเมืองปลอดภัยและสงบสุข

(๒) พื้นที่ชายแดนมีความมั่นคง สงบสุข

<u>เป้าหมายและตัวชี้วัด</u>

(๑) สัดส่วนคดีอาชญากรรม (ฐานความผิดเกี่ยวกับชีวิต ร่างกาย และเพศ) ลดลง

(๒) สัดส่วนคดีอาชญากรรม (ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์) ลดลง

(๓) อัตราผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุการจราจรทางบกลดลง

(๔) ร้อยละของคดียาเสพติดรายสำคัญ (ฐานข้อหาผลิตจำหน่าย และครอบครองเพื่อจำหน่าย) เปรียบเทียบกับคดีที่จับกุมทั้งหมดลดลง

(๕) ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของคดีการจับกุมการกระทำความผิดเกี่ยวกับการค้ามนุษย์และความผิดที่เกี่ยวเนื่องตาม พ.ร.บ.ป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์พ.ศ.๒๕๕๑

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

(๑) เพิ่มประสิทธิภาพด้านความมั่นคงภายใน มุ่งเน้นการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วน เพื่อรับมือกับปัญหาภัยคุกคามด้านความมั่นคงทุกรูปแบบ

(๒) เพิ่มประสิทธิและความพร้อมด้านความมั่นคงตามแนวชายแดน

(๓) ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยใช้กลไกประชารัฐ

(๔) เพิ่มประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

- ประเด็นการพัฒนาที่ ๖ : การพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐและการให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล

<u>วัตถุประสงค์</u>

(๑) ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการภาครัฐ

(๒) การบริหารภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ

<u>เป้าหมายและตัวชี้วัด</u>

(๑) ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการเพิ่มขึ้น

(๒) ร้อยละของการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนเพิ่มขึ้น

(๓) ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณของจังหวัดเพิ่มขึ้น

(๔) ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงาน

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

(๑) ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพการให้บริการภาครัฐ

(๒) ส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใสตรวจสอบได้

๔.๔) การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด (พ.ศ.๒๕๖๐ -๒๕๖๔)

<u>วิสัยทัศน์</u>

"เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาท้องถิ่น บนพื้นฐานของความเข้าใจในปัญหาและศักยภาพของท้องถิ่นโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน"

<u>พันธกิจ</u>

(๑) เสริมสร้างการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

(๒) พัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความทันสมัย มีคุณธรรมจริยธรรมตามกฎหมายบัญญัติ

(๓) ส่งเสริมบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(๔) ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่น

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่</u>

(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

(๓) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๔) ยุทธศาสตร์การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

(๖) ยุทธศาสตร์การป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในชุมชน

(๗) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๔.๕) ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u>

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว</u>

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมผลผลิต และเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

แนวทางที่ ๒การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

แนวทางที่ ๓ การพัฒนาจัดสร้างและส่งเสริมการท่องเที่ยว

<u>ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน</u>

แนวทางที่ ๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดิน

แนวทางที่ ๓ การบริหารจัดการด้านขยะในชุมชน

<u>ยุทธศาสตร์ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น</u>

แนวทางที่ ๑ การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน</u>

แนวทางที่ ๑ การบริหารจัดการด้านการศึกษา

แนวทางที่ ๒ การบริหารจัดการด้านสาธารณสุข

แนวทางที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้ด้อยโอกาสและประชาชนในชุมชน

แนวทางที่ ๔ การส่งเสริม สนับสนุนด้านกีฬา

<u>ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย</u>

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีของประชาชนในชุมชน

แนวทางที่ ๒ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบปลอดภัยแก่ชุมชน

แนวทางที่ ๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพย์ติดและอบายมุข

<u>ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี</u>

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ

แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม ตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและการให้บริการขององค์กร

<u>ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน</u>

แนวทางที่ ๑ การสนับสนุน ส่งเสริมความเข้มแข็งภาคเกษตร

<u>เป้าประสงค์</u>

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	เป้าประสงค์
๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. จัดสร้างสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ให้ได้มาตรฐานและเพียงพอกับ ความต้องการของประชาชน
๒. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนา ฝึกอบรมอาชีพเพื่อนำไปสู่เศรษฐกิจชุมชนที่ยั่งยืน
๓. การบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน	๓. ส่งเสริมและสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากร ธรรมชาติที่มีอยู่ในชุมชน
๔. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔. อนุรักษ์ สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้คงอยู่ต่อไป
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	๕. ยกระดับมาตรฐานการดำรงชีวิตของประชาชนในทุกด้าน
๖. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๖. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๗. มีการบริหารจัดการภายในหน่วยงานที่ดี และส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและตรวจสอบ
๘. การสร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน	๘. ภาคเกษตรมีความมั่นคงและยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้

ตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ตัวชี้วัด
๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. ระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการทั่วถึง ๒. ทรัพยากรน้ำมีเพียงพอต่อการอุปโภค บริโภค และการผลิตทางการเกษตรเพิ่มขึ้น
๒. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๑. ประชาชนในพื้นที่ลดรายจ่ายในครัวเรือน และมีรายได้เพิ่มขึ้น
๓. การบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน	๑. มีการจัดการอย่างเป็นระบบ เพื่ออนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน
๔. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. จำนวนโครงการ/กิจกรรมทางการศึกษา การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	๑. ประชาชนได้รับการดูแลครอบคลุมทุกกลุ่ม มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๒. ประชาชนมีสุขภาพ การศึกษาดี ชุมชนมีความเข้มแข็ง
๖. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑. ชุมชนให้เข้มแข็งมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑. บุคลากรในองค์กรมีองค์ความรู้ในการปฏิบัติหน้าที่พร้อมที่จะอำนวยประโยชน์แก่ประชาชนผู้รับบริการ ๒. สนับสนุน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากประชาชนทุกภาคส่วน ๓. การบริหารจัดการของท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

<u>ค่าเป้าหมาย</u>

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	ค่าเป้าหมาย
๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	มีการคมนาคมขนส่งที่สะดวกรวดเร็ว
๒. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	สร้างเสริมอาชีพและรายได้ให้กับประชาชนในท้องถิ่น
๓. การบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน	สิ่งแวดล้อมได้รับการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกฯ
๔. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น	ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้รับการอนุรักษ์ให้อยู่สืบไป
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
๖. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๗. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	การบริหารงานภาครัฐที่ดี เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
๘. การสร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน	ภาคเกษตรมีความมั่นคงและยั่งยืน สามารถพึ่งพาตนเองได้

<u>กลยุทธ์</u>

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	กลยุทธ์
๑. ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	๑. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ด้านคมนาคมขนส่งด้านสาธารณูปโภค และด้านสาธารณูปการและระบบบริหารจัดการ
๒. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว	๒. ส่งเสริมและพัฒนาการขับเคลื่อนแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ชุมชน ๓. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในชุมชน ทั้งในเชิงนิเวสน์ และวัฒนธรรม
๓. การบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน	๔. การปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ฟื้นฟู และพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๔. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๕. การจัดการองค์ความรู้ ๖. การเชื่อมโยงวิถีชีวิตชุมชนกับศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
๕. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน	๗. ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ๘. ส่งเสริมสุขภาวะของชุมชน ๙. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส
๖. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑๐. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑๑. การป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม อบายมุขและสิ่งเสพติด ๑๒. เสริมสร้างประสิทธิภาพในการรักษาความสงบปลอดภัยแก่ชุมชน
๗. การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	๑๓. สร้างจิตสำนึกและพัฒนาขีด ความสามารถบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบควบคุม ๑๕. การเสริมสร้างประสิทธิภาพและธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ
๘. การสร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน	๑๖. ส่งเสริมการเกษตรแบบอินทรีย์ ๑๗. มาตรการให้ความช่วยเหลือภาคเกษตรแบบครบวงจร

<u>๔.๖) จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น</u>

ด้วยตำบลศรีดงเย็นมีพื้นที่ประกอบไปด้วยสภาพทางภูมิศาสตร์ที่เป็นทั้งภูเขาสูง และพื้นที่ราบ โดยครอบคลุมพื้นที่เกินกว่าร้อยละ ๕๐ ของอำเภอไชยปราการ ประชาชนหลากหลายชนเผ่าที่อาศัยอยู่ตามหมู่บ้านต่างๆ จำนวนถึง ๑๘ หมู่บ้าน เนื่องจากสภาพพื้นที่บางส่วนเป็นหุบเขาทำให้ต้องแบ่งชุมชนเป็นกลุ่มย่อยออกไปอีกในแต่ละหมู่บ้าน ประกอบกับงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นมีจำกัดไม่สมดุลกับขอบข่ายของปัญหาและการพัฒนาในพื้นที่ โดยเฉพาะด้านโครงสร้างพื้นฐาน ไม่ว่าจะเป็นถนน ไฟฟ้า ระบบประปา และการขุดลอกเพื่อสร้างแหล่งน้ำไว้ใช้ในการเกษตร และอื่นๆ ในรอบหลายปีที่ผ่านมา การประชุมประชาคมหมู่บ้าน เพื่อรับทราบปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา ข้อมูลที่ได้รับมากที่สุดที่แสดงถึงความต้องการของประชาชน คือความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน ซึ่งถือเป็นความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการแก้ไข แต่การจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีซึ่งต้องเฉลี่ยทั้ง ๑๘ หมู่บ้าน เป็นไปได้น้อยจึงไม่สามารถแก้ไขปัญหา ได้เต็มพื้นที่

จากข้อมูลดังกล่าว ส่งผลให้ปัจจุบันงานด้านโครงสร้างพื้นฐานยังคงเป็นเป้าหมายที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นได้ยึดเป็นนโยบายหลัก โดยให้ความสำคัญเป็นลำดับแรกเพื่อแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในพื้นที่ครอบคลุมทั้ง ๑๘ หมู่บ้าน ให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีเป็นพื้นฐานก่อนที่จะได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านอื่นๆ ต่อไป

<u>๔.๗) ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม</u>

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น มุ่งพัฒนา ๘ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน การพัฒนาด้านด้านการศาสนาศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น การพัฒนาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย การพัฒนาด้านการพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีการพัฒนาด้านการสร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน

๕. การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

<u>๕.๑) การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u>

จากการดำเนินงานในรอบปีที่ผ่านมาในภาพรวมขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น สามารถนำมาวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมโดยใช้หลัก SWOT Analiysis จากการวิเคราะห์สภาพปัญหาด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นและสภาพความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง การประเมินโดยวิเคราะห์ถึงภาวะแวดล้อมภายใน และภาวะแวดล้อมภายนอก ที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ศรีดงเย็น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสภานะภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน การใช้เทคนิค SWOT analysis เป็นการพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength – S) จุดอ่อน (Weak - W) และ

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat – T) เป็นเครื่องมือวิเคราะห์ประเมินผลได้ ดังต่อไปนี้

<u>จุดแข็ง (Strengths : S)</u>

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

(๑) ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อภาระหน้าที่ เอื้ออำนวยให้มีการขับเคลื่อนงานเพื่อบริการประชาชน

(๒) เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจ และมีความกระตือรือร้นในการทำงาน

(๓) การปฏิบัติงานของคนในองค์กรยึดหลักของการทำงานแบบเป็นทีม

(๔) มีการสนับสนุน ส่งเสริม ให้ทุกคนแสดงออกในลักษณะที่เป็นประชาธิปไตย ทั้งในระดับของคณะผู้บริหาร พนักงาน และในที่ประชุมสภาฯ

(๕) การที่ได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นค่อนข้างสูง ทำให้เจ้าหน้าที่และพนักงานเกิดพลังในการคิดสร้างสรรค์ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

(๖) ความสามัคคี เอื้อเฟื้อ และเกื้อกูลกันของคนในองค์กรทำให้การขับเคลื่อนงานขององค์กรในภาพรวมเป็นไปอย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

(๗) เครื่องมือในการปฏิบัติงานทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศมีความพร้อมพอสมควร

สภาพแวดล้อมภายในตำบล

(๘) ชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่น ผลิตสินค้าหัตถกรรมที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวได้

(๙) ชุมชนมีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ทั้งด้านภาษา ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม

(๑๐) พื้นที่เป็นแหล่งผลิตอาหารสำคัญแห่งหนึ่งในกลุ่มภาคเหนือตอนบน

<u>จุดอ่อน (Weknesses : W)</u>

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

(๑) หน่วยงานมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ แต่มีภาระในการดูแลชุมชนจำนวนมาก (๑๘ หมู่บ้าน)

สภาพแวดล้อมภายในตำบล

(๒) ประชาชนยังขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนา

(๓) ประชาชนพึ่งพาสารเคมีค่อนข้างสูงในการทำการเกษตร

(๔) ประชาชนยังขาดความรู้ ความคิดริเริ่มในการพัฒนาอาชีพเสริม

(๕) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๖) พื้นที่เสี่ยงต่อปัญหายาเสพย์ติด

<u>โอกาส (Opportunities : O)</u>

สภาพแวดล้อมภายนอกทั่วไป

นโยบายของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) จำนวน ๙ ด้าน คือ

(๑) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมในสังคม

(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

(๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงของอาหาร และพลังงาน

(๔) ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

(๕) ยุทธศาสตร์การสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจแลสังคม

(๖) ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยืน

(๗) ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในการใช้บริการอย่างแท้จริง

(๘) ยุทธศาสตร์ในเรื่องการปรับปรุงระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติให้เกิดความมั่นคง และยั่งยืนในอนาคตให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก

(๙) ยุทธศาสตร์ในป้องกับและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชั่นอย่างยั่งยืน

สภาพแวดล้อมภายนอกเฉพาะ

(๑) มีแหล่งท่องเที่ยวอยู่ในเขตพื้นที่หลายแห่ง สามารถพัฒนาเพื่อสร้างรายได้ให้กับคนและชุมชนในพื้นที่

(๒) มีพื้นที่ และแหล่งน้ำที่เหมาะสำหรับทำการเกษตร

(๓) มีเส้นทางคมนาคมที่เชื่อมกับเส้นทางคมนาคมหลักของจังหวัดทำให้การเดินทางสะดวก รวดเร็ว

(๔) ชุมชนประกอบไปด้วยหลายชนเผ่า เช่นลีซอ มูเซอ กะเหรี่ยง ชนพื้นเมือง ฯลฯ ซึ่งมี ขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม เอกลักษณ์เฉพาะ เหมาะสำหรับการส่งเสริมและพัฒนาด้านการท่องเที่ยว

<u>ข้อจำกัด/อุปสรรค/ภัยคุกคาม(Threats :T)</u>

สภาพแวดล้อมภายนอกทั่วไป

(๑) การเปิดการค้าเสรีระหว่างประเทศและภูมิภาค

(๒) กระแสวัฒนธรรมต่างชาติ

สภาพแวดล้อมภายนอกเฉพาะ

(๑) มีจำนวนหมู่บ้านมาก และมีเขตพื้นที่ครอบคลุมกว้าง ทำให้การจัดสรรงบประมาณเพื่อการแก้ไขปัญหาและพัฒนาเป็นไปได้น้อย

(๒) ปัญหาภัยธรรมชาติที่เกิดขึ้นบ่อย เช่นไฟป่า น้ำท่วม ดินถล่ม ภัยหนาว ภัยแล้ง และวาตภัย

(๓) จัดเก็บภาษีได้น้อย เพราะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่การเกษตร

(๔) ปัญหายาเสพย์ติดที่เรื้อรัง ทั้งผู้เสพและผู้ค้า

(๕) ปัญหาแรงงานต่างด้าวผิกฎหมายและประชากรแอบแฝง

๕.๒ สรุปผลการวิเคราะห์ - การคาดการณ์แนวโน้มในอนาคต

จะเห็นได้ว่าหน่วยงานมีจุดแข็งในสัดส่วนที่มาก ที่สามารถเอื้อให้ระบบการทำงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น เป็นพลังภายในที่มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะรองรับกับการแก้ไขปัญหา การพัฒนา และการให้บริการแก่ประชาชนเกือบจะทุกรูปแบบที่มีอยู่ในพื้นที่ ประกอบกับโอกาสที่เอื้อต่อการพัฒนาไม่ว่าจะเป็นในด้านของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทรัพยากรบุคคล ขนบธรรมเนียมประเพณีที่สืบทอดอย่างต่อเนื่อง เรื่อยไปจนถึงความสามารถในการสร้างสรรค์งานหัตถกรรม ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของท้องถิ่น ตลอดจนแหล่งท่องเที่ยวต่างๆ ที่มีอยู่ในพื้นที่ ที่สามารถพัฒนาเพื่อสร้างรายได้ให้กับคนในท้องถิ่นได้มากขึ้น โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาจะเป็นไปได้สูงมากหากหน่วยงานมีงบประมาณที่เพียงพอ

๕.๓ การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

สถานการณ์ทางการเมืองไม่มีความแน่นอน นโยบายที่มีต่อท้องถิ่นก็ไม่มีความชัดเจน ระเบียบไม่มีความชัดเจน ตีความหรือเข้าใจไม่ตรงกัน เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงาน มีการเรียกเงินคืนบางโครงการทั้งๆ ที่บางโครงการมาจาก สส.สว.หรือผู้มีอำนาจทางการเมืองบางคน บางกลุ่ม ที่นำโครงการนั้นๆ มาสู่ท้องถิ่น

ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านอำนาจหน้าที่ของท้องถิ่น ขาดการมีส่วนร่วมเท่าที่ควร ไม่มีการติดตามประเมินผลอย่างแท้จริง โครงการส่วนใหญ่มาจากความคิดเจ้าหน้าที่ของรัฐ ทำให้ไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง หรือประชาชนให้ความสำคัญกับเรื่องปากท้องมากกว่าการได้รับความรู้ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจัดเพิ่มเติมให้ โดยมองว่าถ้ามาอบรมก็ต้องสูญเสียรายได้ในวันนั้นๆ ไป ไม่มีค่าใช้จ่ายในการเดือนทางหรือมองว่าเสียเวลาทำมาหากินเป็นต้น

แนวโน้มการควบรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือข่าวสารด้านการยุบท้องถิ่น หรือข่าวสารการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่น สร้างความไม่มั่นคงต่อองค์กร เพราะผู้บริหารกังวนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน ขาดการวางแผนที่ดี

การโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นมีความล่าช้า มีการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยขึ้นอยู่กับนโยบายผู้บริหารภาครัฐใน ขณะนั้นๆ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

๑) สำนักปลัด

๒) กองคลัง

๓) กองช่าง

๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ประกอบด้วย

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับกลาง	จำนวน	๑	อัตรา
- รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ระดับต้น	จำนวน	๑	อัตรา

<u>๑) สำนักปลัด</u>

- หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	จำนวน	๑	อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
- นิติกรปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
- นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยปฏิบัติการ	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน(ปง/ชง)	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง/ชง)	จำนวน	๑	อัตรา

<u>โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ดังนี้</u>

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาส่งเสริมอาชีพ ส่งเสริมผลผลิต และเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

แนวทางที่ ๓ การพัฒนาจัดสร้างและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๓. ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน

แนวทางที่ ๑ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

แนวทางที่ ๒ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่ดิน

แนวทางที่ ๓ การบริหารจัดการด้านขยะในชุมชน

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๑ การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

แนวทางที่ ๑ การบริหารจัดการด้านการศึกษา

แนวทางที่ ๒ การบริหารจัดการด้านสาธารณสุข

แนวทางที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ ผู้ด้อยโอกาสและประชาชนในชุมชน

แนวทางที่ ๔ การส่งเสริม สนับสนุนด้านกีฬา

๖. ยุทธศาสตร์การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาสร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีของประชาชนในชุมชน

แนวทางที่ ๒ การป้องกันบรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความสงบปลอดภัยแก่ชุมชน

แนวทางที่ ๓ การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพย์ติดและอบายมุข

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ

แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบ ควบคุม ตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและการให้บริการขององค์กร

๘. ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน

แนวทางที่ ๑ การสนับสนุน ส่งเสริมความเข้มแข็งภาคเกษตร

<u>๒) กองคลัง</u>

- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ (ปก/ชก)	จำนวน	๑	อัตรา
- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก/ชก)	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา

<u>โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ดังนี้</u>

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ

แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบ ควบคุม ตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและการให้บริการขององค์กร

<u>๓) กองช่าง</u>

- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
- วิศวกรโยธา (ปก/ชก)	จำนวน	๑	อัตรา
- นายช่างโยธา (ปง/ชง)	จำนวน	๑	อัตรา

<u>โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ดังนี้</u>

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ

แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบ ควบคุม ตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและการให้บริการขององค์กร

<u>๔) กองการศึกษา</u>

- ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษาฯ ระดับต้น)	จำนวน	๑	อัตรา
- เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน	จำนวน	๑	อัตรา
- ตำแหน่ง ครู อันดับ ค.ศ.๒	จำนวน	๑	อัตรา
- ตำแหน่ง ครู อันดับ ค.ศ.๑	จำนวน	๓	อัตรา

<u>โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ดังนี้</u>

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

แนวทางที่ ๓ การพัฒนาจัดสร้างและส่งเสริมการท่องเที่ยว

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

แนวทางที่ ๑ การอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสาน ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

แนวทางที่ ๑ การบริหารจัดการด้านการศึกษา

แนวทางที่ ๔ การส่งเสริม สนับสนุนด้านกีฬา

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

แนวทางที่ ๑ การพัฒนาขีดความสามารถและศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ

แนวทางที่ ๒ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการบริหารจัดการและการตรวจสอบ ควบคุม ตามหลักธรรมาภิบาล

แนวทางที่ ๓ การเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริหารและการให้บริการขององค์กร

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจ และอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น	ประธานกรรมการ
๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ	กรรมการ
๓. หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบการบริหารงานบุคค	กรรมการและเลขานุการ
๔. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

<u>๑) สำนักปลัด</u>

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์ฯ	จำนวน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	จำนวน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	อัตรา

๒) พนักงานจ้างทั่วไป

- พนักงานดับเพลิง	จำนวน	๓	อัตรา
- คนงานทั่วไป	จำนวน	๒	อัตรา
- พนักงานขับรถยนต์	จำนวน	๔	อัตรา
- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	จำนวน	๑	อัตรา

<u>๒) กองคลัง</u>

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	จำนวน	๑	อัตรา
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป	จำนวน	๒	อัตรา

<u>๓) กองช่าง</u>

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จำนวน	๑	อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป	จำนวน	๕	อัตรา

<u>๔) กองการศึกษา</u>

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- ผู้ดูแลเด็ก จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๒ อัตรา

๓.๕ มีการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น กับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทะลบ และ องค์การบริหารส่วนตำบลสันต้นหมื้อ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญเหมือนกัน ดังนี้

ข้อมูลการเปรียบเทียบ	อบต.ศรีดงเย็น	อบต.แม่ทะลบ	อบต.สันต้นหมื้อ
๑. จำนวนพื้นที่	๓๐๓.๐๘ ตารางกิโลเมตร ๑๘ หมู่บ้าน	๙๙.๓๔ ตารางกิโลเมตร ๗ หมู่บ้าน	๓๔.๔๑ ตารางกิโลเมตร ๑๒ หมู่บ้าน
๒. ประเภท อบต.	สามัญ	สามัญ	สามัญ
๓. ส่วนราชการ	<u>๔ ส่วนดังนี้</u> ๑. สำนักปลัด อบต. ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<u>๔ ส่วนดังนี้</u> ๑. สำนักปลัดอบต. ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	<u>๔ ส่วนดังนี้</u> ๑. สำนักปลัด อบต. ๒. กองคลัง ๓. กองช่าง ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๔. อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล	๒๒ คน	๒๓ คน	๒๓ คน
๕. อัตรากำลังพนักงานครู อบต.	๔ คน	๔ คน	๖ คน
๖. อัตรากำลังลูกจ้างประจำ	- คน	๑ คน	-
๗. อัตรากำลังพนักงานจ้างตามภารกิจ	๗ คน	๑๐ คน	๑๐ คน
๘. อัตรากำลังพนักงานจ้างทั่วไป	๑๗ คน	๙ คน	๑๖ คน
๙. งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓	๕๐,๓๐๐,๐๐๐ บาท	๔๗,๕๐๐,๐๐๐ บาท	๔๕,๐๐๐,๐๐๐ บาท

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยการวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน ซึ่งเป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและความรับผิดชอบของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ สำหรับภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย โดยมีรายละเอียดภาระค่าใช้จ่ายตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖ ดังนี้

- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ ภาระค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ **๒๓.๑๕**
- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๕ ภาระค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ **๒๒.๖๗**
- ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๖ ภาระค่าใช้จ่ายคิดเป็นร้อยละ **๒๒.๑๙**

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง **(รายละเอียดปรากฏตามแผนการพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)**

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรที่ต้องเร่งปรับปรุงแก้ไขโดยด่วนและความจำเป็นพื้นฐาน ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

<u>๔.๑ ปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น</u>

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ขาดการส่งเสริมอาชีพเพื่อเสริมรายได้ เช่น การแปรรูปอาหาร การเลี้ยงสัตว์
- ขาดเงินทุนหมุนเวียนในการลงทุนอาชีพเกษตรกร เช่น ทุนซื้อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ
- ผู้สูงอายุมีจำนวนมากขึ้นและขาดรายได้ เนื่องจากไม่มีอาชีพ

ปัญหาด้านสังคม

- ปัญหาการค้า และติดสารเสพย์ติดในกลุ่มเยาวชนและประชาชน
- ขาดความรู้ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยยังขาดเงินทุนในการจัดซื้ออุปกรณ์
- การรวมกลุ่มของประชาชนยังไม่เข้มแข็งพอ

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ถนนเข้าหมู่บ้านหลายจุดชำรุดเสียหายเป็นหลุมเป็นบ่อ
- การติดต่อสื่อสารโทรศัพท์สาธารณะยังไม่เพียงพอกับความต้องการ
- การขาดแคลนไฟฟ้าในบางหมู่บ้าน

ปัญหาด้านแหล่งน้ำ

- ขาดแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรในช่วงฤดูแล้ง
- ขาดแคลนน้ำสะอาดเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค
- ลำเหมืองตื้นเขิน พนังกั้นดินถล่มและฝายกั้นน้ำชำรุด

ปัญหาด้านสาธารณสุข

- ปัญหาด้านสุขภาพอนามัยของประชาชน ซึ่งประชาชนขาดความรู้ในการรักษาสุขภาพและขาดการรักษาความสะอาดของที่อยู่อาศัย
- ปัญหาด้านการควบคุมการระบาดของโรค เช่น ไข้เลือดออก และปัญหาการควบคุมโรคติดต่อ

ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร

- การเผยแพร่ข้อมูลและประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ทางด้านการบริหารและการเมืองแก่ประชาชนยังมีน้อย และประชาชนให้ความสนใจในการเลือกตั้งและการมีส่วนร่วมในการ พัฒนา ระดับท้องถิ่นต่ำ
- หน่วยงานมีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ แต่มีพื้นที่ในเขตรับผิดชอบมาก

ปัญหาด้านการศึกษา

- การส่งเสริมและให้การสนับสนุนศาสนาประเพณีและวัฒนธรรมในท้องถิ่นยังมีน้อย
- อุปกรณ์ และสื่อการเรียนการสอนสำหรับเด็กและเยาวชน ยังไม่เพียงพอ

ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ปัญหาการกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูลต่าง ๆ
- ปัญหาสภาพแวดล้อมเสื่อมโทรม เนื่องจากขาดการเอาใจใส่
- การลักลอบตัดไม้ทำลายป่า

ปัญหาภัยธรรมชาติ

- ไฟป่า
- น้ำท่วม
- ดินถล่ม
- วาตภัย
- ภัยหนาว
- ภัยแล้ง

<u>๔.๒ ความต้องการของประชาชน</u>

การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ตามแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นที่ผ่านมา ส่วนใหญ่จะเน้นหนักไปในด้านโครงสร้างเสียเป็นส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็น ถนน แหล่งน้ำก็ดี ซึ่งโดยสภาพความเป็นจริงแล้วเรื่องต่างๆ เหล่านี้ยังเป็นปัญหาและความต้องการของประชาชนอยู่ สังเกตจากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นได้ออกไปจัดประชุมประชาคมหมู่บ้านที่ผ่านมาส่วนมากความต้องการของประชาชนที่จะให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นดำเนินการนั้น ก็คือเรื่องการพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานเป็นลำดับแรก การส่งเสริมอาชีพ การสวัสดิการสังคม การจัดการศึกษา (อุปกรณ์การเรียนการสอน) การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเป็นลำดับรองลงมา

แต่อย่างไรก็ตาม องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นก็ได้มีการพัฒนาในเรื่องเหล่านี้ไปมากแล้ว แต่ก็ยังไม่ครอบคลุมพื้นที่ยังจะต้องมีการพัฒนาต่อไปอีก ทั้งนี้ ก็สืบเนื่องมาจากงบประมาณที่มีจำกัด ในขณะที่โครงการเกี่ยวกับโครงสร้างพื้นฐานต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมากในแต่ละโครงการ นอกจากโครงการที่จะต้องก่อสร้างใหม่แล้วยังมีโครงการที่จะต้องบูรณะ ปรับปรุง ซ่อมแซม อีกส่วนหนึ่ง ซึ่งจะต้องนำไปบรรจุไว้ในแผนพัฒนาด้วย

การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

ถึงแม้ว่าปัญหาในลำดับแรกของการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล คือ การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานก็ตาม แต่มิได้หมายความว่าองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องนำเอางบประมาณไปดำเนินการเฉพาะโครงสร้างพื้นฐานเท่านั้น ที่ผ่านมาได้มีการตั้งงบประมาณในด้านการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนก็ยังมีอยู่แต่ ไม่มากนัก ส่วนใหญ่จะเป็นการให้การสนับสนุนเล็กๆ น้อยๆ ส่งเสริมโครงการที่ชุมชนทำอยู่แล้ว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ได้ดำเนินการเองทั้งหมด ปัญหาในด้านเศรษฐกิจของประชาชนส่วนใหญ่ก็คือ การไม่มีอาชีพเสริมในช่วงหลังฤดูเก็บเกี่ยว ปัญหาการไม่มีความรู้ในเรื่องการแปรรูป การตลาด การไม่มีเงินหมุนเวียน และอีกหลายปัญหาซึ่ง เกี่ยวข้องกับปากท้องของชาวบ้าน ซึ่งการพัฒนาที่ผ่านมาในเรื่องต่างๆ ส่วนใหญ่จะดำเนินการโดยส่วนราชการต่างๆ โดยที่องค์การบริหารส่วนตำบลมิได้เข้าไปมีส่วนร่วมมากนัก ส่งผลให้โครงการการส่งเสริมอาชีพที่ส่วนราชการต่างๆ ได้ดำเนินการไว้นั้นส่วนใหญ่จะไม่ค่อยประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากการไม่มีส่วนร่วมของประชาชน หรือเป็นโครงการที่ไม่เกิดจากการรวมกลุ่มของประชาชนอย่างแท้จริง และการรวมกลุ่มนั้นส่วนมากจะเน้นทางด้านเศรษฐกิจคือ เอาเงินหรือกำไรเป็นตัวตั้งในการดำเนินงาน สินค้าที่ผลิตออกมามีปัญหาในเรื่องของการตลาด การนำสินค้าไปจำหน่ายซึ่งไม่

สามารถที่จะต่อสู้แข่งขันกับผู้ผลิตสินค้าของเอกชนได้แทนที่จะผลิตออกมาเพื่อใช้ในครัวเรือน ในกลุ่มของตนเอง และประชาชนในพื้นที่ได้ใช้ได้บริโภคก่อน ซึ่งเป็นการลดรายจ่าย ที่เหลือจึงค่อยขยายตลาดออกไปยังชุมชนอื่นเป็นการเพิ่มรายได้ ซึ่งเป็นไปตามหลัก "เศรษฐกิจแบบพอเพียง"

อีกปัญหาหนึ่งก็คือ ความต่อเนื่องของโครงการที่ผ่านมาจากการจัดทำโครงการด้านอาชีพ ไม่ค่อยมีความต่อเนื่องและขาดการติดตามประเมินผลโครงการทำให้การพัฒนาของกลุ่มอาชีพด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานของกลุ่ม การพัฒนาการผลิต ไม่มีการพัฒนาเท่าที่ควรหรือไม่ก็ยุบเลิกไปทำให้งบประมาณสูญเปล่า

การพัฒนาด้านสังคม

การพัฒนาทางด้านสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการศึกษา สุขภาพอนามัย สวัสดิการสังคม ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการพัฒนาอื่นๆ ที่ทำให้คนในสังคมอยู่รวมกันอย่างมีความสุข เป็นสังคมที่มีคุณภาพ ที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการพัฒนาในด้านนี้โดยส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องของการจัดหาวัสดุเครื่องครัว เต็นท์ โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องขยายเสียงของชุมชน ส่วนในด้านของการศึกษาก็จะเน้นการสนับสนุนในรูป การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การศึกษา กีฬาชุมชน/หมู่บ้าน ซึ่งเรื่องเหล่านี้หมู่บ้าน/ชุมชนยังมีความต้องการให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเข้าไปดำเนินการอยู่

อีกประการหนึ่ง ในเรื่องศูนย์การบริการแก่ผู้ด้อยโอกาส กลุ่มต่างๆ ในสังคม หรือศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนมีไม่เพียงพอกับจำนวนความต้องการที่มีอยู่

ในเรื่องของสุขภาพอนามัยนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นมีส่วนร่วมเข้าไปดำเนินการหรือจัดทำโครงการที่เกี่ยวกับเรื่องการรักษาสุขภาพอนามัยของประชาชนอยู่บ้าง อาทิ การป้องกันโรค เช่น การฉีดยากำจัดยุง การรณรงค์ป้องกันไข้เลือดออก การประชาสัมพันธ์รณรงค์การป้องกันโรคเอดส์ การแก้ไขปัญหายาเสพติด เป็นต้น แต่ก็ยังไม่ทั่วถึงและเพียงพอ รวมทั้งการจัดทำโครงการไม่ต่อเนื่อง

ด้านการเมือง การบริหาร

การพัฒนาในด้านการเมืองการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่จะเน้นในเรื่องของการจัดซื้อจัดหา วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน มากกว่าที่จะนำไปพัฒนาในเรื่องของการฝึกอบรมการให้ความรู้ในเรื่องของการเมือง การปกครอง และการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสัดส่วนของการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาในด้านนี้มีจำนวนมากพอสมควรเมื่อเทียบกับการพัฒนาในด้านอื่นๆ เช่น ด้านเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งยังไม่สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดขึ้นปัจจุบัน เช่น ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมในด้านการเมือง ประชาชนยังไม่เข้าใจในระบบการบริหารงาน การเมืองท้องถิ่น ยังไม่รู้ว่าการมีส่วนร่วมในทางการเมืองนั้นประชาชนจะได้รับประโยชน์อย่างไร จึงทำให้การพัฒนาที่ผ่านมาเกิดจากผู้มีผลประโยชน์เพียงไม่กี่คนเท่านั้น

การพัฒนาในด้านการเมือง การบริหารนั้นควรที่จะมีการพัฒนาคนเป็นลำดับแรก โครงการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ และสร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในเรื่องของการมีส่วนร่วมและเล็งเห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองท้องถิ่น รวมทั้งการตรวจสอบการบริหารงานของหน่วยงาน

ด้านประเพณีและวัฒนธรรม

ปัจจุบันกระแสวัฒนธรรมต่างชาติไหลบ่าเข้ามาจนทำให้เกิดการเกลื่อนกลืนทางด้านวัฒนธรรม จะเห็นได้ว่าเด็ก เยาวชน และคนรุ่นใหม่มีวิถีชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป ขนบธรรมเนียมประเพณีต่างๆ ที่เคยมีมาของชาวล้านนา รวมทั้งของชนเผ่ากำลังจะถูกลบเลือน บางอย่างถูกลดทอนไม่เป็นไปตามรูปแบบที่มีมาแต่เดิม หรือแม้แต่ประเพณีของชนเผ่าต่างๆ ที่มีอยู่ในพื้นที่ ก็ได้รับการสืบทอดไม่เหมือนกันเกิดการกระจัดกระจาย จนผิดเพี้ยนไปจากรูปแบบเดิม จึงสมควรได้มีการรวบรวมเอาไว้อย่างเป็นระบบเพื่อให้ชนรุ่นลูกรุ่นหลานสืบทอดและดำรงไว้ซึ่งรูปแบบของวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของท้องถิ่นต่อไป

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การจัดทำโครงการพัฒนาในด้านนี้ขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนใหญ่จะเป็นโครงการเกี่ยวกับการฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ เช่น การขุดลอกลำน้ำที่ตื้นเขิน การวางท่อระบายน้ำเพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วม การปลูกป่าก็มีบ้างเล็กน้อย และโครงการในเรื่องของการฝึกอบรม เพื่อสร้างจิตสำนึกของประชาชนในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม เช่น การสร้างจิตสำนึกในการทิ้งขยะ การคัดแยกขยะ เป็นต้น

ปัจจุบันประชากรในพื้นที่มีจำนวนมากขึ้น ประกอบกับเป็นพื้นที่ของแหล่งท่องเที่ยว ปัญหาสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องของการจัดการสิ่งแวดล้อมประการหนึ่งก็คือเรื่องขยะ โดยเฉพาะเรื่องการไม่มีสถานที่ที่จะต้องนำไปก่อสร้างเพื่อกำจัดขยะขององค์การบริหารส่วนตำบล ดังนั้น สิ่งที่พอจะกระทำได้ในตอนนี้ก็คือการรณรงค์สร้างจิตสำนึกและการสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนให้เห็นถึงความสำคัญของการที่จะต้องมีสถานที่เพื่อกำจัดขยะของชุมชน และวิธีการกำจัดขยะมูลฝอยที่ถูกวิธีพร้อมทั้งจะต้องจัดเตรียมจัดหาพื้นที่ไว้เพื่อเป็นที่กำจัดขยะขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทุกขั้นตอนและมีการประชาสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง ก่อนที่จะลงมือทำการก่อสร้างควรมีการศึกษาผลกระทบสิ่งแวดล้อม ข้อดี ข้อเสียของการดำเนินงานด้วย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น วิเคราะห์ภารกิจอำนาจหน้าที่ออกเป็น ๗ ด้าน พิจารณาจากพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และให้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ SWOT เช่น

<u>๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

<u>๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
- ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
- การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

<u>๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
- การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))

<u>๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))

- การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))

<u>๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</u> มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

<u>๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น</u> มีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
- การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

<u>๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น</u> มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕ (๓))
- ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

<u>หมายเหตุ</u> : - มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒)
- มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ตามข้อ ๕ นำมากำหนดภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

<u>๖.๑ ภารกิจหลัก</u>

- การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
- การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
- การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- การอนุรักษ์และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
- การส่งเสริมการศึกษา
- การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

<u>๖.๒ ภารกิจรอง</u>

- การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
- การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
- การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
- การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็นนั้น เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทสามัญ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลทั้งสิ้น จำนวนทั้งสิ้น ๒๒ อัตรา และพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๔ อัตรา ทั้งนี้เพื่อรองรับภารกิจและประมาณงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

๘.โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	**๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**	
๒. สำนักปลัด ***๒.๑ งานบริหารทั่วไป*** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานเลือกตั้ง - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานกิจการสภา - งานบริหารงานบุคคล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและประชุม - งานสารสนเทศและข้อมูลข่าวสาร - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ***๒.๒ งานนโยบายและแผน*** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานข้อมูล และการประชาสัมพันธ์ - งานนโยบายและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	**๒. สำนักปลัด** ***๒.๑ งานบริหารทั่วไป*** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานเลือกตั้ง - งานธุรการ - งานสารบรรณ - งานกิจการสภา - งานบริหารงานบุคคล - งานตรวจสอบภายใน - งานอำนวยการและประชุม - งานสารสนเทศและข้อมูลข่าวสาร - งานส่งเสริมสวัสดิการสังคม - งานสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี ***๒.๒ งานนโยบายและแผน*** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานวิชาการ - งานงบประมาณ - งานข้อมูล และการประชาสัมพันธ์ - งานนโยบายและแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ใหม่	หมายเหตุ
๒.๓ งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานบริหารงานบุคคล - งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานการพัฒนาบุคลากร - งานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานส่วนตำบล - งานสวัสดิการพนักงานจ้าง - งานเกี่ยวกับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - งานทะเบียนประวัตินายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกฯ เลขานุการนายกฯ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล - งานเกี่ยวกับธุรการ - งานเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนคุมการลาพักผ่อนประจำปี ***๒.๔ งานนิติการ*** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. - งานกฎหมาย และนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานการดำเนินการทางคดี และศาลปกครอง ***๒.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย***มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกู้ภัย - งานป้องกัน - งานอำนวยการ - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานรักษาความสงบเรียบร้อย	*๒.๓ งานการเจ้าหน้าที่* มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานบริหารงานบุคคล - งานสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานการพัฒนาบุคลากร - งานเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงานส่วนตำบล - งานสวัสดิการพนักงานจ้าง - งานเกี่ยวกับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ - งานทะเบียนประวัตินายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกฯ เลขานุการนายกฯ พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง - งานสวัสดิการพนักงานส่วนตำบล - งานเกี่ยวกับธุรการ - งานเกี่ยวกับการจัดทำทะเบียนคุมการลาพักผ่อนประจำปี ***๒.๔ งานนิติการ*** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานระเบียบการคลัง - งานข้อบัญญัติ อบต. - งานกฎหมาย และนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์ และอุทธรณ์ - งานการดำเนินการทางคดี และศาลปกครอง ***๒.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย***มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานกู้ภัย - งานป้องกัน - งานอำนวยการ - งานช่วยเหลือฟื้นฟู - งานรักษาความสงบเรียบร้อย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๒.๖.๑ *งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม* มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานอาชีวอนามัย - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ ๒.๖.๒ *งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข* มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานสุขศึกษา - งานเฝ้าระวัง - งานโรคเอดส์ - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานป้องกันและแก้ไขยาเสพติด - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ ***๒.๗ งานส่งเสริมการเกษตร*** ๒.๗.๑ *งานส่งเสริมการเกษตร* มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์เกี่ยวกับการเกษตร - งานถ่ายทอดความรู้ด้านการเกษตรให้กับเกษตรกรและประชาชนโดยทั่วไป - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานป้องกันและรักษาศัตรูพืช - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช ๒.๗.๒ *งานส่งเสริมปศุสัตว์* **มีหน้าที่รับผิดชอบ** - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานป้องกันรักษาโรค และกักสัตว์	***๒.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม*** ๒.๖.๑ *งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม* มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานอาชีวอนามัย - งานสุขาภิบาลทั่วไป - งานสุขาภิบาลโรงงาน - งานสุขาภิบาลอาหารและสถานประกอบการ ๒.๖.๒ *งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข* มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานสุขศึกษา - งานเฝ้าระวัง - งานโรคเอดส์ - งานอนามัยชุมชน - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานโรคติดต่อและสัตว์นำโรค - งานป้องกันและแก้ไขยาเสพติด - งานควบคุมมาตรฐานอาหารและน้ำ ***๒.๗ งานส่งเสริมการเกษตร*** ๒.๗.๑ *งานส่งเสริมการเกษตร* มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานรับเรื่องราวร้องทุกข์เกี่ยวกับการเกษตร - งานถ่ายทอดความรู้ด้านการเกษตรให้กับเกษตรกรและประชาชนโดยทั่วไป - งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี - งานป้องกันและรักษาศัตรูพืช - งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต - งานวิชาการเกษตรและเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช ๒.๗.๒ *งานส่งเสริมปศุสัตว์* **มีหน้าที่รับผิดชอบ** - งานเพาะพันธุ์และอนุบาลสัตว์ - งานวิชาการปศุสัตว์และเทคโนโลยี - งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์สัตว์ - งานป้องกันรักษาโรค และกักสัตว์	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ *ฝ่ายการเงิน* มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ***๒.๒ ฝ่ายบัญชี***มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดรอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานรับจ่ายเงินและเก็บรักษาเงิน - งานตรวจสอบและรักษาใบสำคัญหลักฐานเอกสารทางการเงินและบัญชี - งานชี้แจงรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเงินการบัญชี - งานรายงานทางการเงิน ***๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้*** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ***๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ*** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียน ควบคุมและเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	**๒. กองคลัง** ๒.๑ *ฝ่ายการเงิน* มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานรับเงิน - เบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ***๒.๒ ฝ่ายบัญชี***มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานการบัญชี - งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบทดรอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน - งานรับจ่ายเงินและเก็บรักษาเงิน - งานตรวจสอบและรักษาใบสำคัญหลักฐานเอกสารทางการเงินและบัญชี - งานชี้แจงรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการเงินการบัญชี - งานรายงานทางการเงิน ***๒.๓ ฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้*** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานภาษีอากรค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ***๒.๔ ฝ่ายทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ*** มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานทะเบียน ควบคุมและเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์และยานพาหนะ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลัง ใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง *๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง* มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ *๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร* มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานวิศวกรรม - งานออกแบบ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริหารข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ *๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค* มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา **๔. กองการศึกษา** ๔.๑ งานแผนและวิชาการ ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๔ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ๔.๕ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน ๔.๖ งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ ๔.๗ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและภารกิจโรงเรียน	**๓. กองช่าง** *๓.๑ ฝ่ายก่อสร้าง* มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ *๓.๒ ฝ่ายออกแบบและควบคุมอาคาร* มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานวิศวกรรม - งานออกแบบ - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - ฝ่ายบริหารข้อมูลและหลักเกณฑ์ - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์ *๓.๓ ฝ่ายประสานสาธารณูปโภค* มีหน้าที่รับผิดชอบ - งานระบายน้ำ - งานจัดตกแต่งสถานที่ - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา **๔. กองการศึกษา** ๔.๑ งานแผนและวิชาการ ๔.๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๔.๓ งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ๔.๔ งานประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ๔.๕ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน ๔.๖ งานการศึกษานอกระบบและส่งเสริมอาชีพ ๔.๗ งานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและภารกิจโรงเรียน	

๘.๒. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
นักบริหารงานท้องถิ่น (กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานท้องถิ่น (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>**สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**</u>								
นักบริหารงานทั่วไป (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันฯ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	**ว่างเดิม**
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	-	-	-	-๑	-	-	**ยุบเลิก**
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานดับเพลิง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม**
พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการ	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**กำหนดเพิ่ม**

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
<u>กองคลัง</u>								
นักบริหารงานการคลัง(ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองช่าง</u>								
นักบริหารงานช่าง (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
<u>กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม</u>								
นักบริหารงานการศึกษา (ต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ครู (คศ.๑)	๑	๑	๑	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ดูแลเด็ก	๑	๑	๑	๑	-		-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-		-	
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	**๕๑**	**๕๓**	**๕๓**	**๕๓**	**๑ ,+๓**	**-**	**-**	

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/อันดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดหวังจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัดอบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๔๓๗,๔๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๖,๕๖๐	๑๖,๓๒๐	๑๖,๔๔๐	๖๒๑,๙๖๐	๖๓๘,๒๘๐	๖๕๔,๗๒๐	๓๖,๔๕๐
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๑๖,๑๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	๔๙๗,๕๒๐	๓๔,๖๘๐
	สำนักปลัด อบต.																		
๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐/ปก.
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก./ชก.	๑	๑	๓๗๖,๐๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๓๑,๓๔๐/ชก.
๖	นิติกร	ปก./ชก.	๑	๑	๑๘๕,๐๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๘,๖๔๐	๗,๕๖๐	๑๙๔,๖๔๐	๒๐๓,๒๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๑๕,๔๒๐/ปก.
๗	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑	๑	๒๐๓,๒๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๗,๖๘๐	๒๑๐,๘๔๐	๒๑๘,๔๐๐	๒๒๖,๐๘๐	๑๖,๙๔๐/ปก.
๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐	๓๐,๒๒๐/ชก.
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปก./ชก.	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๐๘๐	๑๔,๗๖๐	๒๒,๔๔๐	๑๗,๒๙๐/ปก.
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๑๒	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑	๑	๒๔๓,๖๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๓,๔๔๐	๒๖๓,๖๔๐	๒๗๔,๒๐๐	๒๑,๓๐๐
๑๓	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๒๓๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๕,๑๖๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๖๕,๒๐๐	๑๙,๖๔๐
๑๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	๑	๑	๒๓๕,๖๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๔๘๐	๙,๘๔๐	๑๐,๒๐๐	๒๔๕,๑๖๐	๒๕๕,๐๐๐	๒๖๕,๒๐๐	๑๙,๖๔๐
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๙๓,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๔๐๐	๒๐๑,๒๔๐	๒๐๙,๔๐๐	๒๑๗,๘๐๐	๑๖,๑๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๑๖	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๗	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๘	พนักงานดับเพลิง	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๑๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๑	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๒	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๓	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๔	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๕	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๒๖	นักการ	-	๑	-	-	๐	๑	๑	๑	+๑	-	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	กำหนดเพิ่ม

๔. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/อันดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดหวังจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	กองคลัง																		
๒๗	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๓๘,๐๐๐	๔๕๑,๓๒๐	๔๖๔,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
๒๘	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๒๙	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๘,๓๖๐	๑๗๔,๘๔๐	๑๒,๙๗๐/ปง.
๓๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๘๐,๔๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๑,๐๔๐	๑๑,๑๖๐	๒๙๑,๒๔๐	๓๐๒,๒๘๐	๓๑๓,๔๔๐	๒๓,๓๗๐/ชง.
๓๒	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๙,๖๔๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	- ๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๒๙,๕๖๐	๒๓๙,๖๔๐	๒๕๐,๐๘๐	๑๙,๙๗๐/ชง.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๓๓	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑	๑	๒๔๑,๙๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๑,๖๔๐	๒๖๑,๗๒๐	๒๗๒,๒๘๐	๒๐,๑๖๐
๓๔	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๕๒,๗๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๗๒๐	๑๕๘,๘๘๐	๑๖๕,๒๔๐	๑๗๑,๙๖๐	๑๒,๗๓๐
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๓๕	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๓๖	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองช่าง																		
๓๗	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๒๐๐	๔๖๔,๖๔๐	๔๗๗,๗๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๓๔,๑๑๐
๓๘	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเดิม
๓๙	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป																		
๔๑	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๒	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๓	คนงานทั่วไป	-	๑	-	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๔	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๔๕	พนักงานขับรถยนต์	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	กองการศึกษาฯ																		
๔๖	ผอ.กองการศึกษา(นักบริหารการศึกษาฯ)	ต้น	๑	๑	๓๔๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๓๙๘,๑๖๐	๔๑๑,๔๘๐	๔๒๔,๕๖๐	๒๘,๕๖๐
๔๗	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๔,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	๑๑,๕๑๐/ปง.
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๔๘	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑	๑	๕๒,๕๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒,๑๖๐	๒,๒๘๐	๒,๒๘๐	๕๔,๗๒๐	๕๗,๐๐๐	๕๙,๒๘๐	๑๓,๗๘๐

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ/อันดับ	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดหวังจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>																		
๔๙	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
๕๐	คนงานทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐
	<u>พนักงานครู อบต.</u>																		
๕๑	ครู (เงินอุดหนุน ๑)	คศ.๒	๑	๑	๓๐๖,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๙,๐๒๐)
๕๒	ครู (เงินอุดหนุน ๒)	คศ.๑	๑	๑	๓๑๒,๔๘๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๙,๕๔๐)
๕๓	ครู (เงินอุดหนุน ๓)	คศ.๑	๑	๑	๒๙๘,๕๐๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเดิม
๕๔	ครู (เงินอุดหนุน ๔)	คศ.๑	๑	๑	๒๕๔,๑๖๐	๐	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	(๒๑,๑๘๐)
(๕)	รวม		๕๔	๔๓	๑๑,๑๓๙,๖๐๐	๔๒๐,๐๐๐	๕๔	๕๔	๕๔	+๓	๐	๐	๖๐๐,๑๒๐	๓๐๑,๖๘๐	๓๐๒,๗๖๐	๑๐,๖๓๐,๘๖๐	๑๐,๙๓๒,๕๔๐	๑๑,๒๓๕,๓๐๐	
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%															๑,๕๙๔,๖๒๙	๑,๖๓๙,๘๘๑	๑,๖๘๕,๒๙๕	
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)															๑๒,๒๒๕,๔๘๙	๑๒,๕๗๒,๔๒๑	๑๒,๙๒๐,๕๙๕	
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓.๑๕	๒๒.๖๗	๒๒.๑๙	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓ ๕๐,๓๐๐,๐๐๐ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๔ ๕๒,๘๑๕,๐๐๐ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๕ ๕๕,๔๕๕,๗๕๐ บาท
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ๕๘,๒๒๘,๕๓๘ บาท

องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงใหม่

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๔-๒๕๖๖)

โครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น

ปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

รองปลัด อบต.
(นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)

๑. งานบริหารทั่วไป
๒. งานนโยบายและแผน
๓. งานการเจ้าหน้าที่
๔. งานนิติการ
๕. งานส่งเสริมการเกษตร
๖. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๗. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)

๑. งานการเงิน
๒. งานบัญชี
๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
๔. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

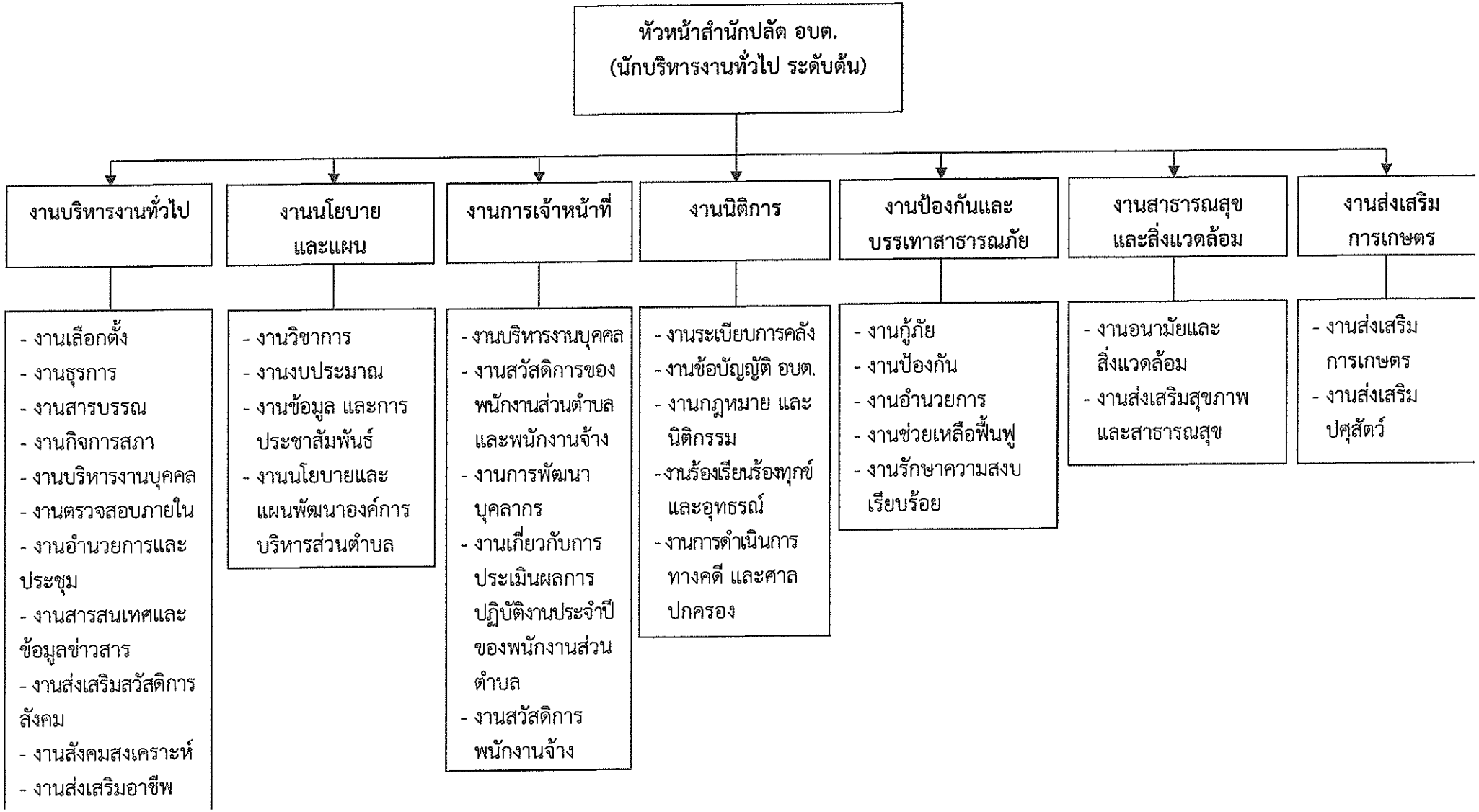
ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

๑. งานก่อสร้าง
๒. งานออกแบบและควบคุมอาคาร
๓. งานประสานสาธารณูปโภค

ผู้อำนวยการกองการศึกษา
(นักบริหารการศึกษา ระดับต้น)

๑. งานบริหารการศึกษา
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.

หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) (๑)

งานนโยบายและแผน
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ (๑)
- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ภารกิจ) (๑)

งานการเจ้าหน้าที่
- นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ (๑)

งานนิติการ
- นิติกรปฏิบัติการ (๑)

งานบริหารทั่วไป
- นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) /ว่างเดิม
- ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว (ภารกิจ) (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ) (๑)
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๒) /กำหนดเพิ่ม
- พนักงานดับเพลิง (ทั่วไป) (๓)
- นักการ (ทั่วไป) (๑) /กำหนดเพิ่ม

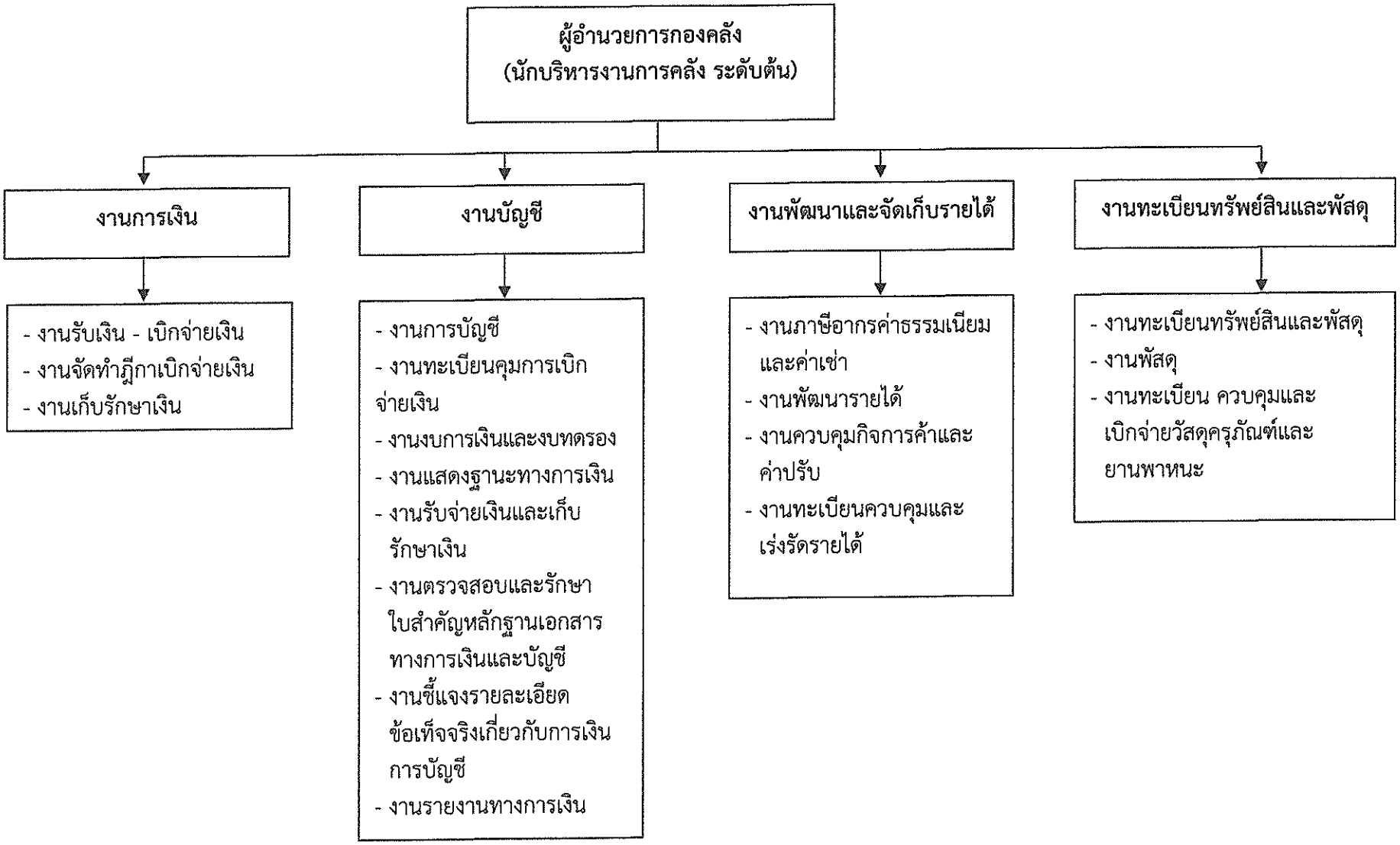
งานส่งเสริมการเกษตร

งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- นักป้องกันฯ ปฏิบัติการ (๑)
- เจ้าพนักงานป้องกันฯ (ปง/ชง.)/ว่างเดิม
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๒)

งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๒)
- พนักงานขับรถบรรทุกขยะ (ทั่วไป) (๑)

ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ปง.	ชง.	อส.	ปก.	ชก.	ชก.(พ)	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน	-	-	-	๔	๒	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๔	๘

โครงสร้างของกองคลัง



โครงสร้างของกองคลัง

ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) (๑)

งานการเงิน

- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีปฏิบัติงาน (๑)

งานบัญชี

- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) /ว่างเดิม

งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้

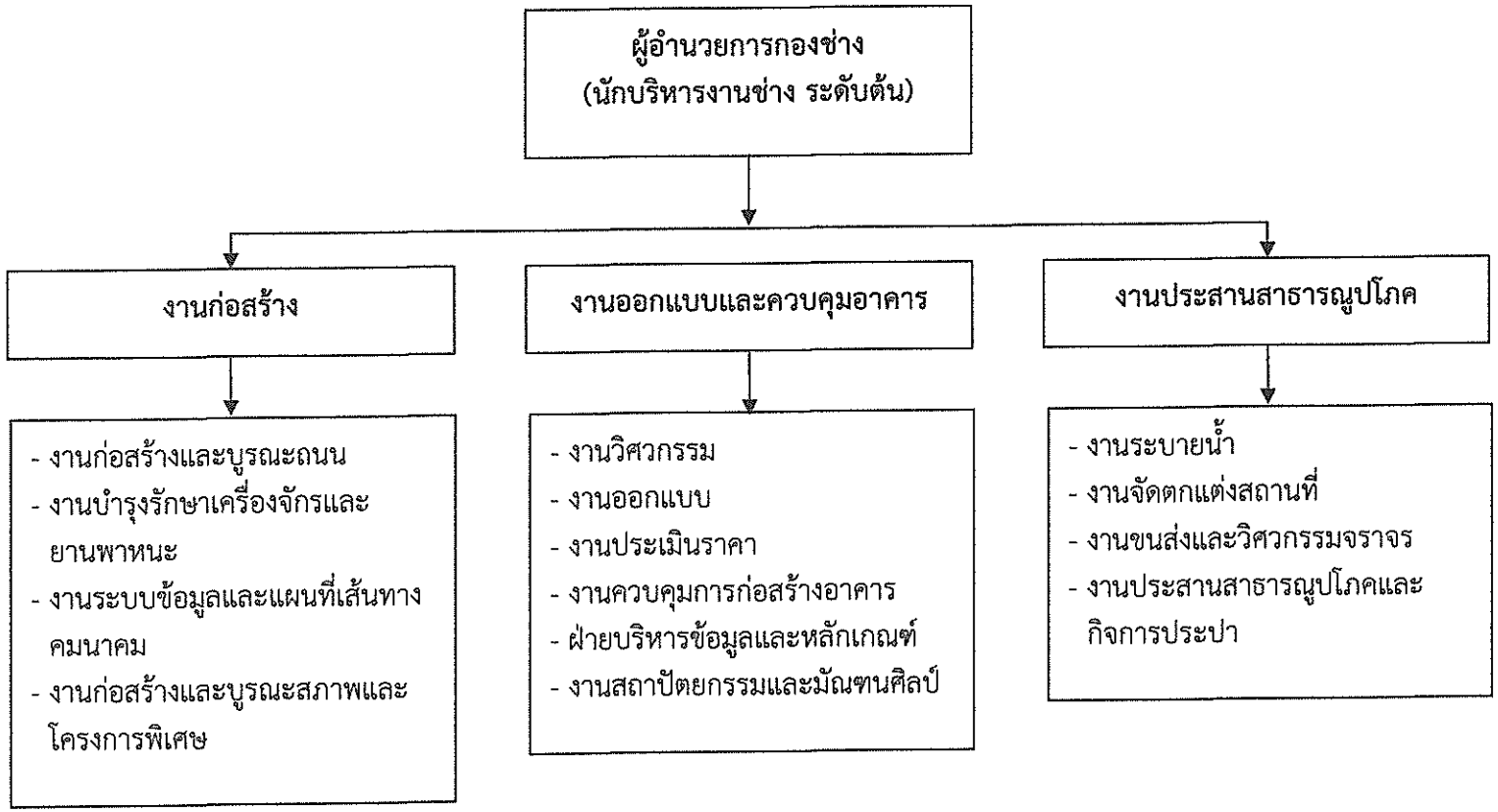
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ภารกิจ) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)

งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

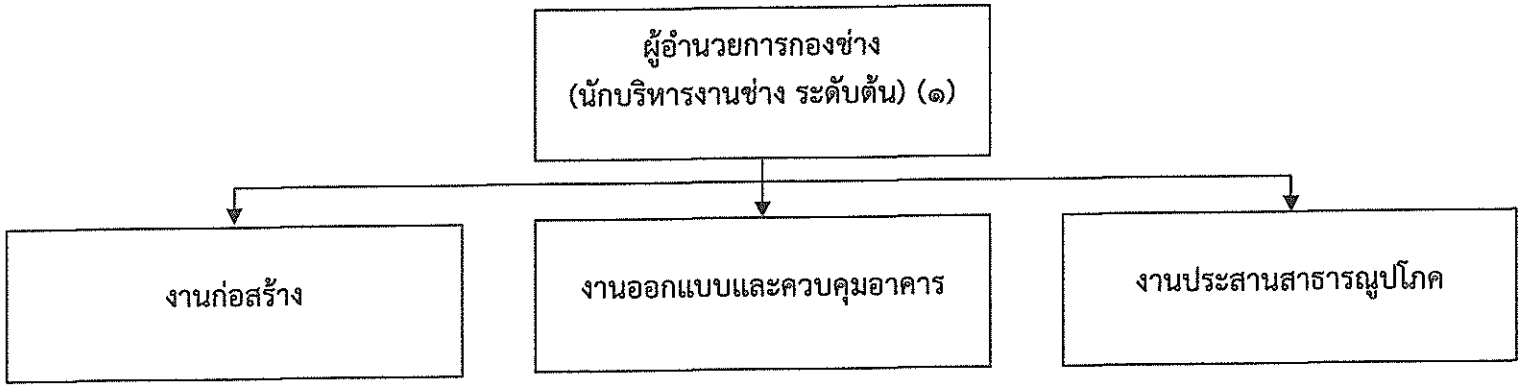
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) /ว่างเดิม
- เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญงาน (๑)
- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (ภารกิจ) (๑)
- คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๑)

ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ปง.	ชง.	อส.	ปก.	ชก.	ชก.(พ)	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน	๑	๒	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	๒	๒

โครงสร้างของกองช่าง



โครงสร้างของกองช่าง

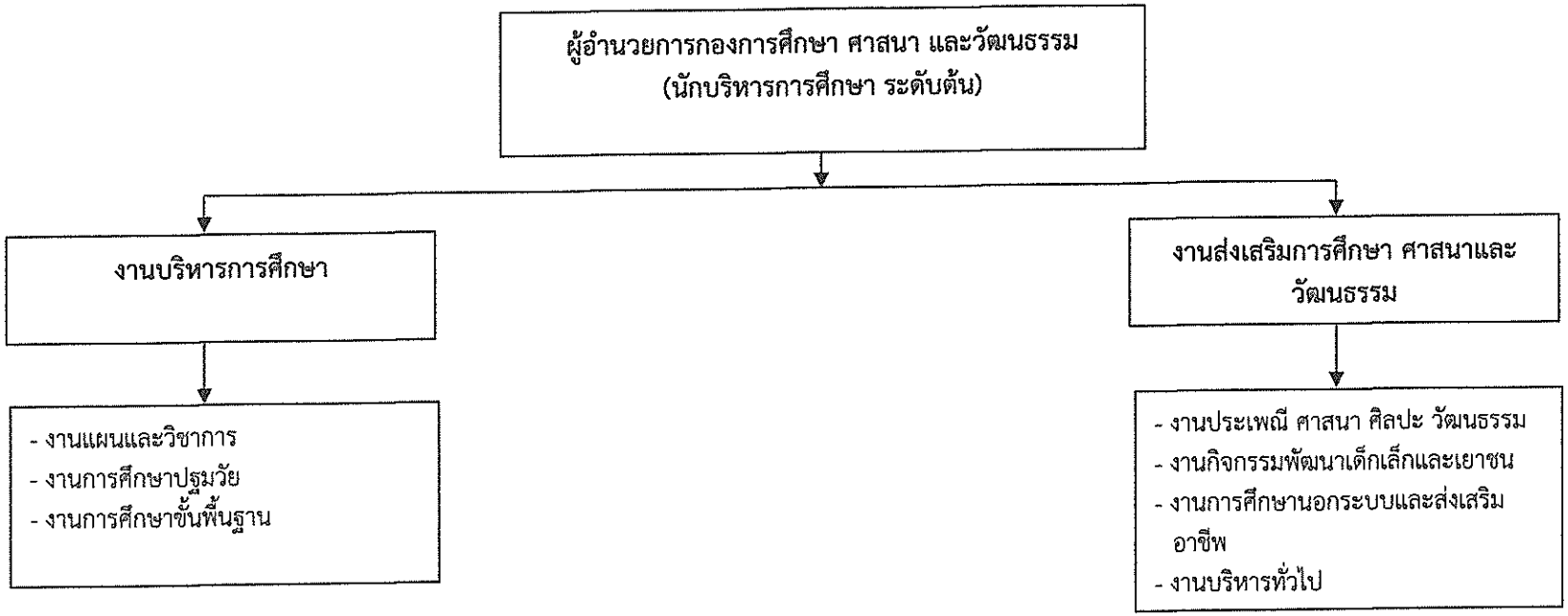


- นายช่างโยธา (ปง./ชง.) /ว่างเดิม
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑) /ว่างเดิม
- พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป) (๑)
- คนงานทั่ว (ทั่วไป) (๔) /ว่าง ๑

- วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) /ว่างเดิม

ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			ลูกจ้างประจำ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ปง.	ชง.	อส.	ปก.	ชก.	ชก.(พ)	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๔

โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



โครงสร้างของกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (นักบริหารการศึกษา) (๑)

- **งานบริหารการศึกษา**
  - เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน (๑)
  - ครู (เงินอุดหนุน) (๔)
  - ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน) (ภารกิจ) (๑)
  - คนงานทั่วไป (ทั่วไป) (๒)
- **งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**

ประเภท	ทั่วไป			วิชาการ				อำนวยการท้องถิ่น			บริหารท้องถิ่น			ครู	พนักงานจ้างตามภารกิจ	พนักงานจ้างทั่วไป
	ปง.	ชง.	อส.	ปก.	ชก.	ชก.(พ)	ชช.	ต้น	กลาง	สูง	ต้น	กลาง	สูง			
จำนวน	๑	-	-	-		-	-	๑	-	-	-	-	-	๓	๑	๒

11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
1	นายชัยธีรณัฏฐ์ สกุลธัญพร	ปริญญาโท (รป.ม.)	13-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	13-3-00-1101-001	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	437,400 (36,450x12)	84,000 (7,000x12)	84,000 (7,000x12)	605,400
2	นางสาวการะเกศ ไคร้จาย	ปริญญาโท (ร.ม.)	13-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	13-3-00-1101-002	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	416,160 (34,680x12)	42,000 (3,500x12)	-	458,160
<u>สำนักงานปลัด</u>												
3	นางสาวอัญชุลีกร เอี่ยมละออ	ปริญญาโท (รปม.)	13-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	13-3-01-2101-001	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	382,560 (31,880x12)	42,000 (3,500x12)	-	424,560
4	นายพรศักดิ์ จะลอ	ปริญญาตรี (รป.บ.)	13-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	13-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	185,040 (15,420x12)	-	-	185,040
5	นางสาวพัสราพร อนันตเวโรจน์	ปริญญาโท (รป.ม.)	13-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	13-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	376,080 (31,340x12)	-	-	376,080
6	นายธนกฤต สุภาพ	ปริญญาตรี (น.บ.)	13-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	13-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	185,040 (15,420x12)	-	-	185,040
7	นายกฤษณ์พีรัช วังพงศ์จินา	ปริญญาตรี (วธ.บ)	13-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	13-3-01-3601-001	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	362,640 (30,220x12)		-	362,640
8	นายศรัณย์ เทพมา	ปริญญาตรี (รป.บ.)	13-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	13-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	203,280 (16,940x12)	-	-	203,280
9	ว่าที่ร้อยตรีอดิลักษณ์ ยอดยิ่ง	ปริญญาตรี (วศ.บ.)	13-3-01-3810-001	นักป้องกันฯ	ปก.	13-3-01-3810-001	นักป้องกันฯ	ปก..	207,480 (17,290x12)		-	207,480
10			13-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	13-3-01-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	297,900		-	ว่างเดิม
11			13-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	13-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันฯ	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่างเดิม

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	หมายเหตุ
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
12	นางสาวอรทัย กิติดี	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	222,720 (18,560x12)	-	-	222,720
13	นางนันทนา สุตาแก้ว	ปริญญาตรี (น.บ.)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	213,360 (17,780x12)	-	-	213,360
14	นางสาวกุลนันท์ มูลรัตน์	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาการท่องเที่ยว	-	213,360 (17,780x12)	-	-	213,360
15	นางบัวลอย สมบุญ	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	175,200 (14,600x12)	-	-	175,200
16			-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	-	-	ยุบเลิก
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
17	นายศุภชัย ใจคำแปง	ยุติธรรม (เครื่องกล)	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-	12,000	120,000
18	นายสมศักดิ์ สะโน	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-	12,000	120,000
19	นายสมศักดิ์ เร็วงาม	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	108,000	-	12,000	120,000
20	นางสาวนภาพร คำปัน	ปริญญาตรี (วท.บ.)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	12,000	120,000
21	นายณัฐพงษ์ แก้วปันขั้น	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	12,000	120,000
22	นายบูรพา โม๊ะออ	มัธยมศึกษาตอนปลาย	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	12,000	120,000
23	นายยศภิชา อินต๊ะ	ปวช.	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	12,000	120,000
24			-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	12,000	กำหนดใหม่
25						-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	12,000	กำหนดใหม่
26						-	นักการ	-	108,000	-	12,000	กำหนดใหม่

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง											
27	นางอโณทัย เป็งศิริ	ปริญญาโท (รป.ม.)	13-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	13-3-04-2102-001	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	382,560 (31,880x12)	42,000 (3,500x12)	-	424,560
28			13-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	13-3-04-3201-001	นักวิชาการเงินและบัญชี	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่างเดิม
29			13-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	13-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	355,320	-	-	ว่างเดิม
30	นายศิวโรจน์ โอดชุ่ม	ปริญญาตรี (บธ.บ)	13-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	13-3-04-4201-001	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	155,640 (12,970x12)	-	3,780 (315x12)	159,420
31	นางสาววรรณิดา ปิ่นพรหม	ปวส. (การบัญชี)	13-3-04-4203-002	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	13-3-04-4203-002	เจ้าพนักงานพัสดุ	ชง.	297,900 (19,970x12)	-	-	297,900
32	นายวรากรณ์ ทาแกง	ปวส. (การเงินการธนาคาร)	13-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	13-3-04-4204-001	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	280,440 (23,370x12)	-	-	280,440
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
33	นางสาวจีรนันท์ ตานะขัน	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	253,920 (21,160x12)	-	-	253,920
34	นางสาวยุพวดี ศรีบุญเรือง	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วย จพง. จัดเก็บรายได้	-	152,760 (12,730x12)	-	6,660 (555x12)	159,420
	พนักงานจ้างทั่วไป											
35	**นางสาวผไทมาศ แสงสนิท**	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	12,000	120,000
36	**นางสาวจิรพรรณ วรรณอุบล**	ปริญญาตรี (วท.บ.)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	12,000	120,000

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองช่าง											
37	นายณัฐพล สัปรุณรังษี	ปริญญาตรี (ทล.บ.)	13-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	13-3-05-2103-001	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	409,320 (34,110x12)	42,000 (3,500x12)	-	451,320
38			13-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	13-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	355,302	-	-	ว่างเดิม
39			13-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	13-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
40			-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	112,800	-	-	ว่างเดิม
	พนักงานจ้างทั่วไป											
41	นางสาววรรรณ ทรายคำ	บริหารธุรกิจ (การ	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	12,000	120,000
42	นายสุภนัส ทองเล็ก	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	12,000	120,000
43	นายฤทธิกร ผ่านเพราะ	ประถมศึกษา	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	12,000	120,000
44			.	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	12,000	ว่างเดิม
45	นายณัฐวัฒน์ โกวิธะ	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	พนักงานขับรถยนต์	-	-	พนักงานขับรถยนต์	-	108,000	-	12,000	120,000
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม											
46	นางสาวจิตรา เจริญทรัพย์	ปริญญาตรี (ค.บ.)	13-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	13-3-08-2107-001	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	342,720 (28,560x12)	42,000 (3,500x12)	-	384,720
47	นางสาวเพชรี วงศ์งาม	ปวส. (การบัญชี)	13-3-08-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	13-3-08-4203-001	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง.	138,120 (11,510x12)	-	14,100 (1,175x12)	152,220
	พนักงานครู อบต.											
48	นางสาวณิชกมล สุริยะ	ปริญญาโท (ศษ.ม.)	13-3-08-6600-116	ครู	คศ.2	13-3-08-6600-116	ครู	คศ.2	348,240 (29,020x12)	42,000 (3,500x12)	-	390,240
49	นางปราณี ปุกแก้ว	ปริญญาตรี (ค.บ.)	13-3-08-6600-119	ครู	คศ.1	13-3-08-6600-119	ครู	คศ.1	354,480 (29,540x12)	-	-	354,480
50			13-3-08-6600-120	ครู	คศ.1	13-3-08-6600-120	ครู	คศ.1	298,500 (24,875x12)			ว่างเดิม
51	นางภาคินี คำนาง	ปริญญาตรี (ค.บ.)	13-3-08-6600-121	ครู	คศ.1	13-3-08-6600-121	ครู	คศ.1	254,160		-	254,160

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่นๆ	
	<u>พนักงานจ้างตามภารกิจ</u>											
52	นางสมทรง ไชยา	ปริญญาตรี (ศศ.บ.)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	165,360 (13,780x12X	-	-	165,360
	<u>พนักงานจ้างทั่วไป</u>											
53	นางสาวปุญชรัสมิ์ ศรีวิชัย	ปริญญาตรี (น.บ.)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	12,000	120,000
54	นางสาวพัชรินทร์ โพธิ์คำ	ปริญญาตรี (บธ.บ.)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	108,000	-	12,000	120,000

อำเภอจัดเชียงใหม่

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติ ที่ดีมีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยกำหนดให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างของทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนา โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร ๓ ปี ซึ่งมีกรอบระยะเวลา ๓ ปี สอดคล้องกับการวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

นอกการการพัฒนาบุคลากรผู้ปฏิบัติงานราชการแล้ว องค์การบริการส่วนตำบลศรีดงเย็น มีการกำหนดแนวทางการพัฒนาระบบราชการไปสู่ยุค ๔.๐ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ได้แก่

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน

ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน สามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนต่างๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วมและถ่ายโอนภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้ภาคส่วนเหล่านั้นเป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐเดียวกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการ และตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ๆ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อการให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นการมาติดต่อด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรมีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

องค์กรมีการทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลันเพื่อสร้างคุณค่า มีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองสถานการณ์ต่างๆได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติงานราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

โดยถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยเป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง เพื่อให้ข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และถูกกฎหมาย

๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ขอประกาศให้มาตรฐานทั้ง ๙ ประการดังกล่าว ข้างต้นเป็น "มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น" ทั้งนี้หากฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น

ที่ ๔๑๙ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น

ตามที่คณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ก.จ.จ.) คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) และคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น ซึ่งแผนอัตรากำลัง ๓ ปี รอบปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๓ นั้น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น จึงอาศัยอำนาจตาม ข้อ ๑๕ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริบหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๕ ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ และฉบับเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ประกอบด้วย

๑. นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น	ประธานกรรมการ
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น	กรรมการ
๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	กรรมการ
๖. หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการและเลขานุการ
๗. นักทรัพยากรบุคคล	ผู้ช่วยเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง จัดทำร่างแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น โดยให้คำนึงถึงภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้ แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆในองค์กร ตลอดจนภาระค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล และการจัดสรรเงินงบประมาณ โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ในระยะเวลา ๓ ปี

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชัยธีรณัฏฐ์ สกุลธัญพร)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น

ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น
เรื่อง ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

.....

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๓ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายชัยธีรณัฏฐ์ สกุลธัญพร)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ปฏิบัติหน้าที่
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดงเย็น