



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส
เรื่อง การใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๕ และมาตรา ๒๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน ประกอบกับมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ มีมติเห็นชอบแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใสเรียบร้อยแล้ว

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส นำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) มาใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนอัตรากำลังคน พัฒนากำลังคน ให้สามารถดำเนินภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสาคร นาโต๊ะ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒๙ ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณากำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณ และคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยากำหนด

๑.๒ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.จังหวัด) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนราชการการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส มีการกำหนดประเภทตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาและพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานมีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ประกอบด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลแม่ใส เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าสำนักปลัดเป็นกรรมการและเลขานุการ และข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขั้นตอน และให้มีขอบเขต เนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

ขั้นตอนสำหรับการวางแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใสมีดังนี้

ทบทวนกระบวนการทำงานและขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอนทำการสำรวจภาระงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอนาคต โดยพิจารณาภาระงานที่ต้องทำเพิ่มหรือไม่ จำเป็นต้องทำหรือใช้เทคโนโลยีมาช่วยทำได้รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนอัตรากำลังประจำปี เช่น จำนวนบุคลากรปัจจุบัน งบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณที่หน่วยงานได้รับการจัดสรรมาคำนวณอัตรากำลัง โดยคิดจากค่าจ้าง เงินเดือนบุคลากร และค่าใช้จ่ายรายกิจกรรมตามแผนดำเนินงานใช้เทคนิคการวิเคราะห์อื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น วิธีเปรียบเทียบอัตราส่วน (ratio analysis) ประสิทธิภาพการทำงาน พนักงานต่ออุปกรณ์ นำการวิเคราะห์ต่าง ๆ มาเปรียบเทียบจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมสอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจัดทำแผนอัตรากำลังประจำปีของหน่วยงานต่าง ๆ ควบคุมอัตรากำลังคนตามแผนอัตรากำลังประจำปีดำเนินการปรับปรุงอัตรากำลังลด-เพิ่มจำนวนบุคลากรด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น แล้วยกคนจากหน่วยงานที่มีอัตรากำลังเกินมาปฏิบัติงานในหน่วยงานที่อัตรากำลังขาด ทบทวนและปรับปรุงข้อมูลอัตรากำลังคนครั้งต่อไปภายในระยะเวลาที่กำหนด

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

(๓.๑.๑) พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม

“มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

ตามมาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว
- (๓) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๖) จัดการ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมและการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็กแก่ตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๘) คัดค้าน การดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๙) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๐) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล 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

(๓.๑.๒) พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๖๐ มาตรา ๒๘๓ กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศส่วนรวม จึงต้องมีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และการจัดสรรรายได้ระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง โดยมีคณะกรรมการประกอบด้วยผู้แทนหน่วยราชการที่เกี่ยวข้องกับผู้แทนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนเท่ากันเป็นผู้พิจารณา โดยคำนึงถึงการกระจายอำนาจที่เพิ่มขึ้นตามระดับความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ ตลอดจนกำหนดระบบตรวจสอบและประเมินผลการจัดทำบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามหมวดที่ ๒ การกำหนดอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะ มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่และหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขโรคและก่อสร้างอื่น ๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของผู้ด้อยโอกาส
- (๑๒) การปรับปรุงชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

- (๑๘) การกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถานรวมรวมน้ำ
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ
- (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๙) การควบคุมอาคาร
- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(๓.๑.๓) พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

“มาตรา ๓๕ ในการจ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง ที่นำมาจากเงินรายได้ที่ไม่รวมเงินอุดหนุนและเงินกู้หรือเงินอื่นใดนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะกำหนดสูงกว่าร้อยละสี่สิบของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่ได้”

ตามที่รัฐบาลได้จัดสรรรายการเงินอุดหนุนทั่วไปที่เดิมเป็นรายการที่ระบุวัตถุประสงค์ซึ่งไม่ต่องนำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่าย แต่ได้เปลี่ยนแปลงโดยให้นำมาตราเป็นงบประมาณรายจ่ายทำให้วงเงินงบประมาณรายจ่ายสูงขึ้น ส่งผลให้เมื่อนำภาระค่าใช้จ่ายด้านบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับวงเงินงบประมาณรายจ่ายแล้ว จะมีอัตราลดต่ำลงจนไม่สะท้อนภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลที่แท้จริงขึ้นได้นั้น กรณีดังกล่าวกระทรวงมหาดไทยได้แจ้งเป็นข้อเสนอแนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้พึงระวางการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พึงระวางการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เนื่องจากการจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนข้าราชการครูองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละปีขึ้นอยู่กับนโยบายรัฐบาลที่อาจเป็นเงินอุดหนุนทั่วไปหรือเงินอุดหนุนเฉพาะกิจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ ไม่สะท้อนกรอบวงเงินที่แน่นอน ทั้งนี้ หากมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดสรรเป็นรายการเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ ก็จะทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายลดลงจนอาจทำให้ภาระค่าใช้จ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ขึ้นได้

เพราะฉะนั้นต้องควรพึงระวังการกำหนดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล หากในอนาคตเกิดการเปลี่ยนแปลงการเรียกชื่อเงินอุดหนุน และ/หรือการกำหนดเงินอุดหนุนที่ต้องตราเป็นงบประมาณรายจ่ายขึ้นอาจทำให้ฐานงบประมาณรายจ่ายเปลี่ยนแปลงทำให้ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เกินกว่าร้อยละ ๔๐ อันเป็นการฝ่าฝืนมาตรา ๓๕ แห่ง พ.ร.บ.ระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในการพิจารณาเรื่องดังกล่าว เนื่องจากอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตขึ้นได้

(๓.๑.๔) แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐)

โดยที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา ๖๕ กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติ เป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ และต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๖๐ โดยกำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อรับผิดชอบในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิธีการการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ ในการติดตาม การตรวจสอบ และการประเมินผล รวมทั้งกำหนดมาตรการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนทุกภาคส่วนดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

เพื่อเป็นไปตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติการจัดทำ ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านต่าง ๆ รวม ๖ คณะอันประกอบด้วย คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และคณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อรับผิดชอบในการดำเนินการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดตลอดจนได้จัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องอย่างกว้างขวางเพื่อประกอบการพิจารณาจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติตามที่กฎหมายกำหนดแล้ว

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ภายในช่วงเวลาดังกล่าว เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

วิสัยทัศน์ประเทศไทย

“ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่ การมีเอกราช อธิปไตย การดำรงอยู่อย่างมั่นคง และยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่น มีความมั่นคงทาง

สังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ความเจริญเติบโตของชาติ ความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหาร ความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศ และการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกันด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี

โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “**ประเทศไทยมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน**” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวมโดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจ และการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติ

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง

- (๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ
- (๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง
- (๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อความมั่นคงของชาติ
- (๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ รวมถึงองค์กรภาครัฐและที่มิใช่ภาครัฐ
- (๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

- (๑) การเกษตรสร้างมูลค่า
- (๒) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต
- (๓) สร้างความหลากหลายด้านการท่องเที่ยว
- ๔.๔ โครงสร้างพื้นฐาน เชื่อมไทย เชื่อมโลก
- (๕) พัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานผู้ประกอบการยุคใหม่

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

- (๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- (๒) การพัฒนาคุณภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- (๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษ

- (๔) การตระหนักถึงพหุปัญญาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- (๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาพที่ดี
- (๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
- (๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและพัฒนาประเทศ

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

- (๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
- (๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี
- (๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม
- (๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่งตนเอง และการจัดการตนเอง

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

- (๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
- (๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
- (๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
- (๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้นความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง
- (๕) พัฒนาความมั่นคงน้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- (๖) ยกระดับกระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

- (๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส
- (๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย และเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่
- (๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กกลาง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ
- (๔) ภาครัฐมีความทันสมัย
- (๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
- (๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- (๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น
- (๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชนโดยเสมอภาค

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

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่าง ๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนามาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกัน บนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคม และทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุล ในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคน และพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืน รวมถึงการบริหารจัดการอพยพต่าง ๆ ของประเทศให้พร้อมรับกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลง ทั้งภายนอกและภายในประเทศ นอกจากนี้ในการวางแผนและการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัย องค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนาบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒. การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย

๑) การพร้อมรับ หรือ ระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้ประชาชน ประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิต หรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลง จากภายนอกและภายใน รวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกระดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้น ให้สามารถฟื้นคืนสู่ภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว

๒) การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยน ปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชน พื้นที่ และประเทศ รวมถึงปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง ของโลกยุคใหม่ และ

๓) การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือ ระดับ “ยั่งยืน” ในการผลักดัน ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคม ในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติโดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่ บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติ ของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัย สนับสนุน ให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตน ในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้าง

มูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติและหลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการ และการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

(๓.๑.๖) แผนพัฒนาจังหวัด พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

เป้าหมายการพัฒนา “เมืองพะเยาน่าอยู่ เศรษฐกิจสร้างสรรค์” พัฒนาจังหวัดพะเยาให้เป็นเมืองน่าอยู่สำหรับคนทุกกลุ่มในสังคม โดยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความมั่นคง ปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่ดี บนพื้นฐานของอัตลักษณ์และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นฐานของการสนับสนุนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ ที่จะพัฒนาเกษตรให้มีมูลค่าสูง ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์ และพัฒนาศักยภาพการค้า การลงทุน เพื่อสร้างรายได้ให้กับจังหวัดพะเยาอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาของจังหวัด

๑. พัฒนาเกษตรให้มีมูลค่าสูง
๒. ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์
๓. พัฒนาศักยภาพการค้า การลงทุน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม
๔. ยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความมั่นคง
๕. อนุรักษ์ ป่าไม้ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ พัฒนาเกษตรให้มีมูลค่าสูง

วัตถุประสงค์

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

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. พื้นที่เกษตรปลอดภัยเพิ่มขึ้น (๙๐๐ ไร่/ปี) (รวม ๕ ปี = ๔,๕๐๐ ไร่)
๒. พื้นที่เกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้น (๑๐๐ ไร่/ปี) (รวม ๕ ปี = ๕๐๐ ไร่)

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาแหล่งน้ำ โครงสร้างพื้นฐาน และการวิจัยเพื่อสนับสนุนภาคการผลิตทางการเกษตร

- ๑.๑ นำงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับกิจกรรมในแปลงเกษตร
- ๑.๒ บริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ (ปรับปรุง/ขุดลอก/แก้มลิง/สระน้ำ ในไร่นา/ ฝ่ายชลอ่น้ำ)
- ๑.๓ บริหารจัดการทรัพยากรดิน (Agi-Map/ปรับปรุง/บำรุง/อนุรักษ์)
- ๑.๔ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (ถนนเพื่อการเกษตร/ไฟฟ้าเพื่อการเกษตร/พลังงาน ทดแทนเพื่อการเกษตร/การป้องกันตลิ่ง) ๑๔๙

๒. ส่งเสริม และพัฒนาเกษตรกร สถาบันเกษตรกร

๒.๑ พัฒนาทักษะและองค์ความรู้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินกิจกรรม การเกษตร

๒.๒ พัฒนาเกษตรกรรุ่นใหม่ให้เป็น Smart Farmer ๒.๓ สนับสนุนการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่ายเกษตรกร

๓. ส่งเสริม และพัฒนาสินค้าการเกษตรให้มีคุณภาพมาตรฐาน

๓.๑ ส่งเสริม พัฒนา และยกระดับ สินค้าเกษตรและอาหารให้มีคุณภาพมาตรฐาน

๓.๒ นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้พัฒนาสินค้าเกษตร

๓.๓ พัฒนาอุตสาหกรรมการแปรรูปสินค้าเกษตร

๓.๔ พัฒนาการเกษตรสู่ระบบเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์

๓.๕ ส่งเสริมการนำอัตลักษณ์พื้นถิ่นมาเป็นสินค้าทางการเกษตร

๓.๖ ส่งเสริมสินค้าเกษตรอัตลักษณ์ภูมิปัญญาพื้นถิ่นให้เป็นสินค้าเกษตรที่มีมูลค่าสูง

๔. ส่งเสริม และพัฒนาช่องทางการตลาดสินค้าเกษตร

๔.๑ พัฒนาช่องทางตลาดออนไลน์

๔.๒ เพิ่มช่องทางตลาดออฟไลน์

๔.๓ สร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน เพื่อการรวบรวมและกระจายสินค้า

แผนงาน

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

ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์

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

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. จำนวนรายได้จากการท่องเที่ยวหรือร้อยละของรายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕/ปี)
๒. จำนวนนักท่องเที่ยวหรือร้อยละของจำนวนนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕/ปี)
๓. ร้อยละของค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย/คน/วันของนักท่องเที่ยวที่เข้ามาเที่ยวจังหวัดพะเยาเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒/ปี)

แนวทางการพัฒนา

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

แผนงาน

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

ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ พัฒนาศักยภาพการค้า การลงทุน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

วัตถุประสงค์

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

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. ร้อยละของมูลค่าการค้าการลงทุนในจังหวัดพะเยาเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๒/ปี)
๒. ร้อยละของมูลค่าการลงทุนภาคอุตสาหกรรมในจังหวัดพะเยาเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๑.๕/ปี)
๓. ร้อยละของมูลค่าการค้าชายแดนเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕/ปี)

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาเมือง โครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์เพื่อรองรับการค้าการลงทุน
๒. พัฒนาผู้ประกอบการยุคใหม่ให้มีทักษะที่จำเป็น สามารถขับเคลื่อนธุรกิจด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการเพิ่มมูลค่าธุรกิจ
๓. ส่งเสริมความเข้มแข็งของวิสาหกิจชุมชนขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) วิสาหกิจเพื่อสังคม ให้มีศักยภาพโดยการพัฒนาและใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่ม

๔. ส่งเสริมและพัฒนาสินค้า Life Style / OTOP / ผลิตภัณฑ์ชุมชน / ผลิตภัณฑ์หัตถกรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และหัตถอุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่าและสร้างรายได้
๕. พัฒนาศักยภาพของอุตสาหกรรมอาหารในพื้นที่
๖. ส่งเสริมและพัฒนาช่องทางการตลาด การจัดกิจกรรมส่งเสริมธุรกิจ SMEs
๗. ส่งเสริมความร่วมมือและความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านเพื่อเสริมสร้างการค้าการลงทุนระหว่างกัน

แผนงาน

๑. พัฒนาเมืองและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการค้า การลงทุน
๒. เพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการ
๓. ส่งเสริมและพัฒนาช่องทางการตลาด

ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ ยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความมั่นคง

วัตถุประสงค์ ประชาชนคนพะเยาทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ผู้สูงอายุได้รับการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง สังคม มีความปลอดภัย มีความมั่นคงภายในและตามแนวชายแดน

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. รายได้ครัวเรือนเฉลี่ยเพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๓ / ปี)
๒. จำนวนของหมู่บ้าน/ชุมชนมีผลการสำรวจสถานะปัญหาสุขภาพเสถียรในระดับหมู่บ้าน/ชุมชน เป็นหมู่บ้าน/ชุมชนที่ไม่มีปัญหาสุขภาพเสถียรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๗๕ ของหมู่บ้าน/ชุมชนทั้งหมด ในจังหวัดพะเยา
๓. จำนวนของอำเภอที่ผ่านเกณฑ์การประเมินพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีคุณภาพ (อย่างน้อย ๒ อำเภอ/ปี)
๔. จำนวนของเด็กและเยาวชนได้รับการศึกษาต่อในระดับอาชีวะเพิ่มมากขึ้น (ร้อยละ ๑๐/ปี)
๕. อัตราการมีงานทำ /รายได้เพิ่มขึ้น (ร้อยละ ๕/ปี)
๖. จำนวน/ระบบ /เทคโนโลยีที่สนับสนุน Smart city (อย่างน้อย ๑ ระบบ/ปี)

แนวทางการพัฒนา

๑. สร้างความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัวและชุมชน
๒. พัฒนาคูณภาพชีวิตเด็กและเยาวชน
๓. พัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกของเมือง เป็นเมืองแห่ง Smart City
๔. เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยในพื้นที่ตามแนวชายแดน
๕. เพิ่มประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมป้องกันโรคอุบัติใหม่
๖. พัฒนาคูณภาพชีวิตแรงงานทุกช่วงวัยให้มีความรู้ มีทักษะ อาชีพ รายได้ ได้รับสวัสดิการ และความปลอดภัย
๗. ส่งเสริมให้ผู้มีรายได้น้อย ผู้ด้อยโอกาส ให้มีอาชีพ มีรายได้
๘. พัฒนาคูณภาพชีวิตและศักยภาพของกลุ่มผู้สูงอายุเพื่อเพิ่มโอกาสในการประกอบอาชีพ ให้มีงานทำ มีรายได้เพิ่มขึ้น

๙. พัฒนาระบบการดูแลผู้สูงอายุและผู้พิการโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน
๑๐. การขยายผลโครงการร้อยใจรัก

แผนงาน

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

ประเด็นการพัฒนาที่ ๕ อนุรักษ์ ป่าไม้ และพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

๑. เพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
๒. เพื่อส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

เป้าหมายและตัวชี้วัด

๑. จำนวนชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา สงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น (จำนวน ๒๐ ชุมชน/ปี (พ.ศ. ๖๖ - ๗๐ (๕ ปี) = ๑๐๐ ชุมชน)
๒. จำนวนพื้นที่ป่า (ปลูกป่า/ที่ได้รับการฟื้นฟูและพัฒนาเพิ่มขึ้น (๑,๐๐๐ ไร่/ปี)
๓. จำนวนพื้นที่ที่ได้รับองค์ความรู้เรื่องเทคโนโลยีพลังงานทดแทนเพิ่มขึ้น (๑๐แห่ง/ปี)

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมการอนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพ
๒. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการป้องกัน และแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน
๓. สร้างและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเครือข่ายการอนุรักษ์ ป่าไม้ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางชีวภาพ
๔. ส่งเสริมการสร้างฝายต้นน้ำลำธาร
๕. ส่งเสริมการปลูกต้นไม้ในพื้นที่ป่าและพื้นที่ต่าง ๆ
๖. แก้ไขปัญหาคุณภาพน้ำ ในพื้นที่ชุมชนและพื้นที่ต้นน้ำ
๗. ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะ
๘. การให้ความรู้และสร้างความตระหนักแก่กลุ่มเยาวชน/นักเรียน นักศึกษา ชุมชน
๙. ส่งเสริมการใช้น้ำบาดาลเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร
๑๐. ส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและ การเกษตร

๑๑. ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาคุณภาพน้ำในการอุปโภคบริโภค และการใช้ประโยชน์
ด้านอื่น ๆ
๑๒. การส่งเสริมเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืน
๑๓. การส่งเสริมการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมศิลปกรรม สิ่งแวดล้อมธรรมชาติ
๑๔. การส่งเสริมการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์สิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ
๑๕. ส่งเสริมการนำเศษวัสดุต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ เพื่อลดการเผา โดยใช้
เทคโนโลยีพลังงาน ทดแทน การทำปุ๋ย และการแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ
๑๖. ส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้ที่ยั่งยืน เพื่อลดการเผาป่า พื้นที่เกษตร พื้นที่
ต่าง ๆ และลดการบุกรุกทำลายทรัพยากรป่าไม้
๑๗. การสร้างความสามารถในการปรับตัว เพื่อรับมือและลดความเสี่ยงต่อ
ผลกระทบจากการ เปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยธรรมชาติ ลดการ
ปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพิ่มแหล่งดูด ซึมเรือนกระจก และการดำเนินการตาม
แนวทาง BCG Model
๑๘. สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจจากชีวภาพ การหมุนเวียน และทรัพยากรสีเขียว เพื่อ
ขจัดปัญหา ความยากจนและลดความเหลื่อมล้ำ

แผนงาน

๑. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การป้องกันและแก้ไขปัญหาไฟป่าและหมอกควัน
๓. การป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษด้านสิ่งแวดล้อม
๔. การส่งเสริมด้านการพัฒนา สงวน อนุรักษ์ และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ
สิ่งแวดล้อม และ ความหลากหลายทางชีวภาพ
๕. ส่งเสริม พัฒนาและการใช้พลังงานทดแทน
๖. ส่งเสริมให้คนอยู่ร่วมกับป่าและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เพื่อลดการบุกรุกทำลาย
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๗. ส่งเสริมการบริหารจัดการกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ภัยธรรมชาติ
และการดำเนินงาน ภายใต้ BCG Model

(๓.๑.๗) แผนพัฒนาอำเภอ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

เป้าหมายการพัฒนา “เมืองพะเยาน่าอยู่ มุ่งสู่เมืองน่าเที่ยว สังคมมั่นคง เศรษฐกิจ
ชุมชนเข้มแข็ง ผู้คนเปี่ยมสุข”

พันธกิจ

- ๑ พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู่สังคมมั่นคง และเป็นสุข ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของ
ประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นคง มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และอยู่ร่วมกันอย่างมี
ความสุข รวมถึงการใช้ประโยชน์จากสารสนเทศและเทคโนโลยีมาหนุนเสริมในการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวรวมถึงแหล่งท่องเที่ยวแบบมีส่วนร่วมของชุมชน
และพัฒนาระบบบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยวแบบประชารัฐ อย่างเป็นระบบ สัมพันธ์กับประวัติศาสตร์

วัฒนธรรมประเพณี ตลอดจนวิถีชีวิตของชุมชนในเชิงการเรียนรู้สู่การพัฒนาเชิงพื้นที่ที่มีศักยภาพด้านการท่องเที่ยว เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น

๓ ส่งเสริมและสร้างชุมชนท้องถิ่นให้มีส่วนร่วมในการพัฒนา ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมเป็นเจ้าของและสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งด้านการผลิต การบริโภค การตลาด การระดมทุน การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ เพื่อให้เกิดพลังการพัฒนาจากความต้องการของคนในชุมชนอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกันในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการฟื้นฟูและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งดิน น้ำ และป่าไม้ อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ : ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความสุขสมานฉันท์ ปลอดภัย มีความมั่นคง ในการดำรงชีวิต เศรษฐกิจชุมชนขยายตัวเพิ่มขึ้น ด้วยรายได้หลักจากการเกษตรและการท่องเที่ยว ภายใต้การพัฒนา ที่อนุรักษ์ให้ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวิถีชุมชนมีเอกลักษณ์โดดเด่นทรงคุณค่า

ประเด็นการพัฒนาอำเภอ

๑. ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ ๑ พัฒนาเมืองน่าอยู่ สู้สังคมมั่นคง และเป็นสุข ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิต การสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน แก้ไขปัญหาทางสังคมในทุกมิติ รวมถึง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค

๒. ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ ๒ ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ ทั้งทางด้านประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และประเพณี ให้มีความโดดเด่นบนพื้นฐานอัตลักษณ์ของชุมชนที่สอดคล้องกับวิถีชุมชนอย่างยั่งยืน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรด้านการท่องเที่ยว

๓. ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ ๓ พัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชน และพัฒนาขีดความสามารถด้านการผลิต การแปรรูป การตลาด สินค้าเกษตร สินค้าชุมชน และสินค้า OTOP ให้มีคุณภาพ มีอัตลักษณ์เชิงพื้นที่ ปลอดภัย และเพิ่มมูลค่าภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๔. ประเด็นการพัฒนาอำเภอที่ ๔ ส่งเสริม พัฒนา รักษา รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เป็นระบบ ให้เป็นเมืองที่มีทัศนียภาพที่ร่มรื่น สะอาด (Green and Clean City) ภายใต้การบูรณาการการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

(๓.๑.๘) แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์ “ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส เป็นองค์การคุณธรรม มีธรรมาภิบาล มุ่งมั่นพัฒนาชุมชนในทุกด้าน ให้เป็นเมืองน่าอยู่อย่างมีคุณภาพและมีมาตรฐาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาระบบเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุน

๒. พัฒนาแหล่งน้ำและบริหารจัดการน้ำเพื่อประชาชน

๓. พัฒนา สนับสนุน และบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยว กิจกรรมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

๔. พัฒนาองค์ความรู้ระบบการผลิตแบบครบวงจร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าทางการเกษตรและเพิ่มศักยภาพการประกอบอาชีพ รวมทั้งด้านการตลาดอย่างมีคุณภาพและมาตรฐานในระดับสากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาสังคม การศึกษา สาธารณสุข ศาสนา และวัฒนธรรม
แนวทางการพัฒนา

๑. พัฒนาศักยภาพทุนทางสังคม เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

๒. อนุรักษ์ ส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมและสร้างองค์ความรู้ องค์กรชุมชน หรือภาคประชาชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับเพื่อพัฒนาคนในชุมชนและท้องถิ่น

๕. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดสวัสดิการประชาชน กลุ่มเป้าหมาย เพื่อสร้างหลักประกันความมั่นคง

๗. ส่งเสริมบุคลากรภาครัฐ ประชาชนให้มีทักษะชีวิตเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
แนวทางการพัฒนา

๑. อนุรักษ์และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อความยั่งยืน

๒. พัฒนาศักยภาพชุมชน เพื่อการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเพื่อการบริหารจัดการปัญหาด้านมลภาวะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อย
แนวทางการพัฒนา

๑. ปกป้อง และเทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

๒. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๓. พัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับปัญหาภัยธรรมชาติ

๕. เสริมสร้างความปรองดองและสมานฉันท์ของคนในชาติ

๖. เสริมสร้างความเข้มแข็งองค์กรประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านส่งเสริมการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ
แนวทางการพัฒนา

๑. บริหารจัดการองค์กร ตามหลักธรรมาภิบาล

๒. ส่งเสริม สนับสนุนการสร้างเวทีเรียนรู้ภาคประชาสังคม

๓. พัฒนาสมรรถนะขององค์กร และบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

๔. ส่งเสริม สนับสนุนสร้างเวทีเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เป้าประสงค์

- ๑) หมู่บ้านมีโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วนและมีรายได้เพียงพอใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น
- ๒) หมู่บ้านเห็นความสำคัญของการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญา

ท้องถิ่น

- ๓) สิ่งแวดล้อมชุมชนดี มีภูมิทัศน์สวยงาม
- ๔) หมู่บ้านมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินประชาชน
- ๕) บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และมีการบริหารจัดการที่ดี

(๓.๑.๙) นโยบายรัฐบาล

รัฐบาลได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุขและตอบสนองต่อการบรรลุผลประโยชน์แห่งชาติ โดยได้เสริมสร้างและกำหนดขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสรรค์สร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาภารกิจ โดยการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ยุคองค์กรดิจิทัลและองค์กรแห่งนวัตกรรม เน้นเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและพัฒนากลไกเพื่อการกระจายทรัพยากรและการบริการตามภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เข้าถึงประชาชนโดยมีท้องถิ่นเป็นฐานประชาชนเป็นศูนย์กลางและเสริมสร้างศักยภาพการพึ่งตนเองทางการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเองให้เข้มแข็ง และมุ่งเน้นประสิทธิภาพและยกระดับการบริการสาธารณะของท้องถิ่นให้ได้มาตรฐานสากล โดยให้ประชาชนได้รับการบริการที่มีคุณภาพได้ตามมาตรฐาน ตรงกับความต้องการของประชาชนและทิศทางการพัฒนาประเทศ ๒๐ ปีและโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจประเทศไทย ๔.๐

เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดประชาชน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนพร้อมทั้งเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนแนวคิดดังกล่าว จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรในสังกัดให้มีความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาขีดสมรรถนะในการทำหน้าที่ขับเคลื่อนท้องถิ่นไทยให้เข้มแข็ง โปร่งใส ก้าวสู่ประเทศไทย ๔.๐ อย่างมั่นคงตามแนวทางหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยเหตุผลดังกล่าว การพัฒนาบุคลากร และการกำหนดอัตรากำลังคน ในองค์กร จึงสำคัญเป็นอย่างยิ่ง องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ใส มีความตระหนักในขีดความสามารถที่จะรองรับนโยบาย และพร้อมที่จะขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล โดยได้จัดสรรอัตรากำลังคน ให้พร้อมโดยบรรจุกำลังคนไว้ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)

(๓.๑.๑๐) นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

นายสาคร นาดี นายองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ได้แถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ในวันที่ ๔ มกราคม ๒๕๖๕ ดังนี้

เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ดำเนินไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพ ภายใต้กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน โดยยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างถูกต้องและยั่งยืน จึงใคร่ขอแถลงนโยบาย ๙ ประการ แบ่งเป็น ๖ ด้านดังนี้

๑. นโยบายด้านการบริหารจัดการ

๑.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข มีระบบการบริหารจัดการและการทำงานตามหลักประชาธิปไตยทั้งในองค์การบริหารส่วนตำบลและในชุมชนตำบลแม่ใส

๑.๒ จะยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารให้มีความเสมอภาค สร้างความรัก ความสามัคคีปรองดอง เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน มิให้เกิดการแตกแยกในองค์กรและชุมชน

๑.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนระบบคุณธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใสเป็น“องค์กรคุณธรรมนำอยู่ที่มีมาตรฐานและนำระบบ ๕ ส.” มาใช้ดำเนินงานมุ่งให้ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง ได้มีความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพ เป็นที่พึ่งของประชาชน มีความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่ในราชการ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของประชาชนตำบลแม่ใสเป็นหลัก

๑.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้นำชุมชนองค์กรเครือข่ายและประชาชนในตำบลแม่ใสได้มีส่วนร่วมจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อเป็นแนวทางในการจัดสรรงบประมาณพัฒนาชุมชนต่างๆอย่างเสมอภาค เป็นธรรมและมีส่วนร่วมตรวจสอบในการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ประหยัดคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

๑.๕ สนับสนุนและผลักดันให้มีการพัฒนาระบบการคลังของอบต.แม่ใสทั้งรายรับและรายจ่ายที่สมดุล ตลอดจนจนถึงการวางแผนจัดหารายได้เข้าสู่องค์กรเพื่อการพัฒนาที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

๑.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนงานโครงการกิจกรรมอันเนื่องมาจากพระราชดำริทุกโครงการ กิจกรรมให้ก่อเกิดประโยชน์ต่อประชาชนในพื้นที่อย่างสูงสุด

๑.๗ สนับสนุนจัดตั้งศูนย์บริการและการต้อนรับในสำนักงาน เพื่อรองรับการให้บริการประชาชน หน่วยงาน องค์กร ที่มาติดต่อราชการ ได้รับความสะดวก รวดเร็ว ประทับใจและจัดให้มีการพัฒนาระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ขององค์กรในทุกช่องทาง อาทิเช่น หอกระจายข่าว ระบบออนไลน์ สื่อสิ่งพิมพ์ ป้ายประชาสัมพันธ์ วิทยู ทิวี การจัดรายการร่วมกับสื่อมวลชนและอื่นๆที่เหมาะสม เป็นต้น

๑.๘ สนับสนุนและผลักดันให้มีการพัฒนาชุมชนและหมู่บ้านแบบพึ่งตนเองตามความเหมาะสมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

๑.๙ สนับสนุนจัดตั้งศูนย์บริการรับแจ้งเหตุฉุกเฉินเพื่อดำเนินการช่วยเหลือและประสานงาน ตลอดจนถึงข้อร้องเรียนปัญหาต่างๆ ในพื้นที่ตำบล

๑.๑๐ สนับสนุนและประสานงานพัฒนา “ศูนย์ยุติธรรมประจำตำบลและหมู่บ้าน” ให้เป็นที่ปรึกษาและไกล่เกลี่ยในความยุติธรรมและด้านกฎหมายเบื้องต้นแก่ประชาชน

๑.๑๑ สนับสนุนและประสานงานพัฒนากับ “สภาองค์กรชุมชนตำบลแม่ใส” และสภาองค์กรชุมชน เครือข่ายทั้งในจังหวัดพะเยาและนอกพื้นที่เพื่อพัฒนาชุมชน ประชาชนตำบลแม่ใส

๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงวิถีชุมชนในตำบลโดยให้เชื่อมโยงกับด้านศาสนาวัฒนธรรมประเพณีและประวัติศาสตร์ของพื้นที่ชุมชนและพื้นที่เครือข่ายนอกตำบล โดยสร้างความร่วมมือจากการท่องเที่ยว องค์กรภาควิชาการ ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจต่างๆที่เกี่ยวข้อง

๒.๒ ส่งเสริมการประกอบอาชีพให้แก่ประชาชนในพื้นที่ เช่น การจัดอบรมด้านอาชีพ การจัดอบรมด้านการตลาดและการค้าขาย จัดร่วมพัฒนาตลาดสดที่มีอยู่ในหมู่บ้าน ตำบล ให้มีมาตรฐาน มีการประชาสัมพันธ์ที่เป็นระบบ

๒.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการจัดตั้งศูนย์ประสานงานพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าโอท็อปในระดับตำบล เพื่อส่งเสริมการผลิต การจำหน่ายและประชาสัมพันธ์ให้แก่ประชาชน

๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาศักยภาพประสิทธิภาพของกองทุนและสถาบันการเงินต่างๆ ในชุมชน อาทิเช่น กองทุนกลุ่มสัจจะออมทรัพย์ กองทุนเงินล้านฯ สถาบันการเงินชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการเป็นแหล่งทุนหมุนเวียนกระตุ้นเศรษฐกิจฐานรากร่วมกับสถาบันการเงินและองค์กรอื่นๆ จากภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ ส่งเสริมและผลักดันให้มีการจัดระบบการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีระบบอินเทอร์เน็ตฟรี บริการแก่ประชาชน

๒.๖ ส่งเสริมให้มีระบบการสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการค้าขาย การจำหน่ายสินค้าที่มีความสะอาด ปลอดภัย ปลอดภัยตลอด ไม่เอาัดเอาเปรียบเป็นธรรมแก่ผู้บริโภคและไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนและสังคม

๒.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีลานค้าชุมชน ถนนคนเดิน ตลาดน้ำเพื่อการค้าขาย กระตุ้นเศรษฐกิจของประชาชนในหมู่บ้าน ตำบล ตามความเหมาะสม ร่วมกับหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องกับด้านธุรกิจและเศรษฐกิจทั้งในและนอกพื้นที่ตำบล

๓. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี

๓.๑ พัฒนาศูนย์เด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ให้มีมาตรฐาน มีความทันสมัย มีความปลอดภัย เป็นที่ไว้วางใจของผู้ปกครองที่นำบุตรหลานมาฝากเลี้ยงดูแล

๓.๒ สนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งในระบบและนอกระบบการศึกษาอย่างทั่วถึง

๓.๓ สนับสนุนและผลักดันการจัดให้มี “กองทุนเพื่อการศึกษาและการให้คำปรึกษาแนะแนว” แก่เด็กนักเรียน นักศึกษา พระภิกษุ-สามเณร ตลอดจนถึงผู้ที่สนใจในระดับตำบล

๓.๔ สนับสนุนบุคลากรทางด้านการศึกษา นักเรียน นิสิต นักศึกษา ปราชญ์ชาวบ้าน ผู้ที่สนใจได้มีการศึกษาเรียนรู้ มีการจัดฝึกอบรมและมีการดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และทักษะต่อการเรียน การสอน การดำรงชีวิต และการมีระเบียบวินัยที่ดีเป็นแบบอย่างในสังคม

๓.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาโบราณสถาน(สันธาตุ)ร่องไฮ วัดติโลกอาราม (วัดกลางน้ำ)และวัดต่างๆในตำบลให้เชื่อมโยงกับวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของคนในชุมชนและหมู่บ้าน โดยใช้หลักการ “บวร” คือ บ้าน วัด โรงเรียนและราชการ

๓.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนศิลปวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ที่เป็นเอกลักษณ์ของตำบลแม่ใส ให้สืบทอดอยู่คู่กับชุมชน อาทิเช่น ประเพณีแห่ไม้ค้ำศรี ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีแข่งเรือพื้นบ้าน ประเพณีตานสลากภัตร ประเพณีแห่เทียนพรรษา ประเพณีตานธรรมะเป็ง ประเพณีการสวมมนต์ข้ามปี การเวียนเทียนและประเพณีอื่นๆที่ มีการปฏิบัติอยู่ในชุมชนทุกๆ ปี ฯลฯ เป็นต้น

๓.๗ ส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนผู้สูงอายุในระดับหมู่บ้าน,ตำบลในมีคุณภาพเป็นประโยชน์ต่อการดูแลคุณภาพชีวิตของผู้สูงวัยในตำบลแม่ใส

๓.๘ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานกับราชพัสดุและหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องได้พัฒนาอาคารสถานที่โรงเรียนร้างที่อยู่ในการดูแลของราชพัสดุ เพื่อจัดทำเป็นลานกีฬาต้านยาเสพติด

ติด สถานที่ออกกำลังกายและนันทนาการ สวนสาธารณะริมน้ำ ให้แก่เด็กและเยาวชน ประชาชนทุกกลุ่มทุกวัยในทุกๆหมู่บ้าน

๓.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานของสภาวัฒนธรรมและกลุ่มเครือข่ายงานจิตอาสาการกุศลต่างๆในตำบลและหมู่บ้าน

๓.๑๐ ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาสากลและกีฬาพื้นบ้าน ตลอดจนถึงการออกกำลังกายในเด็กเยาวชนและประชาชนทุกกลุ่มวัยอย่างต่อเนื่อง

๔. นโยบายด้านสาธารณสุข สังคม การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสวัสดิการชุมชน

๔.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มวัย ได้มีการเข้าถึงระบบบริการด้านสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน มีการเน้นระบบการป้องกันโรค การควบคุมโรค การส่งเสริมสุขภาพการรักษาพยาบาลเบื้องต้น การฟื้นฟูสภาพและการคุ้มครองผู้บริโภคตามหลักการ “สร้างสุขภาพดี นำการซ่อมสุขภาพเสีย” และภายใต้แนวทางธรรมนูญสุขภาพตำบลแม่ใสที่กำหนด

๔.๒ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในการทำงานด้านสุขภาพและด้านสังคมแบบบูรณาการ ร่วมกับหน่วยงานสาธารณสุขและหน่วยงานด้านพัฒนาสังคมทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ตลอดจนจนถึงองค์กรภาคีภาควิชาการ เครือข่ายด้านสุขภาพ ด้านสังคม ทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ตำบล อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

๔.๓ ส่งเสริมและผลักดันจัดให้มีการดำเนินงาน “คลินิกสร้างสุขเคลื่อนที่ในชุมชน” หรือจัดให้มีการจัดกิจกรรมงานด้านสุขภาพและด้านสังคมในเชิงรุกสู่พื้นที่เพื่อดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยติดเตียง ผู้ป่วยติดเชื้ เด็กกำพร้า เด็กออทิสติก และผู้ด้อยโอกาสในหมู่บ้านและตำบล อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

๔.๔ ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาระบบศูนย์การควบคุมป้องกันโรคระบาดและวิกฤตทางสุขภาพ(SRRT.) และศูนย์การควบคุมป้องกันบรรเทาสาธารณภัย อุบัติเหตุและภัยพิบัติจากธรรมชาติ ตลอดจนจนถึงระบบการแพทย์ฉุกเฉินและการรับส่งต่อผู้ป่วยในหมู่บ้านและตำบล

๔.๕ ส่งเสริมและสนับสนุน นโยบายและกิจกรรมการแก้ไขปัญหาหายาเสพติด เหล้า บุหรี่ อบายมุขในพื้นที่ โครงการ TO BE NUMBDR ONE ในสถานศึกษาและในชุมชนโดยร่วมบูรณาการกับหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาควิชาการ

๔.๖ ติดตาม สนับสนุน ประสานงานและจัดสรรงบประมาณเพื่อการดูแลเบี้ยยังชีพ และความเป็นอยู่ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยติดเชื้ เด็กกำพร้า เด็กออทิสติก หรืออื่นๆ ทั้งจากหน่วยงานองค์กรการบริหารส่วนตำบลแม่ใสและหน่วยงานองค์กรที่เกี่ยวข้อง

๔.๗ ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมและโครงการการพัฒนาของกลุ่มองค์กรสาธารณประโยชน์ต่างๆ อาทิเช่น องค์กรผู้นำชุมชน กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อสม. ผู้สูงอายุ สตรี เด็ก-เยาวชน ลูกเสือชาวบ้าน ชรบ. อปพร. ผู้ติดเชื้ ผู้พิการ ผู้ยากไร้ และอื่นๆให้มีความสามารถในการพัฒนา พึ่งตนเองทางด้านสุขภาพ ด้านสังคมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๔.๘ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลแม่ใส และกองทุนสวัสดิการชุมชนตำบล ตลอดจนจนถึงกองทุนหรือศูนย์การทำงานช่วยเหลือด้านสังคมต่างๆในพื้นที่ตำบลแม่ใส

๔.๙ ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานแพทย์แผนไทย แพทย์ทางเลือก หมอพื้นบ้าน สมุนไพร มาใช้ดำเนินงานดูแลสุขภาพของประชาชน ร่วมกับโรงพยาบาล รพ.สต. อสม. และภาควิชาการที่เกี่ยวข้อง

๕. นโยบายด้านการเกษตร การจัดการระบบน้ำ การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ ส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการจัดระบบบริหารน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร โดยกำหนดให้มี “วาระการบริหารจัดการน้ำระดับตำบล” ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

๕.๒ ส่งเสริม พัฒนาและประสานงานให้มีการเกษตรปลอดภัย ปลอดภัยคน ต่างๆและการบริหารจัดการระบบแปลงใหญ่เพื่อการค้าและเศรษฐกิจของตำบล

๕.๓ ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ โคกหนองนาในการเกษตร การปศุสัตว์ตามแนวพระราชดำริเกษตรแบบพอเพียง ในครัวเรือนและชุมชน

๕.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดตั้งกลุ่มเกษตรกรและการปศุสัตว์เพื่อจัดเป็นระบบ กลุ่ม สหกรณ์ วิสาหกิจชุมชน เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าและระบบการค้าที่เป็นธรรม

๕.๕ ส่งเสริมและพัฒนาพื้นที่ สาธารณูปโภคต่างๆให้รองรับการขยายตัวของชุมชน เศรษฐกิจและการลงทุนของธุรกิจต่างๆในตำบล

๕.๖ ส่งเสริม ผลักดันและประสานงานให้มีการจัดหาและจัดพื้นที่ลานตากข้าวลาน ตากสินค้าทางการเกษตร เพื่อบริการให้แก่กลุ่มเกษตรกรในตำบล

๕.๗ ส่งเสริมและประสานงานกับหน่วยงาน องค์กร ภาควิชาการที่เกี่ยวข้องในการ จัดอบรมความรู้ ทักษะการด้านอาชีพ อาชีพเสริมรายได้ให้แก่ประชาชนผู้สนใจในหมู่บ้านและตำบล

๕.๘ ส่งเสริมและพัฒนาชุดดอกและดูแลรักษาแหล่งน้ำ แม่น้ำ ลำคลองในตำบลไม่ ต้นเขิน สะอาด ปลอดภัย ไม่มีวัชพืช ขยะ น้ำเสีย ลงในแม่น้ำ ลำคลอง ตลอดจนถึงร่องน้ำสาธารณะ ร่องน้ำ ข้างถนนในหมู่บ้านต่างๆของตำบลแม่ใส

๕.๙ ส่งเสริมให้มีการปลูกป่าไม้ ปลูกต้นไม้ ไม้ดอกไม้ประดับในพื้นที่สาธารณะต่างๆ ในชุมชนและในหน่วยงานหรือในองค์กรต่างๆ ร่วมสร้างสิ่งแวดล้อมที่เป็นมิตรและสร้างความสวยงาม น่าอยู่ น่ามอง ให้แก่ชุมชนและตำบลแม่ใส

๕.๑๐ ส่งเสริมและผลักดันให้มีระบบบริหารจัดการขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล น้ำเสีย ฝุ่น ควัน ลดการเผาขยะ เผาตอซังข้าวทั้งในระดับครัวเรือน ชุมชน หมู่บ้านและตำบล ตลอดจนถึงในองค์กรและ หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน แบบมีส่วนร่วม พร้อมกับมีการนำระบบทางวิชาการ เทคโนโลยีใหม่ๆเข้ามาร่วม ดำเนินการแก้ไขปัญหาในอนาคตอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ

๕.๑๑ ส่งเสริมและผลักดันให้ตำบลแม่ใสได้พัฒนาตามมาตรฐาน “เมืองน่าอยู่” มีสวนสาธารณะริมน้ำที่ยั่งยืนต่อไป

๖. นโยบายด้านสาธารณูปโภค

๖.๑ จัดระบบดูแลบำรุงรักษา พัฒนา ปรับปรุงและประสานงาน ซ่อมแซมถนน ตรอกซอย ไฟฟ้าส่องสว่างตามถนน สัญญาณจราจร ติดตั้งกล้องซีซีทีวี เพื่อความปลอดภัยในถนนตรอกซอย ที่ สาธารณะ เพื่อการคมนาคมที่สะดวกและมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖.๒ สนับสนุนและประสานงานการจัดพัฒนา ปรับปรุง ประสานงานและก่อสร้าง ถนนที่เชื่อมระหว่างหมู่บ้าน ระหว่างตำบลให้มีการคมนาคมที่สะดวก รวดเร็วและจัดให้มีการพัฒนาเป็นถนน ส่งเสริมการท่องเที่ยวเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและพัฒนา ก่อสร้างถนนและระบบไฟฟ้าเพื่อการเกษตร

๖.๓ สนับสนุนและประสานงานการพัฒนา ระบบสาธารณูปโภคต่างๆทั้งถนน ไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค ระบบประปาหมู่บ้าน ระบบประปาส่วนภูมิภาค ระบบไฟฟ้าพลังงานสะอาด แหล่งน้ำ เขื่อนฝาย

ระบบสูบน้ำด้วยพลังงานไฟฟ้า อ่างเก็บน้ำ ระบบน้ำบาดาล เพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร ตลอดจนถึงการพัฒนาป่าชุมชนให้ถูกหลักสุขาภิบาล สะอาด สวยงามและรื่นรมย์ ฯลฯ โดยบูรณาการความร่วมมือจากหน่วยงานองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคชุมชน ที่เกี่ยวข้อง

๖.๔ สนับสนุนและผลักดันการจัดหาและบำรุงรักษาเครื่องมือ เครื่องใช้ ยานพาหนะ รถตรวจการ รถกู้ชีพกู้ภัย รถดับเพลิง รถน้ำ รถขนขยะ รถตัดหญ้า รถกระเช้า รถดูดส้วมและสิ่งปฏิกูล เครื่องไม่บดขยะ เครื่องอัดขยะรีไซเคิล และอื่นๆที่เหมาะสมเพื่อบริการด้านสาธารณสุขประโยชน์แก่ประชาชน

ตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

การดำเนินงานในแต่ละภารกิจ แต่ละโครงการสามารถเดินหน้าให้เป็นไปตามนโยบายที่มีอยู่ นั้น จึงมีปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมของชุมชนและทุกภาคส่วน ที่จะต้องเข้ามาช่วยกันเป็นพลังที่สำคัญในการขับเคลื่อนอย่างจริงจัง การแก้ไขปัญหในตำบลแม่ใสและการดำเนินงานตามนโยบายก็จะบังเกิดผลได้ในทางปฏิบัติ หรือสัมฤทธิ์ผล ได้โดยไม่ลำบากนัก ทั้งนี้ก็ด้วยความรู้ ความเข้าใจในภารกิจ ทิศทางและเป้าหมายขององค์การความร่วมมือของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องในแต่ละระดับ ตั้งแต่ ระดับภายในองค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ สมาชิกสภา อบต.ฯ ทุกท่าน ข้าราชการ พนักงาน และการหนุนเสริมจากองค์กรภายนอก และส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนหมู่บ้าน ชุมชน จึงต้องจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับปริมาณงานในองค์กร คือ วางคนให้เหมาะสมกับงาน เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในการติดต่อราชการ งานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

ด้วยเหตุนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส จึงได้มีการวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๔๙ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น นโยบายรัฐบาล นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น กับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส จึงกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ โดยโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการและ ๑ หน่วยงาน ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการเกษตร/ปศุสัตว์ งานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการ สังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการ กีฬา การจัดทำมีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงาน สวัสดิการสังคมตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วน ตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้ เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงิน ต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำ งบตรองประจำปี ประจําปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้ เร่งรัดรายได้และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูล ทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การ ก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ งานประปา ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอนามัยและ สิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ กองทุนระบบ หลักประกันสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ การควบคุมการประกอบ การค้าที่น่ารังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ชีวอนามัย งานด้านสุขศึกษา การวางแผนครอบครัว การ รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การรักษาความสะอาดและควบคุมโรค การ ป้องกันโรคระบาด การป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานในการตรวจสอบและ ประเมินความเพียงพอ ของมาตรการควบคุมภายในมีหน้าที่รับผิดชอบ โดยตรงต่อการบริหารความเสี่ยง เกี่ยวกับการทุจริต ตรวจสอบด้านงบประมาณ การเงินบัญชีและพัสดุ ตรวจสอบด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ ตรวจสอบการดำเนินงาน

กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะหน้าที่ ความ รับผิดชอบและปริมาณงานของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนา จึง จำเป็นจะต้องคำนึงถึง ปริมาณงาน มีการเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลา ที่ใช้ เพื่อประกอบการ กำหนดจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงาน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับ ประชาชน เป็นศูนย์รวมในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขและจะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชน ในการ

กำหนดตำแหน่งแต่ละตำแหน่งจะต้องสอดคล้องกับแผนการ/โครงการ และปริมาณงาน จึงต้องจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับปริมาณงานในองค์กร คือ การวางแผนให้เหมาะสมกับงาน เพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในการติดต่อราชการ งานเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและนำไปสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

(๓.๑.๑๑) สภาพปัญหาในพื้นที่

การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส โดยวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ ซึ่งพบว่า ปัญหาความต้องการได้แก่ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ , ปัญหาด้านสังคม , ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน, ปัญหาด้านแหล่งน้ำ , ปัญหาด้านการเมืองการบริหาร , ปัญหาด้านสาธารณสุข , ปัญหาการบริหารการจัดการ , ปัญหาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส บรรลุวัตถุประสงค์ตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่าง ๆ ตามเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓ ลงวันที่ ๙ เมษายน ๒๕๖๓

“ข้อ ๖ องค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ให้มีระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

๖.๑ ตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง

๖.๒ ตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนไม่เกิน ๒ อัตรา ให้เป็นประเภทบริหารท้องถิ่น ระดับต้น โดยอาจปรับปรุงเป็นระดับกลางได้ จำนวน ๑ อัตรา

๖.๓ ตำแหน่งหัวหน้าส่วนราชการ ได้แก่ ผู้อำนวยการหรือที่เรียกชื่ออย่างอื่น ให้เป็นประเภทอำนาจท้องถิ่น ระดับต้น หรือระดับกลาง

๖.๔ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายในแต่ละส่วนราชการ มีจำนวน ไม่เกิน ๒ ฝ่าย ให้เป็นประเภทอำนาจท้องถิ่น ระดับต้น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส มีโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งสายงานผู้บริหาร ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ระดับ
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง
สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น
กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง
กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น
หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ได้วิเคราะห์ตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่จะต้องดำเนินการภายใต้กฎหมายที่กำหนดไว้ (ตามข้อ ๓.๑) ดังนั้นจึงได้กำหนดโครงสร้างส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการและ ๑ หน่วยงาน เพื่อให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับ ราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานวิเคราะห์นโยบายและแผน งานกฎหมายและคดี งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานกิจการสภา ขององค์การบริหารส่วนตำบล งานส่งเสริมการเกษตร/ปศุสัตว์ งานพัฒนาชุมชน ปฏิบัติงานด้านสวัสดิการสังคม เกี่ยวกับการสังคมสงเคราะห์ การส่งเสริมสวัสดิการเด็กและเยาวชน การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมการกีฬา การจัดทำมีและสนับสนุนกิจกรรมศูนย์เยาวชน การให้คำปรึกษา แนะนำ หรือตรวจสอบเกี่ยวกับงานสวัสดิการสังคมตลอดจนงานราชการอื่นใดที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับการเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองคลัง ให้มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินและบัญชี งานการจ่าย การรับ การนำส่ง การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญฎีกา งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนเงินบำเหน็จบำนาญเงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบตรงประจำปี ประจําปี งานพัสดุและทรัพย์สิน งานแผนที่ภาษี งานผลประโยชน์ งานพัฒนารายได้เร่งรัดรายได้และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๓. กองช่าง ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุงการควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุงงานสถาปัตยกรรม งานผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานจัดสถานที่และการไฟฟ้า สาธารณะ งานประปา ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานอนามัยและสิ่งแวดล้อม ได้แก่ งานสุขาภิบาลอนามัยและสิ่งแวดล้อม การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ กองทุนระบบหลักประกันสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ การควบคุมการประกอบ

การค้าที่น่ารังเกียจหรืออาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพ ชีวอนามัย งานด้านสุขศึกษา การวางแผนครอบครัว การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การรักษาความสะอาดและควบคุมโรค การป้องกันโรคระบาด การป้องกันควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานในการตรวจสอบและประเมินความเพียงพอ ของมาตรการควบคุมภายในมีหน้าที่รับผิดชอบ โดยตรงต่อการบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับการทุจริต ตรวจสอบด้านงบประมาณ การเงินบัญชีและพัสดุ ตรวจสอบด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ ตรวจสอบการดำเนินงาน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure

เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม

การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุดการเข้าสู่ระบบแท่ง และระบบจำแนกตำแหน่ง การกำหนดตำแหน่ง มีการจัดประเภทตำแหน่งให้สอดคล้องกับลักษณะงานในปัจจุบันซึ่งเดิมมีการกำหนดประเภทตำแหน่งออกเป็น ๔ ประเภท (ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒๙) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๑๑ /๑ ระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มีระดับ

(๑) ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับต้น
- (ข) ระดับกลาง
- (ค) ระดับสูง

(๒) ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับต้น
- (ข) ระดับกลาง
- (ค) ระดับสูง

(๓) ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี ๔ ระดับ

- (ก) ระดับปฏิบัติการ
- (ข) ระดับชำนาญการ
- (ค) ระดับชำนาญการพิเศษ
- (ง) ระดับเชี่ยวชาญ

(๔) ตำแหน่งประเภททั่วไป มี ๓ ระดับ

- (ก) ระดับปฏิบัติงาน
- (ข) ระดับชำนาญงาน
- (ค) ระดับอาวุโส”

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส มีระดับตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลดังนี้

ประเภท	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน
บริหารท้องถิ่น	๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	๑
อำนาจการท้องถิ่น	๑. หัวหน้าสำนักปลัด	ต้น	๑
	๒. ผู้อำนวยการกองคลัง	กลาง	๑
	๓. ผู้อำนวยการกองช่าง	ต้น	๑
	๔. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	ต้น	๑
วิชาการ	๑. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑
	๒. นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑
	๓. นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑
	๔. นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑
	๕. นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑
	๖. นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑
	๗. นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑
	๘. นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑
	๙. นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑
	๑๐. วิศวกรโยธา	ชก.	๑
	๑๑. นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑
	๑๒. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑
ประเภท	ตำแหน่ง	ระดับ	จำนวน
ทั่วไป	๑. เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒
	๒. เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑
	๓. นายช่างโยธา	ชง.	๑
	๔. นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑
	๕. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	ว่าง

จากตารางการจัดระดับตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลแม่ใส แต่ละประเภทได้กำหนดถูกต้องและตรงตามหลักเกณฑ์ฯ โดยสรุปได้ดังนี้

๑. ประเภทบริหารท้องถิ่น มี ๑ ระดับ คือ ระดับกลาง
๒. ประเภทอำนาจการท้องถิ่น มี ๒ ระดับ คือ ระดับต้น และระดับกลาง
๓. ประเภทวิชาการ มี ๒ ระดับ คือ ระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ
๔. ประเภททั่วไป มี ๒ ระดับ คือ ระดับปฏิบัติงาน และระดับชำนาญงาน

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพมากขึ้นโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒๙) ลงวันที่ ๓๐ ธันวาคม ๒๕๕๘ ข้อ ๑๑ ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ให้มี ๔ ประเภทดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งปลัด/รองปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานระดับฝ่าย ระดับส่วน ระดับกอง ระดับสำนักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. ตำแหน่งประเภทวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งจำเป็นต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

๔. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นตำแหน่งประเภทอำนวยการท้องถิ่นและตำแหน่งประเภทวิชาการ ตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ตำแหน่งนั้น

ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนการทำงานขององค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส จึงกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการโดยมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work Process) ในอดีตเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้ใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่า นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

หลักการคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑ การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงานวิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้นการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำงาน	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน	๑	ปี ๒๓๐ วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน	๑	วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.- เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ

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

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่งหรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑) ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒) งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่

สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ได้ดำเนินการคำนวณจากปริมาณงาน และจำนวนคนที่ใช้ในปัจจุบัน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการ โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ชัดเจนเพื่อประกอบการพิจารณาว่าแต่ละส่วนราชการจำเป็นต้องใช้อัตรากำลังที่เป็นข้าราชการ พนักงานจ้างรวมทั้งสิ้นเป็นจำนวนเท่าใดแล้วจำแนกประเภทตำแหน่งและระดับให้เหมาะสม

กับปริมาณงานและคุณภาพงานนั้น โดยรวบรวมปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เปรียบเทียบกับเวลาที่บุคคลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี กล่าวคือ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้าง มีเวลาปฏิบัติราชการคิดเป็น ๘๒,๘๐๐ นาที ต่อไป เทียบกับเวลาทั้งหมดที่ต้องปฏิบัติงานนั้นให้สำเร็จ กรณีมีเศษเกินกึ่งหนึ่งให้

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมา

เพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ จึงได้นำปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการมาคำนวณเป็นระยะเวลาที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้ไปทั้งหมด เพื่อเปรียบเทียบกับเวลาที่พนักงานส่วนตำบลนั้นจะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ใน ๑ ปี ว่ามีเวลาปฏิบัติราชการอย่างน้อย ๘๒,๘๐๐ นาทีต่อปี (รายละเอียดแต่ละตำแหน่ง ปรากฏในภาคผนวก) ดังนี้

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	คำนวณเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
	บริหารท้องถิ่น				
๑	นักบริหารงานท้องถิ่น	๘๔,๒๔๐	๑.๐๑	๑	คงเดิม
	สำนักปลัด				
๒	หัวหน้าสำนักปลัด	๑๑๐,๗๕๐	๑.๓๔	๑	คงเดิม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	๘๑,๓๔๐	๐.๙๘	๑	คงเดิม
๔	นักจัดการงานทั่วไป	๙๕,๗๕๐	๑.๑๖	๑	คงเดิม
๕	นักพัฒนาชุมชน	๑๔๗,๖๖๐	๑.๗๘	๑	คงเดิม
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑๓๔,๑๐๐	๑.๕๙	๑	คงเดิม
๗	นักวิชาการศึกษา	๑๕๔,๖๘๐	๑.๘๙	๑	คงเดิม
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑๒๒,๒๒๐	๑.๔๘	๑	คงเดิม
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	๙๗,๘๔๐	๑.๑๘	๑	คงเดิม
๑๐	ครู ค.ศ.๒	๑๓๒,๑๒๐	๑.๖๐	๑	คงเดิม
๑๑	ครู ค.ศ.๑	๑๐๐,๖๗๐	๑.๑๙	๑	คงเดิม
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก	๙๖,๕๖๐	๑.๑๔	๑	คงเดิม
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	-	-	-	ว่างยุบ
รวมอัตรากำลัง			๑๖.๓๔	๑๓	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของนักบริหารท้องถิ่น และสำนักปลัด มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑๖.๓๔ คน ซึ่งจำนวนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลปัจจุบันมีอยู่ ๑๓ คน มีพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๒ คน และพนักงานจ้างเหมาบริการจำนวน ๑๕ คน รวมแล้วมีบุคลากรอยู่ในสังกัดสำนักปลัดทั้งสิ้นจำนวน ๓๐ คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในสำนักปลัด สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	จำนวนเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการ เพิ่มขึ้น
	กองคลัง				
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง	๒๒๙,๒๐๕	๒.๗๗	๑	คงเดิม
๒	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑๐๑,๓๒๐	๑.๓๐	๑	คงเดิม
๓	นักวิชาการพัสดุ	๒๔๓,๑๒๐	๒.๙๔	๑	คงเดิม
๔	นักวิชาการเงินและบัญชี	๑๖๒,๕๖๐	๑.๙๖	๑	คงเดิม
๕	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	-	๑	ว่าง
รวมอัตรากำลัง			๘.๙๗	๕	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองคลัง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๘.๙๗ คน แต่ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบล ดำรงตำแหน่งจำนวน ๔ อัตรา มีตำแหน่งว่างจำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างเหมาบริการจำนวน ๑ อัตรา รวมแล้วมีบุคลากรอยู่ในสังกัดกองคลังทั้งสิ้นจำนวน ๖ คน จากที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ได้กำหนดให้กองคลังเป็นระดับกลาง แต่เนื่องจากภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ในปีงบประมาณที่ผ่านมาและปีที่ขอกำหนดตำแหน่งรวมกันเฉลี่ยไม่เกินร้อยละ ๓๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส เมื่อกำหนด ๒ ฝ่าย จะทำให้เกินวงเงินร้อยละ ๓๕ จึงต้องกำหนดให้เป็น ๒ กลุ่มงาน และกำหนดตำแหน่งนักวิชาการรักษาการหัวหน้ากลุ่มงานในการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดการปฏิบัติงานในกองคลังเสียหาย แต่อย่างไรก็ตามจากจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ก็ยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาทั้งหมดต่อ ปี๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	จำนวนเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
	กองช่าง				
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง	๙๙,๐๐๐	๑.๒๐	๑	คงเดิม
๒	วิศวกรโยธา	๑๓๖,๗๐๐	๑.๖๕	๑	คงเดิม
๓	นายช่างโยธา	๘๓,๐๔๐	๑.๐๐	๑	คงเดิม
๔	นายช่างไฟฟ้า	๙๖,๓๖๐	๑.๑๖	๑	คงเดิม
๕	เจ้าพนักงานธุรการ	๘๗,๘๗๐	๑.๐๐	๑	คงเดิม
๖	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๘๒,๒๐๐	๐.๙๙	๑	คงเดิม
๗	พนักงานสูบน้ำ	๘๒,๔๔๐	๑.๐๐	๑	คงเดิม
๘	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	๑๑๑,๓๖๐	๑.๒๗	๑	คงเดิม
รวมอัตรากำลัง			๙.๒๗	๘	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองช่าง มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๙.๒๗ คน แต่ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างตามภารกิจ ดำรงตำแหน่งจำนวน ๘ คน และมีพนักงานจ้างเหมาบริการจำนวน ๒ คน รวมแล้วมีบุคลากรอยู่ในสังกัดกองช่างทั้งสิ้นจำนวน ๑๐ คน ถือว่าสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบและปฏิบัติตามที่ได้รับหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	จำนวนเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม				
๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑๓๔,๑๖๐	๑.๖๒	๑	คงเดิม
๒	เจ้าพนักงานธุรการ	๘๑,๑๘๐	๐.๙๘	๑	คงเดิม
๓	นักวิชาการสาธารณสุข	๑๑๕,๐๘๐	๑.๓๙	๑	คงเดิม
รวมอัตรากำลัง			๓.๙๙	๓	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๓.๙๙ คน ซึ่งจำนวนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลปัจจุบันมีอยู่ ๓ คน และมีพนักงานจ้างเหมาบริการจำนวน ๒ คน รวมแล้วมีบุคลากรอยู่ในสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทั้งสิ้นจำนวน ๕ คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

ลำดับ	ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	เวลาทั้งหมดต่อปี ๘๒,๘๐๐ นาที	จำนวน ที่ต้องการ (คน)	จำนวน ที่มีอยู่ ปัจจุบัน(คน)	จำนวนเป็น อัตรากำลังที่ ต้องการเพิ่มขึ้น
	หน่วยตรวจสอบภายใน				
๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑๒๘,๒๐๐	๑.๕๕	๑	คงเดิม
รวมอัตรากำลัง			๑.๕๕	๑	

จากการคำนวณอัตรากำลังที่ต้องการของหน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการอัตรากำลัง อยู่ที่ ๑.๕๕ คน ซึ่งจำนวนอัตรากำลังที่มีอยู่ปัจจุบันมีอยู่ ๑ คน ดังนั้น ปริมาณงานและบุคลากรในหน่วยตรวจสอบภายใน สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความเหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตามมาโดยแต่ละส่วนงานจะต้องประกอบด้วย หัวหน้าสำนัก/ผู้อำนวยการ, หัวหน้าฝ่าย งานธุรการ งานกฎหมาย และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด ในการรองรับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากสถานะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันทั้งในด้านระบบเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวและการลงทุนการพัฒนาศักยภาพทุนทางสังคมการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงส่งเสริมอนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอนุรักษ์และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

เพื่อความยั่งยืน ปกป้อง เทิดทูนสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรประชาชนและพัฒนาศักยภาพด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีการวางแผนการโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการให้เหมาะสมกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเพื่อรองรับปริมาณงานและแก้ไขปัญหาทุกปัญหาและรับรู้ปัญหาและความต้องการของชาวบ้านตามสภาพพื้นที่อย่างแท้จริงรวมถึงส่งเสริมให้ความรู้แก่ชุมชนให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหาาร่วมกันทุกฝ่าย รู้รัก เสียสละ สามัคคี รั้วรับผิดชอบร่วมกันทั้งชุมชนและหน่วยงานของรัฐทุกองค์กรในระบบประชารัฐ สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง และ กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ พ.ร.บ. บำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๐๐ หมวด ๒ เวลาราชการและการนับเวลาราชการสำหรับคำนวณบำเหน็จบำนาญ มาตรา ๒๑ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว เป็นอันพ้นจากราชการเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น การนับเวลาอายุราชการ การนับอายุให้เริ่มนับแต่วันเกิด ตามมาตรา ๑๖ แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ เช่น กรณีเกิดวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๔๙๖ จะมีอายุครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ ในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ และเป็นผลให้บุคคลนั้นพ้นจากราชการ ตามพระราชบัญญัติบำเหน็จบำนาญข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๐๐ ในวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖ สำหรับผู้ที่เกิดวันที่ ๒ ตุลาคม และครบ ๖๐ ปี บริบูรณ์ในวันที่ ๑ ตุลาคม ดังนั้น จะเกษียณอายุราชการในวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป จึงทำให้มีสิทธิรับราชการต่อไปได้อีก ๑ ปี ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส มีพนักงานส่วนตำบลส่วนใหญ่ยังมีอายุน้อยอายุราชการไม่ถึง ๒๕ ปี ดังนั้น ในองค์กรต้องมีการพิจารณาวางแผนการปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมและวางแผนทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไปในอนาคต เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

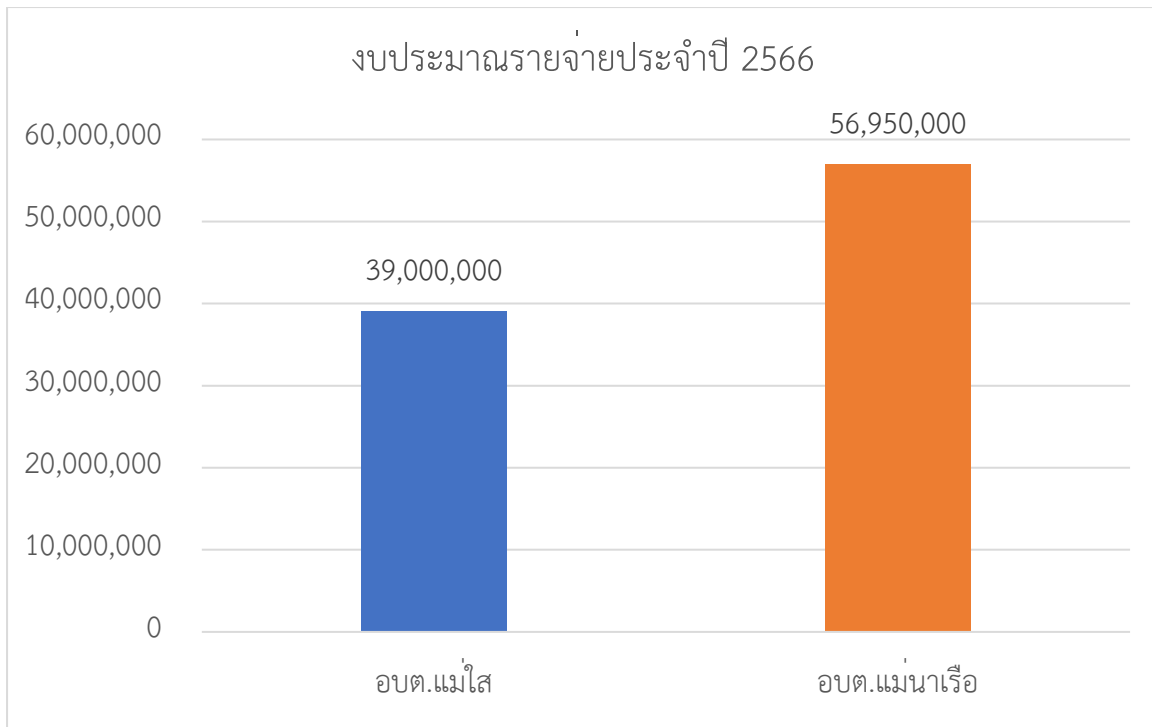
๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นกระบวนการขององค์กรที่มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ ขององค์กร ตั้งแต่การร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน/จัดทำแผน ร่วมดำเนินการและร่วมติดตามตรวจสอบการดำเนินการของหน่วยงาน ซึ่งจะสะท้อนให้เห็นถึงการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสขององค์กรได้ และสามารถแจ้งเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ รวมถึงเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการดำเนินงานในกระบวนการต่าง ๆ ของหน่วยงาน อันไม่โปร่งใสหรือทุจริตต่อหน้าที่ได้ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานพร้อมที่จะให้มีการตรวจสอบจากผู้มีส่วนได้เสีย และแสดงให้เห็นถึงความโปร่งใสขององค์กรได้ โดยอาจเป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องบางส่วนราชการนั้น ๆ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก การสำรวจ โทรศัพท์ ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ

กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบโครงสร้างส่วนราชการ กรอบอัตรากำลัง ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส กับ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่นาเรือ เนื่องจากอยู่ในกลุ่ม อบต.และเป็น อบต. ขนาดเดียวกัน มีพื้นที่ใกล้เคียงกันตามรายละเอียดดังนี้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใสกับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่นาเรือ

ลำดับที่	รายการ	อบต.แม่ใส	อบต.แม่นาเรือ
๑	โครงสร้างส่วนราชการ	๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ๒ กลุ่มงาน ๑. สำนักปลัด ๒. กองคลัง ๒ กลุ่มงาน ๓. กองช่าง ๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๔ ส่วนราชการ ๓ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน ๑. สำนักปลัด ๑ ฝ่าย ๑ กลุ่มงาน ๒. กองคลัง ๑ ฝ่าย ๓. กองช่าง ๑ ฝ่าย ๔. หน่วยตรวจสอบภายใน
๒	จำนวนพนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒๕ อัตรา ๑. ปลัด อบต. ๑ อัตรา ๒. ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ๓. สำนักปลัด ๑๐ อัตรา ๔. กองคลัง ๕ อัตรา ๕. กองช่าง ๕ อัตรา ๖. กองสาธารณสุขฯ ๓ อัตรา	จำนวน ๓๐ อัตรา ๑. ปลัด อบต. ๑ อัตรา ๒. รองปลัด อบต. ๑ อัตรา ๓. ตรวจสอบภายใน ๑ อัตรา ๔. สำนักปลัด ๑๒ อัตรา ๕. กองคลัง ๘ อัตรา ๖. กองช่าง ๗ อัตรา
๓	จำนวนพนักงานตามภารกิจ	จำนวน ๔ อัตรา ๑. สำนักปลัด ๒ อัตรา ๒. กองคลัง - อัตรา ๓. กองช่าง ๒ อัตรา ๔. กองสาธารณสุขฯ - อัตรา	จำนวน ๗ อัตรา ๑. สำนักปลัด ๖ อัตรา ๒. กองคลัง - อัตรา ๓. กองช่าง ๑ อัตรา
๔	จำนวนพนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๑ อัตรา ๑. สำนักปลัด - อัตรา ๒. กองคลัง - อัตรา ๓. กองช่าง ๑ อัตรา ๔. กองสาธารณสุขฯ - อัตรา	จำนวน - อัตรา ๑. สำนักปลัด - อัตรา ๒. กองคลัง - อัตรา ๓. กองช่าง - อัตรา
๕	งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖	๓๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๕๖,๙๕๐,๐๐๐ บาท



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส องค์การบริหารส่วนตำบลแม่นาเรื่อ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศ ใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกันแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส จึงยังไม่มี ความจำเป็นต้องปรับแก้ตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ปัจจุบัน สามารถที่จะ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใสจะ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การปฏิบัติที่เกี่ยวข้องต่อไป

๓.๘ แผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถทุก คน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ข้าราชการหรือพนักงาน ส่วนตำบลทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง โดยให้ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับ การฝึกอบรม ทั้งให้เป็นไปตามประกาศ ก.อบต. จังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบล ข้อ ๒๖๗ โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล และจัดทำให้ ครอบคลุมถึงบุคลากรฝ่ายประจำ ฝ่ายการเมือง และรวมถึงพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่งตามแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๕๔ และแก้ไขเพิ่มเติม จนถึงปัจจุบัน

“ข้อ ๒๗๔ หลักสูตรการพัฒนาสำหรับพนักงานส่วนตำบลแต่ละตำแหน่งต้องได้รับการพัฒนา อย่างน้อยในหลักสูตรหนึ่งหรือหลายหลักสูตร ดังนี้

- (๑) หลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ
- (๒) หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ
- (๓) หลักสูตรความรู้ และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง
- (๔) หลักสูตรด้านการบริหาร
- (๕) หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

“ข้อ ๒๗๕ วิธีการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต. จังหวัด) ดำเนินการเอง หรืออาจมอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือผู้ที่เหมาะสมดำเนินการหรือดำเนินการร่วมกับสำนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ส่วนราชการ หรือ หน่วยงานอื่น โดยวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ ตามความจำเป็น และความเหมาะสม ดังนี้

- (๑) การปฐมนิเทศ
- (๒) การฝึกอบรม
- (๓) การศึกษาหรือดูงาน
- (๔) การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา
- (๕) การสอนงาน การให้คำปรึกษาหรือวิธีการอื่นที่เหมาะสม

ระยะเวลาดำเนินการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ต้องกำหนดให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่เข้ารับการพัฒนา วิธีการพัฒนา และหลักสูตรการพัฒนาแต่ละหลักสูตร”

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส พิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาให้ครอบคลุมสมรรถนะหลักที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ ให้กับบุคลากรในสังกัด อย่างน้อยควรประกอบด้วย

- (๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- (๒) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- (๓) ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- (๔) การบริการเป็นเลิศ
- (๕) การทำงานเป็นทีม

และพิจารณาจัดการเรียนรู้ในองค์กร KM (Knowledge Management) ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization) ในทุกวาระ ทุกโอกาส เพื่อสืบค้นหาความรู้ใหม่ ๆ ในตัวบุคลากร และนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๔. สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไร และความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ สรุปได้ดังนี้

๔.๑ สภาพปัญหาของพื้นที่

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมภายในหมู่บ้านและถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตรยังไม่ทั่วถึง
- ๑.๒ ไฟฟ้าสาธารณะมีไม่เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๑.๓ แหล่งน้ำไม่เพียงพอกับการทำการเกษตร
- ๑.๔ ระบบน้ำประปาในหมู่บ้าน

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ เกษตรกรมีรายได้จากการประกอบอาชีพไม่เพียงพอจายรายจ่าย
- ๒.๒ ขาดความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร
- ๒.๓ การว่างงานหลังจากเก็บเกี่ยวผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๔ ขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๖ ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ

๓. ปัญหาด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๓.๑ ขาดความรู้ความเข้าใจในการรักษาสุขภาพอนามัยที่ถูกต้อง
- ๓.๒ ประชาชนส่วนใหญ่นิยมบริโภคอาหารที่ปรุงจากเนื้อสัตว์แบบสุก ๆ ดิบ ๆ
- ๓.๓ ปัญหาโรคภัยไข้เจ็บตลอดถึงโรคติดต่อต่าง ๆ
- ๓.๔ ปัญหาเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกาย
- ๓.๕ การให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ, เด็ก, สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๖ ขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๔. ปัญหาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๔.๒ สถานที่ให้บริการข่าวสารข้อมูลแก่ประชาชนยังไม่เพียงพอ
- ๔.๓ สื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยมีไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาด้านสังคม

- ๕.๑ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๕.๒ ปัญหาผู้ด้อยโอกาสทางสังคม

๖. ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร

- ๖.๑ ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่นของประชาชน
- ๖.๒ ขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๖.๓ ขาดการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานของผู้นำชุมชน
- ๖.๔ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. ตลอดถึงผู้นำชุมชน
- ๖.๕ ความรู้ในหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๗. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ ปัญหาไม่มีที่กำจัดขยะที่ถูกต้องหลักสุขาภิบาล
- ๗.๒ ปัญหากัญແລ້ງ
- ๗.๓ จิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๗.๔ ปัญหาหมอกควันจากการเผาขยะ ฟางข้าว ฯลฯ

๔.๒ ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ปรับปรุงและซ่อมแซมถนนสำหรับการคมนาคมในหมู่บ้านและถนนเข้าสู่พื้นที่การเกษตร
- ๑.๒ ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมไม้ไผ่ และถนนลาดยาง
- ๑.๓ ขยายเขตการให้บริการไฟฟ้า และติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะ
- ๑.๔ ก่อสร้างปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้เพียงพอตลอดปี
- ๑.๕ ขุดลอกคลองและเทาดคองกรีตลำเหมืองเพื่อให้น้ำไหลเข้าสู่พื้นที่การเกษตรได้สะดวก
- ๑.๖ สร้างรางระบายน้ำเพื่อให้น้ำไหลสะดวกเพื่อป้องกันน้ำท่วม
- ๑.๗ ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขระบบประปาหมู่บ้าน บ่อบาดาล ให้สะอาดได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของชุมชน
- ๑.๘ สร้างอาคารเอนกประสงค์เพื่อให้ประชาชนได้มีสถานที่ในการทำกิจกรรมร่วมกันและสร้างสวนสาธารณะเพื่อให้ประชาชนได้มีสถานที่ในการพักผ่อนหย่อนใจ

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพเสริมให้แก่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ รวมถึงทุนหมุนเวียน
- ๒.๒ ส่งเสริมและจัดหาตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตร
- ๒.๓ อบรมให้ความรู้ เพิ่มทักษะ และสนับสนุนงบประมาณในการประกอบอาชีพเสริม
- ๒.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรมีการรวมกลุ่มอาชีพกันเพิ่มขึ้น และพัฒนาคุณภาพผลผลิตทางการเกษตร การแปรรูปสินค้าทางการเกษตร
- ๒.๕ ส่งเสริมให้ผู้ว่างงานมีงานทำ

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุขและอนามัย

- ๓.๑ ส่งเสริมให้ความรู้ประชาชนในการใส่ใจและการรักษาสุขภาพอนามัยที่ถูกต้อง
- ๓.๒ จัดให้มีการรณรงค์ และให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องการบริโภคอาหารที่มีประโยชน์ต่อร่างกาย และโทษของการบริโภคอาหารที่ไม่ถูกต้องหลัก โภชนาการตลอดถึงเรื่องโรคพยาธิต่าง ๆ
- ๓.๓ จัดให้มีการรณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออก ตลอดจนการพ่นหมอกควัน
- ๓.๔ จัดให้มีการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ตลอดจนการคุมกำเนิด การทำหมันสุนัข
- ๓.๕ จัดหาลานกีฬา และเครื่องออกกำลังกายเพื่อให้เด็กเยาวชนและประชาชนได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

๔. ความต้องการด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๔.๑ ส่งเสริมให้ประชาชนได้รับการศึกษาสูงขึ้นทั้งในระบบและนอกระบบ
- ๔.๒ สร้างจิตสำนึกให้แก่ประชาชนในการฟื้นฟูภูมิปัญญา วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
- ๔.๓ จัดหาและก่อสร้างสถานที่ให้บริการข้อมูลข่าวสารให้ครบทุกหมู่บ้าน
- ๔.๔ จัดหาสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัยเพื่อให้เด็กเยาวชนและประชาชนได้เรียนรู้ เช่น คอมพิวเตอร์
- ๔.๕ สนับสนุนอาหารกลางวัน อาหารเสริมนม ให้แก่โรงเรียนประถมศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

๕. ความต้องการด้านสังคม

- ๕.๑ จัดตั้งเวรยามประจำหมู่บ้าน การตรวจตราเวลากลางคืน
- ๕.๒ ให้ความสำคัญแก่ผู้ด้อยโอกาส โดยการส่งเสริมให้มีกิจกรรม งานเพิ่มรายได้

๖. ความต้องการด้านการเมืองและการบริหาร

- ๖.๑ ต้องการให้มีการอบรมให้ความรู้เรื่องเกี่ยวกับกฎหมายท้องถิ่น
- ๖.๒ ต้องการให้มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
- ๖.๓ ต้องการให้มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของผู้นำชุมชน
- ๖.๔ ต้องการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานสำหรับผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานส่วนตำบล สมาชิกสภา อบต. ตลอดถึงผู้นำชุมชน
- ๖.๕ ต้องการให้การบริหารงานท้องถิ่นเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๗. ความต้องการปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ ต้องการที่กำจัดขยะมูลฝอยของตำบลที่ถูกหลักสุขาภิบาล
- ๗.๒ ต้องการให้มีการส่งเสริมปลูกป่าทดแทน
- ๗.๓ รณรงค์ปลูกจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ลดการตัดไม้ทำลายป่า
- ๗.๔ ส่งเสริมไม่ให้มีการเผาขยะ เผาฟางข้าวในหมู่บ้าน เพราะเป็นควันพิษ

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพ จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น จัดให้ตั้งเศรษฐกิจแบบพอเพียงโดยการร่วมมือร่วมใจกัน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT องค์การบริหารส่วนตำบล แม่ใส กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
๔. การสาธารณสุขการ
๕. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๖. การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๘. การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
๙. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
๓. การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงสถานพยาบาล
๔. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
๕. การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
๖. การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๗. การจัดให้มีสุสาน และฌาปนสถาน
๘. การจัดให้มีการบำรุงสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร
๙. การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาพำบล

๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่า ไร่ ไร่ ที่ดิน สัตว์ป่า
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พัฒนา

๑. สนับสนุนสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ศักยภาพในการพัฒนาตามหลัก SWOT ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส

จุดแข็ง (S : Strength-s)

- ประชาชนมีความพร้อม จะมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่น
- การจัดโครงสร้างภายในมีความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจ
- มีองค์การบริหารส่วนตำบลที่พร้อมจะให้บริการสาธารณะและแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน
- มีการประสานร่วมมือกันระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลกับส่วนราชการต่างๆ
- ผู้นำชุมชนมีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการพัฒนา
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในรูปแบบประชาคม การประชุมวางแผนเตรียมงาน

จุดอ่อน (W : Weakness)

- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาทำให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติสับสนขาดความชัดเจน
- องค์การบริหารส่วนตำบล มีงบประมาณจำกัด ทำให้การพัฒนาไม่เป็นที่ไปตามแผนพัฒนาที่วางไว้
- การใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และการทำลายสิ่งแวดล้อมเพิ่มขึ้น ก่อให้เกิดปัญหาภัยธรรมชาติ

โอกาส (O : Opportunity)

- จังหวัดพะเยา หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการตามแผนงานโครงการตามแนวทางยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด และแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
- มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมระหว่างจังหวัด สามารถรองรับการขยายตัวทางด้านเศรษฐกิจ
- นโยบายของรัฐบาลในการส่งเสริมการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น โดยการสร้างดุลยภาพระหว่างการกำกับดูแล และความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการบริหารจัดการงบประมาณและบุคลากรของท้องถิ่น

อุปสรรค (T : Threat)

- ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจ บทบาทหน้าที่ของตนเองกับงานของท้องถิ่น
- นโยบายรัฐบาลไม่สามารถถ่ายโอนงบประมาณมายังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ทำให้การพัฒนาท้องถิ่นบางเรื่องต้องชะงัก
- กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขาดความยืดหยุ่น หรือไม่เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจห้วงระยะเวลาในการจัดสรรและการเบิกจ่ายงบประมาณของรัฐบาลมีความไม่แน่นอน
- การดำเนินงานตามนโยบายต่างๆ ของรัฐบาลมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ประกอบกับปัญหาในพื้นที่และความต้องการประชาชนมีมาก แต่ไม่สามารถปฏิบัติได้ครบถ้วน เนื่องจากจำกัดด้วยอำนาจหน้าที่และจำนวนงบประมาณที่มีจำกัด

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ได้จัดรวบรวมข้อมูล จัดประชุมและวิเคราะห์ร่วมกันในทุกภาคส่วนแล้ว เห็นว่าภารกิจหลัก และภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใสที่ต้องดำเนินการมีดังนี้

๖.๑ ภารกิจหลัก

๑. ด้านการบริหารจัดการ

๑.๑ จัดดำเนินการพัฒนาหน่วยงาน/องค์กร ให้เป็น “องค์กรคุณธรรม” ที่มีมาตรฐานโปร่งใส มีธรรมาภิบาล

๑.๒ จัดให้มีช่องทางการเข้าถึงระบบบริการและติดต่อประสานงานในช่องทางดิจิทัลสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ และให้บริการที่มีคุณภาพมาตรฐาน ประชาชนมีส่วนร่วมตามเกณฑ์ตัวชี้วัด LPA , ITA และมาตรฐานด้านอื่น ๆ

๒. ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๒.๑ จัดดำเนินการเศรษฐกิจฐานราก ทั้งในครอบครัว ชุมชน ภายใต้ “หลักเศรษฐกิจพอเพียง”

๒.๒ จัดส่งเสริมสนับสนุนการจัดตลาดกระตุ้นเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวเชิงวิถีวัฒนธรรม ชุมชน ที่สอดคล้องกับคำขวัญประจำตำบลแม่ใส คือ “ตำบลแม่ใสเมืองน่าอยู่ เคียงคูโบราณสถาน พระพุทธรูป หินทรายในตำนาน แห่งไม้คำศรีคู่บ้าน เชี่ยวชาญการตีมีด ปั้นอิฐสร้างคุณค่า จิตอาสาพัฒนาตำบลแม่ใส”

๓. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต

๓.๑ จัดส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มวัย เข้าถึงระบบบริการและระบบสวัสดิการขั้นพื้นฐาน อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม

๓.๒ จัดส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน ปลอดภัยปลอดภัย เหล้า บุหรี่ และอบายมุข

๓.๓ จัดส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อดำเนินกิจกรรมในชุมชน และสนับสนุนกองทุนสวัสดิการชุมชน ตำบล สภาองค์กรชุมชน และกองทุนช่วยเหลือประชาชน ผู้พิการ ตำบลแม่ใส โดยจะดำเนินการรณรงค์เรื่องการจัดการขยะโดยการคัดแยกขยะ หรือโครงการขยะบุญ รณรงค์ให้ประชาชนหยุดเผา

๔. ด้านการสาธารณสุข สังคม การศึกษา และศาสนาวัฒนธรรมประเพณี

๔.๑ จัดสนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยเข้าถึงระบบบริการด้านสุขภาพและด้านสาธารณสุข โดยใช้หลักการสาธารณสุขมูลฐาน การพึ่งตนเองต่อการดูแลสุขภาพชุมชนอย่างมีส่วนร่วม เน้นหลักการ “สร้างสุขภาพดี นำการซ่อมสุขภาพเสีย”

๔.๒ จัดส่งเสริมและสนับสนุนการให้บริการสุขภาพในมิติการควบคุมโรค การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ การรักษาพยาบาลเบื้องต้น การฟื้นฟูสภาพและการคุ้มครองผู้บริโภคโดยร่วมกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อสม. นักบริบาล ฯลฯ

๔.๓ จัดส่งเสริมสนับสนุนงานด้านพุทธศาสนาของวัดต่าง ๆ ในตำบลแม่ใส ร่วมฟื้นฟูอนุรักษ์ วัฒนธรรมประเพณีที่สำคัญ อาทิเช่น ประเพณีแห่ไม้คำศรี สรงน้ำพระพุทธรูปศิลาธรรม์ชุมชนธรรมาสน์ ประเพณีขอฝน แห่เทียนพรรษา ลอยกระทงและเทศน์ธรรม์ยี่เป็ง สลากภัตร สรงน้ำพระธาตุ และประเพณีอื่น ๆ ของชุมชน

๔.๔ ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานโรงเรียนผู้สูงอายุในหมู่บ้าน/ตำบล และสนับสนุนให้มี ศูนย์การเรียนรู้พัฒนาการผู้สูงวัยตำบลแม่ใส ศูนย์การเรียนรู้ ๓ วัย ศูนย์การเรียนรู้การกีฬา ออกกำลังกายและ นันทนาการ ฯลฯ โดยบูรณาการร่วมกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง

๕. ด้านการเกษตรและทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕.๑ จัดส่งเสริมสนับสนุนการเกษตรปลอดสารเคมี การเกษตรเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิง วิถี การเกษตรผักสวนครัวรั้วกินได้ร่วมกับโครงการหลวง “ศูนย์เพาะพันธุ์พืชจักรพันธ์เพ็ญศิริ” ในอุปถัมภ์ของ สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี

๕.๒ จัดส่งเสริมสนับสนุนให้มี “วารสารบริหารจัดการน้ำระดับตำบล” โดยมีศูนย์บริหาร จัดการน้ำระดับตำบลเป็นกลไกขับเคลื่อน

๕.๓ จัดส่งเสริมสนับสนุนการปลูกต้นไม้สร้างพื้นที่สีเขียว “คาร์บอนเครดิต” ในทุกพื้นที่ ตำบล

๖. ด้านสาธารณูปโภค

๖.๑ จัดสร้างและซ่อมบำรุงถนน ตรอก ซอย ระบบไฟฟ้าส่องสว่าง สัญญาณไฟจราจร กล้อง วงจรปิด

๖.๒ จัดสนับสนุนให้ใช้พลังงานสะอาดจากแสงอาทิตย์ (โซลาร์เซลล์) และประหยัดการใช้ ไฟฟ้าในทุกพื้นที่

๖.๓ จัดสร้างซ่อมบำรุงดูแลขุดลอก ลำเหมือง ลำน้ำ อ่างเก็บน้ำ ฝาย ระบบประปา กำจัด วัชพืช และตลอดจนถึงการนำนวัตกรรมใหม่ “ฝายแกนดินซีเมนต์” การผันน้ำโดยระบบโซลาร์เซลล์ มาใช้ใน พื้นที่อย่างเหมาะสมด้วย

๖.๒ ภารกิจรอง

๑. ด้านระบบสุขภาพปฐมภูมิ

จะส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนงานระบบสุขภาพปฐมภูมิ ร่วมกับ โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพชุมชน อสม. ภาควิชาเครือข่าย ทั้งในและนอกพื้นที่ โดยมี “ธรรมนูญสุขภาพ” และ “ธรรมนูญ สุขภาพผู้สูงอายุ” ตลอดจนถึงข้อบัญญัติต่าง ๆ ด้านสาธารณสุข เป็นกลไกขับเคลื่อน

๒. ด้านการลงทุนเพื่อกระตุ้นเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวชุมชน

จะส่งเสริมและแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงาน/องค์กร/กลุ่มบุคคล จากภายในและ ภายนอกที่มีศักยภาพสูงกว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ได้มาสนับสนุนและลงทุนพัฒนาในพื้นที่อย่างเหมาะสม

๓. ด้านการจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสังคม ชุมชน

๓.๑ จัดสนับสนุนกลไกให้มี “คณะกรรมการรักษาความสงบเรียบร้อยในหมู่บ้าน” โดยจัดอบรม ให้ความรู้ ความเข้าใจ ให้แก่ผู้นำชุมชน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการหมู่บ้าน อปพร. ชรบ. สคบ. เป็นต้น ตลอดจนถึงการประสานความร่วมมือกับองค์กร/เครือข่ายภายนอกด้วย

๓.๒ จัดอบรมพัฒนาศักยภาพ ผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์กรบริหาร ส่วนตำบลแม่ใสทุกคน ให้มีความพร้อม มีศักยภาพต่อการบริหารจัดการภายใน รักษาและดูแลทรัพย์สินของ ทางราชการทั้งในสำนักงานและในชุมชน

๔. ด้านการกีฬาและนันทนาการ

๔.๑ จัดส่งเสริมสนับสนุนให้มีการฝึกสอนกีฬา การแข่งขันกีฬา สร้างลานกีฬาและลานออกกำลังกาย นันทนาการของชุมชนอย่างเหมาะสม

๔.๒ จัดประสานความร่วมมือกับโรงเรียนในตำบล วิทยาลัย มหาวิทยาลัย การท่องเที่ยว การกีฬาและนันทนาการและอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนให้ประชาชนได้มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

๕. ด้านระบบข้อมูลข่าวสาร

๕.๑ จะจัดดำเนินการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ โดยบูรณาการกับหน่วยงาน/องค์กรที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ จะจัดดำเนินการประชาสัมพันธ์ข่าวสารทั้งในระบบออนไลน์ ระบบหอกระจายข่าวสาร และการแจ้งข่าวสารที่เชื่อมโยงทั้งองค์กร หน่วยงาน หมู่บ้าน ฯลฯ อย่างเหมาะสมต่อเนื่อง

๕.๓ จะจัดพัฒนาองค์ความรู้ด้านการสื่อสาร การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมทันสมัยให้แก่พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ใส อย่างต่อเนื่องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง

“ภารกิจหลัก” และ “ภารกิจรอง” ทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ได้สอดคล้องกับระเบียบกฎหมายที่ได้ให้อำนาจแก่องค์กรบริหารส่วนตำบลสามารถที่จะนำมาดำเนินงานแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลแม่ใส ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาระดับชาติ แผนพัฒนาระดับจังหวัด/อำเภอ แผนพัฒนาระดับตำบล และแผนพัฒนาตามแนวนโยบายของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ใสเป็นสำคัญ

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

แนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง จากการวิเคราะห์

(๑) **จุดแข็ง (Strengths)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ใสว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นที่ควรนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใสได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส เช่น

๑. การกำหนดส่วนราชการเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ปฏิบัติชัดเจน
๒. ผู้บริหารมีการส่งเสริมการพัฒนาของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๓. มีการใช้ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยอยู่เสมอ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว
๔. ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านวิชาการและระเบียบ กฎหมายอยู่เสมอ
๕. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

(๒) **จุดอ่อน (Weaknesses)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ใสว่ามีปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นข้อเสียเปรียบหรือจุดด้อยที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส และขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส เช่น

๑. การปฏิบัติงานระหว่างส่วนราชการยังขาดการทำงานแบบบูรณาการเชื่อมโยงกัน
๒. เจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ที่เป็นระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน
๓. เจ้าหน้าที่ยังขาดความตระหนักและรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง
๔. ขาดการสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร และคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้เกิดแรงจูงใจขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่
๕. ข้าราชการยังขาดระเบียบวินัยที่ดีในการทำงาน

(๓) **โอกาส (Opportunities)** เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ใสว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบที่เป็นประโยชน์ทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส และ สามารถสร้างเป็นโอกาสหรือนำข้อดีมาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็ง

๑. นโยบายของรัฐบาลเอื้อต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๒. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
๓. ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ
๔. ประชาชนมีส่วนร่วมต่อการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๕. รัฐบาลมีการกระจายอำนาจและภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากขึ้น

(๔) อุปสรรค (Threats) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใสว่ามีปัจจัยภายนอกองค์กรใดที่สามารถส่งผลกระทบเป็นภัยคุกคามก่อให้เกิดผลเสียทั้งทางตรงและทางอ้อมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ และจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์หรือจัดอุปสรรคหรือภัยคุกคามขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส เช่น

๑. การจัดสรรงบประมาณของรัฐให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่เพียงพอ
๒. ระเบียบกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
๓. ภัยธรรมชาติที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
๔. การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง
๕. การถ่ายโอนภารกิจบางส่วนจากส่วนกลางไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ได้ถ่ายโอนบุคลากรและงบประมาณ

ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ๑ หน่วยงาน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และหน่วยตรวจสอบภายใน โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๐ อัตรา พนักงานส่วนตำบล ๒๓ อัตรา และพนักงานครู ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๔ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา และปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล สังกัดกองคลังว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ป.ง/ช.ง และพนักงานจ้างตามภารกิจว่าง จำนวน ๑ ตำแหน่ง คือ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

อย่างไรก็ตามเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใสจะทำการสรรหาตำแหน่งว่างให้แล้วเสร็จภายในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อจะได้มาปฏิบัติหน้าที่งานด้านการจัดเก็บรายได้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยซึ่งเป็นตำแหน่งว่าง และปริมาณงานด้านบรรเทาสาธารณภัยในปีที่ผ่านมาที่มีปริมาณน้อย อีกทั้งยังมีพนักงานจ้างเหมาบริการที่มีความชำนาญด้านงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยหลายอัตรา สามารถปฏิบัติงานด้านงานป้องกันบรรเทาสาธารณภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อเป็นการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลอีกทางหนึ่งด้วย

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ขอกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติม จึงกำหนดส่วนราชการให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดพะเยา เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอันเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๖๓ ดังนี้

๘.๑ โครงการสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานธุรการ งานการบริหารบุคคล งานสวัสดิการสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานกิจการสภา งานกฎหมาย งานการเกษตร	๑. สำนักงานปลัด อบต. (๐๑) งานบริหารงานทั่วไป งานนโยบายและแผน งานธุรการ งานการบริหารบุคคล งานสวัสดิการสังคม งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม งานกิจการสภา งานกฎหมาย งานการเกษตร	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง งานการเงินและบัญชี งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น	๒. กองคลัง (๐๔) ๒.๑ กลุ่มงานบริหารงานคลัง งานการเงินและบัญชี งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่น	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ</p> <p>งานเกี่ยวกับสถานการณ์คลัง</p> <p>งานจัดสรรเงินต่าง ๆ</p> <p>งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ</p> <p>งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน</p> <p>งานจัดทำงบทดลองประจำเดือน</p> <p>และงบแสดงฐานะทางการเงินประจำปี</p> <p>งานการพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา</p> <p>งานทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <p>งานเกี่ยวกับงานประกันสัญญาทุกประเภท</p> <p>งานเกี่ยวกับข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการพัสดุและทรัพย์สิน</p>	<p>งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ</p> <p>งานเกี่ยวกับสถานการณ์คลัง</p> <p>งานจัดสรรเงินต่าง ๆ</p> <p>งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ</p> <p>งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน</p> <p>งานจัดทำงบทดลองประจำเดือน</p> <p>และงบแสดงฐานะทางการเงินประจำปี</p> <p>งานการพัสดุและทรัพย์สิน</p> <p>งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา</p> <p>งานทะเบียนคุมพัสดุ ครุภัณฑ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ</p> <p>งานเกี่ยวกับงานประกันสัญญาทุกประเภท</p> <p>งานเกี่ยวกับข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการพัสดุและทรัพย์สิน</p>	
<p>๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้</p> <p>งานพัฒนารายได้</p> <p>งานบริการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมทุกประเภท</p> <p>งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</p> <p>งานเร่งรัดการจัดเก็บรายได้</p> <p>งานบันทึกข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์</p> <p>งานสารสนเทศแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>งานข้อมูลแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษี</p>	<p>๒.๒ กลุ่มงานพัฒนารายได้</p> <p>งานพัฒนารายได้</p> <p>งานบริการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียมทุกประเภท</p> <p>งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม</p> <p>งานเร่งรัดการจัดเก็บรายได้</p> <p>งานบันทึกข้อมูลในระบบคอมพิวเตอร์</p> <p>งานสารสนเทศแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>งานข้อมูลแผนที่และทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษี</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง (๐๕) งานบริหารงานช่าง งานแบบแผนและก่อสร้าง งานธุรการ งานออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง งานสาธารณูปโภคและผังเมือง	๓. กองช่าง (๐๕) งานบริหารงานช่าง งานแบบแผนและก่อสร้าง งานธุรการ งานออกแบบและควบคุมการก่อสร้าง งานสาธารณูปโภคและผังเมือง	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) งานบริหารงานสาธารณสุข งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันโรคระบาด	๔. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖) งานบริหารงานสาธารณสุข งานอนามัยและสิ่งแวดล้อม งานส่งเสริมสุขภาพ งานป้องกันโรคระบาด	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) งานแผนการตรวจสอบ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) งานแผนการตรวจสอบ งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สิน งานตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการ ในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งประเภทใด สายงานใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใสเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่าง ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
		ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	
สำนักปลัด (๐๑)								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป อำนวยการท้องถิ่นต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	+๑	๑	๑	+๑	-	-	เพิ่มใหม่
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	-๑	-	-	-๑	-	-	ยุบเล็ก
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง อำนวยการท้องถิ่น กลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่ คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม / ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง อำนวยการท้องถิ่นต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างไฟฟ้า (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานสูบน้ำ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)								
ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อำนวยการท้องถิ่นต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๐	๓๐	๓๐	๓๐	-	-	-	

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส นำผลการวิเคราะห์การกำหนดอัตราค่าจ้าง มาคำนวณภาวะค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อประมาณการ ค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ให้เกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๖๑๘,๒๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๕๒๐	๒๐,๗๖๐	๒๑,๒๔๐	๘๐๖,๗๖๐	๘๒๗,๕๒๐	๘๔๘,๗๖๐	๕๑,๕๒๐
	ส่วนปลัด อบต. (๑๑)																		
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๑๖,๐๘๐	๕๒๕,๑๒๐	๕๔๐,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๓๙,๐๘๐
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑	๑	๔๕๕,๕๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๑๕,๔๘๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๔๙๘,๖๐๐	๓๗,๙๖๐
๔	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๕๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๒๔,๐๑๐
๕	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๑	๑	๔๕๒,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๔๔๐	๑๔,๑๖๐	๔๕๕,๕๒๐	๔๖๘,๙๖๐	๔๘๓,๑๒๐	๓๖,๘๖๐
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐	๓๓,๐๐๐
๗	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๑	๑	๒๕๘,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๐๔๐	๑๑,๙๒๐	๑๒,๑๖๐	๒๖๑,๕๒๐	๒๗๒,๔๔๐	๒๘๖,๖๐๐	๒๑,๗๙๐
๘	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑	๑	๒๒๒,๖๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๗๖๐	๑๒,๘๘๐	๒๓๓,๘๘๐	๒๔๕,๖๔๐	๒๖๑,๕๒๐	๒๓,๕๕๐
๙	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๒๔๙,๓๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๙,๔๔๐	๒๖๙,๘๘๐	๒๘๐,๔๔๐	๒๐,๗๘๐
๑๐	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	๐			๑	๑	๑										เพิ่มใหม่
๑๑	ครู		๒	๒			๒	๒	๒										เงินอุดหนุน
	พนักงานจ้าง																		
๑๒	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)		๑	๑	๑๘๘,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๕๖๐	๗,๙๒๐	๘,๑๖๐	๑๙๕,๙๖๐	๒๐๓,๘๘๐	๒๑๒,๐๔๐	เงินรายได้
	กองคลัง (๑๔)																		
๑๓	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๔๘๖,๓๒๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑				๑๖๔๔๐	๑๖๔๔๐	๑๙๕๖๐	๖๓๗,๕๖๐	๖๕๔,๐๐๐	๖๗๓,๕๖๐	๔๐,๕๖๐
๑๔	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๔๔๒,๓๒๐	๓๓,๕๖๐
๑๕	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑	๑	๓๘๙,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๒,๗๒๐	๔๑๖,๑๖๐	๔๒๙,๒๔๐	๓๒,๘๕๐
๑๖	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๑	๑	๓๖๙,๔๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๓๘๒,๕๖๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๓๐,๗๙๐
๑๗	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๐	๒๙๗,๙๐๐		๑	๑	๑				๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	กองช่าง (๑๕)																		
๑๘	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๗๒๐	๕๑๗,๕๖๐	๕๓๒,๘๐๐	๕๔๘,๕๒๐	๓๘,๕๒๐
๑๙	วิศวกรโยธา	ชก.	๑	๑	๓๘๖,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๙๖,๐๐๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๓๑,๘๘๐
๒๐	นายช่างโยธา	ชง.	๑	๑	๒๔๘,๓๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๙,๙๖๐	๑๐,๒๐๐	๑๐,๕๖๐	๒๕๘,๒๘๐	๒๖๘,๘๘๐	๒๗๕,๐๔๐	๒๐,๓๖๐
๒๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๑	๑	๒๙๖,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๑๖๐	๑๑,๐๔๐	๑๐,๙๒๐	๓๐๗,๙๒๐	๓๑๘,๘๘๐	๓๒๗,๘๘๐	๒๘,๗๒๐
๒๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑	๑	๒๔๘,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๘,๒๘๐	๘,๒๘๐	๘,๕๖๐	๒๕๖,๓๒๐	๒๖๔,๖๐๐	๒๗๓,๑๒๐	๒๐,๖๙๐
	พนักงานจ้าง																		
๒๓	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง		๑	๑	๑๙๙,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๘,๑๖๐	๘,๕๒๐	๒๐๒,๕๖๐	๒๑๐,๗๒๐	๒๑๙,๒๔๐	๑๖,๒๓๐
๒๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	๑๑,๕๐๐
๒๕	พนักงานสูบน้ำ (ทั่วไป)		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะ ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม / ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (๐๖)																			
๒๖	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (นักบริหารงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)	ต้น	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๐,๖๔๐	๒๑,๐๐๐	๒๑,๖๐๐	๖๙๑,๐๘๐	๗๑๒,๐๘๐	๗๓๓,๖๘๐		๕๖,๓๗๐
๒๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑	๑	๑๕๘,๗๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๘๐	๑๖๕,๑๒๐	๑๗๑,๗๒๐	๑๗๘,๒๐๐		๑๓,๒๓๐
๒๘	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐		๑	๑	๑				๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๐๘๐	๔๐๙,๓๒๐	๔๒๒,๖๔๐	๔๓๕,๗๒๐		๓๓,๐๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																			
๒๙	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๑	๑	๒๑๘,๔๐๐		๑	๑	๑	-	-		๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๒๖,๐๘๐	๒๓๓,๗๖๐	๒๔๑,๔๘๐		๑๘,๒๐๐
	รวม (๕)		๓๐	๒๘	๙,๐๖๑,๗๕๐	๔๒๘,๔๐๐	๓๐	๓๐	๓๐				๓๐๙,๓๖๐	๓๑๖,๙๒๐	๓๒๕,๐๘๐	๙,๗๙๙,๕๐๐	๑๐,๑๑๖,๔๒๐	๑๐,๔๔๑,๕๐๐		
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕% (๕)																๑,๔๖๙,๙๒๕	๑,๕๑๗,๔๖๓	๑,๕๖๖,๒๒๕	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๖)																๑๑,๒๖๙,๔๒๕	๑๑,๖๓๓,๘๘๓	๑๒,๐๐๗,๗๒๕	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี (๗)																๒๗.๕๒	๒๗.๐๖	๒๖.๖๐	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ. ๒๕๖๖ = ๓๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท

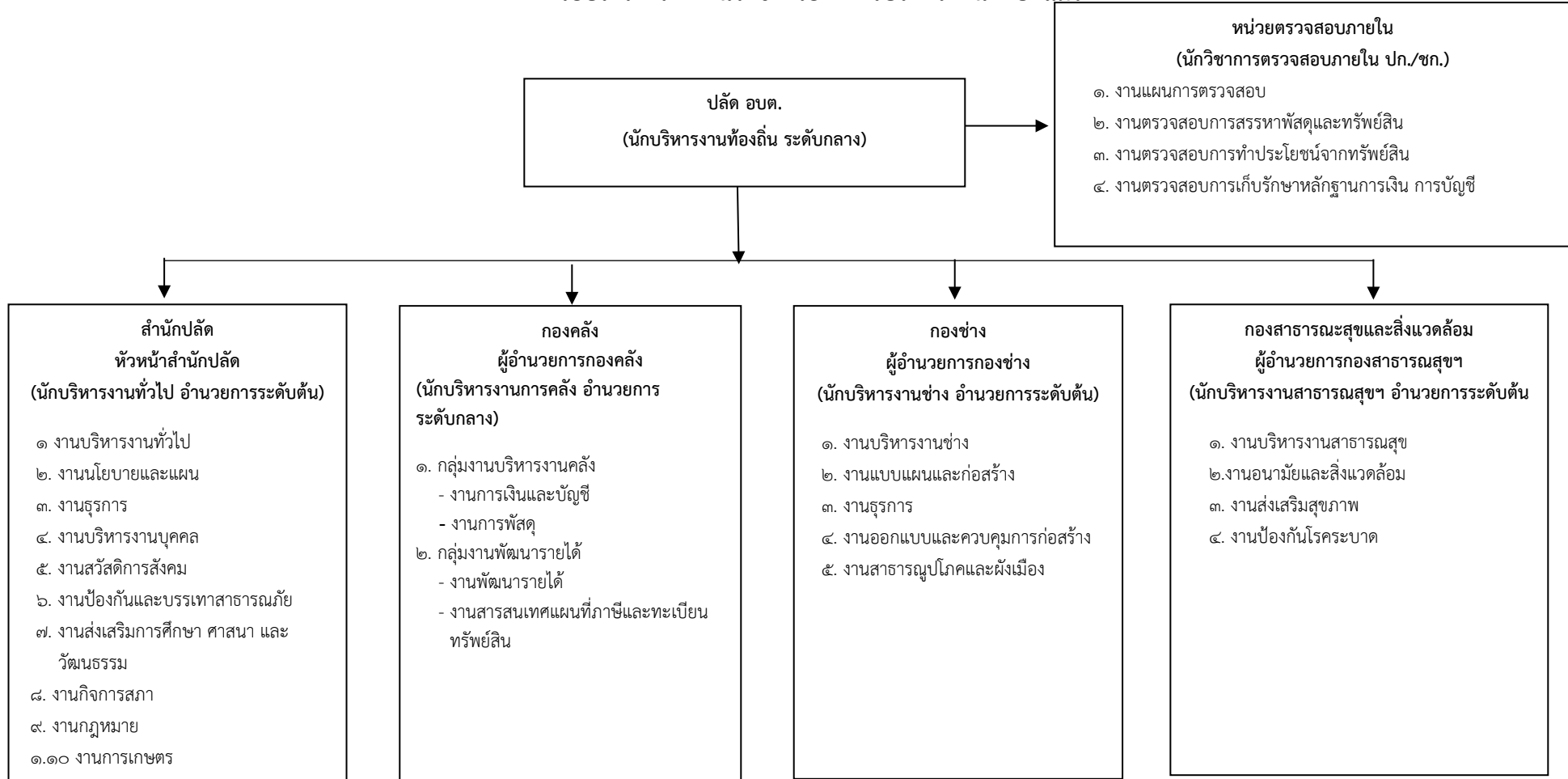
งบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ. ๒๕๖๗ = (๓๙,๐๐๐,๐๐๐x๕%) + ๓๙,๐๐๐,๐๐๐ = ๔๐,๙๕๐,๐๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ. ๒๕๖๘ = (๔๐,๙๕๐,๐๐๐x๕%) + ๔๐,๙๕๐,๐๐๐ = ๔๒,๙๙๗,๕๐๐ บาท

งบประมาณรายจ่ายปี พ.ศ. ๒๕๖๙ = (๔๒,๙๙๗,๕๐๐x๕%) + ๔๒,๙๙๗,๕๐๐ = ๔๕,๑๔๗,๓๗๕ บาท

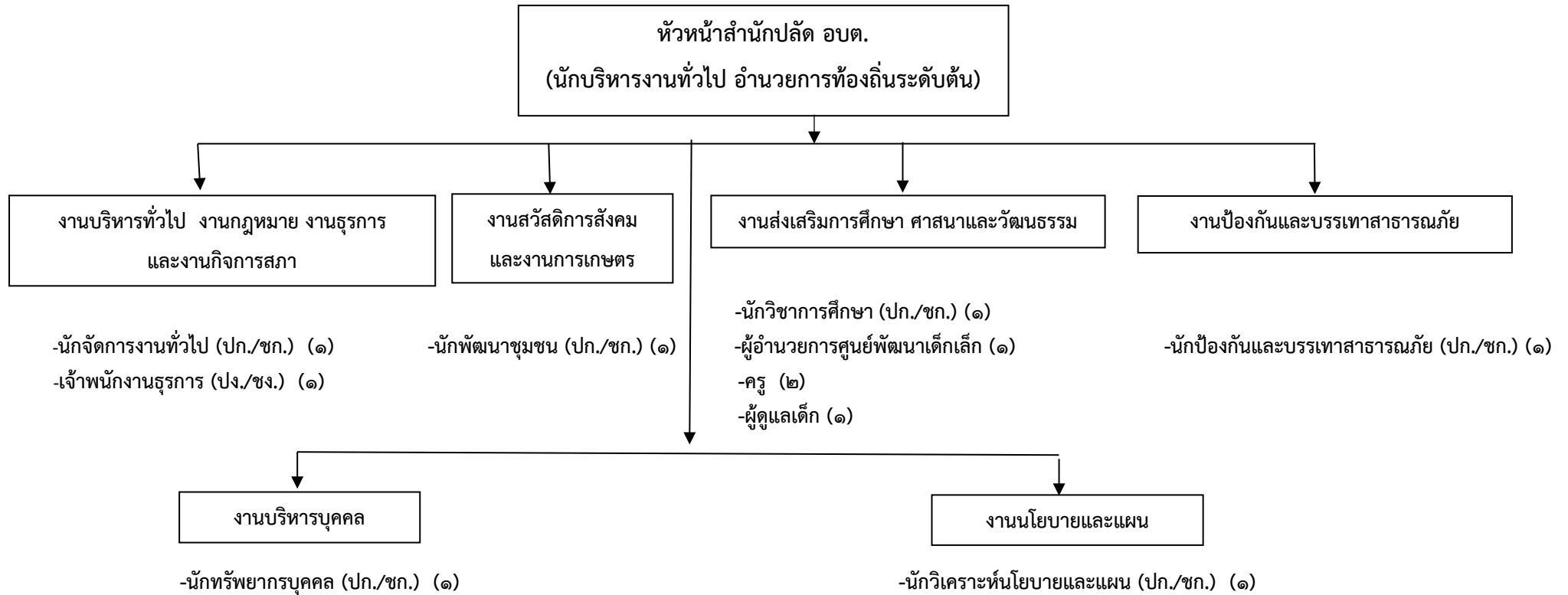
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

กรอบโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส



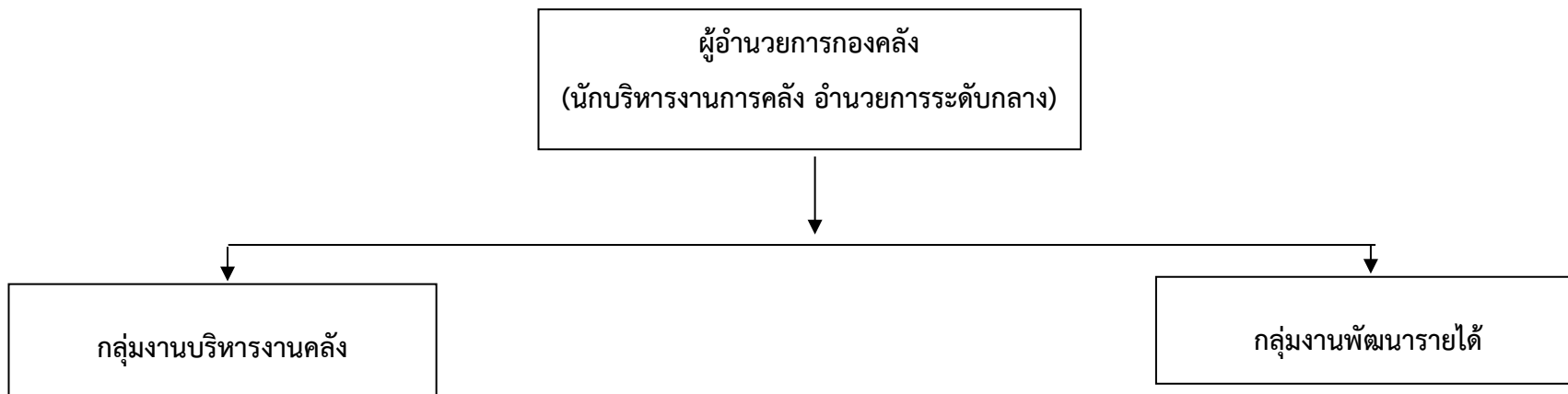
สำนัก/กอง	ปลัด	หน่วยตรวจสอบภายใน	สำนักปลัด	กองคลัง	กองช่าง	กองสาธารณสุข	รวม
มีนครอง	๑	๑	๑๑	๔	๘	๓	๒๘
ว่าง	-	-	๑	๑	-	-	๒
รวม	๑	๑	๑๒	๕	๘	๓	๓๐

โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			ครู			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ผอ.ศูนย์ฯ	คศ.๒	คศ.๑	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๖	-	-	-	๑	-	๑	๑	๑	๑	-	๑๒

โครงสร้างกองคลัง อบต.แม่ใส

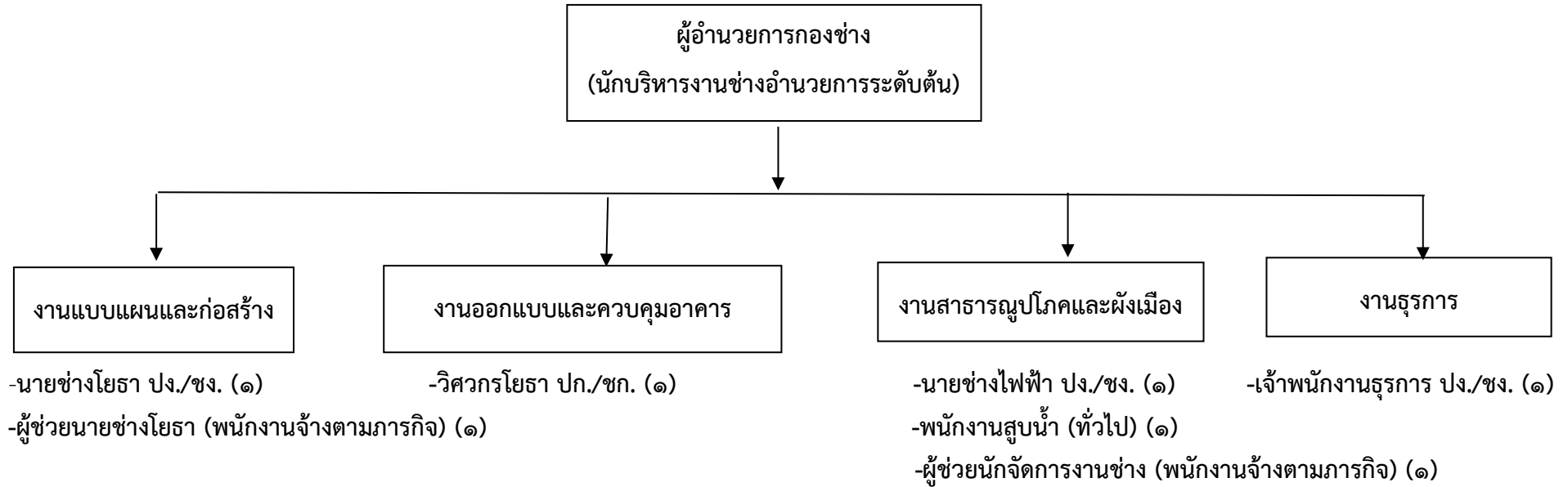


- นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.) (๑)
- นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) (๑)

- นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) (๑)
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) (ว่าง)

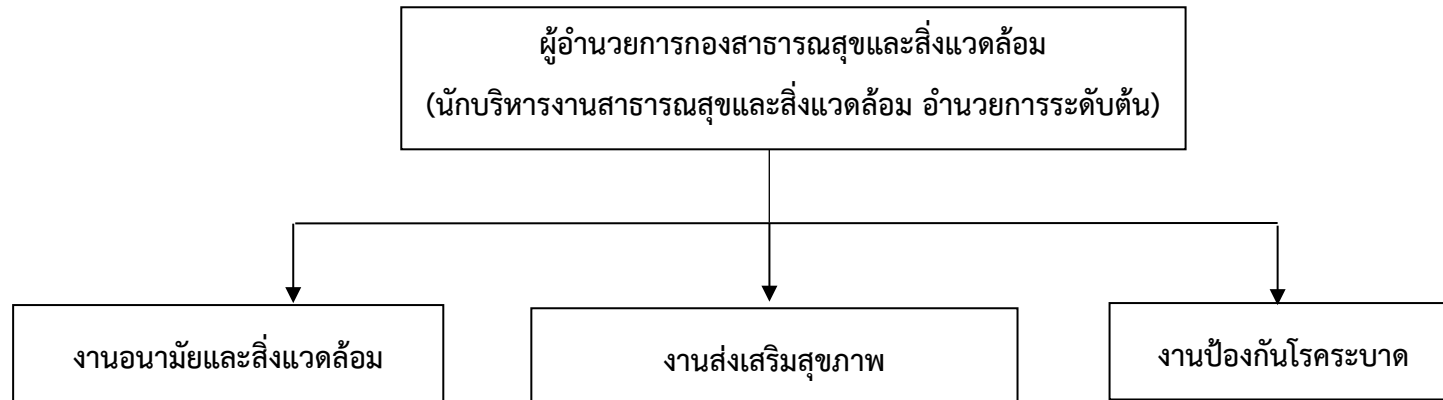
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	๑	-	-	๓	-	-	๑	-	-	-	-	๕

โครงสร้างกองช่าง



ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	-	๓	-	๒	๑	๘

โครงสร้างกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม



- นักวิชาการสาธารณสุข ปก./ขก. (๑)
- เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง. (๑)

ระดับ	อำนวยการท้องถิ่น			วิชาการ				ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๓

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑	นางชไมมาศ มอญแก้ว	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๓๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงาน อบต.)	กลาง	๖๑๘,๒๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๗๘๖,๒๔๐

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (สำนักปลัด)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๒	นายหส์ตกมล เครือคำ	การศึกษามหาบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๑๐,๙๖๐
๓	นางสาวนิชาภา พศิกานนท์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักจัดการงานทั่วไป	ชก.	๒๘๘,๑๒๐	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๔	นางสาวนัยนา ศรีจำปา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๔๕๕,๕๒๐	-	-	๔๕๕,๕๒๐
๕	นางสายสุดา เมืองมา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การเงินการธนาคาร)	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์วิเคราะห์	ชก.	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์วิเคราะห์	ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๙๖,๐๐๐
๖	นางสาวสายพิน เต็มใจ	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๔๒,๓๒๐	-	-	๔๔๒,๓๒๐
๗	นายนพพร เกตุบำรุง	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก.	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๒๔๙,๔๘๐	-	-	๒๔๙,๔๘๐
๘	นางอาทิตย์ยา ยะตา	ปวส.(บริหารธุรกิจ)	๓๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๔๙,๓๖๐	-	-	๒๔๙,๓๖๐
๙	พ.อ.อ.นพดล ดวงแก้ว	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาฯ	ชก.	๒๘๒,๖๐๐	-	-	๒๘๒,๖๐๐
๑๐	นางอุษณี จำรัส	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๕๖-๒-๐๐๙๔	ครู	-	๓๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๒-๔๕๖	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	นางนันทิยารัตน์ ไชยพูน	ครุศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย)	๕๖-๐-๐๒๖๔	ครู	-	๓๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๒-๔๕๘	ครู	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	นางชไมพร เครือน้อย	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	-	ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	-	๑๘๘,๔๐๐	-	-	๑๘๘,๔๐๐
๑๓	-	-	-	-	-	-	ผ.อ. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (กองคลัง)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑๔	นางรัตนาภรณ์ วรรณแก้ว	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๓๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๓๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง)	กลาง	๔๘๖,๗๒๐	๖๗,๒๐๐	๖๗,๒๐๐	๖๒๒,๑๒๐
๑๕	นางสาวดวงกมล ยะตา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การตลาด)	๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	นักวิชาการเงินและบัญชี	ชก.	๓๖๙,๔๘๐	-	-	๓๖๙,๔๘๐
๑๖	นางสาวละอองดาว ไชยมงคล	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	นักวิชาการจัดเก็บรายได้	ชก.	๔๐๒,๗๒๐	-	-	๔๐๒,๗๒๐
๑๗	นางสาวทัศนีย์ นามแพร์	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๓-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๘๙,๔๐๐	-	-	๓๘๙,๔๐๐
๑๘	-	-	๓๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๓๓-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐	-	-	ว่างเดิม

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (กองช่าง)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ / ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๑๙	นายประวิทย์ อาจหาญ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต	๓๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๕๐๔,๒๔๐
๒๐	นายวงศกร ศิริมงคลกุล	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	๓๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๓๓-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๒๑	นางสาวเพ็ญพิศ ใจมิ่ง	ปวส.คอมพิวเตอร์ธุรกิจ	๓๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๓-๓-๐๕-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๒๔๘,๒๘๐	-	-	๒๔๘,๒๘๐
๒๒	นายณัฐพล ชำนาญยา	ปวส.ช่างก่อสร้าง	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๔๔,๓๒๐	-	-	๒๔๔,๓๒๐
๒๓	นายจิตรกร แปงมูล	ปวส. (ช่างอุตสาหกรรม)	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๓๓-๓-๐๕-๔๗๐๖-๐๐๑	นายช่างไฟฟ้า	ชง.	๒๙๖,๗๖๐	-	-	๒๙๖,๗๖๐
๒๔	นายอริวัฒน์ เรียรสิทธิ์	ปวส.ช่างอิเล็กทรอนิกส์	-	พนักงานสูบน้ำ	-	-	พนักงานสูบน้ำ	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๕	นางจันทร์จิรา ชีปานันท์	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมโยธา)	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	-	-	ผู้ช่วยนักจัดการงานช่าง	-	๑๙๔,๗๖๐	-	-	๑๙๔,๗๖๐
๒๖	นายปภรณ์ อินปิ่น	ปวส. ช่างโยธา	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๑๓๘,๐๐๐

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๒๗	นางลออ มหาวรรณศรี	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต	๓๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ (นักบริหารงานสาธารณสุข)	ต้น	๓๓-๓-๐๖-๒๑๐๔-๐๐๑	นักบริหารงานสาธารณสุข (ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขฯ)	ต้น	๖๒๘,๔๔๐	๔๒,๐๐๐	-	๖๗๐,๔๔๐
๒๘	นางสาวชลธิดา จอมภา	ปวส.(การตลาด)	๓๓-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๓๓-๓-๐๖-๔๑๐๑-๐๐๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๕๘,๗๖๐	-	-	๑๕๘,๗๖๐
๒๙	นางเนตรชนก วงศ์ใหญ่	พยาบาลศาสตรบัณฑิต	๓๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๓-๓-๐๖-๓๖๐๑-๐๐๑	นักวิชาการสาธารณสุข	ชก.	๓๙๖,๐๐๐	-	-	๓๙๖,๐๐๐

บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ (หน่วยตรวจสอบภายใน)

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราค่าสิ่งใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/ค่าตอบแทน	หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ				
๓๐	นายชัยกฤต วิชัยโน	บัญชีบัณฑิต	๓๓-๓-๑๒-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๓๓-๓-๑๒-๒๑๐๔-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก.	๒๑๘,๔๐๐	-	-	๒๑๘,๔๐๐

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ทุกประเภทตำแหน่ง ทุกสายงาน และทุกระดับ ให้ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

การพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง นอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส จะต้องตระหนักถึงการพัฒนาด้านนโยบายของรัฐบาล จังหวัด ประกอบด้วย เช่น การพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใส ในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวตั้ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อบริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่

สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

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

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใด วิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส ประกาศนโยบายทางคุณธรรมจริยธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส เพื่อให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบลข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ต้องดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น อุตสาหะ เอาใจใส่ มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

๒. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ต้องให้การต้อนรับให้ความสะดวกในการบริการให้ ความเสมอภาคและเป็นธรรมแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการความสุภาพเรียบร้อย อ่อนโยนมีอัธยาศัยไมตรีโดย ยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก และต้องรักษาประโยชน์ของทางราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

๓. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติตน ต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพเรียบร้อย รู้รักสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งซึ่งกันและกัน

๔. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

๕. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ต้องมีการเพิ่มทักษะ ขวนขวายหาความรู้พัฒนา ศักยภาพให้ตนเองทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป อย่างสม่ำเสมอ

๖. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ต้องปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือและศรัทธาของบุคคล ทั่วไป

๗. พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ต้องละเว้นการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดซึ่งมี มูลค่าเกินกว่าปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หา จากผู้มาติดต่อราชการ หรือผู้ซึ่งอาจได้รับผลประโยชน์ จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการนั้น หากรับไว้แล้วและทราบภายหลังว่ามูลค่าเกินปกติวิสัย ให้รายงาน ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็วเพื่อการดำเนินการตามสมควรแก่กรณี

และให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ใส มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและ ให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ตาม ประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของ ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๖ ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย