



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา
อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙



องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา อำเภอแม่อน จังหวัดเชียงใหม่

สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ หลักการและเหตุผล	๓
ส่วนที่ ๒ วัตถุประสงค์	๕
ส่วนที่ ๓ กรอบแนวคิดในการทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖
ส่วนที่ ๔ สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๓
ส่วนที่ ๕ ภารกิจ อำนาจหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๗
ส่วนที่ ๖ ภารกิจหลัก และภารกิจรอง	๖๒
ส่วนที่ ๗ สรุปรูปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล	๖๗
ส่วนที่ ๘ โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๗๒
ส่วนที่ ๙ ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือน	๗๘
ส่วนที่ ๑๐ แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๘๐
ส่วนที่ ๑๑ บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๘๗
ส่วนที่ ๑๒ แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๙๑
ส่วนที่ ๑๓ นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	๙๓

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา
อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งที่สำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง ลงวันที่ ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗ โดยมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังกล่าว กำหนดเพื่อเป็นการปรับปรุงแนวทางการบริหารงานบุคคลของลูกจ้าง ให้เกิดความเหมาะสมและให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความคล่องตัว ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดในการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นนำมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้างมากำหนดเป็นประกาศหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง พร้อมทั้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบ

อัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตาม แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ ตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลได้จัดทำประกาศคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทใด สายงานเริ่มต้นระดับใด และตำแหน่งใด ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่คณะกรรมการกลาง เกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ให้จัดเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง และมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๘ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการจัดทำคำสั่ง และร่างบัญชีจัด ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล เข้าสู่ประเภทตำแหน่ง และสายงานระดับตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๑.๕ ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๖ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับตำแหน่ง พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล พ.ศ. ๒๕๕๙ กำหนดให้พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา ท้องถิ่นได้รับเงินเดือน เงินวิทยฐานะ เงินประจำตำแหน่ง และประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามกฎหมายว่าด้วย เงินเดือนเงินวิทยฐานะและเงินประจำตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

๑.๗ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรา เงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น (ฉบับที่ ๖) พ.ศ.๒๕๕๙ และประกาศ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างและการให้ลูกจ้างขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับค่าจ้าง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๖๑

๑.๘ มติคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๒ เห็นชอบให้กำหนดค่ากลางฐานในการคำนวณ ช่วงเงินเดือน และวงเงินในการเลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการหรือพนักงานครู และบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล

๑.๙ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้าง การแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล และกิจการอื่นเกี่ยวกับการ บริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑๐ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง กำหนดกอง สำนัก หรือส่วน ราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น พ.ศ. ๒๕๖๓

๑.๑๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำ มาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕ ตามคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล ได้มีมติเห็นชอบให้ปรับปรุงมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งและมาตรฐานวิทยฐานะพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาเทศบาล สายงานผู้บริหารสถานศึกษา สายงานนิเทศการศึกษาและสายงานการสอน

๑.๑๒ มติ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๖๕ เห็นชอบให้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับ กุ้ง (เพิ่มเติม) ตำแหน่งนัก ฉุกเฉินทางการแพทย์ และเจ้าพนักงานฉุกเฉินการแพทย์

๑.๑๓ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข อัตรา และวิธีการจ่ายเงินประจำตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๖๖

๑.๑๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่จะได้รับ

๒.๑ วัตถุประสงค์จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๑.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๑.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

๒.๑.๕ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๑.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๑.๗ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๑.๘ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนอัตรากำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนอัตรากำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขอบเขตและแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ดังนี้

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------------------|-------------------------|
| ๑. นายกองการบริหารส่วนตำบลแม่ทา | เป็นประธานกรรมการ |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๓. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล | เป็นกรรมการ |
| ๔. ผู้อำนวยการกองคลัง | เป็นกรรมการ |
| ๕. ผู้อำนวยการกองช่าง | เป็นกรรมการ |
| ๖. หัวหน้าสำนักปลัดอบต. | เป็นกรรมการและเลขานุการ |
- มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

● The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

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

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

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

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจกรรมตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๒ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหารและยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา เพื่อให้การ ดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบัน ที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ ในอนาคตก็ต้องการวางกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบัน บางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้กาจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ชาติ ฉบับแรกของประเทศไทย ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่ การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

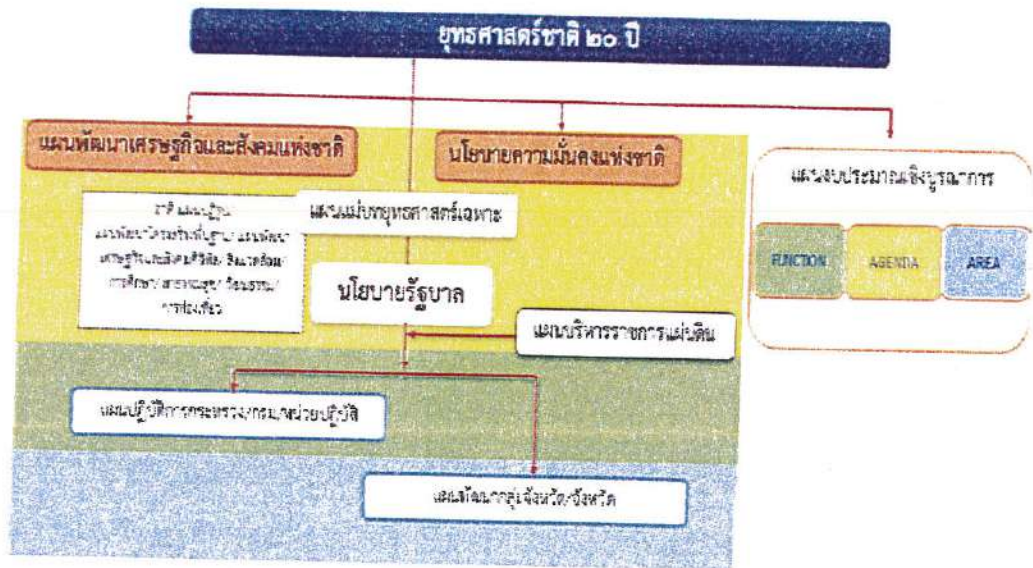
การจัดทำแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีความสัมพันธ์ระหว่าง แผนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุมคณะกรรมการ จัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติตามมติที่ประชุม คณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ โดยร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ -๒๕๗๙) สรุปย่อได้ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ : กรอบการพัฒนาระยะยาว

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์
ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว
ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
มีไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนโดยมีกรอบ
แสดงคุณสมบัติของการบรรลุ
ซึ่งแต่ละประเด็นเชิงชาติ ในการที่จะพัฒนาสู่การที่
สรุปรวมไว้ที่ระดับจังหวัด ระดับภาค และระดับ
รวมทั้งระดับท้องถิ่น สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและ
เป็นธรรม ประชาชนสามารถเข้าถึงประโยชน์ของเศรษฐกิจ



ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ชาติกับแผนในระดับต่างๆ



ความเป็นมา

วิสัยทัศน์ประเทศคือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศ ที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมาย การพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของ ประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ ส่วนรวม โดยการประเมินผลการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ชาติ ประกอบด้วย

- ๑) ความอยู่ดีมีสุขของคนไทยและสังคมไทย
- ๒) ชีตความสามารถในการแข่งขัน การพัฒนาเศรษฐกิจและการกระจายรายได้
- ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ
- ๔) ความเท่าเทียมและความเสมอภาคของสังคม
- ๕) ความหลากหลายทางชีวภาพ คุณภาพสิ่งแวดล้อม และความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติ

๖) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการเข้าถึงการให้บริการของภาครัฐ

การพัฒนาประเทศในช่วงระยะเวลาของยุทธศาสตร์ชาติ จะมุ่งเน้น การสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ชาติ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

๑. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ คือ ประชาชนมีความสุข เน้นการบริหารจัดการสถานะแวดล้อมของ ประเทศให้มีความมั่นคง ปลอดภัย เอกอกราช อธิปไตย และมีความสงบเรียบร้อยในทุก ระดับ ตั้งแต่ระดับชาติ สังคม ชุมชน มุ่งเน้นการพัฒนาดน เครื่องมือ เทคโนโลยี และ ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ให้มีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามและภัยพิบัติได้ ทุก รูปแบบ และทุกระดับความรุนแรง ควบคู่ไปกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาด้าน ความมั่นคงที่มีอยู่ในปัจจุบัน และที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ใช้กลไกการแก้ไขปัญหา แบบบูรณาการทั้งกับส่วนราชการ ภาคเอกชน ประชา สังคม และองค์กรที่ไม่ใช่รัฐ รวมถึงประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศทั่วโลกบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ความสุขของประชากรไทย (๒) ความมั่นคง ปลอดภัยของประเทศ (๓) ความพร้อมของกองทัพ หน่วยงานด้านความมั่นคง และการมี ส่วนร่วมของภาครัฐ ภาคเอกชน และภาค ประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหา ความมั่นคง (๔) บทบาทและการยอมรับในด้านความมั่นคงของไทย ในประชาคมระหว่าง ประเทศ และ (๕) ประสิทธิภาพการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

- ๑) การรักษาความสงบภายในประเทศ
- ๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหามีผลกระทบต่อความมั่นคง
- ๓) การพัฒนาศักยภาพของประเทศให้พร้อมเผชิญภัยคุกคามที่กระทบต่อ ความมั่นคงของชาติ
- ๔) การบูรณาการความร่วมมือด้านความมั่นคงกับอาเซียนและนานาชาติ
- ๕) การพัฒนากลไกการบริหารจัดการความมั่นคงแบบองค์รวม

๒. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน มีเป้าหมาย การพัฒนาที่มุ่งเน้น การยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ บนพื้นฐาน แนวคิด ๓ ประการ ได้แก่ (๑) “ต่อยอดอดีต” โดยมองกลับไปที่เราเคยทำทางเศรษฐกิจ อัตลักษณ์ วัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต และจุดเด่นทาง ทรัพยากรธรรมชาติ ที่หลากหลาย รวมทั้งความได้เปรียบเชิงเปรียบเทียบของประเทศในด้านอื่นๆ นำมา ประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจ และสังคมโลกสมัยใหม่ (๒) “ปรับปัจจุบัน” เพื่อปูทางสู่ออนาคต ผ่านการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานของประเทศในมิติต่างๆ ทั้งโครงข่าย ระบบคมนาคมและขนส่ง โครงสร้างพื้นฐานวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และดิจิทัล และการปรับสภาพแวดล้อม ให้เอื้อต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมและบริการอนาคต และ (๓) “สร้างคุณค่าใหม่ในอนาคต” ด้วยการเพิ่ม ศักยภาพของผู้ประกอบการ พัฒนาคณะกรรณใหม่ รวมถึงปรับ รูปแบบธุรกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของ ตลาด ผสมผสานกับยุทธศาสตร์ ที่รองรับอนาคต บนพื้นฐานของการต่อยอดอดีตและปรับปัจจุบัน พร้อมทั้ง การส่งเสริม และสนับสนุนจากภาครัฐ ให้ประเทศไทยสามารถสร้างฐานรายได้และการจ้างงานใหม่ ขยาย โอกาสทางการค้าและการลงทุนในเวทีโลก ควบคู่ไปกับการยกระดับรายได้และ การกินดีอยู่ดี รวมถึงการ เพิ่มขึ้นของคนชั้นกลางและลดความเหลื่อมล้ำของคน ในประเทศได้ในคราวเดียวกัน

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) รายได้ประชาชาติ การขยายตัวของผลิตภัณฑ์ มวลรวมภายในประเทศ และการกระจายรายได้ (๒) ผลผลิตภาพการผลิตของประเทศ ทั้งในปัจจุบันการผลิตและแรงงาน (๓) การลงทุนเพื่อ การวิจัยและพัฒนา และ (๔) ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการ สร้าง ความสามารถในการแข่งขัน ประกอบด้วย ๕ ประเด็น ได้แก่

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

๓. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ มีเป้าหมาย การพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความ พร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อ สังคมและผู้อื่น มั่นใจ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักษาศีลธรรม และเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิด ที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ ๒๑ มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ ๓ และอนุรักษ์ภาษา ท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอด ชีวิต สู่การเป็นคนไทยที่มีทักษะสูง เป็น นวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่ และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) การพัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาวะ และความเป็นอยู่ ที่ดีของคนไทย (๒) ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และ (๓) การพัฒนา สังคมและครอบครัวไทย โดย ประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ๗ ประเด็น ได้แก่

- ๑) การปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรม
- ๒) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต
- ๓) ปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงใน ศตวรรษที่ ๒๑
- ๔) การตระหนักถึงปัญหาของมนุษย์ที่หลากหลาย
- ๕) การเสริมสร้างให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี ครอบคลุมทั้งด้านกาย ใจ สติปัญญา และสังคม
- ๖) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์
- ๗) การเสริมสร้างศักยภาพการกีฬาในการสร้างคุณค่าทางสังคมและ พัฒนาประเทศ

๔. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม มีเป้าหมาย การพัฒนาที่ สำคัญที่ให้ความสำคัญการดึงเอาพลังของภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาคเอกชน ประชาสังคม ชุมชนท้องถิ่น มาร่วม ขับเคลื่อน โดยการสนับสนุนการรวมตัวของ ประชาชนในการร่วมคิดร่วมทำเพื่อส่วนรวม การกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบ ไปสู่กลไกบริหารราชการแผ่นดินในระดับท้องถิ่น การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ในการจัดการตนเอง และการเตรียมความพร้อมของประชากรไทยทั้งในมิติสุขภาพ เศรษฐกิจ สังคม และสภาพแวดล้อมให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ สามารถพึ่งตนเอง และทำประโยชน์แก่ครอบครัว ชุมชน และสังคมให้นานที่สุด โดยรัฐให้หลักประกัน การเข้าถึงบริการและสวัสดิการที่มีคุณภาพอย่างเป็นธรรมและทั่วถึง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ความแตกต่างของรายได้และการเข้าถึงบริการ ภาครัฐระหว่างกลุ่ม ประชากร (๒) ความก้าวหน้าของการพัฒนาคน (๓) ความก้าวหน้า ในการพัฒนาจังหวัดในการเป็นศูนย์กลาง ความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคม และ เทคโนโลยี และ (๔) คุณภาพชีวิตของประชากรสูงอายุ โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้าน การสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ประกอบด้วย ๔ ประเด็น ได้แก่

- ๑) การลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในทุกมิติ
- ๒) การกระจายศูนย์กลางความเจริญทางเศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี
- ๓) การเสริมสร้างพลังทางสังคม
- ๔) การเพิ่มขีดความสามารถของชุมชนท้องถิ่นในการพัฒนา การพึ่ง ตนเองและการจัดการตนเอง

๕. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มี เป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการพัฒนา ที่ยั่งยืนในทุกมิติ ทั้งมิติด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ธรรมชาติ และความเป็น หุ้นส่วนความร่วมมือระหว่างกันทั้งภายในและภายนอก

ประเทศอย่างบูรณาการ ใช้พื้นที่ เป็นตัวตั้งในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงาน และการให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้เข้ามา มีส่วนร่วมในแบบทางตรงให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยเป็นการดำเนินการบน พื้นฐานการเติบโตร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิต โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลทั้ง ๓ ด้าน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนเพื่อคนรุ่น ต่อไปอย่างแท้จริง

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) พื้นที่สีเขียวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๒) สภาพแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติที่เสื่อมโทรมได้รับการฟื้นฟู (๓) การเติบโตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม และ (๔) ปริมาณก๊าซเรือนกระจก มูลค่าเศรษฐกิจฐานชีวภาพ โดยประเด็นยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อ สิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่

๑) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจสีเขียว
๒) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมเศรษฐกิจภาคทะเล
๓) สร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนบนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ
๔) พัฒนาพื้นที่เมือง ชนบท เกษตรกรรมและอุตสาหกรรมเชิงนิเวศ มุ่งเน้น ความเป็นเมืองที่เติบโตอย่างต่อเนื่อง

๕. พัฒนาความมั่นคง น้ำ พลังงาน และเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

๖. ยกระดับกระบวนการทัศน์เพื่อกำหนดอนาคตประเทศ

๖. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อปรับเปลี่ยนภาครัฐที่ยึดหลัก “ภาครัฐของประชาชน เพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” โดยภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ แยกแยะบทบาท หน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ในการกำกับหรือในการบริการ ยึดหลักธรรมาภิบาล ปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และประโยชน์ส่วนรวมมีความทันสมัย และพร้อมที่จะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำนวัตกรรม เทคโนโลยีข้อมูลขนาดใหญ่ระบบ การทำงานที่เป็นดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างคุ้มค่าและปฏิบัติงานเทียบได้กับมาตรฐานสากลรวมทั้งมีลักษณะเปิดกว้าง เชื่อมโยงกันและเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อตอบสนอง ความต้องการของประชาชนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และโปร่งใส โดยทุกภาคส่วนในสังคมต้องร่วมกันปลูกฝังค่านิยมความซื่อสัตย์สุจริต ความมั่งคั่ง และสร้างจิตสำนึกในการปฏิเสธไม่ยอมรับการทุจริต ประพฤติมิชอบอย่างสิ้นเชิง นอกจากนั้น กฎหมายต้องมีความชัดเจน มีเพียงเท่าที่จำเป็น มีความทันสมัยมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำและเอื้อต่อการพัฒนา โดยกระบวนการยุติธรรมมีการบริหารที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติและการอำนวยความสะดวกยุติธรรมตามหลักนิติธรรม

ตัวชี้วัด ประกอบด้วย (๑) ระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการ สาธารณะของภาครัฐ (๒) ประสิทธิภาพของการบริการภาครัฐ (๓) ระดับความโปร่งใส การทุจริต ประพฤติมิชอบและ (๔) ความเสมอภาคในกระบวนการยุติธรรม โดยประเด็น ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย ๘ ประเด็น ได้แก่

๑) ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตอบสนองความต้องการ และ ให้บริการอย่างสะดวกรวดเร็ว โปร่งใส โดย

๒) ภาครัฐบริหารงานแบบบูรณาการโดยมียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมาย และเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกระดับ ทุกประเด็น ทุกภารกิจ และทุกพื้นที่

๓) ภาครัฐมีขนาดเล็กกลาง เหมาะสมกับภารกิจ ส่งเสริมให้ประชาชนและ ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ

- ๔) ภาครัฐมีความทันสมัย
- ๕) บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ
- ๖) ภาครัฐมีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ๗) กฎหมายมีความสอดคล้องเหมาะสมกับบริบทต่าง ๆ และมีเท่าที่จำเป็น
- ๘) กระบวนการยุติธรรมเคารพสิทธิมนุษยชนและปฏิบัติต่อประชาชน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓

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

การพัฒนาประเทศในระยะ ๕ ปี ของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ ให้สามารถก้าวข้ามความท้าทายที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ จำเป็นต้องเร่งแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดของประเทศที่มีอยู่เดิม รวมทั้งเพิ่มศักยภาพในการรับมือกับความเสี่ยงสำคัญที่มาจาก การเปลี่ยนแปลงของบริบท ทั้งจากภายนอกและภายใน ตลอดจนการเสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง ด้วยเหตุนี้ การกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศในระยะของแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อ **พลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน”** ซึ่งหมายถึงการสร้างการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับโครงสร้าง นโยบาย และกลไก เพื่อมุ่งเสริมสร้างสังคมที่ก้าวหน้าพลวัตของโลก และเกื้อหนุนให้คนไทยมีโอกาสที่จะพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการยกระดับกิจกรรมการผลิตและการให้บริการให้สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของความยั่งยืนทางสิ่งแวดล้อม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้างต้น แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนา จำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม
๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่
๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม
๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน
๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่

เพื่อถ่ายทอดเป้าหมายหลักไปสู่ภาพของการขับเคลื่อนที่ชัดเจนในลักษณะของวาระการพัฒนาที่เอื้อให้เกิดการทำงานร่วมกันของหลายหน่วยงานและหลายภาคส่วนในการผลักดันการพัฒนาเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนด **หมุดหมายการพัฒนา** จำนวน ๑๓ หมุดหมาย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงสิ่งที่ประเทศไทยปรารถนาจะ “เป็น” หรือมุ่งหวังจะ “มี” เพื่อสะท้อนประเด็นการพัฒนาที่มีลำดับความสำคัญสูงต่อการพลิกโฉมประเทศไทยสู่ “สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน” โดยหมุดหมายทั้ง ๑๓ ประการ แบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

๑. มิติภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย

- | | |
|---------------|---|
| หมุดหมายที่ ๑ | ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง |
| หมุดหมายที่ ๒ | ไทยเป็นจุดหมายของการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน |
| หมุดหมายที่ ๓ | ไทยเป็นฐานการผลิตยานยนต์ไฟฟ้าที่สำคัญของโลก |
| หมุดหมายที่ ๔ | ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง |

- หมวดหมู่ที่ ๕ ไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ที่สำคัญของภูมิภาค
- หมวดหมู่ที่ ๖ ไทยเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน

๒. มิติโอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม

- หมวดหมู่ที่ ๗ ไทยมีวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่เข้มแข็ง มีศักยภาพสูง และสามารถแข่งขันได้
- หมวดหมู่ที่ ๘ ไทยมีพื้นที่และเมืองอัจฉริยะที่น่าอยู่ ปลอดภัย เติบโตได้อย่างยั่งยืน
- หมวดหมู่ที่ ๙ ไทยมีความยากจนข้ามรุ่นลดลง และมีความคุ้มครองทางสังคมที่เพียงพอ เหมาะสม

๓. มิติความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- หมวดหมู่ที่ ๑๐ ไทยมีเศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ
- หมวดหมู่ที่ ๑๑ ไทยสามารถลดความเสี่ยงและผลกระทบจากภัยธรรมชาติและ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๔. มิติปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ

- หมวดหมู่ที่ ๑๒ ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต
- หมวดหมู่ที่ ๑๓ ไทยมีภาครัฐที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ และตอบโจทย์ประชาชน

การบรรลุเป้าหมายของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ต้องอาศัยการดำเนินงานจากทุกภาคส่วนที่ เชื่อมประสานกันอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการขับเคลื่อนที่สามารถถ่ายทอดเป้าหมายและกล ยุทธ์ของแผนไปสู่การดำเนินงานในระดับมาตรการ แผนงาน และโครงการ ได้อย่างสอดคล้องเชื่อมโยงและ สามารถสะท้อนถึงเป้าหมายการพัฒนาได้อย่างแท้จริง รวมถึงการผลักดันให้เกิดการทำงานอย่างบูรณาการใน ประเด็นการพัฒนาที่ครอบคลุมภารกิจของหลายหน่วยงาน และการประสานความร่วมมือกับภาคส่วนอื่นๆที่เป็น ภาคีการพัฒนาเพื่อผนึกกำลังในการที่จะขับเคลื่อนการพัฒนาให้สัมฤทธิ์ผลในขณะเดียวกัน การขับเคลื่อน แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประสบผลสำเร็จยังต้องอาศัยกลไกการจัดสรรงบประมาณที่เป็นไปในทิศทาง เดียวกัน ตลอดจนกระบวนการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วม เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงแผนงานและวิธีการดำเนินงาน ให้สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้การขับเคลื่อนแผนสู่การปฏิบัติบรรลุผลสำเร็จ และ สนับสนุนการพัฒนาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนามตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อไป

แผนพัฒนาภาค/แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด/แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาภาคเหนือ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

เป้าหมายการพัฒนา : มุ่งสู่การพัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศ เชื่อมโยงกับ อนุภูมิภาค และเติบโตอย่างยั่งยืน

แนวทางการพัฒนา : การกำหนดแนวทางการพัฒนาภาคเหนือ ได้พิจารณาถึงความเชื่อมโยง กับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) พร้อมทั้งพิจารณา โอกาส ศักยภาพ ปัญหา และข้อจำกัด ของภาค เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็น “ฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศ” เชื่อมโยงกับอนุภูมิภาค และเติบโต อย่างยั่งยืน โดยใช้ทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีเอกลักษณ์ นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ใน การเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในภาค ให้มีการเจริญเติบโตได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยมีแนว ทางการพัฒนา ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	ส่งเสริมการพัฒนาพื้นที่ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคเหนือ (NEC-Creative LANNA) ในจังหวัด เชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน ลำปาง ให้เป็นพื้นที่เศรษฐกิจหลักของภาคและฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศ
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	ยกระดับการท่องเที่ยวและบริการที่มีศักยภาพของภาคให้มีคุณภาพ สนับสนุนเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และกระจายประโยชน์สู่ชุมชน
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	พัฒนาการผลิตตามระบบเกษตรกรรมยั่งยืน เชื่อมโยงสู่อุตสาหกรรมแปรรูปมูลค่าสูง
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	เสริมศักยภาพของเมือง พื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และระบบโครงสร้างพื้นฐานโลจิสติกส์สำคัญของภาคเพื่อสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ และเอื้อต่อการอยู่อาศัย
ยุทธศาสตร์ที่ ๕	พัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิต เพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาผู้สูงอายุสู่การเป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) และพัฒนาทักษะฝีมือแรงงาน เพื่อรองรับการพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์
ยุทธศาสตร์ที่ ๖	บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน

แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เป้าหมายการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ : “พัฒนาพื้นที่บนพื้นฐานวัฒนธรรมสร้างสรรค์ สู่เศรษฐกิจมูลค่าสูงอย่างทั่วถึง”

ประเด็นการพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ มี ๕ ประเด็น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑	การพัฒนาเศรษฐกิจท่องเที่ยวและการค้าในพื้นที่
แนวทางการพัฒนา	: พัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยง ๔ จังหวัด (จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำปาง จังหวัดลำพูน) โดยยกระดับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การแพทย์แผนไทย ส่งเสริมอัตลักษณ์วัฒนธรรมล้านนาและพัฒนาหัตถกรรมท้องถิ่นของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ รวมถึงเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ เพื่อรองรับรูปแบบการท่องเที่ยวอนุรักษ์ตลอดห่วงโซ่คุณค่า
ยุทธศาสตร์ที่ ๒	การพัฒนาเศรษฐกิจมูลค่าสูงด้วยการส่งออกสินค้าและบริการนอกพื้นที่
แนวทางการพัฒนา	: การส่งเสริมอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารมูลค่าสูง (NTFV) อุตสาหกรรมสุขภาพความงาม สมุนไพร และหัตถอุตสาหกรรมของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ด้วยการเชื่อมโยงอัตลักษณ์ล้านนาผสานเทคโนโลยีนวัตกรรม (High Touch Value) ตลอดห่วงโซ่คุณค่าเพื่อตอบสนองตลาดในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านและ AEC บนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา
ยุทธศาสตร์ที่ ๓	การพัฒนาเศรษฐกิจเกษตรสร้างสรรค์
แนวทางการพัฒนา	: เพื่อส่งเสริมการเกษตรต้นทาง และเกษตรแปรรูปในพื้นที่ (NTFV) ของผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญและโดดเด่นในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ โดยการพัฒนาวิถีปฏิบัติการเกษตรแบบหมุนเวียน รวมถึงการพัฒนารูปแบบการผลิตเพื่อยกระดับมาตรฐานของสินค้าเกษตร สร้างโอกาสในการจำหน่ายเพื่อการเชื่อมโยงธุรกิจการค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ
ยุทธศาสตร์ที่ ๔	การพัฒนาเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมเพื่อลดฝุ่นควัน
แนวทางการพัฒนา	: เพื่อส่งเสริมการเกษตรและอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยกระดับการบริหารจัดการวัสดุทางการเกษตร ด้วยการนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนวัตกรรม ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการลดฝุ่นควัน (PM ๒.๕) พร้อมทั้งสร้างมาตรการปิดการ

เผาทั้งรูปแบบของการส่งเสริมอาชีพและการบูรณาการอย่างมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์
ฟื้นฟู เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวและอากาศบริสุทธิ์ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑
อย่างยั่งยืน

แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

เป้าหมายการพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ : “นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่ง” (City of Life and Prosperity) (เมืองที่ให้ความสุขและชีวิตที่มีคุณค่าแก่ผู้อาศัยและผู้มาเยือนในฐานะเมืองที่น่าอยู่และน่า
ท่องเที่ยวในระดับโลก)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ.๒๕๖๖- ๒๕๗๐)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

การส่งเสริมอุตสาหกรรมท่องเที่ยว เน้นคุณค่าที่สามารถปรับตัวตามสถานการณ์
เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจท้องถิ่น

๑.๑ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก
ทางการท่องเที่ยวและบริการ

๑.๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและผู้ประกอบการด้านการท่องเที่ยว
สินค้า และบริการ

๑.๓ ส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมการท่องเที่ยวในชุมชนและท้องถิ่น เชื่อมโยงสู่ระดับ
สากล

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

๑.๔ ส่งเสริมและพัฒนาการประชาสัมพันธ์และการตลาดทางการท่องเที่ยวและบริการ
การขับเคลื่อนเกษตรเพิ่มมูลค่า เกษตรแปรรูปมูลค่าสูง และนวัตกรรมอาหารแห่ง
อนาคต ภายใต้ BCG Model

๒.๑ เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตเกษตรปลอดภัย เกษตรอินทรีย์ และเกษตรแปรรูป
มูลค่าสูงให้มีมาตรฐาน

๒.๒ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพเกษตรกร ผู้ประกอบการ และสถาบันเกษตรกรให้มี
ความสามารถในเชิงธุรกิจ

๒.๓ ส่งเสริมและพัฒนาการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการยกระดับการผลิตและ
การประกอบธุรกิจภายใต้แนวคิดเศรษฐกิจใหม่ (BCG Model)

๒.๔ ขับเคลื่อนและพัฒนาการเกษตรในพื้นที่โครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

๒.๕ ส่งเสริมและเชื่อมโยงการประชาสัมพันธ์และการตลาดทางการเกษตร

ยุทธศาสตร์ที่ ๓

๒.๖ พัฒนาศักยภาพโครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกทางการเกษตร
การยกระดับการค้าการลงทุนบนฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy)
นวัตกรรม (Innovation) และการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)

๓.๑ สร้างมูลค่าเพิ่มในอุตสาหกรรมเป้าหมายด้วยนวัตกรรมเศรษฐกิจสร้างสรรค์

๓.๒ ส่งเสริมการดำเนินธุรกิจบนฐานนวัตกรรมเชื่อมโยงกับภูมิปัญญาและอัตลักษณ์
ของท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

๓.๓ สร้างระบบนิเวศและกลไกในการผลักดันให้เกิดธุรกิจและผู้ประกอบการใหม่
การจัดการเชิงรุกในปัญหาฝุ่นควัน (PM๒.๕) และการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีส่วนร่วม

๔.๑ การสร้างความตระหนักรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับ
ประชาชน

- ๔.๒ รักษาและเพิ่มพื้นที่สีเขียว ส่งเสริมการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมสู่ความยั่งยืนระดับท้องถิ่น
- ๔.๓ ส่งเสริมเมืองสิ่งแวดล้อมยั่งยืนรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
- ๔.๔ อนุรักษ์พันธุกรรมพืชและพัฒนาชนบทเชิงพื้นที่ ประยุกต์ตามแนวพระราชดำริ
- ๔.๕ บริหารจัดการทรัพยากรน้ำในพื้นที่อย่างมีธรรมาภิบาล
- ๔.๖ จัดทำแผนและขับเคลื่อนแผนชุมชนด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมตามบริบทเชิงพื้นที่ เพื่อเพิ่มศักยภาพการสร้างระบบข้อมูลและพัฒนากลไกการขับเคลื่อนแผนแบบบูรณาการในระดับพื้นที่
- ๔.๗ เสริมสร้างรายได้และพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชน ขับเคลื่อนปรับเปลี่ยนพืชเชิงเดี่ยวไปเป็นพืชเศรษฐกิจสีเขียว โดยประยุกต์ใช้ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการเพิ่มมูลค่าของเศรษฐกิจสีเขียวอย่างยั่งยืนเพิ่มขึ้น
- ๔.๘ พัฒนาองค์ความรู้ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาสู่นวัตกรรมให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕

การเสริมสร้างสังคมคุณภาพ เมืองน่าอยู่มีความปลอดภัย เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

- ๕.๑ พัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกช่วงวัย กลุ่มเปราะบาง และรองรับสังคมสูงวัยอย่างมีคุณภาพ
- ๕.๒ ลดความเหลื่อมล้ำของสังคมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ๕.๓ ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยใช้กลไกประชารัฐ
- ๕.๔ เพิ่มประสิทธิภาพด้านความมั่นคงภายใน มุ่งเน้นการบูรณาการความร่วมมือของทุกภาคส่วน เพื่อรับมือกับปัญหาภัยคุกคามด้านความมั่นคงทุกรูปแบบ
- ๕.๕ เพิ่มประสิทธิภาพและความพร้อมด้านความมั่นคงตามแนวชายแดน
- ๕.๖ เพิ่มประสิทธิภาพและเตรียมความพร้อมเพื่อป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและความปลอดภัยทางถนนโดยการมีส่วนร่วมของชุมชน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงใหม่ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

วิสัยทัศน์การพัฒนางานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ : “บำบัดทุกข์ บำรุงสุขและคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่ ด้วยการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า”

พันธกิจ

๑. บูรณาการหน่วยงานภายใต้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่และเครือข่ายภาครัฐ เอกชนและองค์กรชุมชน ทำการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์เชิงสร้างสรรค์อย่างมีส่วนร่วมด้วยคุณภาพที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม อย่างเสมอภาคและยั่งยืน
๒. สร้างความมั่นคงทางด้านโภชนาการ ห่วงโซ่อุปสงค์และอุปทานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงจนสามารถเข้าสู่ระดับการแข่งขันทั้งภายในและต่างประเทศได้
๓. ปรับปรุงระบบการใช้ประโยชน์ฐานข้อมูลพื้นฐานและทันสมัยในทุมิติเชื่อมโยงระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงใหม่ ด้วยแผนแม่บทและวางระบบการบริหารงานในระดับกลุ่มจังหวัด

กลุ่มภาคเหนือตอนบน กลุ่มภาคเหนือและระดับชาติ เชื่อมโยงกับภูมิภาคกลุ่มอาเซียนและระบบการตลาดและ
บริโภคของสากลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔. สร้างและปรับปรุงระบบการบำบัดทุกซ์ บำรุงสุขและพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวเชียงใหม่
ด้วยการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า ทั้งด้านการบรรเทาสาธารณภัย การสาธารณสุขเชิงรุก
และป้องกัน รวมถึงการเตรียมความพร้อมด้วยแผนรองรับความเสี่ยงเชิงสาธารณะอย่างรอบคอบและเปิดเผยที่
ปฏิบัติได้ทุกระดับและพื้นที่อย่างมีธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเชียงใหม่ มี ๗ ยุทธศาสตร์ ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน

- ๑.๑ การบริการสาธารณสุขและส่งเสริมสุขภาพชุมชน
- ๑.๒ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาวะที่ดี (Smart city) และแผนเผชิญเหตุใน
ภาวะปกติและไม่ปกติ
- ๑.๓ ส่งเสริมระบบการแพทย์แผนไทยและแพทย์ทางเลือกแบบบูรณาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และแหล่งน้ำ

- ๒.๑ พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมและระบบขนส่งสาธารณะที่ได้มาตรฐาน
ครบวงจรภายในและระหว่างชุมชน เชื่อมโยงโครงข่ายระบบขนส่งมวลชนเชียงใหม่
- ๒.๒ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคระบบชลประทานและแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภคสะอาด
เพียงพอต่อความต้องการของเกษตรกรและชุมชน
- ๒.๓ พัฒนาระบบการสื่อสารดิจิทัลสาธารณะ และอินเทอร์เน็ตชุมชน
- ๒.๔ จัดการให้มีระบบขนส่งมวลชนบริการกลุ่มนักเรียนและประชาชนอย่างมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยและการรักษาความเรียบร้อยในชุมชน

- ๓.๑ ชุมชนมีความสามัคคี รับผิดชอบอย่างสมำฉันท์ สามารถป้องกัน บรรเทาสาธารณภัยทาง
ธรรมชาติและจากพฤติกรรมมนุษย์อย่างมีส่วนร่วม
- ๓.๒ ชุมชนมีส่วนร่วมกับทางราชการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาเสพติด การรักษาความ
ปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินในชุมชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๔.๑ สร้างความตระหนักู้ ความเข้าใจในอนุรักษ์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๔.๒ สร้างตระหนักู้และป้องกันในการจัดการมลภาวะสิ่งแวดล้อมด้านอากาศ (PM๒.๕)
- ๔.๓ การส่งเสริมชุมชนปลอดภัย (Zero Waste Management)
- ๔.๔ ส่งเสริมการสร้างสวนสาธารณะนิเวศชุมชนและการใช้พื้นที่ว่างเปล่าให้เกิดประโยชน์เชิง
สาธารณะ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษา ส่งเสริมเศรษฐกิจ และการท่องเที่ยว

- ๕.๑ ส่งเสริมการเกษตรและอาหารปลอดภัยด้วยเทคโนโลยีทันสมัยบูรณาการกับภูมิปัญญาทั้ง
ต้นน้ำ กลางน้ำและปลายน้ำด้วยเกษตรอินทรีย์
- ๕.๒ เสริมสร้างมูลค่าเพิ่มด้านเศรษฐกิจฐานราก สินค้า OTOP และ SMEs ในและนอกภาค
เกษตรของชุมชน
- ๕.๓ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน
- ๕.๔ เพิ่มโอกาสการเข้าถึงข้อมูลแหล่งท่องเที่ยวชุมชนอย่างดึงดูดใจ

- ๕.๕ เชื่อมโยงการท่องเที่ยว ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมินิเวศและอาชีพเพื่อสร้างรายได้ตาม
แนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ชุมชนแบบครบวงจร
- ๕.๖ การจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education)
- ๕.๗ จัดตั้งศูนย์พัฒนาเด็กเล็กอัจฉริยะและศูนย์การเรียนรู้และดูแลผู้สูงอายุ คนพิการหรือ
ผู้ด้อยโอกาสทางกาย ทางจิตและสังคม
- ๕.๘ จัดการศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

- ๖.๑ พัฒนาองค์ความรู้ของสถาบันทางศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญา
ท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม
- ๖.๒ บูรณาการการอนุรักษ์และเผยแพร่ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นและ
โบราณสถาน เข้ากับการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน ทั้งเชิงนิเวศศิลปวัฒนธรรม
- ๖.๓ ส่งเสริมการเรียนรู้และการเตรียมความพร้อมเข้าสู่มรดกโลกที่สัมพันธ์กับแผนแม่บทการ
อนุรักษ์และพัฒนาเมืองเก่าเชียงใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

- ๗.๑ เสริมสร้างจิตสำนึกของประชาชนในสถาบันหลักของชาติ และการปกครองระบอบ
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข
- ๗.๒ พัฒนาสมรรถนะบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ จัดบริการ
- ๗.๓ พัฒนาระบบการฐานข้อมูลกลางการพัฒนาท้องถิ่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้
เป็นปัจจุบันด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัย

แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

๑.วิสัยทัศน์

VISION: วิสัยทัศน์

“SKYLIGHT MAETHA”

“แม่ทา ฟ้าใส”

แม่ทaffung : เป็นชุมชนที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรป่าไม้และน้ำใรร่มลพิษ
มีเศรษฐกิจที่รุ่งเรือง พึ่งพองด้วยวัฒนธรรม คู่ควรแก่การอยู่อาศัย

๒.ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การอนุรักษ์และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

๓. เป้าประสงค์

- เป้าประสงค์ที่ ๑ : ประชาชนได้รับความสะดวกด้านการคมนาคม การขนส่งผลผลิตทางการเกษตรและได้รับบริการด้านสาธารณสุขูปโภคอย่างเพียงพอและทั่วถึง
- เป้าประสงค์ที่ ๒ : ชุมชนยึดหลักและปฏิบัติตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ก่อให้เกิดภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจในด้านการท่องเที่ยว วิสาหกิจชุมชน วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- เป้าประสงค์ที่ ๓ : ประชาชนมีจิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- เป้าประสงค์ที่ ๔ : ชุมชนและท้องถิ่นอนุรักษ์ ฟื้นฟูและสืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ดำรงอยู่ได้ด้วยตนเองอย่างยั่งยืน
- เป้าประสงค์ที่ ๕ : ประชาชนได้รับบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างทั่วถึง รวดเร็วและเป็นธรรม มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ คนพิการและผู้ประสบปัญหาทางสังคม ได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึง มีอาชีพ มีงานทำพึ่งพาตนเองได้
- เป้าประสงค์ที่ ๖ : ชุมชนมีความสามัคคีและความสมานฉันท์ในหมู่คณะ สามารถป้องกันและรับมือกับสาธารณภัยต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาเสพติดและความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในชุมชน
- เป้าประสงค์ที่ ๗ : มีการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาลและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

๔. ตัวชี้วัด

๑. ประชาชนมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้นร้อยละ ๕
๒. มีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
๓. ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
๔. ประชาชนร้อยละ ๘๐ มีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา - วัฒนธรรมประเพณี
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นร้อยละ ๑๐
๖. ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๕ และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
๗. ชุมชนในพื้นที่ตำบลแม่ทาร์ร้อยละ ๖๐ มีความน่าอยู่ ปลอดภัย
๘. การบริการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงร้อยละ ๖๐

๕. ค่าเป้าหมาย

๑. การได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานมีความสะดวกและรวดเร็ว
๒. ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
๓. ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
๔. มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่
๕. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

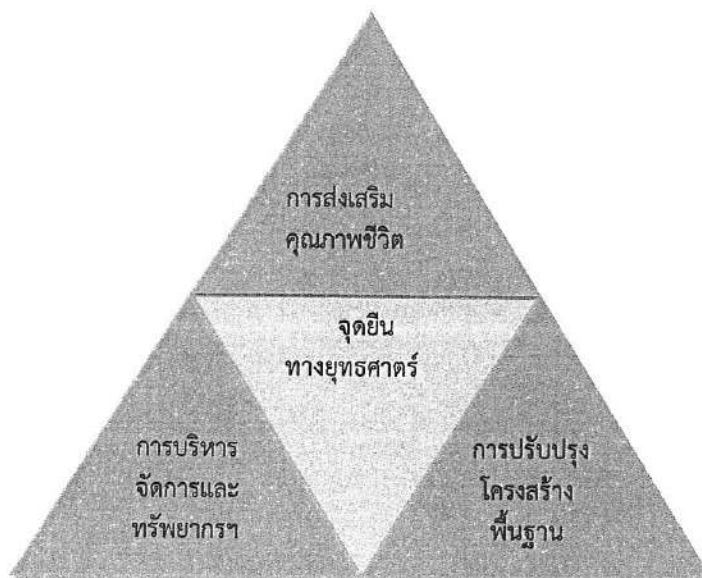
- ๖. การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน
- ๗. ชุมชนมีความสงบและประชาชนเกิดความรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๖.กลยุทธ์

- ๑. พัฒนาปรับปรุงซ่อมแซมระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐาน
- ๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๓. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์และฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาและประเพณีท้องถิ่น
- ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา สาธารณสุข สังคมสงเคราะห์
- ๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการจากทุกภาคส่วน
- ๗. เสริมสร้างและสนับสนุนความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๗. จุดยืนทางยุทธศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

ตำบลแม่ทามีสภาพทางกายภาพทั่วไปเป็นป่าไม้ ภูเขาและพื้นที่ทางการเกษตร เป็นแหล่งวัตถุดิบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลผลิตทางการเกษตร ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ การเพาะปลูก ทำนา ทำไร่ ทำสวน จากองค์ประกอบดังกล่าวทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา คือ “การสร้างชุมชนเข้มแข็งควบคู่การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม”



๘) ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ ในภาพรวม



นโยบายผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

๑. นโยบายด้านงานโครงสร้างพื้นฐาน
 - ๑.๑. พัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อใช้ในการบริโภคและใช้ในการเกษตร ก่อสร้าง, ปรับปรุงและซ่อมแซมระบบประปาหมู่บ้าน รางระบายน้ำ ฝายน้ำล้น ลำเหมืองส่งน้ำ ตลอดถึงแม่น้ำและลำห้วย หรือแหล่งน้ำสาธารณะอื่นๆ ที่อยู่ในเขตพื้นที่ตำบลแม่ทา
 - ๑.๒. ขยาย ติดตั้ง ปรับปรุง ซ่อมแซม ไฟฟ้าในชุมชนและไฟฟ้าใช้ในการเกษตร ทุกหมู่บ้านในเขตตำบลแม่ทา
 - ๑.๓. ก่อสร้าง ขยาย ปรับปรุง ซ่อมแซม ถนน, สะพานและเส้นทางเกษตร การท่องเที่ยวทุกหมู่บ้าน ในเขตตำบลแม่ทา
๒. นโยบายด้านเศรษฐกิจและสังคม
 - ๒.๑. จัดตั้งศูนย์พัฒนาเศรษฐกิจตำบลแม่ทา เพื่อสนับสนุน ส่งเสริมและหนุนเสริมผู้ประกอบการอาชีพต่างๆ เช่น กลุ่มเกษตรกรปลูกพืชเคมี กลุ่มเกษตรกรปลูกพืชอินทรีย์ กลุ่มเกษตรกรด้านปศุสัตว์ กลุ่มวิสาหกิจชุมชน ไร่ นา สวน ผสมเศรษฐกิจพอเพียง และกลุ่มอาชีพเสริมในครัวเรือน อุตสาหกรรมในครัวเรือน กลุ่มวิชาชีพในชุมชน
 - ๒.๒. ส่งเสริม สนับสนุน จัดตั้งร้านค้าชุมชน ลานค้าชุมชน ตลาดนัดชุมชน ถนนคนเดิน การท่องเที่ยว ในชุมชน เพื่อเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจในพื้นที่ตำบลแม่ทา
 - ๒.๓. จัดตั้งงบประมาณและจัดหางบประมาณ เพื่อส่งเสริมและหนุนเสริม พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านเศรษฐกิจและสังคมในพื้นที่ตำบลแม่ทา

- ๒.๔. พัฒนาศักยภาพ กลุ่มผู้มีจิตอาสา สดบ., ขรบ., กลุ่มเยาวชน เพื่อช่วยในการขับเคลื่อนงานร่วมกับ ฝ่ายปกครอง จัดระเบียบสังคม ป้องกันและแก้ปัญหา ยาเสพติด ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความสงบเรียบร้อยในชุมชน
๓. นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๓.๑. จัดตั้งศูนย์บริบาลชุมชนตำบลแม่ทา เพื่อดูแลเรื่องสุขภาพของคนในตำบลแม่ทา เช่น ผู้ติดเชื้อ ผู้ถูกกักตัวจากโรคโควิด-๑๙ และโรคติดต่อร้ายแรง อื่นๆ ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ผู้ป่วยติดเตียง ผู้ป่วยอาการหนัก ผู้ป่วยไร้ญาติ
- ๓.๒. พัฒนาการขนส่งผู้ป่วย รถฉุกเฉิน หน่วยกู้ชีพ-กู้ภัย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกในการขนย้ายผู้ป่วยในชุมชนตำบลแม่ทา ด้วยความรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ตลอด ๒๔ ชั่วโมง
- ๓.๓. พัฒนาศักยภาพ อสม., อป.พร. เพื่อให้เสริมสร้างและหนุนเสริมการดูแลด้านสุขภาพของคนในชุมชนตำบลแม่ทา เช่น เด็ก สตรี คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ป่วยและผู้สูงอายุ ตลอดจนจนถึงการช่วยเหลือ ในงานบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ ที่เกิดขึ้นในตำบลแม่ทา
- ๓.๔. จัดสร้างสวนสาธารณะไว้เป็นที่พักผ่อน และจัดสร้างสถานที่ออกกำลังกาย ลานเอนกประสงค์เพื่อใช้ทำกิจกรรมของชุมชนในตำบลแม่ทา
- ๓.๕. ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการขยะในครัวเรือน การจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชนโดยชุมชน รมรงค์ ให้คนในชุมชนช่วยกันป้องกันโรครมากกว่าการรักษา
๔. นโยบายด้านการศึกษา กีฬา ศาสนา ประเพณีวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๔.๑. ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาสื่อการเรียนการสอน การจัดการดูแลสุขภาพเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีคุณภาพและได้มาตรฐานการศึกษา เท่าทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน สนับสนุนการศึกษา ทั้งในระบบและนอกระบบ สนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับเด็กที่เรียนดีเรียนเก่ง แต่ขาดทุนทรัพย์ในการศึกษา ตลอดถึงการกีฬาทุกประเภททั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน
- ๔.๒. ส่งเสริม สนับสนุนด้านศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณีวัฒนธรรมอันดีงามและภูมิปัญญาของท้องถิ่นให้เจริญรุ่งเรืองอยู่คู่กับชุมชนในตำบลแม่ทา ยิ่งขึ้นไป
๕. นโยบายการจัดการทรัพยากร
- ๕.๑. พัฒนาแหล่งน้ำจากป่า ทำฝายชะลอน้ำ ปลูกต้นไม้บริเวณป่าต้นน้ำที่ใช้ทำระบบประปาภูเขาเพื่อนำเอาน้ำมาใช้ในระบบประปาหมู่บ้าน
- ๕.๒. ส่งเสริมการปลูกไม้เศรษฐกิจในครัวเรือน เช่น ไม้สัก ไม้ไผ่ และไม้อื่นๆ ในที่ไร่ที่สวนของตนเอง เพื่อที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในวันข้างหน้าได้
- ๕.๓. ส่งเสริมและสนับสนุน การทำแนวกันไฟ การเฝ้าระวังไฟป่า การจัดการดูแลรักษาป่า การปลูกป่า และการใช้ประโยชน์จากป่า

- ๕.๔. สานต่อโครงการ โฉนดชุมชน คทช. กองทุนที่ดินตำบลแม่ทา
- ๕.๕. พัฒนาศักยภาพ จัดสวัสดิการคณะกรรมการป่าทุกหมู่บ้านในตำบลแม่ทา
๖. นโยบายด้านการเมืองการปกครอง
- ๖.๑. ส่งเสริมและรักษาซึ่งสถาบัน ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุข
- ๖.๒. ส่งเสริม สนับสนุน การทำงานแบบบูรณาการ ร่วมกันระหว่าง ผู้นำชุมชน บ้าน วัด โรงเรียนและหน่วยงานราชการ องค์กรในพื้นที่ จะรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วนในการดำเนินการต่างๆ ในพื้นที่ตำบลแม่ทา
- ๖.๓. ส่งเสริม องค์กรชุมชน ประชาชน โดยให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ตลอดจนการตรวจสอบ การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๖.๔. พัฒนาบุคลากรในองค์กร นำเทคโนโลยีและองค์ความรู้ ทางวิชาการทุกด้านมาใช้ให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ใส่ใจให้บริการและประสานงานกับทุกภาคส่วน เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ก้าวไปสู่ความมั่นคงและยั่งยืน ทัดเทียมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

๑. ยกกระดับขีดความสามารถบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ให้มีทัศนคติที่ดี ความรู้ทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
๒. ปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใส และต้องตรวจสอบได้ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

๑. ผลักดันการทำงานเป็นทีมและการทำงาน Cross Function ควบคู่กับการเร่งเสริมสร้างขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องหลักการ ระบบวิธีการ และความชำนาญอื่นๆ (Capacity Building)
๒. จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันภายใน (จากผู้บริหารระดับสูง สู่ระดับกลาง และสู่ระดับปฏิบัติการ) ซึ่งจะเป็นการสร้างฐานการทำงานด้วยความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน
๓. จัดอบรมเชิงสัมมนาและเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา เพื่อยกระดับความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ฯ เข้าร่วมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบุคลากร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
๔. จัดหาและติดตั้งระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการบริหารโครงการทั้งจากภายในและภายนอก โดยติดตั้งผ่านระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยภายในองค์กร
๕. สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแนวทาง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา”

นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การบริการส่วนตำบลแม่ทา

๒. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การบริการส่วนตำบลแม่ทา

นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังภายในองค์การบริการส่วนตำบลแม่ทา

๑. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

องค์การบริการส่วนตำบลแม่ทา มีโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ มติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๓ และเพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		จำนวน ๑ อัตรา
๒. รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล		จำนวน ๑ อัตรา
๓. สำนักปลัด อบต.	มีจำนวนกรอบอัตรากำลัง	จำนวน ๒๔ อัตรา
	- พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๘ อัตรา
	- พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวน ๒ อัตรา
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ (ครูผู้ดูแล)	จำนวน ๑ อัตรา
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๘ อัตรา
	- พนักงานจ้างทั่วไป	จำนวน ๔ อัตรา
๔. กองคลัง	มีจำนวนกรอบอัตรากำลัง	จำนวน ๗ อัตรา
	- พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒ อัตรา
	- พนักงานจ้างภารกิจ	จำนวน ๕ อัตรา
๕. กองช่าง	มีจำนวนกรอบอัตรากำลัง	จำนวน ๓ อัตรา
	- พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๒ อัตรา
	- พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๑ อัตรา
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	มีจำนวนกรอบอัตรากำลัง	จำนวน ๑ อัตรา
	- พนักงานส่วนตำบล	จำนวน ๑ อัตรา

๓.๓ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน

๑. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหา

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการภายในและการจัดระบบงานที่จะรองรับการดำเนินการ

ตามภารกิจให้สอดคล้องกับภารกิจ โดยมีการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาได้มีการจัดทำโครงสร้างภายในและจัดระบบงาน ดังนี้

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้</p> <p>๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))</p> <p>๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))</p> <p>๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))</p> <p>๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))</p> <p>๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))</p> <p>๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))</p>	<p>ด้านโครงสร้างพื้นฐานมีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการซ่อม การสร้าง การบำรุงรักษา ไฟฟ้า ประปา สาธารณูปโภค ส่วนใหญ่ ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน นี้ คือ กองช่าง</p>
<p>๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))</p> <p>๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))</p> <p>๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))</p> <p>๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))</p> <p>๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย(มาตรา ๑๖(๒))</p> <p>๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))</p> <p>๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล(มาตรา ๑๖(๑๙))</p>	<p>ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ทั้งด้วยสุขภาพพลานามัย และการพัฒนาคุณภาพชีวิต ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจในด้าน เป็นการปฏิบัติงานของ สำนักปลัดอบต. โดยในส่วนของสำนักปลัดอบต. อยู่ในงานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน และงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))</p> <p>๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))</p> <p>๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))</p> <p>๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))</p> <p>๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบ</p>	<p>ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย ด้านนี้เป็นการให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งความปลอดภัยทางด้านโครงสร้างพื้นฐานด้วย ดังนั้น การกำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจเป็นการประสานงานการปฏิบัติระหว่าง ๒ ส่วนราชการ คือ กองช่าง และสำนักปลัดอบต.อบต. ในงานป้องกันและ</p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>ระเบียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))</p> <p>๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))</p>	<p>บรรเทาสาธารณภัย</p>
<p>๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))</p> <p>๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))</p> <p>๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))</p> <p>๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))</p> <p>๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))</p> <p>๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))</p> <p>๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))</p> <p>๔.๘ การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))</p>	<p>ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม ของประชาชนในการส่งเสริมอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ มีการประสานการปฏิบัติงานระหว่าง ๒ ส่วนราชการคือ กองคลัง และสำนักปลัดอบต.</p> <p>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p>
<p>๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๕.๑ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม(มาตรา ๖๗(๗))</p> <p>๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))</p> <p>๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการส่งเสริมสภาพแวดล้อมในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ กองช่าง และสำนักปลัดอบต. งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p>
<p>๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))</p> <p>๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))</p> <p>๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))</p> <p>๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))</p>	<p>ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับภูมิปัญญา ศาสนาและวัฒนธรรมของคนในชุมชน ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ สำนักปลัดอบต. งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p>

ภารกิจ	กำหนดส่วนราชการรองรับภารกิจ
<p>๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้</p> <p>๗.๑ สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))</p> <p>๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))</p> <p>๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน(มาตรา ๑๖(๑๖))</p> <p>๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))</p> <p>๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))</p>	<p>ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภารกิจในด้านนี้เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้นการกำหนดส่วนราชการรองรับด้านนี้ คือ ส่วนราชการทุกกอง ในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา (สำนักปลัดอบต. กองคลัง กองช่าง)</p>

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๒. การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่และของตำบลแม่ทา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

- ๑.สำนักปลัดอบต.
- ๒.กองคลัง
- ๓.กองช่าง
- ๔.หน่วยตรวจสอบภายใน

๑. สำนักปลัดอบต. มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไป ขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดหน้าที่ของส่วนราชการใดองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานด้านธุรการ งานสารบรรณ การจัดทำแผนพัฒนา การจัดทำร่างข้อบัญญัติตำบล การจัดทำทะเบียนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการศึกษา การวิเคราะห์วิจัย และพัฒนาหลักสูตร การแนะนำ การวัดผลประเมินผล การพัฒนาตำราเรียน การวางแผนการศึกษา ตามมาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การจัดการและส่งเสริมศาสนาและประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดการและส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ พัฒนาและปรับปรุงงานด้าน

สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม การอาชีวอนามัยการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อการพัฒนาพฤติกรรมอนามัย การสุขภาพบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อมจัดให้บริการเผยแพร่ความรู้ทางด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรคการควบคุมสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองผู้บริโภค จัดบริการ การให้คำปรึกษาหน้าที่และความรับผิดชอบการปกครองบังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการเกี่ยวกับอนุญาตต่าง ๆ และปฏิบัติงานที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการที่เรียกชื่ออื่น รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีโครงสร้างงานในสำนักปลัดอบต. ดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ
- ๑.๓ งานนิติการ
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานกิจการสภาอบต.
- ๑.๖ งานสวัสดิการสังคม
- ๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- ๑.๘ งานส่งเสริมเกษตร
- ๑.๙ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

๒. กองคลัง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำบัญชีและทะเบียนรับ - จ่ายเงินทุกประเภท เกี่ยวกับการเงิน การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน การนำส่ง การฝากเงิน การตรวจเงินขององค์การบริหารส่วนตำบล รวบรวมสถิติเงินได้ประเภทต่าง ๆ การเบิกตัดปี การขยายเวลาเบิกจ่ายเงินงบประมาณ การหักภาษีและนำส่งรายงานเงินคงเหลือประจำวัน การรับและจ่ายขาดเงินสะสมขององค์การบริหารส่วนตำบล การยืมเงินทรองราชการ การจัดสรรผลประโยชน์จากสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สิน ตรวจสอบงานของจังหวัดและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน การพัฒนารายได้ การออกใบอนุญาตและค่าธรรมเนียมต่าง ๆ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองคลัง ดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓ กองช่าง มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพพัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้างงานการควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนปฏิบัติ งานการก่อสร้างและซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้าง และซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีโครงสร้างงานในกองช่าง ดังนี้

- ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง
- ๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ
- ๓.๓ งานสาธารณูปโภค
- ๓.๔ งานผังเมือง

๔ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องและเชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับการจ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การเก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า ในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย กำหนดส่วนราชการภายในออกเป็น ๑ งาน คือ

๔.๑ งานตรวจสอบภายใน

ในการกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน เป็นการจัดระบบงานให้ตรงกับความต้องการในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้ประชาชนในตำบลแม่ทาได้รับการสนองต่อความต้องการของประชาชน เป็นการ

๓.๔ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply pressure)

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาดังนี้

พนักงานส่วนตำบลและพนักงานครู อบต. : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัดอบต. รองปลัดอบต.
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้าง จะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลประเภทสามัญ ด้วยบริบทขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้น คือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเฝ้าต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วน ตำบลแม่ทา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็น อย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- สำนักปลัดอบต.อบต. คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้ง ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดอบต. ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

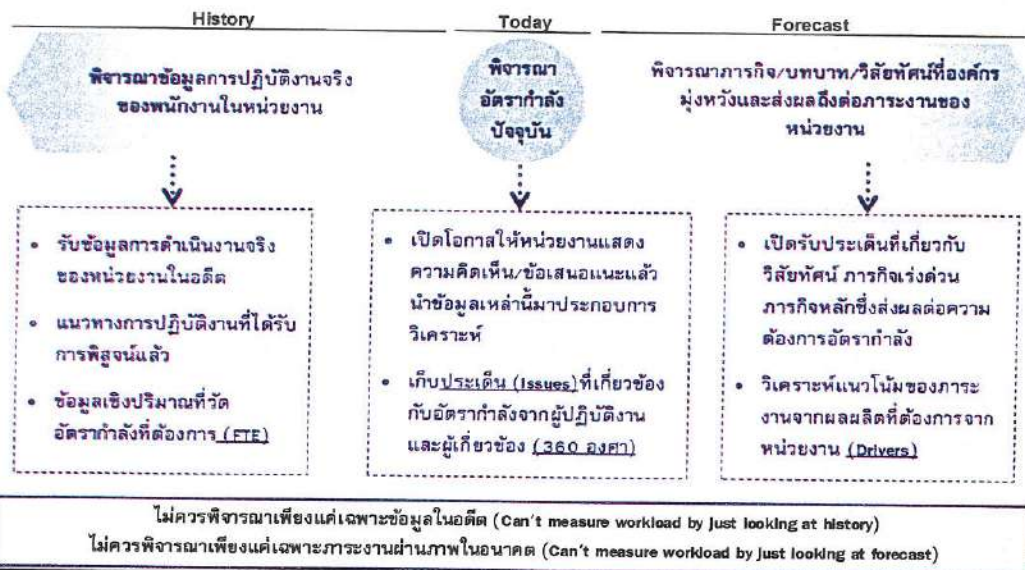
- กองคลัง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บ รายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละ สายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- กองช่าง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุและแต่งตั้งให้พนักงาน ส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่ จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตาม มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลัง

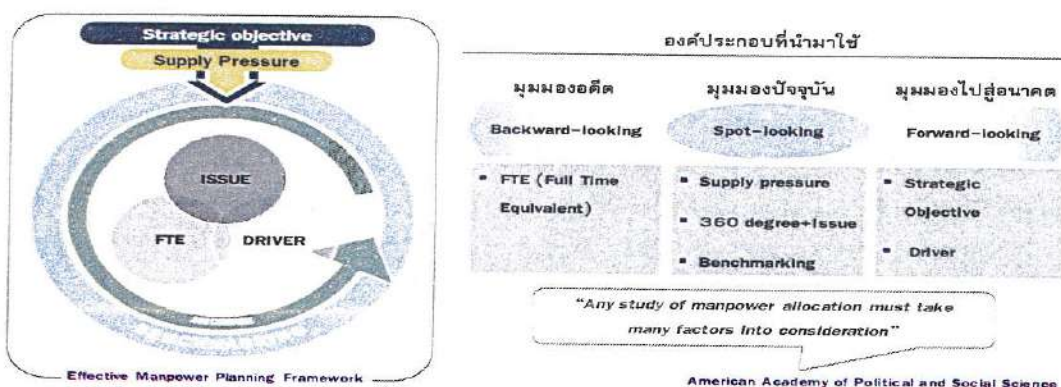
แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานจำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวม ข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคตตั้งตาราง (ตารางการวิเคราะห์หน้ามาจากเอกสารประกอบการ บรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)



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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไรหากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม

ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการ รักษาช่วยชีวิต มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล สาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของ สำนักปลัดอบต. งานสาธารณสุข เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจัดด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วม ในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรร ประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะ งานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือ ควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ได้กำหนดอัตรากำลังใน แต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่ บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญา ตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการ บังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา นำผลวิเคราะห์การกำหนดอัตรากำลัง มาคำนวณภาระ ค่าใช้จ่าย ซึ่งประกอบด้วย

๑. เงินเดือน
๒. เงินประจำตำแหน่ง
๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน
๔. เงินเพิ่มอื่น ๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น
 - เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสูบบุหรี่ (พ.ส.ร.)
 - เงินประจำตำแหน่งนิติกร (พ.ต.ก.)
 - เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการสาธารณสุข(พ.ต.ส.)
 - เงินวิทยฐานะ

โดยนำเงินเหล่านี้ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา มาคำนวณเป็น ภาระค่าใช้จ่ายทั้งตำแหน่งที่มีคนครองและตำแหน่งว่าง ตลอดระยะเวลา ๓ ปี ของแผนอัตรากำลัง โดยใช้หลัก วิธีการคำนวณดังนี้

๑. ตำแหน่งประเภททั่วไปและวิชาการ มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครอง ตำแหน่งคูณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งใน ระดับแรกบรรจุกับอัตราเงินเดือนขั้นสูงเหนือขึ้นไปหนึ่งระดับ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมิน การค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ชั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
วิชาการ มี คน ครอง	๑เดือน	๓๐,๒๒๐	-	-	๑,๑๒๐	๑,๑๑๐	๑,๑๑๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๓๖๒,๖๔๐	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๖๒,๖๔๐			๑๓,๔๔๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๓๗๖,๐๘๐	๓๘๙,๔๐๐	๔๐๒,๗๒๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงิน ตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
วิชาการ (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๙,๗๔๐	-	-	๑๐,๒๕๐-๙,๗๔๐=๕๑๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๔๙,๔๘๐			๔๙,๔๘๐-๔๗,๙๙๐=๑๔๙๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๒๙,๖๑๐			(๕๑๐+๑๔๙๐)/๒ = ๑๐๐๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๓๕๕,๓๒๐	-	-	๑,๐๐๐ X ๑๒ = ๑๒,๐๐๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๓๕๕,๓๒๐			๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐

๒. ตำแหน่งประเภทอำนวยการและบริหารท้องถิ่น มีผู้ครองตำแหน่ง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของระดับตำแหน่งนั้น รวมกันหารสองคุณ ๑๒ เดือน สำหรับตำแหน่งอำนวยการและบริหารท้องถิ่นเป็นกลุ่มที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินอื่น จะคำนวณเป็นค่าใช้จ่ายด้วย โดยนำเงินดังกล่าวคุณ ๑๒ เดือน ส่วนการประเมินการค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นให้ใช้อัตราเงินเดือนที่เพิ่ม ๑ ขั้น

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ปีละ ๑ ขั้น)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ปลัด กลาง (มีเงิน ประจำ ตำแหน่ง)	ต่อเดือน	๔๓,๓๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๑,๖๓๐	๑,๖๓๐	๑,๖๔๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๕๑๙,๖๐๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๖๘๗,๖๐๐			๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๖๘๐	๗๐๗,๑๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๔๖,๔๐๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบแทน อื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (ผลต่าง) (๑ ขั้นต่ำสุด+๑ ขั้นสูงสุด)/๒			ค่าใช้จ่ายรวม		
ปลัด กลาง (ว่าง)	ขั้นต่ำสุด	๒๒,๗๐๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๒๓,๘๓๐-๒๒,๗๐๐=๑,๑๓๐			-	-	-
	ขั้นสูงสุด	๖๘,๖๔๐			๖๘,๖๔๐-๖๖,๙๙๐=๑,๖๕๐			-	-	-
	ค่ากลาง	๔๕,๖๗๐			(๑,๑๓๐+๑,๖๕๐)/๒ = ๑,๖๔๐			-	-	-
	๑๒เดือน	๕๔๘,๐๔๐	๘๔,๐๐๐	๘๔,๐๐๐	๑,๖๔๐ X ๑๒ = ๑๙,๖๘๐			-	-	-
	รวมทั้งปี	๕๔๘,๐๔๐			๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๓๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐

๓. ตำแหน่งข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาคำนวณเฉพาะกลุ่มที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง ใช้อัตราเงินเดือนของผู้ครองตำแหน่งคุณ ๑๒ เดือน ส่วนตำแหน่งว่าง ใช้หลักการคำนวณโดยประมาณการเงินเดือนขั้นต่ำของ คศ.๑ และขั้นสูงของ คศ.๒ รวมกันหารสองคูณ ๑๒ เดือน (ผู้บริหารสถานศึกษา ใช้ ขั้นต่ำ คศ.๒ และ ขั้นสูง คศ.๓ รวมกันหารสองคูณ ๑๒) ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ใช้อัตราร้อยละ ๖ ของเงินเดือน

๔. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ ใช้อัตราค่าจ้างในแต่ละกลุ่มในการคำนวณ กลุ่ม ๑ - ๓ โดยใช้หลักการเดียวกันกับสายวิชาการและสายทั่วไป

๕. ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจใช้หลักการคิดจากวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นหลักในการคำนวณ ส่วนประมาณการค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นใช้อัตราร้อยละ ๔ ของค่าตอบแทน

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช. (ป.ตรี)	๑เดือน	๑๕,๐๐๐	-	-	๖๐๐	๖๓๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๘๐๐๐๐			๗๒๐๐	๗๕๖๐	๗๘๐๐	๑๘๗๒๐๐	๑๙๗๗๖๐	๒๐๒๕๖๐
รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
ผช. (ปวส.)	๑เดือน	๑๑,๕๐๐	-	-	๔๖๐	๔๘๐	๕๐๐	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๓๘,๐๐๐	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๓๘,๐๐๐			๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐

กรณีพนักงานจ้างทั่วไป(ไม่มีรายการเงินเพิ่มรายปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	เงิน ตำแหน่ง (๒)	เงินตอบ แทนอื่น (๓)	เงินเพิ่มขึ้น			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
พนักงาน จ้างทั่วไป	๑เดือน	๙,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	๑๒เดือน	๑๐๘,๐๐๐	-	-	-	-	-	-	-	-
	รวมทั้งปี	๑๐๘,๐๐๐			-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

กรณีพนักงานจ้างตามภารกิจที่ได้รับเงินจัดสรร และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จ่ายส่วนที่เกินจากเงินจัดสรร เช่น พนักงานจ้างตามภารกิจประเภท ผู้มีทักษะ ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) โดยกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น จัดสรรค่าตอบแทนให้ ๙,๔๐๐ ค่าครองชีพ ๒,๐๐๐ ซึ่งส่วนเกินจากกรมจัดสรรให้ เกิดจากการเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จะคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายประจำปี เช่น นาง ก ตำแหน่ง ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)ได้รับเงินค่าตอบแทน ๑๔,๘๕๐ บาท (กรมจ่ายให้ ๙,๔๐๐ ท้องถิ่นจ่าย ๕,๔๕๐ และส่วนที่เพิ่มขึ้นทุกปี)

รายการ	รวม	เงินเดือน (๑)	รัฐจัดสรร	อปต. จ่าย	เงินเพิ่มขึ้น (คูณ ๔ % ปีฐาน ๑๐)			ค่าใช้จ่ายรวม		
					๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙
นาง ก ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	๑เดือน	๑๔,๘๕๐	๙,๔๐๐	๕,๔๕๐	๖๐๐	๖๒๐	๖๕๐	-	-	-
	๑๒เดือน	-	-	๖๕,๔๐๐	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	-	-	-
	รวมทั้งปี		๖๕,๔๐๐		๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๘๐๐	๗๒,๖๐๐	๘๐,๐๔๐	๘๗,๘๔๐

๖. กรณีบุคลากรถ่ายโอนได้รับเงินอุดหนุน และ พนักงานครู ได้รับการเงินจัดสรรไม่นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา แต่ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง เพื่อให้ทราบจำนวนและยอดคนปัจจุบัน

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

- พิจารณางานพนักงานส่วนตำบลลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ $๘๒,๘๐๐$ นาที

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ

๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง

๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

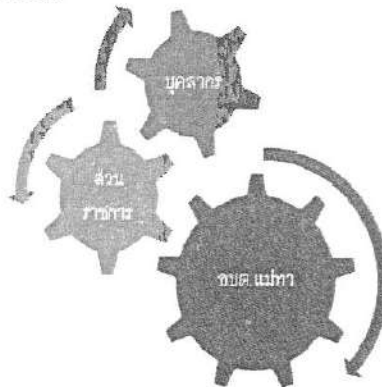
กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทามายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา

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

▪ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาพิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดอบต. กองคลัง กองช่าง งานตรวจสอบภายใน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถมาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการซึ่งประกอบด้วย นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแม่ทา รองนายกองค้การบริหารส่วนตำบลแม่ทา และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทาเหนือ และองค์การบริหารส่วนตำบลออนกลาง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้โอนกิจกรรมบริการสาธารณะไปสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก

ดังนั้น การจัดหาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความจำเป็น และจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับหมวด ๒ แห่ง ประกาศคณะกรรมาธิการกลางพนักงานส่วนตำบล จึงต้องมีวางแผนการใช้กำลังคนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเหมาะสม จึงต้องมีการเปรียบเทียบ

๓.๖ การเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ

โครงสร้างอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเดียวกัน (Benchmarking) ซึ่งวิเคราะห์ได้ดังนี้

๑.ด้านอัตรากำลังคน

มีผู้บังคับบัญชาข้าราชการ เป็นปลัด อบต. ระดับ กลาง เหมือนกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา มีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลออนกลาง มีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

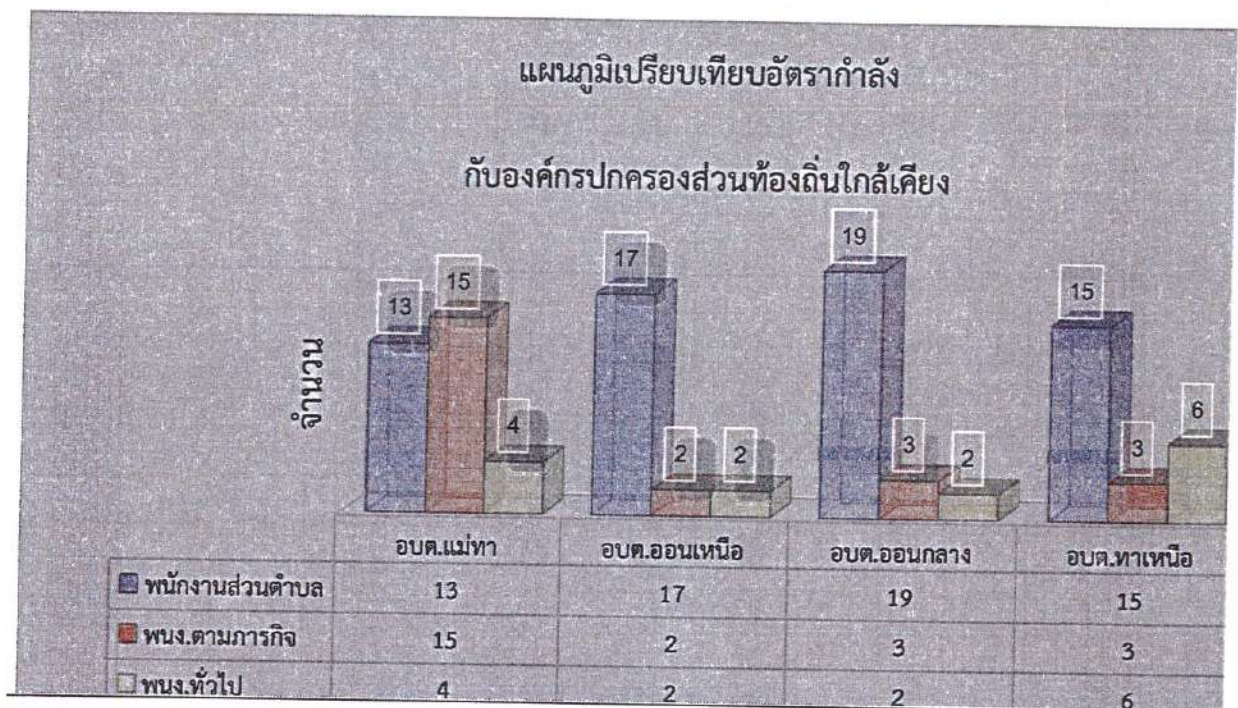
องค์การบริหารส่วนตำบลออนเหนือ ไม่มีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลทาเหนือ ไม่มีตำแหน่งรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

(ข้อมูล ณ กรกฎาคม ๒๕๖๖)

ลำดับ	รายละเอียดโครงสร้างอัตรากำลัง	อบต.แม่ทา	อบต.ออนกลาง	อบต.ออนเหนือ	อบต.ทาเหนือ
๑	ขนาด อบท. (กลาง)	สามัญ	สามัญ	สามัญ	สามัญ
๒	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖	๓๓,๐๐๐,๐๐๐	๔๒,๕๐๐,๐๐๐	๓๐,๘๐๘,๒๐๐	๓๓,๓๓๙,๖๐๐
๓	ภาระค่าใช้จ่าย (ร้อยละ)	๒๗.๑๒	๒๒.๑๙	๒๘.๓๘	๓๒.๖๖
๔	จำนวนประชากร (คน)	๔,๖๘๙	๔,๗๖๖	๓,๒๕๑	๒,๔๖๙
๕	พื้นที่ (ตร.ก.ม.)	๑๑๖.๔๗	๓๕.๐๐	๙๑.๕๗	๑๒๕.๗๔

ลำดับ	รายละเอียดโครงสร้าง อัตรากำลัง	อบต.แม่ทา	อบต.ออนกลาง	อบต.ออนเหนือ	อบต.ทาเหนือ
๖	จำนวนส่วนราชการ	๔	๔	๔	๕
๗	จำนวนอัตรากำลัง				
	๗.๑ บริหาร	๒	๒	๑	๑
	๗.๒ อำนวยการ	๓	๔	๓	๔
	๗.๓ วิชาการ	๕	๙	๑๐	๕
	๗.๔ ทั่วไป	๓	๔	๓	๕
	๗.๕ พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	๑๕	๓	๒	๓
	๗.๖ พนักงานจ้าง ทั่วไป	๔	๒	๒	๖
	๗.๗ ครู ค.ศ.๑	๒	-	๑	๓
	๗.๘ ครู ค.ศ.๒	-	๒	-	-
	๗.๙ ผู้ดูแลเด็ก	๑	๖	๓	๓
	รวม	๓๔	๓๔	๒๕	๓๐



จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา องค์การบริหารส่วนตำบลออนกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลออนเหนือ และองค์การบริหารส่วนตำบลทาเหนือ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสี่แห่ง มีอัตรากำลังที่ค่อนข้างแตกต่างกันอย่างชัดเจน ทั้งจำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูอบต. และพนักงานจ้างทั่วไป มีเพียงตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจอยู่ในปริมาณที่ใกล้เคียงกัน

การวิเคราะห์การเปรียบเทียบโครงสร้างอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา องค์การบริหารส่วนตำบลออนกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลออนเหนือและองค์การบริหารส่วนตำบลทาเหนือ มีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่ต้องทำและควรทำเหมือนกัน และแตกต่างกันเพียงการบริหารราชการภายในของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล เช่น

กองการศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลออนเหนือ องค์การบริหารส่วนตำบลทาเหนือ และองค์การบริหารส่วนตำบลออนกลาง มีภารกิจ ได้มีการกองการศึกษา โดยแบ่งความรับผิดชอบเป็นกองการศึกษา แต่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาไม่ได้แบ่งส่วนราชการ และได้มอบหมายให้อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักปลัดอบต. เป็นงานการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

จากการวิเคราะห์โครงสร้างอัตรากำลัง ถือว่ามีความใกล้เคียงกัน ทั้งปริมาณงาน ปริมาณคน ซึ่งมีสภาพพื้นที่และสิ่งแวดล้อมใกล้เคียงกัน จึงมีอัตราที่คล้ายๆ กันทั้ง ๔ องค์การบริหารส่วนตำบล

ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงที่ทำให้การจัดการ การใช้ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๑. ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๒. ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔. ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๕. ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา โดยรวม

๖. การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๗. ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๗ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี ๒๕๖๗-๒๕๖๙ ซึ่งมีวิสัยทัศน์การพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา (Vision) คือ “เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตเต็มใจให้บริการภายใต้หลักธรรมาภิบาล”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

๑ การสร้างระบบการจัดการความรู้และการพัฒนากำลังคน

๑.๑ แผนงานพัฒนาความรู้ในองค์กร

๑.๒ แผนงานจัดทำระบบแผนและประสานการพัฒนาระบบ ราชการหน่วยงานต่าง ๆ ในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

๑.๓ แผนงานด้านการบริหารงานบุคลากร

๑.๔ แผนงานพัฒนาศูนย์พัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

๑.๕ แผนงานพัฒนาบุคลากรโดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ทัศนศึกษาดูงานภายใน/ ภายนอกประเทศ

๒ การฝึกอบรม

๒.๑ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรตามความจำเป็น (หลักสูตรกลาง)

๒.๒ แผนงานฝึกอบรมบุคลากรในสังกัดหน่วยงานต่าง ๆ (หลักสูตรเฉพาะด้าน)

๓ การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

๓.๑ แผนงานจัดการความรู้เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ และการพัฒนากำลังคน

๓.๒ แผนงานสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนากำลังคน เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์จังหวัด

วิธีการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากร

๑.วิธีการพัฒนา

วิธีการพัฒนาผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง จะเป็นหน่วยดำเนินการเอง หรืออาจดำเนินการร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, จังหวัดเชียงใหม่, สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่, หน่วยงานการศึกษา อาทิเช่น มหาวิทยาลัย สถาบัน ต่างๆ, องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการและหน่วยงานเอกชนอื่นเป็นผู้ดำเนินการอบรม โดยวิธีการใดวิธีการหนึ่งตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑.๑ การปฐมนิเทศ

แนวทางการพัฒนา

จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่

๑.๒ การฝึกอบรม

แนวทางการพัฒนา

อาจดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา, สถาบันพัฒนาบุคลากร, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, จังหวัดเชียงใหม่, สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่, หน่วยงานการศึกษา อาทิเช่น มหาวิทยาลัย สถาบัน ต่างๆ, องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการและหน่วยงานเอกชนอื่น ตามความจำเป็นและเหมาะสม

๑.๓ การศึกษาดูงาน

แนวทางการพัฒนา

อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและการศึกษาดูงาน ตามที่หน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกสารต่างๆ ที่อยู่ในความสนใจและเกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของ อบต.

๑.๔ การประชุมเชิงปฏิบัติการหรืออบรมสัมมนา

แนวทางการพัฒนา

อาจดำเนินการโดย องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา, สถาบันพัฒนาบุคลากร, กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, จังหวัดเชียงใหม่, สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดเชียงใหม่, หน่วยงานการศึกษา อาทิเช่น มหาวิทยาลัย สถาบัน ต่างๆ, องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือส่วนราชการและหน่วยงานเอกชนอื่น

๑.๕ การสอนงาน

แนวทางการพัฒนา

ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน

๑.๖ การให้คำปรึกษา

แนวทางการพัฒนา

ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม

ระยะเวลาในการดำเนินการพัฒนา

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๗

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๗ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๘

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๘ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

โครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จึงได้จัดทำโครงการครอบคลุม ตามหลักสูตรความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ หลักสูตรการพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ หลักสูตรความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง หลักสูตรด้านการบริหาร หลักสูตรด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตามโครงการต่างๆ ต่อไป

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๗-๒๕๖๙ ดังนี้

๑. สภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย และได้มีฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสามัญตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับโครงสร้างราชการและระดับตำแหน่งขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๖๓

๑.๑ ที่ตั้ง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา มีที่ตั้ง อยู่ทางตอนใต้ของอำเภอแม่ออน โดยตั้งอยู่เลขที่ ๕๕ หมู่ที่ ๕ ตำบลแม่ทา อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ โทรศัพท์ ๐๘-๑๗๒๔-๓๑๔๐ ระยะทางจากที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ถึงที่ว่าการอำเภอแม่ออน ประมาณ ๓๕ กิโลเมตร และ ห่างจากศาลากลางจังหวัดเชียงใหม่ ประมาณ ๗๐ กิโลเมตร โดยการเดินทางสามารถใช้เส้นทางหลวงชนบทหมายเลข ลพ ๒๐๓๑ สายแม่ตะไคร้-ผาตั้ง

๑.๒ เนื้อที่ตำบลแม่ทา มี พื้นที่ประมาณ ๑๑๖.๔๗ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๖๒,๗๙๔ ไร่โดยแยกเป็น โดยแยกเป็น

- พื้นที่ป่าไม้ ๙๓.๓๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๘,๓๓๐.๐ ไร่
- พื้นที่ทำกิน ๑๗.๒๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๐,๗๗๖.๕ ไร่
- พื้นที่อยู่อาศัย ๕.๙๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓,๖๘๗.๕ ไร่

รวมพื้นที่ทั้งหมด ๑๑๖.๔๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๗๒,๗๙๔.๐ ไร่

อาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลออนใต้ อำเภอสันกำแพง และ ตำบลทาเหนือ อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ โดยมีแนวเขตเริ่มต้นที่สันดอยธิ บริเวณพิกัด N A ๒๔๘๖๒๓ ไปทางทิศตะวันออกตามแนวสันดอยแม่ฉีก สันดอยน้ำซุ่น เชื่อมลำห้วยกอม ลงสู่ลำน้ำแม่ทา ไปทางทิศตะวันออกตามแนวกิ่งกลางลำน้ำแม่ทาถึงสบห้วยขุนคำ ไปตามแนวห้วยขุนคำและสันเขาสิ้นสุดแนวเขตที่สันดอยแม่บอนบริเวณพิกัด N A ๓๔๙๙๕๙ รวมระยะทางทิศเหนือประมาณ ๑๒ กิโลเมตร

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลทุ่งกวาว อำเภอเมืองปาน และ ตำบลบ้านคำ อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง โดยมีแนวเขตเริ่มต้นที่สันดอยแม่บอน บริเวณพิกัด N A ๓๔๙๙๕๙ ไปทางทิศใต้ตามแนวสันดอยปันน้ำ สิ้นสุดแนวเขตที่สันดอยแม่เลาะ บ้านใหม่ดอนชัย ตำบลแม่ทา บริเวณพิกัด N A ๓๓๘๔๘๘ รวมระยะทางทิศตะวันออก ประมาณ ๑๗ กิโลเมตร

ทิศใต้

ติดต่อกับตำบลทาปลาตุก อำเภอแม่ทา และ ตำบลมะเขือแจ้ อำเภอเมืองลำพูนจังหวัดลำพูน โดยมีแนวเขตเริ่มต้นที่สันดอยแม่เลาะ บริเวณพิกัด N A ๓๓๘๔๘๘ ไปทางทิศตะวันตก ตามแนวสันดอยแม่ป่าช้า สันดอยห้วยหก ผ่าน ถนนสายสันกำแพงทาปลาตุก ถึงบริเวณพิกัด N A ๒๔๒๕๕๐ ไปทางทิศตะวันตกตามแนวสันดอยห้วยจะค่าน หรือสันขุนห้วยปากกล้วย ตำบลมะเขือแจ้ อำเภอเมืองลำพูน สิ้นสุดแนวเขตที่สันเขา บริเวณพิกัด N A ๒๓๔๕๕๕ รวมระยะทางทิศใต้ประมาณ ๑๓ กิโลเมตร

ทิศตะวันตก

ติดต่อกับ ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน โดยมีแนวเขตเริ่มต้นที่สันเขา บริเวณพิกัด N A ๒๓๔๕๕๕ บ้านใหม่ดอนชัย ตำบลแม่ทา ไปทางทิศเหนือตามแนวสันเขา สิ้นสุดแนวเขตที่สันดอยธิ บริเวณพิกัด N A ๒๔๘๖๒๓ รวมระยะทางทิศตะวันตก ประมาณ ๗.๕ กิโลเมตร

๑.๓ ภูมิประเทศ

มีลักษณะเป็นพื้นที่ราบเชิงเขา มีเทือกเขาน้อยใหญ่สลับซับซ้อน สภาพดินทั่วไป เป็นดินร่วนปนทราย เหมาะสำหรับทำการเกษตรกรรม

๑.๔ จำนวน หมู่บ้าน และจำนวนประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๔,๓๕๘ คน จำนวน ๑,๖๗๙ ครัวเรือน แยกเป็นชาย ๒,๑๖๒ คน หญิง ๒,๑๙๖ คน

ตารางแสดงจำนวนประชากรแยกตามหมู่บ้าน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนครัวเรือน	เพศ (คน)		รวมทั้งสิ้น (คน)
			ชาย	หญิง	
๑	ทาม่อน	๒๘๙	๔๑๐	๔๐๐	๘๑๐
๒	ท่าข้าม	๒๓๑	๓๓๐	๓๒๑	๖๕๑
๓	ค้อกลาง	๑๘๒	๒๘๗	๒๖๒	๕๔๙
๔	ห้วยทราย	๓๗๕	๔๗๑	๔๘๙	๙๖๐
๕	ป่านอต	๑๖๔	๑๘๘	๒๐๕	๓๙๓
๖	ดอนชัย	๒๓๓	๒๒๔	๒๔๗	๔๗๑
๗	ใหม่ดอนชัย	๒๐๕	๒๕๒	๒๗๒	๕๒๔
รวม		๑,๖๗๙	๒,๑๖๒	๒,๑๙๖	๔,๓๕๘

อ้างอิง : จากงานทะเบียนและบัตร ที่ทำการปกครองอำเภอแม่ออน ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕

๑.๕ ประวัติความเป็นมาของตำบลแม่ทา

ชุมชนตำบลแม่ทา สันนิษฐานว่าอพยพมาเมื่อปี พ.ศ. ๒๑๘๖ มีชนเผ่าต่าง ๆ เช่น ลัวะ ลัวะคนง อพยพมาจากเมืองเชียงใหม่ แถบบริเวณแจ่งหัวริน เนื่องจากการหลีกเลี่ยงการเก็บภาษี ๔ บาทในขณะนั้น ต่อมา มีชาวเชียงแสน(เชียงราย) หนีฝ่ายศึกหัวเมืองเข้าแม่เนิง ล่องลงมาถึงห้วยแม่บอน มาตั้งบ้านเรือนอยู่ที่บ้านป่าหมาก(บ้านหัวทุ่ง) ๑๑ ครัวเรือน มีพระติดตามมา ๑ รูป อยู่ได้ประมาณ ๒ ปี มีชาวละคอนหนีศึกจากเมืองเขลางนคร(ลำปาง) มาอีก ๙ ครอบครัว มาอยู่รวมกัน สัญชาติเป็น ขมุ เขมร เป็นกลุ่มที่มาทีหลัง

สมัยนั้นมีการตั้งแก่งป่าปกครองกันเอง ต่อมาก็มีอาญาเจ้าช่มแห่งโดยไม่เป็นธรรม ปู่น้อยจุมปู เป็นหัวหน้านำมา ตั้งรากฐานที่บ้านโห่งป่าหมาก และมีคนมาอยู่อาศัยเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ เป็นบ้านหัวทุ่ง บ้านช้อกลาง บ้านท่าข้าม บ้านโห่ง บ้านขามเปี้ย บ้านห้วยทราย บ้านป่านอต บ้านม่อน บ้านดอนชัย มีหลากหลายมากขึ้น มีการทำบุญทางศาสนา ร่วมกัน อยู่กันอย่างมีความสุข ทำไร่ทำสวนกินกันเอง พอลคนหลายครอบครัว หลายหมู่บ้าน มากขึ้นทางบ้านป่านอต บ้านดอนชัย ก็มีคนเผ่าลื้อ ยอง เข้ามาอยู่อาศัย

พวคนหลายครอบครัว หลายหมู่บ้าน มากขึ้นทางบ้านป่าน็อค บ้านดอนชัย ก็มีคนเผ่าลื้อ ยอง เข้ามาอยู่อาศัยเพิ่มขึ้น ก็ทราบถึงหูเจ้าหลวงลำพูน ก็ใช้ให้ท้าวขุนเมืองลำพูนให้มาโนมน้าวให้เข้าส่วย เจ้าลำพูน ก็ตั้งท้าวขุนมาปกครอง มีท้าวเตจา ท้าวเมธา ท้าวใจ ปกครองโดยราชาธิปไตย เมื่อมีการรวมหัวเมืองเป็นประเทศไทยขึ้นมา(ประเทศสยาม) ก็ยกเลิกท้าวขุน ตั้งผู้ใหญ่บ้าน กำนันขึ้น ประชาชนก็ขอมาสังกัดอยู่ในเมืองเชียงใหม่ เพราะไปประชุมทางแขวงสะดวกกว่า มีที่พักค้างคืนจากบ้านญาติ เช่นบ้านป่าตึง บ้านแม่ผาแหน บ้านปง (ตำบลออนใต้) ตั้งแขวงอยู่ที่บ้านป่าไผ่ ชื่อแขวงแม่ออน กิ่งอำเภอสันกำแพง ถ้าหากอยู่ในเขตลำพูน ไปประชุมที่แขวงป่าซางไม่สะดวก เพราะระยะทางไกล ไม่มีที่พักค้างคืนเพราะไม่มีบ้านญาติ หลังจากนั้นตำบลแม่ทาก็ได้อยู่ในเขตการปกครองของ อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ จนกระทั่งได้มีการจัดตั้งกิ่งอำเภอแม่ออน แยกออกมาจากอำเภอสันกำแพง เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๓๗ ตำบลแม่ทา จึงอยู่ในเขตการปกครองของกิ่งอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ จนถึงปัจจุบันนี้ โดยปัจจุบันกิ่งอำเภอแม่ออนได้ปรับเป็นอำเภอแม่ออน เมื่อวันที่ ๑ เดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๐

๒. สภาพทางสังคม

๑) การศึกษา

จากการสำรวจข้อมูลพื้นฐานพบว่า ประชากรอายุ ๑๕ - ๖๐ ปีเต็มร้อยละ ๙๙ อ่าน เขียนภาษาไทยและคิดเลขอย่างง่ายได้ เด็กนักเรียน เด็กอายุ ๖ - ๑๔ ปี ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ครบร้อยละ ๑๐๐ ได้เรียนต่อชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๔ หรือเทียบเท่า และที่ไม่ได้เรียนต่อมีงานทำ ร้อยละ ๙๙ ด้านการศึกษา อยู่ในเกณฑ์ที่ดี ปัญหาคือ ยังไม่สามารถที่จะแข่งขันกับเมืองใหญ่ๆ ได้ การแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดกิจกรรมให้กับเด็กของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การสนับสนุนอาหารเสริมนม อาหารกลางวัน ให้กับทางโรงเรียนในเขตพื้นที่ และร่วมกันจัดกิจกรรมต่างๆ กับทางโรงเรียน

สังกัด	สพฐ.	อบต.แม่ทา
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา		๑ แห่ง
๑.๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยทราย		๒ คน
- จำนวนครูผู้ดูแลเด็ก		๑ คน
- จำนวนผู้ดูแลเด็ก		๓๖ คน
- จำนวนนักเรียน		
๒. โรงเรียนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา		
๒.๑ โรงเรียนระดับประถมศึกษา	๑ แห่ง	
- โรงเรียนวัดดอนชัย	๖๗ คน	
๒.๒ โรงเรียนขยายโอกาส	๑ แห่ง	
- โรงเรียนวัดห้วยทราย	๒๐๒ คน	

๒) สาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ๑ แห่ง คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านห้วยทราย ตั้งอยู่ ณ บ้านห้วยทราย หมู่ที่ ๔ ตำบลแม่ทา อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่

- อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) จำนวน ๗ หมู่บ้าน จำนวน ๑๔๐ คน

- โรคที่เป็นสาเหตุการตาย ๗ อันดับแรก ดังนี้ ๑)โรคเบาหวาน ๒)โรคมะเร็ง ๓)โรคถุงลมโป่งพอง ๔)โรคความดันโลหิตสูง ๕)โรคไตวาย ๖)การติดเชื้ต่างๆ ๗)อุบัติเหตุ

- สาเหตุการเจ็บป่วย ๗ อันดับแรก ดังนี้ ๑)โรกระบบไหลเวียนเลือด ๒)โรกระบบต่อมไร้ท่อ ๓)โรกระบบกล้ามเนื้อ ๔)ระบบย่อยอาหาร รวมโรคในช่องปาก ๕)โรกระบบทางเดินหายใจ ๖)โรกระบบทางเดินปัสสาวะ ๗)โรคทางจิตเวช

ตารางแสดงจำนวนผู้ป่วยด้วยโรคเรื้อรังตำบลแม่ทา

หมู่บ้าน	จำนวนผู้ป่วย(คน) แยกตามโรค			
	เบาหวาน	ความดันโลหิตสูง	เริ่มมีอาการทางไต	ไตวาย(ล้างไต)
หมู่ที่ ๑ บ้านท่าม่อน	๒๘	๘๓	๒๓	๒
หมู่ที่ ๒ บ้านท่าข้าม	๒๙	๙๘	๓๙	-
หมู่ที่ ๓ บ้านค้อกลาง	๒๐	๘๐	๓๘	๓
หมู่ที่ ๔ บ้านห้วยทราย	๗๖	๑๔๐	๓๔	-
หมู่ที่ ๕ บ้านปานอต	๒๓	๖๕	๑๖	๒
หมู่ที่ ๖ บ้านดอนชัย	๒๙	๘๔	๑๙	-
หมู่ที่ ๗ บ้านใหม่ดอนชัย	๓๗	๙๓	๒๐	๒
รวม	๒๔๒	๖๔๓	๑๙๘	๙

อ้างอิง : ข้อมูลจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านห้วยทราย ณ เดือนธันวาคม ๒๕๖๕

๓) อาชญากรรม

เหตุอาชญากรรมในพื้นที่ไม่มี และสำหรับปัญหาอุบัติเหตุทางจราจรอยู่ในอัตราที่ต่ำมาก เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทามีถนนสายหลักเส้นทางเชียงใหม่ - ลำพูน (ทางหลวงชนบทหมายเลข ลพ ๒๐๓๑) และเป็นพื้นที่ในตำบล ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการป้องกันการเกิดเหตุ โดยดำเนินการได้ตามอำนาจหน้าที่และงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด คือการจัดโครงการลดอุบัติเหตุในช่วงเทศกาล รวมทั้งได้ตั้งจุดตรวจ จุดสกัด จุดบริการ ในช่วงเทศกาลที่มีวันหยุดหลายวันเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน การขอความร่วมมือไปยังผู้นำ การขอกำลังจาก ตำรวจ ผู้นำ อปพร. ซึ่งจะต้องหาวิธีที่จะแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนต่อไปตามอำนาจหน้าที่ที่สามารถดำเนินการได้

๔) ยาเสพติด

ปัญหายาเสพติดในชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีผู้ที่ติดยาเสพติดเมื่อเทียบกับพื้นที่อื่นถือว่าน้อยและผู้เสพไม่ได้แสดงตัว การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาได้ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ได้แก่ การรณรงค์ การประชาสัมพันธ์ การแจ้งเบาะแส การฝึกอบรมให้ความรู้ หากอยู่นอกเหนือจากอำนาจหน้าที่ อำเภอรอหรือตำรวจจะดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี โดยองค์การบริหารส่วนตำบลได้ประสานความร่วมมือกับภาคส่วนต่างๆด้วยดีมาโดยตลอด

๕) การสังคมสงเคราะห์

องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการด้านสังคมสงเคราะห์ ดังนี้

๑. ดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเอดส์
๒. รับลงทะเบียนและประสานโครงการเงินอุดหนุนเพื่อการเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด
๓. ประสานการทำบัตรผู้พิการ
๔. จัดทำโครงการจ้างนักเรียน/นักศึกษาทำงานช่วงปิดภาคเรียน
๕. จัดทำโครงการจ้างพาหนะรับส่งนักเรียนทางไกล และจ้างพาหนะรับส่งเด็กเล็กในสังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยทราย

ผู้ที่ได้รับการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพในพื้นที่จากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

อายุ ๖๐ - ๖๙ ปี	จำนวน ๘๑๗ รายๆ ละ ๖๐๐ บาท/เดือน
อายุ ๗๐ - ๗๙ ปี	จำนวน ๓๑๕ รายๆ ละ ๗๐๐ บาท/เดือน
อายุ ๘๐ - ๘๙ ปี	จำนวน ๙๔ รายๆ ละ ๘๐๐ บาท/เดือน

อายุ ๙๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๑ รายๆ ละ ๑,๐๐๐ บาท/เดือน
รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑,๓๑๑ ราย

เบี้ยยังชีพผู้พิการ

อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี จำนวน ๙ รายๆ ละ ๑,๐๐๐ บาท/เดือน

อายุ ๑๘ ปีขึ้นไป จำนวน ๓๑๔ รายๆ ละ ๘๐๐ บาท/เดือน

รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๒๓ ราย

เบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์

จำนวน ๑๕ รายๆ ละ ๕๐๐ บาท/เดือน

อ้างอิง : จากงานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักปลัดอบต. ข้อมูล ณ มกราคม ๒๕๖๖

(๕) ระบบบริการพื้นฐาน

๑) การคมนาคมขนส่ง

เส้นทางคมนาคมเชื่อมต่อระหว่างหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนแอสฟัลท์-ติกคอนกรีต ทำให้การเดินทางสะดวกและมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น แต่เส้นทางภายในหมู่บ้านบางแห่งเป็นถนนลูกรังและมีสภาพเป็นหลุมบ่อ การคมนาคมขนส่งระหว่างตำบล มีถนนลาดยาง ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กที่สามารถใช้เดินทางติดต่อกันภายในตำบล สำหรับเส้นทางขนส่งผลผลิตการเกษตรจากไร่นา ใช้ถนนลูกรัง ถนนดิน เป็นส่วนใหญ่เส้นทางคมนาคมที่ใช้ติดต่อในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลและพื้นที่ใกล้เคียงมีดังนี้

ทางหลวงชนบทลำพูน

หมายเลข ลพ ๒๐๓๑ สายเชียงใหม่-ลำพูน

ในส่วนของการขนส่งมวลชน ในพื้นที่ตำบลไม่มีรถสองแถวรับจ้างและรถโดยสารประจำทางรับส่งผู้โดยสารเข้าสู่ตัวเมืองแต่อย่างใด

๒) การไฟฟ้า

การบริการไฟฟ้าในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดำเนินการโดยหน่วยบริการผู้ใช้ไฟฟ้าแม่ฮ่องสอน สังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน และทุกครัวเรือนแต่บางหมู่บ้านที่มีครัวเรือนเพิ่มขึ้นหรือขยายเขตหมู่บ้านไปตามไร่นาต้องใช้วิธีต่อพ่วงจากบ้านหลังอื่น ซึ่งในอนาคตต้องทำการขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงต่อไป

๓) การประปา

องค์การบริหารส่วนตำบลมีระบบประปาหมู่บ้าน จำนวน ๓ แห่ง ประปาภูเขา ๗ แห่ง

๔) โทรศัพท์

- สถานีโทรคมนาคมอื่นๆ AIS , DTAC , True ๓ แห่ง

๕) ระบบโลจิสติกส์ (Logistics) หรือการขนส่ง

- ที่ทำการไปรษณีย์โทรเลข(ที่ทำการไปรษณีย์อนุญาต) ๑ แห่ง

(๖) ระบบเศรษฐกิจ

๑) การเกษตร

การประกอบอาชีพด้านการเกษตรของประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

๑. ปลูกข้าว จำนวน ๓,๐๗๒.๐๐ ไร่

(๗) ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๑) การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ ประมาณร้อยละ ๑๐๐

และมีจำนวนองค์กรทางศาสนา/วัดในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยแยกออกดังนี้

๑. วัดบ้านม่อนจอมธรรม	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๑	บ้านท่าม่อน
๒. วัดศรีบุญเรือง	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓	บ้านค้อกลาง
๓. วัดห้วยทราย	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๔	บ้านห้วยทราย
๔. วัดปงกา	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๕	บ้านปานอต
๕. วัดดอนชัย	ตั้งอยู่หมู่ที่ ๖	บ้านดอนชัย

๒) ประเพณีและงานประจำปี

มีประเพณีที่สำคัญ ได้แก่ ประเพณีปีใหม่เมือง ประเพณียี่เป็ง ประเพณีปอยหลวง ประเพณีถวายเทียนพรรษาและผ้าอาบน้ำฝน ฯลฯ

- ประเพณีปีใหม่เมือง โดยจะจัดขึ้นในช่วงประมาณเดือนเมษายนของทุกปี โดยมีกิจกรรมต่างๆ อาทิเช่น การรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ, การจัดขบวนสงฆ์น้ำพระ, ประกวดธิดาปีใหม่เมือง เป็นต้น

- ประเพณีการสงฆ์น้ำพระบรมสารีริกธาตุ และ พระธาตุ เป็นประเพณีความเชื่อดั้งเดิมมาแต่โบราณ ที่นิยมกระทำเป็นประจำทุกปี เปรียบเสมือนการได้สงฆ์น้ำพระพุทธรูปเจ้าหรือพระอรหันต์ทั้งหลาย โดยทั่วไปจะกระทำในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา หรือ วันงานเทศกาลประจำปี เช่น สงกรานต์ เป็นต้น และวิธีปฏิบัติในการสงฆ์น้ำ ก็จะแตกต่างกันไป แล้วแต่ความเชื่อและความศรัทธาของแต่ละท้องถิ่นนั้นๆหรือแล้วแต่บุคคล

- ประเพณียี่เป็ง จะจัดขึ้นในช่วงเดือนพฤศจิกายนของทุกปี โดยมีกิจกรรมต่างๆ เพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี เช่น การประกวดกระทง, การลอยกระทง, การประกวดโคมลอย, การจุดประทีปบูชาพระ

- ประเพณีปอยหลวง จะจัดขึ้นในช่วงเดือนเมษายน - พฤษภาคม โดยมีกิจกรรม คือ ทำบุญตักบาตร ฟังธรรม ตลอดจนการจัดกิจกรรมรื่นเริงต่าง ๆ เช่น การเล่นดนตรีพื้นเมือง, การแสดงขอ เป็นต้น

- ประเพณีถวายเทียนพรรษาและผ้าอาบน้ำฝน จัดให้มีพิธีถวายเทียนพรรษาและผ้าอาบน้ำฝนให้กับวัดทุกวัดในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีประชาชน คณะครู นักเรียน คณะผู้บริหาร สมาชิกสภาฯ พนักงานส่วนตำบลฯ เข้าร่วมกิจกรรม

๓) ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น

ชนพื้นเมือง การสื่อสารใช้ภาษากลาง(ไทย)และภาษาพื้นเมือง(เหนือ)

ชาวยอง การสื่อสารใช้ภาษากลาง(ไทย) ภาษาพื้นเมือง(เหนือ) และภาษาถิ่น(ยอง)

๔) OTOP สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก

- ผลิตภัณฑ์จักสานจากตอก เช่น ตะกร้า

- ผลิตภัณฑ์แปรรูปจากพืชสมุนไพร เช่น ลูกประคบสมุนไพร สมุนไพรแช่แก้ว

(๘) ทรัพยากรธรรมชาติ

๑) น้ำ

แหล่งน้ำทางธรรมชาติ

- ลำน้ำ, ลำห้วย ๕ สาย

แหล่งน้ำที่มนุษย์สร้างขึ้น

- ฝาย ๑๖ แห่ง

- บ่อน้ำตื้น	๓๙	แห่ง
- บ่อโยก	๑๒	แห่ง
- อื่น ๆ (อ่างเก็บน้ำ)	๔	แห่ง
- ประปาภูเขา	๗	แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน	๗	แห่ง

๒) ป่าไม้

๑. ป่าสงวนแห่งชาติ เป็นป่าไม้ที่ไม่มีไม้ค่าทางเศรษฐกิจ และไม้ชนิดอื่นที่มีค่าจำนวนมาก รวมทั้งมีของป่ากับทรัพยากรธรรมชาติอื่นด้วย กำหนดเป็นป่าสงวนแห่งชาติเพื่อรักษาสภาพของป่าและทรัพยากรธรรมชาติอื่นไว้

๒. ป่าไม้ถาวร เป็นพื้นที่ที่กำหนดเป็นป่าซึ่งกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ซึ่งเกี่ยวข้องได้ประสานกันจัดทำตามมติคณะรัฐมนตรี เป็นป่าที่จะรักษาไว้เป็นสมบัติของชาติโดยถาวร หากหน่วยงานใดประสงค์จะเข้าใช้ประโยชน์ ต้องทำตามความตกลงกับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ซึ่งจะได้รับอนุมัติเป็นรายๆ ไป

๓. ป่าชุมชน ซึ่งได้รับมอบจาก โครงการจัดที่ดินให้ชุมชน (คทช.) ตาม พรบ.ป่าไม้ ฉบับ ๒๕๔๔ โดยชุมชนตำบลแม่ทาได้รับมอบพื้นที่ป่าชุมชนจำนวน ๗ หมู่บ้าน ให้ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ

๔. ป่าเศรษฐกิจ(สวนป่า) ๕๐ ไร่ โดยกรมป่าไม้ มอบให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ดูแลรับผิดชอบ ตามโครงการจัดที่ดินให้ชุมชน(คทช.)

๓) ภูเขา

ป่าสงวนแห่งชาติ ขุนแม่ทา มีลักษณะพื้นที่ตั้งอยู่บริเวณที่ราบหุบเขา มีเทือกเขาใหญ่น้อย สลับซับซ้อน มีความสูงจากระดับน้ำทะเล โดยเฉลี่ยประมาณ ๕๐๐-๗๐๐ เมตร มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๗๒,๗๙๔ ไร่หรือ ๑๑๖.๔๗ ตารางกิโลเมตร ๔ ใน ๕ ของพื้นที่เป็นป่าเขา มีลำน้ำแม่ทาเป็นสายหลัก

๔) ทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตำบลแม่ทา มีพื้นที่ประมาณ ๑๑๖.๔๗ ตารางกิโลเมตรหรือประมาณ ๗๒,๗๙๓ ไร่

โดยแยกเป็น	-	พื้นที่ป่าไม้	๙๓.๓๓ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ	๕๘,๓๓๐.๐ ไร่
	-	พื้นที่ทำกิน	๑๗.๒๔ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ	๑๐,๗๗๖.๕ ไร่
	-	พื้นที่อยู่อาศัย	๕.๙๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ	๓,๖๘๗.๕ ไร่

รวมพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๑๑๖.๔๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๗๒,๗๙๓.๐ ไร่

๘. สภาพปัญหาของเขตพื้นที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน

สภาพปัญหาของพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาและความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลแม่ทา โดยแบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ปัญหาการไม่มีโทรศัพท์ใช้เพียงพอ
- ๑.๓ ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ผิวจราจรและถนนภายในหมู่บ้านชำรุด

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
- ๒.๒ ปัญหาขาดการฝึกอบรมด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง
- ๒.๓ ปัญหาขาดความรู้และประสบการณ์ในการรวมกลุ่มอาชีพ
- ๒.๔ ปัญหาขาดที่ดินทำกิน
- ๒.๕ ปัญหาขาดความรู้ในการบริหารการจัดการและการตลาด

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ปัญหาขาดความรู้ในด้านการสาธารณสุขเบื้องต้น
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการสุขภาพของผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุงลาย โรคพิษสุนัขบ้าและโรคเอดส์

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้าน ไม่เพียงพอ

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ปัญหาการขาดความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
- ๕.๒ การขาดโอกาสในการศึกษาทั้งในระบบและการศึกษานอกระบบ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ ปัญหาดินเสื่อม เนื่องจากมีการใช้สารเคมี การเผาวัชพืช
- ๖.๒ การชะล้างพังทลายของดินบริเวณริมฝั่งแม่น้ำท่า
- ๖.๓ ลำน้ำและคูคลองตันเขิน มีตะกอนวัสดุทับถม ทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๔ ขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๗.๒ บุคลากรมีไม่เพียงพอต่อการบริการประชาชนในพื้นที่
- ๗.๓ บุคลากรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงานโดยการได้รับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง

๘. ปัญหาอื่น ๆ

- ๘.๑ ปัญหาครอบครัวยากจน
- ๘.๒ ปัญหาที่ดินในเขตพื้นที่ป่า

การพัฒนาในช่วงที่ผ่านมาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ได้ดำเนินโครงการ/ กิจกรรมตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา ทั้งหมด ๘ ด้าน ประกอบด้วย ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านแหล่งน้ำ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ด้านการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อยการด้านการอนุรักษ์และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งแต่ละด้านได้มีการนำงบประมาณไปใช้สำหรับดำเนินการในโครงการ / กิจกรรมรูปแบบต่างๆ ตลอดทั้งปี ซึ่งในการการวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการของประชาชน ได้ดังนี้

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
๑.ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	๑.ถนนเพื่อการลำเลียงผลการผลิตทางการเกษตรไม่สะดวกทำให้การลำเลียงผลผลิตไม่สะดวกล่าช้า	ทุกหมู่บ้าน	-การเกษตรยังเป็นพื้นฐานหลักทางเศรษฐกิจของตำบลซึ่งหากระบบเศรษฐกิจระดับรากหญ้ามีความแข็งแกร่งจะส่งผลให้เศรษฐกิจของประเทศแข็งแกร่ง
	๒.เส้นทางการคมนาคมระหว่างหมู่บ้านหรือระหว่างสถานที่ราชการที่สำคัญไม่สะดวกในการติดต่อเพื่อรับบริการจากหน่วยงานนั้นๆ	ทุกหมู่บ้าน	-การกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นเป็นหน่วยราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากยิ่งขึ้น ประชาชนจะมารับบริการมากขึ้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาเส้นทางการคมนาคมให้มีความสะดวก
	๓.ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่เพียงพอสำหรับจุดที่มีจำเป็นต้องติดตั้ง	ทุกหมู่บ้าน	-ปัญหาความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินนับวันยิ่งรุนแรงขึ้น การติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะจะสามารถลดปัญหาได้ระดับหนึ่ง
	๔. รางระบายน้ำในชุมชนยังไม่ทั่วถึงทำให้การระบายน้ำค่อนของล่าช้า	ทุกหมู่บ้าน	-ต้องมีการปรับปรุงให้ครอบคลุมทั่วถึงทั้งในด้านการคมนาคม การสาธารณสุขโรคและสาธารณูปการ
๒.ปัญหาด้านแหล่งน้ำ	๑.ขาดแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค ที่เพียงพอ โดยเฉพาะใน ฤดูแล้ง	ทุกหมู่บ้าน	-น้ำเพื่อการอุปโภคและบริโภค เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ท้องถิ่นต้องดูแลจัดหาให้เพียงพอ
	๑.ยังขาดระบบบริหารจัดการน้ำที่ดี เนื่องจากในฤดูน้ำหลากก็อาจเกิดปัญหาน้ำท่วม และในฤดูแล้งก็จะประสบปัญหาการขาดแคลนน้ำ	ทุกหมู่บ้าน	-การสร้างระบบบริหารจัดการน้ำถือว่าเป็นการเตรียมรับมือกับปัญหาน้ำท่วมหรือขาดแคลนน้ำได้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการสร้างที่กักเก็บน้ำ การสร้างระบบชลประทาน การสร้างระบบระบายน้ำ
๓.ปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน	๑.ประชาชนมีความยากจนมีภาระหนี้สินจำนวนมาก เนื่องจากยังขาดการวางแผนการประกอบอาชีพที่ดี	ทุกหมู่บ้าน	-ความเจริญของโลกทำให้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะทำอยู่รอดในสังคม
	๒.ขาดอาชีพเสริมนอกฤดูกาลทำการเกษตร ไม่มีอาชีพที่แน่นอน ทำให้ขาดโอกาสที่จะพัฒนาและสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน หรือชุมชน	ทุกหมู่บ้าน	-สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง
	๓.การขาดการรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพ ซึ่งกลุ่มนับว่าเป็นพลังสำคัญในระบบเศรษฐกิจของชุมชน	ทุกหมู่บ้าน	-ระบบการผลิตแบบกลุ่มจะช่วยให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ดีกว่า ทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และผลผลิต

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๔.การขาดเงินทุนประกอบอาชีพ ประชาชนส่วนใหญ่ยังอยู่ในฐานะที่ยากจน การลงทุนประกอบอาชีพยังขาดแคลนทุนทรัพย์	ทุกหมู่บ้าน	-การส่งเสริมให้ระบบเศรษฐกิจฐานรากเข้มแข็งจะทำให้เศรษฐกิจของประเทศเข้มแข็ง และยั่งยืน
	๕.การขาดความสนใจ จริงใจ จริงจัง ของประชาชนในพื้นที่เอง ในการเอาใจใส่หรือสนใจกับโครงการช่วยเหลือของภาครัฐทำให้ โครงการที่รัฐส่งเสริมไม่ประสบความสำเร็จ	ทุกหมู่บ้าน	-โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ทัศนคติของแต่ละชุมชน
๕.ปัญหาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต	๑.ประชาชนยังขาดความรู้และความเข้าใจในการป้องกันโรคระบาดต่างๆ ทำให้ยากแก่การป้องกัน	ทุกหมู่บ้าน	-ความเจริญของโลกทำให้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนแปลง การวางแผนชีวิตที่ดีจะทำอยู่รอดในสังคม
	๒.ประชาชนยังขาดความสนใจในการรักษาสุขภาพ และปัญหาด้านสุขอนามัย	ทุกหมู่บ้าน	-สภาพอากาศ ฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลงไป การพึ่งพาการเกษตรตามฤดูกาลอย่างเดียว ไม่เพียงพอที่จะสร้างชุมชนเข้มแข็ง
	๓.ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ไม่ได้รับการดูแลเท่าที่ควร ทำให้ต้องดำรงชีวิตอยู่ด้วยความยากลำบาก	ทุกหมู่บ้าน	-ระบบครอบครัวมีแนวโน้มเป็นครอบครัวเดี่ยวมากขึ้น สภาพทางเศรษฐกิจบีบรัดให้แต่ละคนมุ่งเอาตัวรอด และเห็นแก่ตัว
	๔.การแพร่ระบาดของยาเสพติด ยังคงมีอยู่ในสังคม เนื่องจากขาดความต่อเนื่องในการปราบปรามและป้องกันปัญหา	บางหมู่บ้าน	-มีการพัฒนาวิธีการขนส่งยาเสพติดรูปแบบใหม่ ทำให้ยากแก่การป้องกันและสกัดกั้น วิธีที่จะบรรเทาปัญหาได้ก็คือการสร้าง
๕.การทะเลาะวิวาทของวัยรุ่น มีความรุนแรงมากขึ้นทุกวัน เนื่องจากค่านิยม การเลียนแบบ ที่มีดๆ การส่งเสริมให้สถาบันครอบครัวมีความเข้มแข็งจะบรรเทาปัญหานี้ได้	ทุกหมู่บ้าน	-โครงการส่งเสริมต่างๆที่รัฐจัดให้กับชุมชน จะประสบความสำเร็จ มากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจ ทัศนคติของแต่ละชุมชน ภูมิคุ้มกันทางสังคม โดยเน้นที่สถาบันครอบครัว	
	๖.ปัญหาที่เกิดจากภัยธรรมชาติเป็นปัญหาที่สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจ ชีวิตและทรัพย์สิน นับวันจะยิ่งรุนแรงขึ้น การเตรียมความพร้อมเสมอ จะช่วยลดความสูญเสียลงได้ในระดับหนึ่ง	ทุกหมู่บ้าน	-ปรากฏการณ์เอลนีโญ ทำให้สภาพอากาศฤดูกาลของโลกเปลี่ยนแปลง เกิดภัยธรรมชาติที่มีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๗.เกิดอุบัติเหตุในช่วงเทศกาลวันหยุด ทำให้เกิดความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน	ทุกหมู่บ้าน	-เทคโนโลยีที่เจริญก้าวหน้า มีผลกับอัตราการเกิดอุบัติเหตุ
๕.ปัญหาด้านการศึกษา การศาสนา วัฒนธรรม ท้องถิ่น การกีฬาและนันทนาการ	๑.การศึกษาในระดับก่อนวัยเรียน ยังขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนที่ทันสมัย และเหมาะสมกับการพัฒนาการในวัยนี้	ทุกหมู่บ้าน	-สื่อและอุปกรณ์การเรียนรู้เป็นสิ่งที่จำเป็นและสำคัญต่อพัฒนาการเรียนรู้ของเด็ก ว่าจะมีความรู้ก้าวไกล เท่าทันต่อโลกเพียงใด
	๒.ประชาชนยังขาดแหล่งเรียนรู้ที่เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย หรือการศึกษานอกระบบ ทำให้ยังมีความรู้ที่ล้าหลัง ไม่ทันเหตุการณ์บ้านเมือง	ทุกหมู่บ้าน	-การศึกษาไม่มีที่สิ้นสุด การศึกษานอกระบบ จะเป็นอีกแนวทางหนึ่งในการสร้างกระบวนการคิดและการเรียนรู้ในชุมชน
	๓.การเลื่อมใสศรัทธาทางศาสนาของคน ทำให้ไม่มีที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ส่งผลให้เกิดปัญหาสังคมหลายเรื่องตามมา	ทุกหมู่บ้าน	-วัตถุนิยมเข้ามามีครอบงำสังคม ทำให้เกิดความวุ่นวายในสังคม สมควรที่จะส่งเสริมให้เกิดศีลธรรมโดยใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว จิตใจ
	๔.วัฒนธรรมท้องถิ่นอันดีงาม ภูมิปัญญาชาวบ้าน เริ่มสูญหายเนื่องจากไม่ได้รับความสนใจ จากเยาวชนรุ่นหลัง	ทุกหมู่บ้าน	-วัฒนธรรมที่สั่งสมมาแต่โบราณจนเป็นเอกลักษณ์ของแต่ละท้องถิ่นจะสูญหายไปหากไม่มีการดำรงรักษาไว้
	๕.ประชาชนในพื้นที่ขาดการตื่นตัว ในการเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ	ทุกหมู่บ้าน	-การกีฬาจะพัฒนาเข้าสู่ระบบอาชีพมากขึ้น การเล่นกีฬาในอนาคตจะสามารถยึดเป็นอาชีพได้หรือ การกีฬาจะสามารถสร้างสุขภาพที่ดีให้เกิดขึ้นได้ จึงสมควรที่จะมีการสนับสนุนการเล่นกีฬาในทุกรูปแบบ
๖.ปัญหาด้านการเมือง การบริหารและการพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น	๑.ประชาชนยังขาดกระบวนการเรียนรู้ด้านการเมืองการปกครอง ทำให้กระบวนการตรวจสอบทางการเมืองยังไม่เข้มแข็ง	ทุกหมู่บ้าน	-การปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นการปกครองโดยประชาชน เพื่อประชาชน การพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเมืองการปกครองจะทำให้สังคมเกิดความสมดุล
	๒.ประชาชนยังขาดความสนใจ ในด้านการมีส่วนร่วม ด้านการเมืองการปกครอง และการบริหารหรือพัฒนาท้องถิ่นทำให้การดำเนินการเป็นเพียงการแก้ไขปัญหาของบุคคลบางกลุ่ม	ทุกหมู่บ้าน	-การพัฒนาและการแก้ปัญหาหรือการวางแผนกำหนดทิศทางการพัฒนาท้องถิ่นในอนาคต จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย
	๓.ประชาชนไม่เข้าใจระบบบริหารงาน ของ อบต.ทำให้เกิดความเข้าใจผิดในการติดต่อ ประสานงาน อยู่บ่อยครั้ง	ทุกหมู่บ้าน	-อบต.เป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับประชาชน และนับวันภารกิจจะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นการสร้าง ความเข้าใจกับประชาชนจึงเป็นสิ่งสำคัญ

ชื่อปัญหา	สภาพปัญหา	พื้นที่เป้าหมาย	แนวโน้มในอนาคต
	๔.ข้าราชการหรือพนักงาน ต้องปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดีที่สุด มากกว่าที่เป็นอยู่	พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้าง	-การบริการที่ดีขององค์กรเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาของผู้รับบริการ ดังนั้น การข้าราชการผู้ปฏิบัติงานต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการที่ดี
	๕.ระบบบริหารจัดการของภาครัฐยังมีกฎระเบียบที่มาก ทำให้การให้บริการประชาชนยังขาดความคล่องตัว และมีขั้นตอนมาก	พนักงานส่วนตำบล หรือพนักงานจ้าง	-การอธิบายและการประชาสัมพันธ์ การทำความเข้าใจให้กับประชาชน ในพื้นที่ได้ทราบถึงบทบาทและวิธีการบริหารงาน วิธีการทำงาน
๗.ปัญหาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว	๑.พื้นที่ป่าเสื่อมโทรมยังไม่ได้รับการปรับปรุงแก้ไข หรือฟื้นฟู	ทุกหมู่บ้าน	- หากไม่มีการฟื้นฟูพื้นที่ป่าเสื่อมโทรม คุณภาพของดินจะเสื่อมถอย
	๒.พื้นที่ป่าสีเขียวลดน้อยลง เนื่องจากการบุกรุกถางป่า	ทุกหมู่บ้าน	- หากยังมีการทำลายป่าไปเรื่อย จะทำให้เกิดปัญหาระบบนิเวศ ปัญ หาฝนแล้ง ปัญหาน้ำท่วม น้ำป่าไหลหลาก
	๓.ขยะและสิ่งปฏิกูล ถือว่าเป็นสิ่งที่กำลังจะสร้างปัญหาให้กับสังคมชนบท หากไม่มีการวางแผนที่ดีจะกลายเป็นปัญหาที่ยากจะแก้ไข	ทุกหมู่บ้าน	- ควรจะมีการสร้างระบบบริหารจัดการการกำจัดขยะอย่างถูกวิธี โดยไม่ก่อให้เกิดมลพิษต่อสิ่งแวดล้อม เนื่องจากนับวัน ปริมาณขยะที่กำลังจัดยาก ขยะมีมลพิษจะยิ่งมากขึ้น
	๔.สถานที่ท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ในพื้นที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา หรือปรับปรุงให้เป็นที่รู้จัก	ทุกหมู่บ้าน	- การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์จะเป็นที่นิยมมากขึ้น สมควรที่จะมีการพัฒนาหรือดัดแปลงสภาพที่มีอยู่ มาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
	๕.ประชาชนยังไม่ได้รับประโยชน์เท่าที่ควร เนื่องจากขาดการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว	ทุกหมู่บ้าน	- การเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว เชิงอนุรักษ์ การประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวของท้องถิ่นแต่ละให้ จะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยว กระจายรายได้สู่ชุมชน
	๖.ปัญหาที่ดินในเขตพื้นที่ป่า	ทุกหมู่บ้าน	- มีการจัดการด้านโฉนดที่ดินในชุมชนทำให้ปัญหาการบุกรุกที่ดินลดน้อยลง

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ก่อสร้างถนน , ขุดลอกคลอง , สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ , ทำเขื่อนกันตลิ่ง
- ๑.๒ ติดตั้งโคม ไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น รวมทั้งขยายเขตไฟฟ้า

- ๑.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้าน ถนนดินลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง
- ๑.๔ ซ่อมแซมปรับปรุงท่อระบายน้ำ
- ๑.๕ สร้างศาลาอเนกประสงค์ใช้ในกิจกรรมต่างๆ ของหมู่บ้าน
- ๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด รายได้ และการมีงานทำ
 - ๒.๑ จัดตั้งกองทุนหมุนเวียนในหมู่บ้าน
 - ๒.๒ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการศึกษาดูงานให้แก่กลุ่มอาชีพ
 - ๒.๓ สนับสนุนเงินทุนพร้อมวัสดุอุปกรณ์ให้แก่กลุ่มอาชีพ
 - ๒.๔ การฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย
 - ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้การอนามัยเบื้องต้น
 - ๓.๒ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด การรณรงค์
 - ๓.๓ ให้มีการกำจัดขยะและลูกน้ำ การป้องกันโรคพิษสุนัข และโรคระบาดต่างๆ
 - ๓.๔ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก, สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
 - ๓.๕ สนับสนุนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและจัดบ้านเรือนให้น่าอยู่อาศัย
 - ๓.๖ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การกีฬาเพื่อเสริมสร้างพลานามัยให้ร่างกายเกิดความสมบูรณ์แข็งแรง
- ๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร
 - ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคูคลองและลำเหมือง คลองส่งน้ำ คลองระบายน้ำในพื้นที่
 - ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาหมู่บ้านให้ทั่วถึงมีน้ำใช้อย่างเพียงพอ
 - ๔.๓ ปรับปรุงซ่อมแซมคลองระบายน้ำ คลองส่งน้ำ
- ๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต
 - ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ ให้แก่กลุ่มต่าง ๆ
 - ๕.๒ ส่งเสริมกิจกรรมที่สนับสนุนในด้านอาชีพให้แก่กลุ่มเกษตรกร
 - ๕.๓ ให้ความรู้ด้านการจัดการศึกษาทั้งในระบบและ การศึกษานอกระบบ
 - ๕.๔ สร้างศาลาที่อ่านหนังสือพิมพ์หมู่บ้านและสนับสนุนสิ่งพิมพ์ต่างๆ มีห้องสมุดชุมชนภายในตำบล
 - ๕.๕ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
 - ๕.๖ ฟื้นฟูและส่งเสริมงานประเพณี ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ
 - ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสีย ของเสียรวมทั้งขยะ ลงสู่ลำคลอง ลำเหมือง
 - ๖.๒ ฝึกอบรมด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๖.๓ ปรับปรุงภูมิทัศน์ ให้มีสถานที่พักผ่อนภายในหมู่บ้าน การปลูกต้นไม้ในบริเวณสองข้างทางในที่สาธารณะประโยชน์
 - ๖.๔ บำรุงรักษาต้นไม้ ฟื้นฟูแหล่งน้ำภายในพื้นที่
 - ๖.๕ การรณรงค์แก้ไขปัญหาขยะ
- ๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๗.๑ จัดประชุมเวทีประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาสมัครอื่นๆ

๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน

๗.๓ การฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

๗.๔ การหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและเหมาะสม

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพทางกายภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา และบริเวณพื้นที่ต่อเนื่อง สามารถสรุปสภาพปัญหาของชุมชนได้ ดังนี้

๑) ปัญหาด้านการคมนาคมและขนส่ง ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ในเส้นทางสายหลักยังขาดไฟฟ้าส่องสว่างบริเวณถนน และถนนมีความชำรุด อีกทั้งในพื้นที่ทางการเกษตรยังมีไฟฟ้าอย่างไม่ทั่วถึง ในอนาคตองค์การบริหารมีแผนในติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างและเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้นให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบล

๒) ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร เนื่องจากพื้นที่ที่มีการประกอบอาชีพหลัก คือ อาชีพการเกษตรกรรม เป็นส่วนใหญ่ทำให้มีความต้องการใช้น้ำค่อนข้างมาก และยังไม่มียระบบจัดเก็บน้ำ เพื่อใช้ในฤดูแล้งที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อปริมาณการใช้

๓) ปัญหาด้านนันทนาการ เนื่องจากภายในชุมชนมีพื้นที่ในการประกอบกิจกรรมและพื้นที่ในการชุมนุมคนเพื่อการทำกิจกรรม ไม่เพียงพอต่อการมาใช้บริการกิจกรรมนันทนาการเพื่อพักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายของคนในชุมชน

๔) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ยังเป็นพื้นที่ชนบทและเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ จึงยังไม่มีมีการประกอบกิจกรรมอันใดในพื้นที่ที่มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมมากนัก นอกจากเรื่องปัญหามลพิษทางอากาศที่เกิดจากการเผาขยะของแต่ละครัวเรือน และปัญหาด้านหมอกควันไฟป่า องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขโดยการรณรงค์อบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในพื้นที่และตั้งชุดปฏิบัติการดับไฟป่า

๕) ปัญหาด้านสาธารณสุขโรคและสาธารณสุขการ ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ยังมีการแก้ไขในเรื่องถนนภายในหมู่บ้าน เนื่องจากงบประมาณค่อนข้างมีจำกัดจึงทำได้เพียงการแก้ไขปัญหาในแต่ละปีค่อนข้างน้อย

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาพร้อมสร้างจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในพื้นที่ตำบลแม่ทา ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จะประสบผลสำเร็จได้จะต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ ให้เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทามุ่งเน้นการพัฒนาให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในทุกกลุ่ม ทุกวัย นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา เยาวชน วัฒนธรรม เพื่อให้ประชาชนตำบลแม่ทามีคุณภาพชีวิตที่ดีภายใต้กรอบแนวทางการจัดระเบียบการศึกษา อาชีพ ศาสนา วัฒนธรรม มุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง ภายใต้เศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย

อำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๕๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (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) การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๔) การรักษาความสะอาด
- (๕) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๗) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๘) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยการรักษาความสงบเรียบร้อย
- การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๔) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่น
- (๒) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๓) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๓) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชน

**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 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่นสนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม้ทำได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น และการประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตของท้องถิ่น ด้วยเทคนิค SWOT Analysis (จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค) องค์กรบริหารส่วนตำบลแม่ทา เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยใช้เทคนิคการ SWOT analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ โดยกำหนดค่าการให้คะแนน เป็น ๔ ระดับ ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์โดยเฉพาะทรัพยากรป่าไม้ที่ได้มีการบริหารจัดการร่วมกัน ในชุมชน
๒. ชุมชนยังมีการรักษาประเพณีวัฒนธรรม และภูมิปัญญาที่ดี เช่น ประเพณีเลี้ยงผีขุนน้ำ สรงน้ำพระธาตุ เป็นต้น
๓. ชุมชนมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักโดยทั่วไปโดยเฉพาะด้านการรวมกลุ่มต่างๆที่มีความเข้มแข็ง
๔. มีการบริหารจัดการในสิ่งแวดล้อมที่ดีมีจิตสำนึกที่ดีต่อการรักษาสิ่งแวดล้อม
๕. ผู้นำบางส่วนเป็นที่เคารพนับถือของคนในชุมชน
๖. การรวมกลุ่มของบางกลุ่มบางองค์กรมีความเข้มแข็งเป็นกลุ่มธรรมชาติมีวัตถุประสงค์เป้าหมายเดียวกัน
๗. มีสถานีนอนามัยที่ดีชุมชนยอมรับพร้อมให้บริการ
๘. ชุมชนให้ความร่วมมือและมีส่วนร่วมในการทำงานกับหน่วยงานในชุมชน
๙. ชุมชนให้ความสำคัญกับการจัดการแก้ไขปัญหาเสพติด

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ชุมชนยังติดสิ่งเสพติด (สุรา) เป็นเหตุให้เกิดปัญหาครอบครัว เศรษฐกิจและสังคมตามมา
๒. ขาดแหล่งทุนสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการประกอบอาชีพ
๓. ขาดข้อมูลด้านข่าวสาร / และการสื่อสารในชุมชนทำให้รับรู้ข่าวสาร ล่าช้าไม่ทั่วถึง
๔. บุคลากรยังไม่เพียงพอ ขาดบุคลากร (อนามัย) (โรงเรียน) (อบต.)
๕. ไม่มีความเชื่อมั่นในกลุ่ม ขาดการรวมกลุ่ม
๖. ผู้นำชุมชนไม่เข้าใจบทบาท หน้าที่ของตนเอง และขาดความสามัคคี
๗. งบประมาณด้านการบริหารจัดการ มีน้อย ไม่เพียงพอ
๘. ไม่ให้ความสนใจในการจัดระเบียบสังคม
๙. ขาดแคลนน้ำเพื่อการบริโภคและอุปโภค

โอกาส (Opportunities)

๑. มีกลุ่มองค์กร ต่างๆ ภายนอกให้การสนับสนุนด้านงบประมาณความรู้และการบริหารจัดการ
๒. กระแสแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งสอดคล้องกับการดำรงชีพในตำบล
๓. นโยบายของรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาด้านความมั่นคงและสิ่งแวดล้อม

๔. การประกาศวาระแห่งชาติเรื่องการป้องกันและการปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชัน รวมทั้งแนวคิดธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการขององค์กรภาครัฐทุกระดับ
๕. ได้รับคัดเลือกเป็นโรงเรียนในฝัน(โครงการหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝัน)
๖. มีศูนย์ปราชญ์ชาวบ้านของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์

อุปสรรค (Threats)

๑. ภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย ภัยแล้ง เป็นต้น
๒. การแพร่ระบาดของโรคระบาดต่างๆ
๓. ความผันผวนทางเศรษฐกิจในระดับมหภาค เช่น ราคาน้ำมัน ค่าเงินบาท ฯลฯ
๔. ภารกิจถ่ายโอนจากส่วนกลางมีค่อนข้างมากเกินกว่าเจ้าหน้าที่ในองค์กรจะรับผิดชอบได้ทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ
๕. ขาดเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสาร และ เทคโนโลยี เช่น โทรศัพท์ คุุ่สาย อินเทอร์เน็ต
๖. ต้นทุนการผลิตสูงโดยเฉพาะการผลิตพืชผลทางด้านเกษตร
๗. รายได้น้อยไม่เพียงพอแก่การดำรงชีพ ในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
๘. คนในชุมชนขาดความสนใจในการพัฒนาการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม
๙. ค่านิยมเรียนแบบในสิ่งที่ไม่ถูกต้องในทางที่ผิดก่อให้เกิดปัญหาเศรษฐกิจและสังคมตามมา
๑๐. ไม่มีงานรองรับเมื่อเรียนจบทำให้คนในชุมชนต้องออกไปทำงานต่างถิ่นเมื่อมีโอกาสหรือไม่ก็กลับบ้านเพื่อประกอบอาชีพเกษตร
๑๑. โอกาสทางการศึกษามีน้อยเนื่องจากครอบครัวไม่มีเวลาเอาใจใส่ดูแลอย่างใกล้ชิดไม่สามารถ สนับสนุนให้เรียนในระดับที่สูงได้

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพทางกายภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา และบริเวณพื้นที่ต่อเนื่อง สามารถสรุปสภาพปัญหาของชุมชนได้ ดังนี้

๑) ปัญหาด้านการคมนาคมและขนส่ง ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ในเส้นทางสายหลักยังขาดไฟฟ้าส่องสว่างบริเวณถนน และถนนมีความชำรุด อีกทั้งในพื้นที่ทางการเกษตรยังมีไฟฟ้าอย่างไม่ทั่วถึง ในอนาคตต้องมีการบริหารมีแผนในติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างและเพื่อการเกษตรเพิ่มขึ้นให้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบล

๒) ปัญหาขาดแคลนน้ำเพื่อการเกษตร เนื่องจากพื้นที่มีการประกอบอาชีพหลัก คือ อาชีพการเกษตรกรรม เป็นส่วนใหญ่ทำให้มีความต้องการใช้น้ำค่อนข้างมาก และยังไม่มียระบบจัดเก็บน้ำ เพื่อใช้ในฤดูแล้งที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอต่อปริมาณการใช้

๓) ปัญหาด้านนันทนาการ เนื่องจากภายในชุมชนมีพื้นที่ในการประกอบกิจกรรมและพื้นที่ในการชุมนุมคนเพื่อการทำกิจกรรม ไม่เพียงพอต่อการมาใช้บริการกิจกรรมนันทนาการเพื่อพักผ่อนหย่อนใจและออกกำลังกายของคนในชุมชน

๔) ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ยังเป็นพื้นที่ชนบทและเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ จึงยังไม่มีมีการประกอบกิจกรรมอันใดในพื้นที่ที่มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมมากนัก นอกจากเรื่องปัญหาหมอกพิษทางอากาศที่เกิดจากการเผาขยะของแต่ละครัวเรือน และปัญหาด้านหมอกควันไฟป่า องค์การบริหารส่วนตำบลแก้ไขโดยการรณรงค์อบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในพื้นที่และตั้งชุดปฏิบัติการดับไฟป่า

๕) ปัญหาด้านสาธารณสุขโรคและสาธาณูปการ ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ยังมีการแก้ไขในเรื่องถนนภายในหมู่บ้าน เนื่องจากงบประมาณค่อนข้างมีจำกัดจึงทำได้เพียงการแก้ไขปัญหาในแต่ละปีค่อนข้างน้อย

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

จากการสำรวจและวิเคราะห์สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา พบปัญหาและความต้องการของประชาชนตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรง กับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ได้พิจารณาลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วน และตรงตามภารกิจ อำนาจที่ความรับผิดชอบ โดยได้วางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต โดยภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการมีดังนี้เช่น

ภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

๑. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ได้มีวิสัยทัศน์ “เป็นชุมชนที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรป่าไม้และน้ำไร้มลพิษ มีเศรษฐกิจที่รุ่งเรือง พูเฟื่องด้วยวัฒนธรรม คู่ควรแก่การอยู่อาศัย” จึงกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของตำบลแม่ทา การพัฒนาคุณภาพชีวิต การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ควบคู่กับการพัฒนาเศรษฐกิจ และการรักษาวัฒนธรรมท้องถิ่น

วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

ภารกิจหลัก ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

๑.ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต

สำนักปลัดอบต. มีลักษณะงานที่มีในปัจจุบัน ซึ่งต้องดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชนตำบลแม่ทา โดยการส่งเสริม สนับสนุนด้านอาชีพ การให้ความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นโดยอัตราตำแหน่งมีความเหมาะสมกับการสนับสนุนการทำงาน โดยอัตรากำลังสำคัญในการสนับสนุนภารกิจ อำนาจหน้าที่หลัก คือ หัวหน้าสำนักปลัด อบต. ๑ อัตรา นักพัฒนาชุมชน ๑ อัตรา เจ้าพนักงานธุรการ ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป ๑ อัตรา เพื่อดำเนินการส่งเสริมคุณภาพชีวิตตามภารกิจหลักของอบต.แม่ทา

สำนักปลัดอบต. มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานนโยบายและแผน งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานป้องกัน งานฟื้นฟู งานกิจการสภา งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด และงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด ส่วนราชการภายในแบ่งออกเป็นงาน

งานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์

อัตราตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

๑. หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. นักพัฒนาชุมชน
๔. ผู้ช่วยชีวิต
๕. พนักงานจ้างทั่วไป

หน้าที่ต้องรับผิดชอบ

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานส่งเสริมสวัสดิการและสังคม
- งานสังคมสงเคราะห์
- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๒. ด้านการบริหารจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สำนักปลัดอบต. มีลักษณะงานที่จะต้องดำเนินการจัดการและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้แก่ประชาชน โดยปัจจุบันพื้นที่ตำบลแม่ทาเป็นพื้นที่ประกอบด้วย ป่าสงวนแห่งชาติ ป่าไม้ถาวร และป่าไม้ชุมชน ที่ได้รับมอบจากโครงการจัดที่ดินให้ชุมชน (คทช.) ตาม พรบ.ป่าไม้ ฉบับ ๒๕๔๔ โดยชุมชนตำบลแม่ทาได้รับมอบพื้นที่ป่าชุมชนจำนวน ๗ หมู่บ้าน ให้ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบ จำนวน ๓,๖๙๘ ไร่ โดยประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรเป็นหลัก เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเกษตรกร และประชาชนตำบลแม่ทา องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีกลไกในการสนับสนุนภารกิจตามอำนาจหน้าที่หลัก

สำนักปลัดอบต. มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปเกี่ยวกับงานธุรการ สารบรรณ งานบริหารงานบุคคล งานนโยบายและแผน งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานป้องกัน งานฟื้นฟู งานกิจการสภา งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด และงานอื่นที่ไม่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงานใด ส่วนราชการภายในแบ่งออกเป็นงาน

งานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์

อัตราตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง

๑. หัวหน้าสำนักปลัดอบต.
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๓. นักประชาสัมพันธ์
๔. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร
๖. พนักงานจ้างทั่วไป

หน้าที่ต้องรับผิดชอบ

- งานนโยบายและแผน
- งานวิชาการ
- งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- งานอำนวยการ
- งานป้องกันและฟื้นฟู

๓. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

กองช่าง มีลักษณะงานที่จะต้องดำเนินการดูแล ตรวจสอบ บำรุง รักษา ทรัพย์สินต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา เพื่อให้สามารถใช้งานได้ตามปกติต่อชุมชนและพัฒนา ตรวจสอบให้สภาพที่ดี พร้อมใช้งานซึ่งโครงสร้างพื้นฐานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสนับสนุนให้กลุ่มเกษตรกร และประชาชนในชุมชนได้รับความสะดวกในการประกอบอาชีพ การดำเนินชีวิต ดังจะเห็นจากพื้นที่ตำบลแม่ทาเป็นพื้นที่ป่าไม้และชุมชนประกอบอาชีพเกษตรกรเป็นหลักดังนั้นเพื่อเป็นการสนับสนุน ส่งเสริมผลผลิตต่างๆ การดำเนินการด้านสาธารณสุขปโภค และสาธารณสุขการถือเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมดังกล่าว โดยอัตรากำลังสำคัญในการสนับสนุนภารกิจอำนาจหน้าที่หลักคือ ผู้อำนวยการกองช่าง

กองช่าง มีภารกิจหน้าที่เกี่ยวกับการสำรวจออกแบบ จัดทำโครงการที่องค์การบริหารส่วนตำบลตั้งจ่าย งานบำรุงรักษา ซ่อมแซมสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การจัดทำเบียนผังเมือง การควบคุมการใช้ประโยชน์ที่ดิน สิ่งปลูกสร้างที่อยู่ในความรับผิดชอบ ตลอดจนการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการออกแบบ การเขียนแบบก่อสร้าง วัสดุ ครุภัณฑ์ ข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการจัดเก็บการทดลองคุณภาพวัสดุ การควบคุมบำรุงรักษา

งานที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์

อัตรากำลังที่เกี่ยวข้อง

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง
๒. นายช่างโยธา
๓. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

หน้าที่ต้องรับผิดชอบ

- งานก่อสร้าง
- งานออกแบบควบคุมอาคาร
- งานสาธารณูปโภค
- งานควบคุมอาคาร

ภารกิจรอง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

๑. ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๓. ด้านการอนุรักษ์และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๔. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ส่วนราชการที่รองรับกับภารกิจ

ทุกส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด

แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการปกครองส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

การวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย ภารกิจ ภายในกองขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ตามนโยบายการพัฒนาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

๑. ภารกิจหลัก/กิจกรรม ด้านเศรษฐกิจ

ภารกิจหลัก/กิจกรรม ที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จะได้ดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยมีรายละเอียดดังนี้

๑.ด้านโครงสร้างพื้นฐานและแหล่งน้ำ

- (๑) สนับสนุน ประสานงาน ก่อสร้าง ซ่อมแซม ถนน สะพาน ผนังกันดินภูเขาถล่มต่างๆ ตามศักยภาพ
- (๒) สนับสนุนงบประมาณ ให้มีงบประมาณในการก่อสร้างประปาให้สะอาด สามารถดื่มได้
- (๓) สนับสนุนประสานงานจัดงบประมาณขยายเขตไฟฟ้า, ไฟฟ้าสาธารณะจากหน่วยงานไฟฟ้า, ไฟฟ้าพลังแสงอาทิตย์ ตามความจำเป็นและเหมาะสมของหมู่บ้าน
- (๔) สนับสนุน ประสานงานให้มีการพัฒนาแหล่งน้ำ เช่น อ่างเก็บน้ำ ตลอดจนคลองส่งน้ำ ดาดเหมืองฝาย ให้พอเพียงให้การอุปโภค บริโภคและการเกษตร
- (๕) สนับสนุนประสานงาน ติดตามให้มีการพัฒนาไฟฟ้าพลังน้ำเป็นแหล่งเกิดรายได้ ไว้พัฒนาตำบล ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากาลัง ๓ ปี ควรมีผู้รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง อำเภอกองช่างระดับต้น จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธาชำนาญงาน จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑ อัตรา

๒. ภารกิจหลัก/กิจกรรม ด้านสังคม

ภารกิจหลัก/กิจกรรม ที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จะได้ดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย โดยมีรายละเอียดดังนี้

๒.ด้านสังคม

- (๑) ส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน สังคม รักษาความสงบ การป้องกันพลเรือน
- (๒) ส่งเสริมด้านสุขภาพความเป็นที่ที่เหมาะสม หลักประกันสุขภาพในการเข้าถึงอย่างสะดวก
ชุมชนเป็นแกนกลางจัดการสุขภาพ
- (๓) ส่งเสริมด้านศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานด้านการศึกษาทั้งการศึกษาในและนอกระบบ
ขยายโอกาสอย่างมีคุณภาพ
- (๔) ส่งเสริมการป้องกันยาเสพติดร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใต้กฎหมายอำนาจของแต่ละ
หน่วยงาน เสริมสร้างสุขภาพกลุ่มเสี่ยง

(๕) สนับสนุนส่งเสริมการบริหารจัดการกลุ่มองค์กรให้มีความเข้มแข็งเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดตัวชี้วัดชัดเจน

(๖) ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น เพื่อให้มีการสืบสาน ฟื้นฟู และรักษาจากรุ่นสู่รุ่น

(๗) ส่งเสริมการยกระดับคุณภาพชีวิต การอยู่ร่วมกับธรรมชาติตลอดถึงการสร้างขวัญกำลังใจ

(๘) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชน ทั้งในด้านการเกิด แก่ เจ็บ ตาย การศึกษาให้ทั่วถึงทุกคนตลอดถึงการสำรวจและดูแลกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ให้ได้รับสวัสดิการที่ดี

ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากลาง ๓ ปี ควรมีผู้รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้
สำนักปลัด อบต.

-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา
-นักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
-นักประชาสัมพันธ์	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา

๓. ภารกิจหลัก ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

ภารกิจหลัก/กิจกรรม ที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จะได้ดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยมีรายละเอียดดังนี้

๓. ด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม

(๑) ส่งเสริมการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม ดิน น้ำ ป่า

(๒) ส่งเสริมการบริหารจัดการขยะให้เกิดประโยชน์สูงสุด

(๓) ส่งเสริมสนับสนุนพลังงานทดแทน

(๔) ส่งเสริมสนับสนุนระบบการจัดการผังเมือง

(๕) ส่งเสริมสนับสนุนการแก้ไขปัญหาภัยพิบัติ การดำเนินการป้องกัน การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงสถิติ ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากลาง ๓ ปี ควรมีผู้รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้
สำนักปลัด อบต.

-นักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา

กองช่าง

-ผู้อำนวยการกองช่าง	จำนวน ๑ อัตรา
-ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา

๔. ภารกิจหลัก ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

ภารกิจหลัก/กิจกรรม ที่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จะได้ดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ตามยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยมีรายละเอียดดังนี้

๔. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

(๑) หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ภายใต้การใช้อำนาจที่รัดกุม รวดเร็ว

๔.๑ หลักคุณธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง และให้โอกาส

๔.๓ หลักความโปร่งใส หลักการทำงาน คน งาน เงิน การเข้าถึงข้อมูลได้ทันทีถูกต้อง การตรวจสอบ

๔.๔ หลักการมีส่วนร่วม ภายใต้โครงสร้างของอนุกรรมการ การวางแผน ตัดสินใจ

๔.๕ หลักความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของตนเอง การเคารพความคิดผู้อื่น เคารพสังคมการอยู่ร่วมกันของสังคม

๔.๖ หลักความคุ้มค่า การบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๔.๗ หลักการบริหารภาคพลเมือง

ซึ่งการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ควรมีผู้รับผิดชอบงาน ดังต่อไปนี้

สำนักปลัด

-หัวหน้าสำนักปลัดอบต.	จำนวน ๑ อัตรา
-นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	จำนวน ๑ อัตรา
-นักพัฒนาชุมชน	จำนวน ๑ อัตรา
-นักประชาสัมพันธ์	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน ๑ อัตรา
-เจ้าพนักงานป้องกันฯ	จำนวน ๑ อัตรา
-พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๘ อัตรา

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

การวิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนดจุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าจะองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่จะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

การวิเคราะห์ปัจจัย โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)

ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา (ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none">บุคลากรส่วนใหม่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงานมีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริตมีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<ol style="list-style-type: none">บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาในหน้าที่และความก้าวหน้าในการทำงาน
โอกาส (Opportunities)	ข้อจำกัด (Threats)
<ol style="list-style-type: none">มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้นมีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลาชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<ol style="list-style-type: none">ขาดคุณวุฒิ ทางการศึกษา หรือมีวุฒิทางการศึกษาไม่ตรงกับคุณสมบัติที่ปฏิบัติงานระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงานพื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการมีความก้าวหน้าในวงแคบ

**วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา (ระดับองค์กร)**

<p>จุดแข็ง (Strengths)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน ๓. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๔. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๕. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน (Weaknesses)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. งานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายได้น้อย ทำให้บุคลากรหันไปประกอบอาชีพอื่นที่มีรายได้มากกว่า
<p>โอกาส (Opportunities)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นอย่างดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน ๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี ๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดริ /ปริญญโท เพิ่มขึ้น ๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์ 	<p>ข้อจำกัด (Threats)</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง ๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.

สรุปปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการ ตำแหน่งในส่วนราชการ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในอนาคต

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและวิเคราะห์อัตรากำลังคนที่มี และที่ขาด เพื่อใช้สำหรับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงใช้สำหรับปรับปรุงแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมระหว่างคนกับงานที่มี ดังนี้

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา ในอนาคต
<p>สำนักปลัดอบต.</p> <p>มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล งานเลขานุการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล งานบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างงานสวัสดิการสังคม งานสังคมสงเคราะห์ งานพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานส่งเสริมการเกษตร งานการพาณิชย์ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย งานจราจร งานนิติการ งานคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ งานสิ่งแวดล้อม งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองสำนัก หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำทางวิชาการ งานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างดำรงตำแหน่งในสำนักปลัดอบต. ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>สำนักปลัดอบต. เป็นส่วนราชการระดับต้น ปัจจุบันมีพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งนักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. จำนวน ๑ อัตรา เป็นอัตรากำลัง ที่ว่าง ส่วนตำแหน่งอื่นในสายวิชาการ และสายทั่วไป รวมถึงพนักงานจ้าง มีเพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p> <p>- สังคมผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ทางสังคม มีปริมาณงานมากขึ้นในแต่ละปี ผู้ปฏิบัติงานที่มีดังกล่าวไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานจริง เนื่องจาก องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา มีจำนวน ๗ หมู่บ้าน ประชากร มากกว่า ๔,๐๐๐ คน ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งนักพัฒนาชุมชนหรือตำแหน่งผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน จึงส่งผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างทั่วถึง</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ใช้วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหาในปัจจุบัน ในอนาคต ยังไม่มีความจำเป็นที่จะยุบเลิกตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p> <p>- กำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน เพิ่ม เพื่อรองรับภารกิจงานด้านสวัสดิการสังคม ที่ ดูแลเกี่ยวกับสวัสดิการสังคมในพื้นที่ให้กับ ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ทางสังคม ที่มีปริมาณมากขึ้นในแต่ละปี</p>
<p>กองคลัง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่ายเงิน การรับเงิน การจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม และการพัฒนารายได้ งานสรุปผล สถิติการจัดเก็บภาษี ค่าธรรมเนียม งานนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน งานการตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาทุกประเภท งานการจัดทำบัญชี งานตรวจสอบบัญชีทุกประเภท งานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ และเงินอื่นๆ งานจัดทำหรือช่วยจัดทำงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ งานเกี่ยวกับสถานะการเงินการคลัง งานการจัดสรรเงินต่างๆ งานทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ งานควบคุมการเบิกจ่ายเงิน งานทำงบทดลองประจำเดือนและประจำปี งานเกี่ยวกับการจัดซื้อ จัดจ้าง จัดหา งานทะเบียนคุม งานการ</p>	<p>กองคลัง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย งานการเงินและบัญชี งานพัฒนารายได้ งานพัสดุ และทะเบียนทรัพย์สิน มีตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เป็นตำแหน่งว่าง ๑ อัตรา และจำนวนพนักงานผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ได้ดำเนินพิจารณาเหตุผลความจำเป็นเป็นตำแหน่ง โดยมี มติขยับเลิกตำแหน่ง ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ จำนวน ๑ อัตรา ใน ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหา ในอนาคต
<p>เจ้าหน้าที่ พัสต ครูภัณฑ์ และทรัพย์สินต่างๆ งานเกี่ยวกับเงิน ประกันสัญญาทุกประเภท งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำทางวิชาการด้านการเงินการคลัง การบัญชี การ พัสตและทรัพย์สิน รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิ การศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละ ตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตาม ความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>		
<p>กองช่าง</p> <p>มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานสำรวจ งาน ออกแบบและเขียนแบบงานประมาณราคา งานจัดทำ ทะเบียนประวัติโครงสร้างพื้นฐาน อาคาร สะพาน คลอง แหล่งน้ำ งานติดตั้งซ่อมบำรุงระบบไฟส่องสว่างและ ไฟสัญญาณจราจร งานปรับปรุงภูมิทัศน์ งานผังเมืองตาม พระราชบัญญัติการผังเมือง งานการควบคุมอาคารตาม ระเบียบกฎหมาย งานตรวจสอบการก่อสร้าง งานจัดทำ แผนปฏิบัติงานการก่อสร้างและซ่อมบำรุงประจำปีงาน ควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานจัดทำประวัติ ติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานจัดทำ ทะเบียน ควบคุมการจัดซื้อ เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง งานบริการข้อมูล สถิติช่วยเหลือให้ คำแนะนำทางวิชาการด้านวิศวกรรมต่างๆ รวมถึงงานอื่นๆ ที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการ บรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง สายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการ ราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้ คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็ม ความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี</p>	<p>กองช่าง เป็นส่วนราชการระดับต้น ประกอบด้วย ๔ อัตรากำลังที่มี ๓ อัตรากำลังและเป็นตำแหน่งมีคนครอง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ตำแหน่งที่ว่าง องค์การ บริหารส่วนตำบลแม่ทา ใช้ วิธีการโอน ย้าย เพื่อแก้ไข ปัญหา ในปัจจุบันยังไม่มี ความจำเป็นที่จะกำหนด ตำแหน่ง หรือยุบเลิก ตำแหน่ง ในระยะเวลา ๓ ปี</p>
<p>หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>อำนาจหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดทำแผนการ ตรวจสอบภายในประจำปี งานการตรวจสอบความถูกต้องแล เชื่อถือได้ของเอกสารการเงิน การบัญชี เอกสารการรับ การ จ่ายเงินทุกประเภท ตรวจสอบการเก็บรักษาหลักฐานการเงิน การบัญชี งานตรวจสอบการสรรหาพัสดุและทรัพย์สิน การ เก็บรักษาพัสดุ และทรัพย์สิน งานตรวจสอบการทำประโยชน์</p>	<p>หน่วยตรวจสอบภายใน เป็นส่วน ราชการหลัก อัตรากำลังที่มี นักวิชาการตรวจสอบภายใน ๑ อัตรากำลัง และเป็นตำแหน่งมีคนครอง มีตำแหน่งเพียงพอสำหรับการ บริหารจัดการภายใน</p>	<p>- ยังไม่มีความจำเป็นที่จะ กำหนดตำแหน่ง ใน ระยะเวลา ๓ ปี</p>

โครงสร้างส่วนราชการ / อัตรากำลัง / อำนาจหน้าที่ / ภารกิจงานปัจจุบัน	ปัญหาที่เกิดขึ้น	แนวทางในการแก้ไขปัญหาในอนาคต
<p>จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล งานตรวจสอบติดตามและการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงานโครงการให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประหยัด งานวิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่าในการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่างๆ งานประเมินการควบคุมภายในของหน่วยรับตรวจ งานรายงานผลการตรวจสอบภายใน งานบริการข้อมูล สถิติ ช่วยเหลือให้คำแนะนำแนวทางแก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงานแก่หน่วยรับตรวจและผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย</p>		

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัดอบต. กองคลัง กองช่าง และได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการจำนวนทั้งสิ้น ๑๓ อัตรา ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยทราย จำนวน ๑ อัตรา (เมื่อได้รับจัดสรรอัตรากำลังจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) ข้าราชการครู ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตรา ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑ อัตรา สำนักปลัดอบต. จำนวน ๒๔ อัตรา กองคลัง จำนวน ๗ อัตรา กองช่าง จำนวน ๓ อัตรา หน่วยตรวจสอบภายใน จำนวน ๑ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๔ อัตรา

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ได้มีการสำรวจความต้องการของแต่ละกองที่มีปริมาณงานที่เหมาะสมและเพียงพอกับปริมาณงานที่เกิดขึ้น ซึ่งการวิเคราะห์ค่างานของส่วนงาน จำนวน ๓ งาน ได้มีการดำเนินการเรียบร้อยแล้ว ซึ่งมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในส่วนของสำนักปลัดอบต. งานด้านสวัสดิการสังคม งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา มีจำนวนภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของส่วนราชการ สำนักปลัดอบต. ประกอบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ แต่ยังคงอัตราตำแหน่งว่างเดิมคงไว้เพื่อดำเนินการสรรหาตามกระบวนการ



๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

๘.๑ การกำหนดโครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบล ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในรูปของงาน และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป โดยเริ่มแรกกำหนดโครงสร้างไว้ ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p><u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานสังคมสงเคราะห์ - งานสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานทะเบียนพาณิชย์ <p><u>๑.๒ งานนโยบายและแผน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานนโยบายและแผน - งานวิชาการ - งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ <p style="padding-left: 20px;">งานงบประมาณ</p> <p><u>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ <p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู <p><u>๑.๕ งานกิจการสภา</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับ 	<p>๑. สำนักปลัด อบต.</p> <p><u>๑.๑ งานบริหารทั่วไป</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสารบรรณ - งานการเจ้าหน้าที่ - งานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานสวัสดิการข้าราชการและลูกจ้าง - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานกิจการพาณิชย์ <p><u>๑.๒ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานวิเคราะห์นโยบายและแผน - งานบริการและเผยแพร่วิชาการ - งานประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ - งานศูนย์ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ <p><u>๑.๓ งานนิติการ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติและระเบียบ - งานการเลือกตั้ง <p><u>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานอำนวยความสะดวก - งานป้องกัน - งานสงเคราะห์และฟื้นฟู <p><u>๑.๕ งานกิจการสภาอบต.</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานระเบียบข้อบังคับ - งานการประชุม - งานอำนวยความสะดวกและประสานงาน <p><u>๑.๖ งานสวัสดิการสังคม</u></p> <p><u>๑.๗ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u></p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานการประชุม - งานอำนวยการและประสานงาน ๑.๖ <u>งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม</u> ๑.๗ <u>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</u> ๑.๘ <u>งานส่งเสริมเกษตรและปศุสัตว์</u> ๑.๙ <u>งานบริหารการศึกษา</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานกำกับดูแลการบริหารการศึกษา - งานประสานงานการบริหารสถานศึกษา ๑.๑๐ <u>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา - งานส่งเสริมด้านการศึกษา - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก ๑.๑๑ <u>งานกิจการโรงเรียน</u> ๑.๑๒ <u>งานพัฒนาส่งเสริมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</u> 	<ul style="list-style-type: none"> ๑.๘ <u>งานส่งเสริมการเกษตร</u> ๑.๙ <u>งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> <ul style="list-style-type: none"> - งานบริหารการศึกษา - งานประสานงานการบริหาร สถานศึกษา - งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษา - งานส่งเสริมกิจกรรมศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาการเด็ก 	
<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน <p>๒.๒ <u>งานการบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบบการเงินและงบทดลอง - งานแสดงฐานะทางการเงิน <p>๒.๓ <u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p>๒.๔ <u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p>	<p>๒.กองคลัง</p> <p>๒.๑ <u>งานการเงินและบัญชี</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน - งานงบบการเงินและงบทดลอง - งานการคลัง <p>๒.๒ <u>งานพัฒนารายได้</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน <p>๒.๓ <u>งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - งานพัสดุ - งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<ul style="list-style-type: none"> - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ 		
<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	<p>๓. กองช่าง</p> <p>๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน เขื่อน ทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง <p>๓.๒ งานสำรวจและออกแบบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร - งานออกแบบและบริการข้อมูล <p>๓.๓ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ <p>๓.๔ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง 	
<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๔.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	<p>๔. หน่วยตรวจสอบภายใน</p> <p>๔.๑ งานตรวจสอบภายใน</p>	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

จากตารางข้างต้น จะเห็นว่าตำแหน่งที่ใช้ในการกำหนดและจัดทำแผนอัตรากำลัง ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ที่มีในปัจจุบัน ใช้ภารกิจงานที่มีเป็นตัวกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนั้น ในระยะเวลา ๓ ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาจึงกำหนดกรอบอัตรากำลัง เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสำคัญี่ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ส่วนราชการ	กรอบอัตรากำลังเดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดอบต. (๑๑)								
หัวหน้าสำนักปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยทราย								
(ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยทราย ระดับ)	-	๑	๑	๑	๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กฯ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้จ่ายใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยชีวิต (ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้างทั่วไป								
นักการภารโรง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
กองคลัง (๐๔)								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๓๒	๓๓	๓๓	๓๓	๑			



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

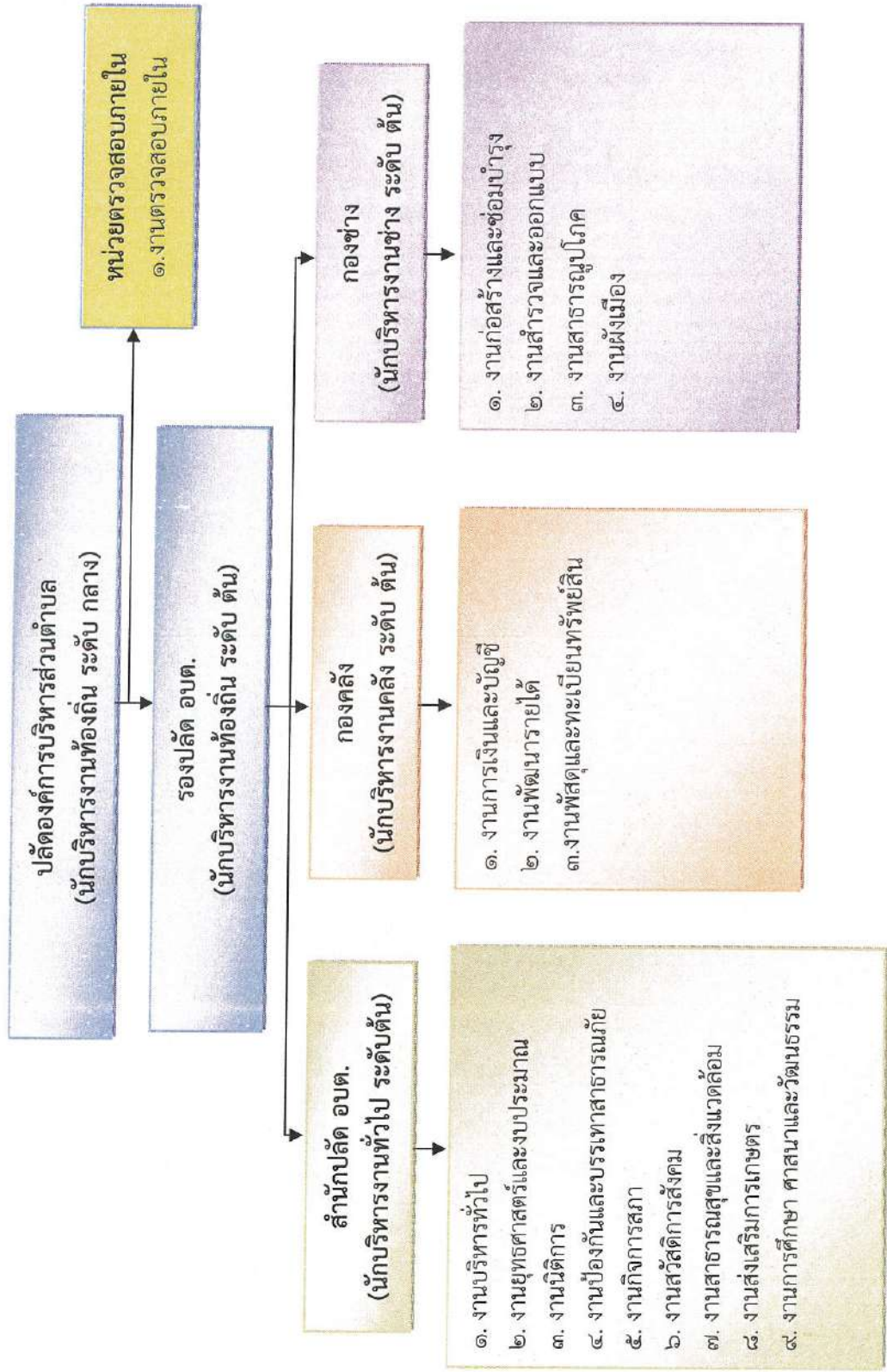
ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราคำนวณที่ควรจ่ายต่อปี			อัตรากำลังคน			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๑๙,๖๐๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๑๙,๕๖๐	๗๒๖,๗๒๐	๗๒๖,๕๖๐	๗๒๖,๕๖๐	๓๘,๓๐๐	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๕๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๕๘๖,๐๐๐	๕๘๖,๙๖๐	๕๘๖,๙๖๐	๓๙,๖๓๐	
๓	หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๖๒,๒๔๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๓๒๐	๑๕,๒๔๐	๑๕,๒๔๐	๕๙๖,๘๐๐	๕๙๖,๕๖๐	๕๙๖,๕๖๐	๓๘,๕๒๐	
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ม./ช.ก.	๑	๑	๓๒๓,๗๖๐	๑๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๖๐๐	๑๒,๙๖๐	๑๒,๙๖๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๒๖,๙๘๐	
๕	นักประชาสัมพันธ์	ป.ม./ช.ก.	๑	๑	๒๓๗,๖๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๘,๔๐๐	๘,๘๘๐	๒๔๖,๒๘๐	๒๔๖,๒๘๐	๒๔๖,๒๘๐	๑๙,๘๐๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน	ป.ม./ช.ก.	๑	๑	๓๒๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๒๗,๘๐๐	
๗	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๓๒๙,๘๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๘๐	๑๐,๙๒๐	๑๑,๔๐๐	๓๕๖,๐๘๐	๓๕๖,๐๘๐	๓๕๖,๐๘๐	๒๗,๕๙๐	
๘	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง./ช.ง.	๑	๑	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๓๑๗,๖๒๐	๒๗,๕๙๐	
๙	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยทราย																			
๑๐	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๑	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
๑๓	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยทราย		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๕๗,๘๒๐	๒๕๗,๘๒๐	๒๕๗,๘๒๐	๒๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๑๔	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๕๗,๘๒๐	๒๕๗,๘๒๐	๒๕๗,๘๒๐	๒๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๑๕	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา		๑	๑	๑๘๐,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๗,๕๖๐	๒๕๗,๘๒๐	๒๕๗,๘๒๐	๒๕๗,๘๒๐	๒๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๘๒,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๓๒๐	๗,๖๘๐	๗,๙๒๐	๒๕๙,๖๐๐	๒๕๙,๖๐๐	๒๕๙,๖๐๐	๒๖,๕๖๐	ว่างเต็ม
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร		๑	๑	๑๒๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๑๒๗,๖๘๐	๑๒๗,๖๘๐	๑๒๗,๖๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเต็ม
๑๘	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)		๑	๑	๑๒๐,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๙๒๐	๕,๐๔๐	๕,๒๘๐	๑๒๖,๒๐๐	๑๒๖,๒๐๐	๑๒๖,๒๐๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเต็ม
๑๙	ผู้ช่วยชีวิต (ทักษะ)		๑	๑	๑๒๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๖๐	๕,๘๘๐	๕,๘๘๐	๑๒๗,๖๘๐	๑๒๗,๖๘๐	๑๒๗,๖๘๐	๑๓,๐๘๐	ว่างเต็ม
๒๐	นักการภารโรง		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๑	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๒	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม
๒๓	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ/ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทน			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)			ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	เพิ่ม/ลด	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘		๒๕๖๙
	กองคลัง (๑๔)						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								
๒๔	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๕๒๒,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	๑๘๖,๐๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๑๘๖,๐๐๐	๕๘๘,๘๖๐	๕๘๘,๘๖๐	๕๘๘,๘๖๐	๑,๗๖๖,๕๘๐
๒๕	นักวิชาการเงินและบัญชี	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๗๖,๐๘๐	-	-	๑	๑	-	-	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๓,๓๒๐	๕๑๐,๗๒๐	๕๑๐,๗๒๐	๕๑๐,๗๒๐	๑,๕๓๕,๗๖๐
๒๖	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ		๑	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑	๑	-	-	๗๒,๐๐๐	๗๒,๐๐๐	๗๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้		๑	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑	๑	-	-	๗๒,๐๐๐	๗๒,๐๐๐	๗๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	๒๕๒,๐๐๐	๗๕๖,๐๐๐
๒๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๘๕,๐๔๐	-	-	๑	๑	-	-	๗๒,๕๒๐	๗๒,๕๒๐	๗๒,๕๒๐	๒๕๒,๕๒๐	๒๕๒,๕๒๐	๒๕๒,๕๒๐	๗๕๖,๕๖๐
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง		๑	๑๒๑,๔๔๐	-	-	๑	๑	-	-	๔๙,๙๒๐	๔๙,๙๒๐	๔๙,๙๒๐	๑๖๑,๘๐๐	๑๖๑,๘๐๐	๑๖๑,๘๐๐	๔๙๖,๘๐๐
	กองช่าง (๑๕)						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								
๓๐	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๔๖๒,๒๔๐	-	-	๑	๑	-	-	๑๕๖,๒๒๐	๑๕๖,๒๒๐	๑๕๖,๒๒๐	๕๗๔,๖๘๐	๕๗๔,๖๘๐	๕๗๔,๖๘๐	๑,๗๒๕,๖๔๐
๓๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๒๙,๘๘๐	-	-	๑	๑	-	-	๑๑๑,๒๘๐	๑๑๑,๒๘๐	๑๑๑,๒๘๐	๕๓๒,๔๔๐	๕๓๒,๔๔๐	๕๓๒,๔๔๐	๑,๖๐๖,๘๘๐
๓๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑๒๐,๙๖๐	-	-	๑	๑	-	-	๔๙,๙๒๐	๔๙,๙๒๐	๔๙,๙๒๐	๑๖๑,๘๐๐	๑๖๑,๘๐๐	๑๖๑,๘๐๐	๔๙๖,๘๐๐
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)						๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙								
๓๓	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๑	๑	-	-	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๓,๓๒๐	๑๓๓,๓๒๐	๕๑๐,๗๒๐	๕๑๐,๗๒๐	๕๑๐,๗๒๐	๑,๕๓๕,๗๖๐
(๔)	รวม		๓๓	๗,๓๖๓,๙๘๐	๓๑๒,๐๐๐	-	๓๓	๓๓	๐	๐	๒,๕๔๙,๓๒๐	๒,๕๔๙,๓๒๐	๒,๕๔๙,๓๒๐	๙,๒๖๖,๐๒๐	๙,๒๖๖,๐๒๐	๙,๒๖๖,๐๒๐	๒๗,๘๖๗,๐๖๐
(๖)	ประมาณการประโยชน์ต่อคนอื่น ๑๕%																
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น (๑๐)+(๑๑)+(๑๒)																
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																

หมายเหตุ
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗)
 งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ (คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘)

***งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ ๓๓,๐๐๐,๐๐๐ บาท**

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา



ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)

เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑
นายวรรณศักดิ์ แก้วทรัพย์

๔. หน่วยงานตรวจสอบภายใน

เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑
นางสุวิชาดา ธิใจเงิน

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น)

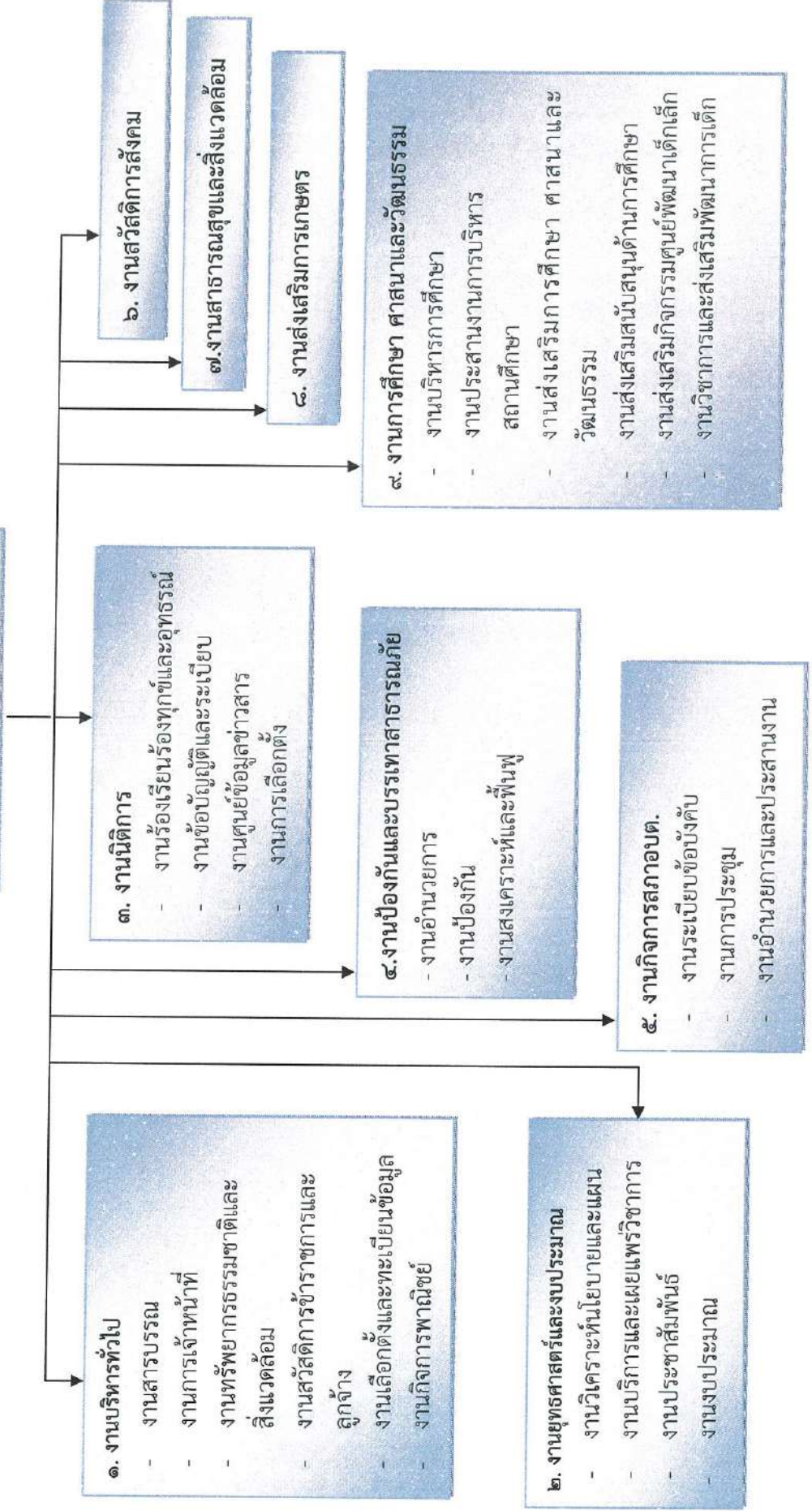
เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒
นางสาวจตุพร ต้นเส้า

๑. สำนักปลัด อบต.	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง
<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานทั่วไป(อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑ นางวรรณดา พรหมนันทา ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานกิจการสภา อบต. ๑.๓ งานนิติการ พนักงานส่วนตำบล - นักประชาสัมพันธ์ ปก. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๓๐๑-๐๐๑ นางสาวตรุณรัตน์ ชัยมาสพงศ์ - เจ้าพนักงานธุรการ ปง. (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑ นางตรรชนี คำดา พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล (๑) ว่าง - นักการภารโรง (๑) 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานคลัง(อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑ นางมะลิวัลย์ พรหมนิวัติ ๒.๑ งานการเงินและบัญชี พนักงานส่วนตำบล - นักวิชาการเงินและบัญชี (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑ นางนงนุช อู่นันท พนักงานจ้าง ผู้ช่วย จพง.การคลัง (๑) นางสาวเสาวณี วงศ์เจริญ ๒.๒ งานพัสดุ พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้ (๑) ว่าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางทิพพาพร คำดา 	<p>พนักงานส่วนตำบล</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักบริหารงานช่าง(อำนวยการต้น) (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑ นายภาคภูมิ วิ่งแจ่ม ๓.๑ งานก่อสร้างและซ่อมบำรุง ๓.๒ ส้วมและอะไหล่ ๓.๓ งานสาธารณูปโภค ๓.๔ งานผังเมือง พนักงานส่วนตำบล นายช่างโยธา ชง (๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑ นายเอกทัศณัน วงศ์ชัยคำ พนักงานจ้าง - ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑) นางสาวณัฐศดา เสนพนัสส์ก

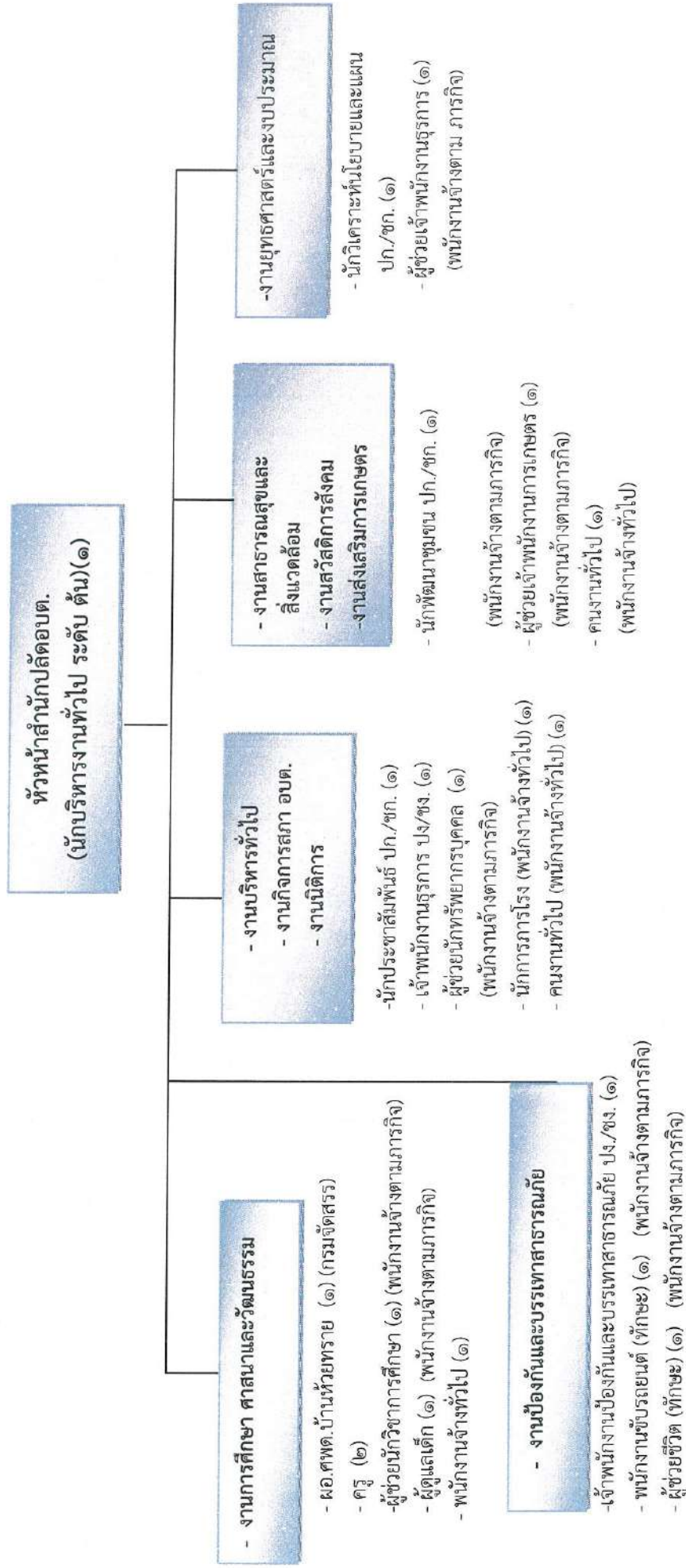
๑. สำนักปลัดอบต.	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง
<p>นางโสภา ดวงแก้วเรือน</p> <p>- คมนงานทั่วไป (๑) ว่าง</p> <p>๑.๔ งานยุทธศาสตร์และงบประมาณ</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>- นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชก (๑)</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑</p> <p>นางสาวกุลดา ใจะวงศ์</p> <p>พนักงานจ้าง</p> <p>- ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (๑) ว่าง</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)</p> <p>นายสุรสิทธิ์ วงศ์กาวิิน</p> <p>๑.๕ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>- เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชก. (๑) ว่าง</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑</p> <p>พนักงานจ้าง</p> <p>- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) (๑)</p> <p>นายณัฐวิวัฒน์ คำตา</p> <p>- ผู้ช่วยชีวิต (ทักษะ) (๑)</p> <p>๑.๖ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <p>๑.๗ งานสวัสดิการสังคม</p> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <p>พนักงานส่วนตำบล</p> <p>- นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก. (๑) ว่าง</p> <p>เลขที่ตำแหน่ง ๑๓-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑</p> <p>พนักงานจ้าง</p> <p>- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร (๑) ว่าง</p>	<p>๒.๓ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน</p> <p>พนักงานจ้าง</p> <p>- ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ (๑)</p> <p>นางสาวสุชาดา เลิศพิทักษ์</p>	

๑. สำนักรับติดต่อ	๒. กองคลัง	๓. กองช่าง
<p>- คนงานทั่วไป (๑) ว่าง</p> <p>๑.สำนักงานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม พนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>- ผู้อำนวยการสพด. (๑) (กรมจัดสรร) ว่าง</p> <p>- ครู (๒) (เงินอุดหนุน) ๑.นางเจนจิรา ทาพรม ๒.นางเพ็ญจันทร์ ณะนะพงศ์</p> <p>พนักงานจ้าง</p> <p>- ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา (๑) ว่าง</p> <p>- ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กฯ (๑) (เงินอุดหนุน+เงินรายได้) นางหทัยกาญจน์ ดวงแก้วเรือน</p> <p>- คนงานทั่วไป (๑) ว่าง</p>		

สำนักปลัด อบต.



โครงสร้างของสำนักปลัด อบต.



ระดับ/ประเภท	บริหารท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานครู	พนักงานจ้าง
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน			๑	๓	๒		๑	๒	๑	๙
							อวสุโส	ชำนาญงาน	ผอ. ศค.	ภารกิจทั่วไป

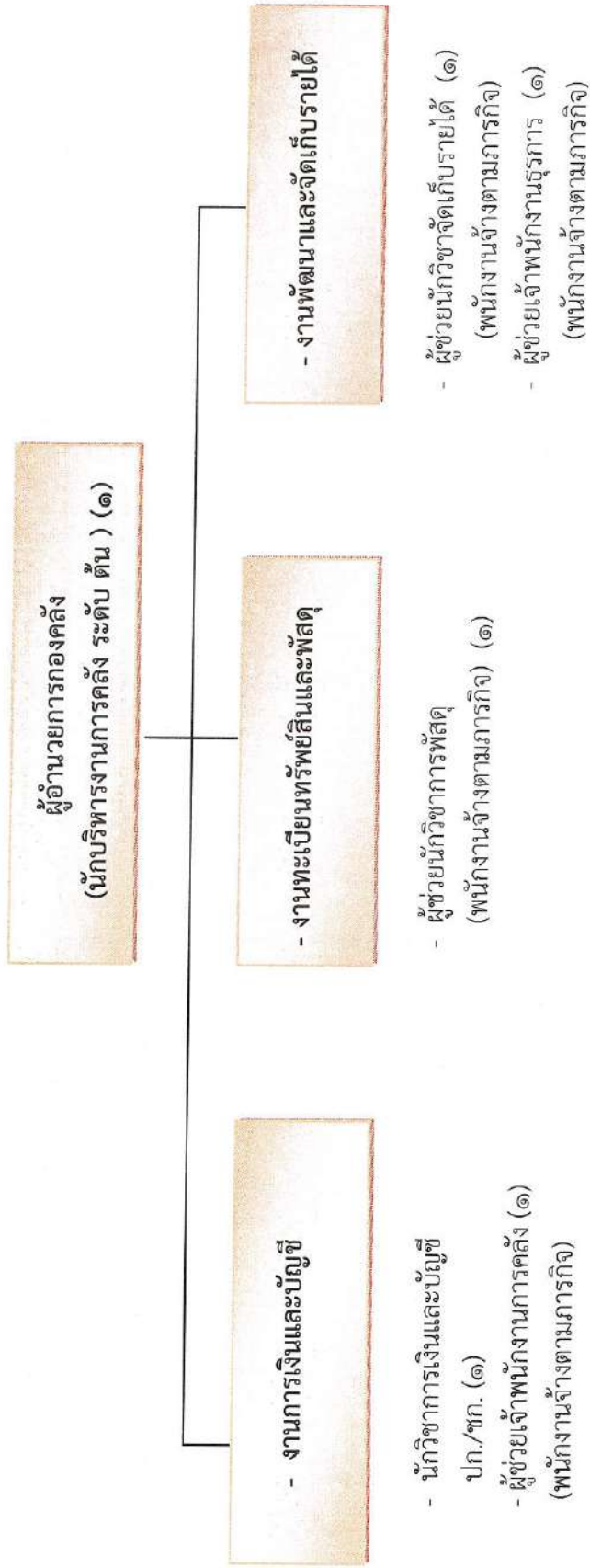
กองคลัง

๑. งานการเงินและบัญชี
- งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน
 - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน
 - งานเก็บรักษาเงิน
 - งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน
 - งานงบการเงินและงบทดลอง
 - งานการคลัง

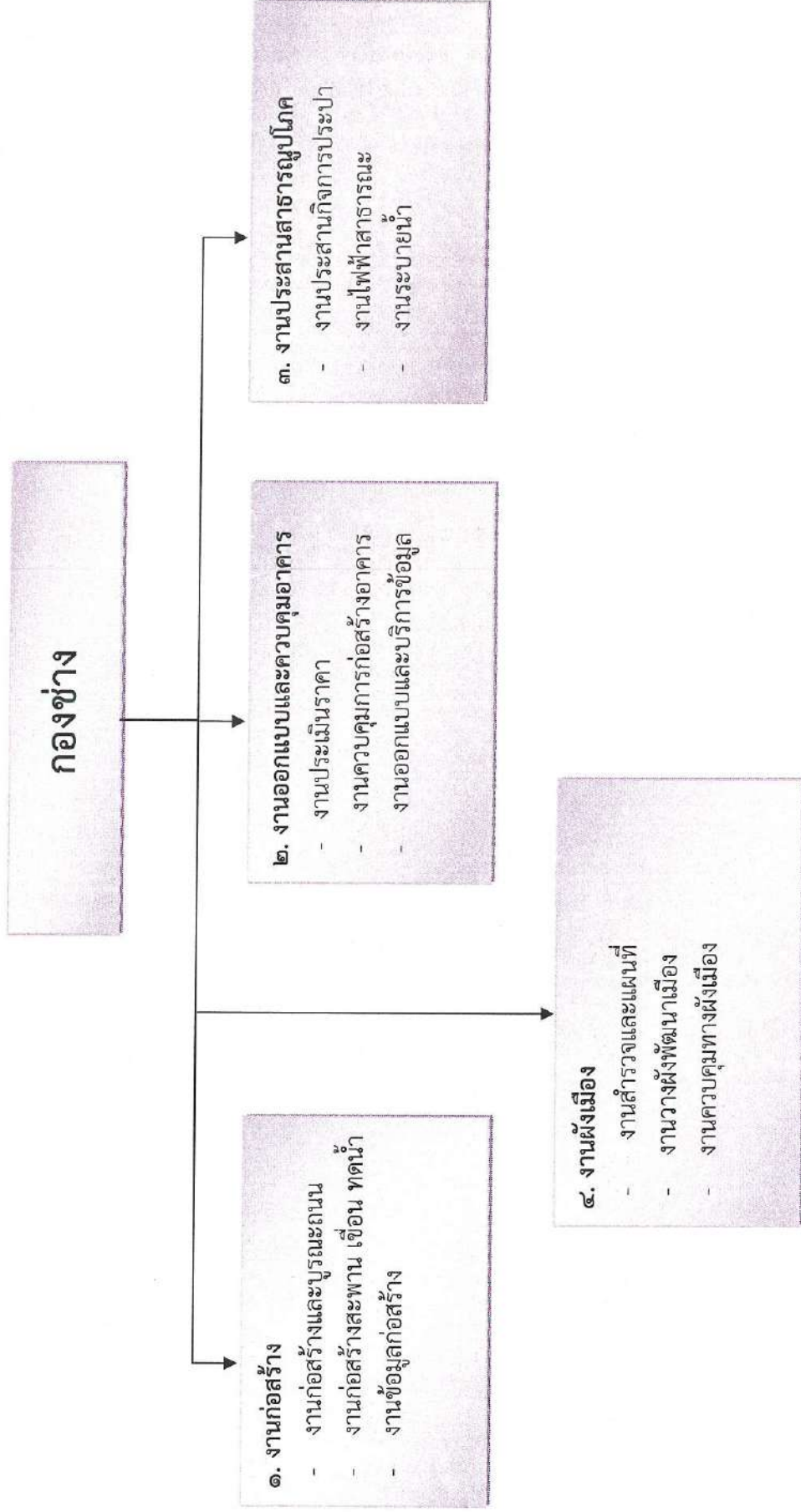
๒. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ
- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า
 - งานพัฒนารายได้
 - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ
 - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้
 - งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน

๓. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- งานพัสดุ
 - งานทะเบียนพัสดุและทรัพย์สิน
 - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์

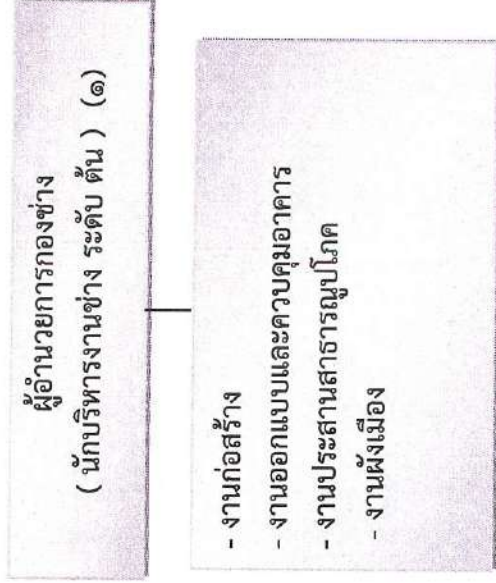
โครงสร้างองค์กร



ระดับ/ ประเภท	บริหารท้องถิ่น		อำนาจท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานจ้าง ภารกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป
	สูง	ต้น	สูง	ต้น	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน		
จำนวน				๑		๑				๔

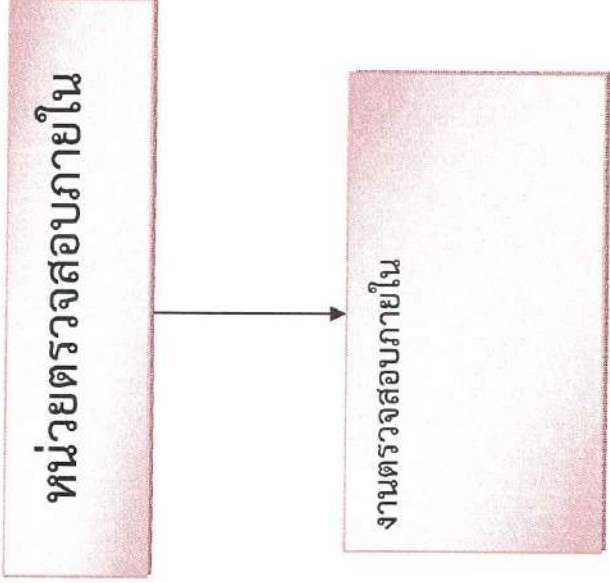


โครงสร้างกองช่าง



- นายช่างโยธา ปง./ชง. (๑)
- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (๑)
(พนักงานจ้างตามภารกิจ)

ระดับ/ ประเภท	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานครู คศ.	พนักงานจ้าง ภารกิจ
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน		
จำนวน		ต้น	สูง	กลาง	ต้น	ชำนาญพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	พนักงานจ้าง ภารกิจ
					๑			๑		๑



โครงสร้างหน่วยตรวจสอบภายใน

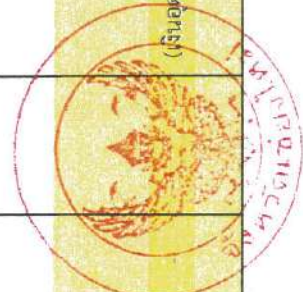


- นักวิชาการตรวจสอบภายใน ชก (๑)

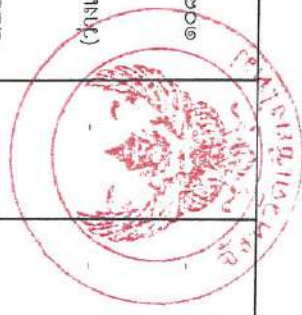
ระดับ/ ประเภท	บริหารท้องถิ่น		อำนาจการท้องถิ่น		วิชาการ		ทั่วไป		พนักงานครู ภาคกิจ	พนักงานจ้าง ทั่วไป			
	สูง	กลาง	สูง	กลาง	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน					
จำนวน					เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	อาวุโส	ชำนาญงาน	ปฏิบัติงาน	ผู้ช่วย คศ.		
							๑						

๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

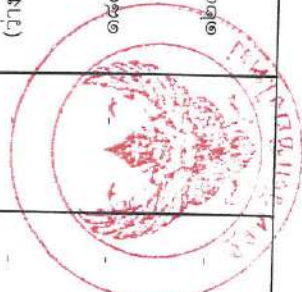
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑	นายวรรณศักดิ์ แก่นทรัพย์	ศษ.ม.ปริญญาโท (บริหารทั่วไป)	๑๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๑๙,๖๐๐ (๕๓,๓๐๐ x ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๕,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๖๘๗,๖๐๐
๒	นางสาวจตุพร ต้นเส้า	ร.ป.ม.ปริญญาโท	๑๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๑๓๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	ต้น	๔๗๕,๕๖๐ (๓๘,๖๓๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๑๗,๕๖๐
๓	นางวรรณภา พรหมนั้นตา	ร.ป.ม.ปริญญาโท	๑๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักงานปลัดอบต. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐ x ๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๔	นางสาวกุลดา โจทยวงศ์	ร.ป.ม.ปริญญาโท	๑๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๑๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๒๓,๗๖๐ (๒๖,๙๘๐ x ๑๒)	๑๘,๐๐๐ (๑,๕๐๐ x ๑๒)	-	๓๔๑,๗๖๐
๕	นางสาวอรุณรัตน์ ชัยมาสพงศ์	(ศษ.บ.) ปริญญาตรี	๑๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	๑๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักประชาสัมพันธ์	ปก.	๒๓๗,๖๐๐ (๑๘,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	๒๓๗,๖๐๐
๖	-ว่าง-		๑๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๑๓๓-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๙,๘๐๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๗	นางดรชนี คีดา	(ศษ.บ.) ปริญญาตรี	๑๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๑๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๓๒๘,๘๘๐ (๒๗,๔๕๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๘,๘๘๐
๘	-ว่าง-		๑๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	๑๓๓-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ปง/ชง.	๒๘๗,๙๐๐ (๒๓,๙๙๐ x ๑๒)	-	-	(ว่างเดิม)
๙				ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยทราย			ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยทราย (ผู้ดำเนินการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านห้วยทราย)		๔๔๗,๔๘๐ (๓๗,๒๘๐ x ๑๒)			(เงินอุดหนุน)



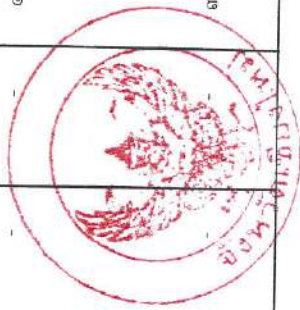
ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มอื่น ๆ	
๑๐	นางเจนจิรา ทาพรหม	(ค.บ.) ปริญญาตรี	๑๓-๓๐-๑๑-๖๖๐๐-๔๔๔	ครู	-	๑๓-๓๐-๑๑-๖๖๐๐-๔๔๔	ครู	-	๓๓๗,๘๐๐ (๒๘,๑๕๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๑	นางหญิงจันทร์ ชะนะพงษ์	(ค.บ.) ปริญญาตรี	๑๓-๓๐-๑๑-๖๖๐๐-๔๔๔	ครู	-	๑๓-๓๐-๑๑-๖๖๐๐-๔๔๔	ครู	-	๓๒๔,๒๕๐ (๒๗,๐๒๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน)
๑๒	นางหทัยกัญจน์ ดวงแก้วเรือน	(ค.บ.) ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กฯ	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็กฯ	-	๗๕,๑๖๐ (๖,๑๘๐ x ๑๒)	-	-	(เงินอุดหนุน-เงินยืม)
พนักงานจ้างตามภารกิจ												
๑๓	-ว่าง-	๐	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	-	ผู้ช่วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน	-	๑๘๐,๐๐๐ (ค่ากลางเริ่มต้น)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๔	-ว่าง-	๐	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	-	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล	-	๑๘๐,๐๐๐ (ค่ากลางเริ่มต้น)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๕	-ว่าง-	๐	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๘๐,๐๐๐ (ค่ากลางเริ่มต้น)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๖	นายสุรสิทธิ์ วงศ์กาวิณ	๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๒,๕๐๐ (๑๕,๒๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๘๒,๕๐๐
๑๗	-ว่าง-	๐	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเกษตร	-	๑๑๒,๘๐๐ (ค่ากลางเริ่มต้น)	-	-	(ว่างเต็ม)
๑๘	นายณัฐวิวัฒน์ คำตา	๐	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๐,๙๖๐
๑๙	-ว่าง-	๐	-	ผู้ช่วยชีวิต (ทักษะ)	-	-	ผู้ช่วยชีวิต (ทักษะ)	-	๑๑๒,๘๐๐ (ค่ากลางเริ่มต้น)	-	-	(ว่างเต็ม)
๒๐	นางโสภา ดวงแก้วเรือน	๐	-	นักการภารโรง	-	-	นักการภารโรง	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ x ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐



ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	
๑๑	นางนงนิจจังทั่วไป	๐	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม)
๑๒	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม)
๑๓	-ว่าง-	-	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม)
๑๔	นางมะลิวัลย์ พรหมนิวัตติ	(บธ.บ.) ปริญญาตรี	๑๓๓-๓๓-๐๔๕-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง (๐๔)	ต้น	๑๓๓-๓๓-๐๔๕-๒๑๐๒-๐๐๑	กองคลัง (๐๔)	ต้น	๕๒๒,๙๖๐ (๔๓,๕๘๐ x ๑๒)	๔๒,๐๐๐	๕๖๔,๙๖๐
๑๕	นางนาฏอนงค์ อุบันท์	(ศบ.บ.) ปริญญาตรี	๑๓๓-๓๓-๐๔๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๑๓๓-๓๓-๐๔๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) นักวิชาการเงินและบัญชี	ช.ก.	๓๗๖,๐๘๐ (๒๑,๕๔๐ x ๑๗)	-	๓๗๖,๐๘๐
๑๖	นางสาวสุชาดา เลิศฤกษ์	(การบัญชี) ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการพัสดุ	-	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ x ๑๒)	-	๑๘๐,๐๐๐
๑๗	-ว่าง-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการจัดเก็บรายได้	-	๑๘๐,๐๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	(ว่างเต็ม)
๑๘	นางพิพพพร คำดา	(ศกรมการศต.) บวส.	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐ x ๑๒)	-	๑๘๕,๐๔๐
๑๙	นางสาวเสาวณี วงศ์เจริญ	(บธ.บ.) ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการคลัง	-	๑๒๑,๔๔๐ (๑๐,๑๒๐ x ๑๒)	-	๑๒๑,๔๔๐



ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินค่าตอบแทน/เงินเพิ่มขึ้น ใดๆ	
๓๐	นายภาคภูมิ วั้งแจ่ม	(ทล.บ.) ปริญญาตรี	๑๓๓-๓๐-๑๕-๒๑๐๓๐-๐๐๑	กองช่าง (๐๕)	ต้น	๑๓๓-๓๐-๑๕-๒๑๐๓๐-๐๐๑	กองช่าง (๐๕)	ต้น	๔๒๒,๒๕๐ (๓๘,๕๖๐ x ๑๒)	-	-	๔๖๒,๒๕๐
๓๑	นายเอกสิทธิ์ วงศ์ชัยคำ	(ก่อสร้าง) ปวส.	๑๓๓-๓๐-๑๕-๔๗๐๓๐-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๑๓๓-๓๐-๑๕-๔๗๐๓๐-๐๐๑	นายช่างโยธา	ขง.	๓๒๙,๘๘๐ (๒๗,๔๙๐ x ๑๒)	-	-	๓๒๙,๘๘๐
๓๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ นางสาวณัฐสุดา แสนพนัสลัก	(บชน.) ปริญญาตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๒๐,๙๖๐ (๑๐,๐๘๐ x ๑๒)	-	-	๑๒๐,๙๖๐
๓๓	นางสุวิภาดา ธีใจเงิน	(ศค.บ.) ปริญญาตรี	๑๓๓-๓๐-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๑๓๓-๓๐-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒) นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ชก.	๓๘๒,๕๖๐	-	-	๓๘๒,๕๖๐



๑๒.แนวทางการพัฒนาข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จะกำหนดแนวทางพัฒนาพนักงานส่วนตำบล โดยให้ความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ซึ่งเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งองค์กรจะต้องรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสม โดยองค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนาออกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จะยึดถือปฏิบัติการดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยได้รวบรวมเป็นนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กรในการพัฒนาทักษะของพนักงานในสังกัด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม หรือประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้จัดอบรมเองหรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้ หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้อำนวยการหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการองค์กรหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้นเพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการให้บริการประชาชนลง ลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านการศึกษทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ประกอบด้วย

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

๑๓. นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๖๑ โดยได้มีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนาประเทศให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

โดยยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดให้ ภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจปรับวัฒนธรรมการทำงานให้มุ่งผลสัมฤทธิ์และผลประโยชน์ ส่วนรวม มีความทันสมัย และพร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีความโปร่งใสปลอดทุจริตและประพฤติ มิชอบ และกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรภาครัฐ ข้อ ๔.๕ บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและคนเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกมีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพ ในการปฏิบัติหน้าที่และขับเคลื่อนภารกิจ ยุทธศาสตร์ชาติโดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนา บุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่ง ทำงานในภาครัฐ มีระบบการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการ เปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา มีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม การปรับเปลี่ยนแนวคิดให้การปฏิบัติ ราชการเป็นมืออาชีพ มีจิตบริการ ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า สามารถบูรณาการการทำงานร่วมกับ ภาคส่วนอื่นได้อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ประกอบด้วย ๘ ยุทธศาสตร์ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์จังหวัด ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านแหล่งน้ำ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตของประชาชน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การอนุรักษ์และสืบสาน ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ ด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

และกำหนดค่านิยมหลักขององค์กร ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ ๘ ประกอบด้วย

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร
๒. การพัฒนาบุคลากรให้เป็นคนดี
๓. การพัฒนาบุคลากรเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง
๔. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จึงมีการกำหนดนโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุน ส่งเสริมให้สอดคล้องดังกล่าวข้างต้นในด้านทรัพยากรบุคคลและขับเคลื่อนภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา โดยแบ่งเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. นโยบายการวิเคราะห์อัตราค่าจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา มีความมุ่งมั่นในการสนับสนุนให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนภารกิจในความรับผิดชอบ ให้สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลโดยได้มีการวางแผนอัตราค่าจ้าง โดยกำหนดอัตราค่าจ้างคน ไว้ในแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี เพื่อให้มีคนที่สอดคล้องกับภารกิจในความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม รวมถึงการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งที่สอดคล้องและเอื้อต่อการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กร

๒. นโยบายการสรรหาและคัดเลือก

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา เล็งเห็นถึงความสำคัญในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรหรือบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง รวมถึงการคัดเลือกบุคลากรภายในเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปเป็นพนักงานจ้างตามภารกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการอย่างโปร่งใส มีการดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ระบียบกฎหมายกำหนด รวมทั้งนำเอาเครื่องมือหรือเทคนิคในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรมาใช้เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การผลักดันให้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทามีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. นโยบายด้านบริหารผลการปฏิบัติราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารผลการปฏิบัติราชการที่เป็นเครื่องมือสำคัญในการผลักดันให้ภารกิจของหน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยมีการให้เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนในการดำเนินการดังกล่าวอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตามการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ได้มีนโยบายในการประเมินผลการปฏิบัติราชการของบุคลากรทุกประเภทอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล (KPIs) ที่มีความสอดคล้องกับนโยบายผู้บริหาร ภารกิจในความรับผิดชอบ ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง อันจะส่งผลให้การปฏิบัติงานรายบุคคลผลักดันให้บรรลุเป้าหมายในระดับองค์กร รวมถึงมีแนวทางรองรับหรือบดบังโทษตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ในกรณีที่บุคลากรที่ไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี เช่น ส่งไปอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ งดเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน การไม่ต่อสัญญาจ้างสำหรับพนักงานจ้าง การไม่จ่ายเงินประโยชน์ตอบแทนอื่น เป็นต้น

๔. นโยบายบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ได้ให้ความสำคัญในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะการพัฒนาคนให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นปัจจัยหลักที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารและพัฒนาเป็นให้บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ เพียงพอสำหรับภารกิจงานในปัจจุบันและการเปลี่ยนแปลงในอนาคต องค์การบริหาร

ส่วนตำบลแม่ทา จึงวางแผนให้มีการบริหารและพัฒนาอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อสร้างคุณภาพของบุคลากรให้สามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้เต็มตามศักยภาพ โดยการดำเนินการจัดสรรและตั้งงบประมาณในการพัฒนา การฝึกอบรม การพัฒนารายบุคคล รวมถึงพัฒนาด้านทักษะและสมรรถนะต่าง ๆ ประจำตัวบุคคล เพื่อให้ความรู้แก่บุคลากร ทุกระดับ ทั้งหลักสูตรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสูตรจังหวัด หรือหลักสูตรของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จัดการอบรม

๕.นโยบายสวัสดิการและค่าตอบแทน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา คำนึงถึงการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากสวัสดิการพื้นฐานตามที่รัฐเป็นผู้กำหนดให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยกำหนดให้มีค่าตอบแทนล่วงเวลา สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ หรือการกำหนดผลประโยชน์ตอบแทนอื่น (โบนัส) ที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในหน้าที่ราชการ

๖.นโยบายด้านคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา เห็นความสำคัญของการมีคุณธรรมจริยธรรมและการสร้างความผูกพันในองค์กร เป็นอีกหนึ่งนโยบายที่สำคัญ เพราะหากพนักงานส่วนตำบลในสังกัดมีคุณธรรมจริยธรรมมีการทำงานร่วมกัน สามัคคีผูกพันกันแล้ว จะเป็นปัจจัยที่ช่วยในการรักษาบุคลากรให้อยู่คง กับหน่วยงานได้ รวมทั้งสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นประโยชน์และมีประสิทธิภาพให้กับองค์กร นโยบายในด้านนี้ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ได้จัดสรรงบประมาณในการตั้งไว้ในข้อบัญญัติประจำปีทุกๆ ปี เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด มีกิจกรรมร่วมกัน เช่นการฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริต หรือเศรษฐกิจพอเพียง

๗.นโยบายด้านการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและเทคโนโลยีสารสนเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา เล็งเห็นความสำคัญในการเติบโตของดิจิทัล และเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบัน เนื่องจากทำให้การปฏิบัติงานรวดเร็ว ทันต่อเวลา เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จึงไม่ปิดกั้นบุคลากรในการเรียนรู้เทคโนโลยีในการทำงาน รวมทั้งส่งเสริมการมีนโยบายในการนำเสนองาน การส่งงาน การรายงานผลงาน การรายงานสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผ่านระบบ Line Facebook ขององค์กร เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้าถึงงานของบุคคลอื่นอยู่ตลอดเวลา และสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลด้วยตัวเอง ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตัวเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) เพื่อรวบรวมเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาพนักงานรายบุคคลในด้านดังกล่าว

๘.นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ได้ดำเนินการตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๑๐.๖/ว ๕๔๘ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๐ เรื่อง การกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๒๕๕๔ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมการปฏิบัติงานมิให้พนักงานในสังกัดต้ององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัยโดยแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งเพื่อดูแลและขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว

ภาคผนวก

ประกาศคุณธรรม เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาในทุกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ได้ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อที่ให้เกิดการในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขมีแนวทางดังนี้

๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย

๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินีและพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรมมีแนวทางดังนี้

๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว

๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี

๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว

๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น

๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบมีแนวทางดังนี้

๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุ่งหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน

๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย

๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผล และถูกต้อง ขอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น

๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ

๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

๓.๖ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น

๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเต็มที่ปฏิบัติในวิชาชีพ

๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณี
ที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่ง
พิจารณาสั่งการต่อไป

๔. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์
ทับซ้อนมีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก
เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช้เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวก
ของทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิด
ความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือ
ประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทน
ของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช้ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการทํานิติกรรมหรือสัญญาซึ่ง
ตนเองหรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมายมีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวล
จริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่
รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติ
บุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณี
การดำรงตำแหน่งนั้นๆ อาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะ
ตามข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้ พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่
โดยยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
รวมทั้งละเว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆ โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ
ประชาชนมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชายึดมั่นความถูกต้อง เที่ยง
ธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติมีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้ลุล่วง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่า
ที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิ
เสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มี
อำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจาก
อคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความ
พิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษา
อบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด
เพื่อจัดอุปสรรค หรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือก
ปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการ
วิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตาม
หลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณ
และต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค
ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้
ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือ
กระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่
ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช้การปฏิบัติหน้าที่
โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อ
สิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่อนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมาย
เว้นแต่การอันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายใน
ระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้
ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความ
ระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน
๘. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้มีแนวทาง

ดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุดจนเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัดคุ้มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตน หรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลพยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบ โดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ้มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวยต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คุ้มค่าเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กรมีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมายพนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณาและจะดำเนินการต่อได้ต่อเมื่อได้ข้อยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัยกฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญญาความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ-เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคีในหน่วยงาน-ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็ประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสุขภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันมีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่อนตนเองและสังคม สร้างคุณธรรมจริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสาธารณะเพื่อประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่อตนเองและสังคม
- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคมต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้
- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหาของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข
- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ
- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและต่อตนเอง
- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชันไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาไม่พึงสละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบและให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆหากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาจะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ให้ความรู้และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา หรืออาจเกิดผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทาจะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตามหรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น

ความรู้ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นของ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา

๑. ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๒๑ ด้าน ดังนี้

๑.๑.๑ ความรู้ที่จำเป็นในงาน (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)

๑.๑.๒ ความรู้เรื่องกฎหมาย (ความรู้เฉพาะทางในงานที่รับผิดชอบ)

๑.๑.๓ ความรู้เรื่องหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว

๑.๑.๔ ความรู้ทั่วไปเรื่องชุมชน

๑.๑.๕ ความรู้เรื่องการจัดการความรู้

๑.๑.๖ ความรู้เรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์

๑.๑.๗ ความรู้เรื่องการติดตามและประเมินผล

๑.๑.๘ ความรู้เรื่องระบบการจัดการองค์กร

๑.๑.๙ ความรู้เรื่องการวิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ เช่น การประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม (EIA), การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ (HIA), ฯลฯ

๑.๑.๑๐ ความรู้เรื่องการทำงานการเงินและงบประมาณ

๑.๑.๑๑ ความรู้เรื่องระบบการบริหารงานการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์(GFMIS)

๑.๑.๑๒ ความรู้เรื่องการบริหารความเสี่ยง

๑.๑.๑๓ ความรู้เรื่องบัญชีและระบบบัญชี

๑.๑.๑๔ ความรู้เรื่องจัดซื้อจัดจ้างและกฎระเบียบพัสดุ

๑.๑.๑๕ ความรู้เรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล

๑.๑.๑๖ ความรู้เรื่องการพัฒนาบุคลากร

๑.๑.๑๗ ความรู้เรื่องงานธุรการและงานสารบรรณ

๑.๑.๑๘ ความรู้เรื่องสถานการณ์ภายนอกและผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมพื้นที่

๑.๑.๑๙ ความรู้เรื่องสื่อสารสาธารณะ

๑.๑.๒๐ ความรู้เรื่องการบริหารจัดการฮาร์ดแวร์(Hardware) ซอฟต์แวร์(Software) และเน็ตเวิร์ก(Network)

๑.๑.๒๑ ความรู้เรื่องบรรณารักษ์

๑.๒ การกำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นมีดังนี้

๑.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๑.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๗ ด้าน

๑.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๕ ด้าน

๑.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดความรู้ที่จำเป็นประจำสายงานไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๑.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับความรู้ที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๒. ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๒.๑ ทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีจำนวน ๙ ด้าน ดังนี้

๒.๑.๑ ทักษะการบริหารข้อมูล

๒.๑.๒ ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์

๒.๑.๓ ทักษะการประสานงาน

๒.๑.๔ ทักษะในการสืบสวน

๒.๑.๕ ทักษะการบริหารโครงการ

๒.๑.๖ ทักษะในการสื่อสาร การนำเสนอ และถ่ายทอดความรู้

๒.๑.๗ ทักษะการเขียนรายงานและสรุปรายงาน

๒.๑.๘ ทักษะการเขียนหนังสือราชการ

๒.๑.๙ ทักษะการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์

๒.๒ การกำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๒.๒.๑ สายงานในตำแหน่งประเภทบริหาร ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๒ สายงานในตำแหน่งประเภทอำนวยการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๔ ด้าน

๒.๒.๓ สายงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๒.๔ สายงานในตำแหน่งประเภททั่วไป ให้กำหนดทักษะที่จำเป็นประจำสายงานไว้ อย่างน้อยสายงานละ ๓ ด้าน

๒.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับทักษะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด

๓. สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓.๑ สมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น จำแนกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการทุกประเภทและระดับตำแหน่งจำเป็นต้องมีเพื่อเป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชน สังคม และประเทศชาติประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๑.๑ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

๓.๑.๑.๒ การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม

๓.๑.๑.๓ ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน

๓.๑.๑.๔ การบริการเป็นเลิศ

๓.๑.๑.๕ การทำงานเป็นทีม

๓.๑.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร หมายถึง สมรรถนะที่ข้าราชการในตำแหน่งประเภทบริหาร และอำนวยการ ซึ่งต้องกำกับดูแลทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องมีในฐานะผู้นำที่มีประสิทธิภาพเพื่อน ทีมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๔ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๒.๑ การเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

๓.๑.๒.๒ ความสามารถในการเป็นผู้นำ

๓.๑.๒.๓ ความสามารถในการพัฒนาคน

๓.๑.๒.๔ การคิดเชิงกลยุทธ์

๓.๑.๓ สมรรถนะประจำสายงาน หมายถึง สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับประเภทและ ระดับตำแหน่งในสายงานต่างๆ เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้ข้าราชการที่ดำรงตำแหน่งในสายงานนั้นสามารถ ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๒๒ สมรรถนะ ดังนี้

๓.๑.๓.๑ การกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ

๓.๑.๓.๒ การแก้ไขปัญหาอย่างมืออาชีพ

๓.๑.๓.๓ การแก้ปัญหาและดำเนินการเชิงรุก

๓.๑.๓.๔ การค้นหาและการบริหารจัดการข้อมูล

๓.๑.๓.๕ การควบคุมและจัดการสถานการณ์อย่างสร้างสรรค์

๓.๑.๓.๖ การคิดวิเคราะห์

๓.๑.๓.๗ การบริหารความเสี่ยง

๓.๑.๓.๘ การบริหารทรัพยากร

๓.๑.๓.๙ การมุ่งความปอดภัยและการระวังภัย

๓.๑.๓.๑๐ การยึดมั่นในหลักเกณฑ์

๓.๑.๓.๑๑ การวางแผนและการจัดการ

๓.๑.๓.๑๒ การวิเคราะห์และการบูรณาการ

๓.๑.๓.๑๓ การสร้างให้เกิดการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

๓.๑.๓.๑๔ การสั่งสมความรู้และความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ

๓.๑.๓.๑๕ การให้ความรู้และการสร้างสายสัมพันธ์

๓.๑.๓.๑๖ ความเข้าใจผู้อื่นและตอบสนองอย่างสร้างสรรค์

๓.๑.๓.๑๗ ความเข้าใจพื้นที่และการเมืองท้องถิ่น

๓.๑.๓.๑๘ ความคิดสร้างสรรค์

๓.๑.๓.๑๙ ความละเอียดรอบคอบและความถูกต้องของงาน

๓.๑.๓.๒๐ จิตสำนึกและรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

๓.๑.๓.๒๑ ศิลปะการโน้มน้าวใจ

๓.๑.๓.๒๒ สร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น

๓.๒ การกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีดังนี้

๓.๒.๑ สมรรถนะหลัก ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับ ตำแหน่งทั้ง ๕ สมรรถนะ

๓.๒.๒ สมรรถนะประจำผู้บริหาร ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในตำแหน่งประเภท บริหารและอำนวยการ ทั้ง ๔ สมรรถนะ

๓.๒.๓ สมรรถนะประจำสายงาน ให้กำหนดเป็นสมรรถนะที่จำเป็นประจำสายงานในทุกประเภทและระดับตำแหน่งไว้อย่างน้อยสายงานละ ๓ สมรรถนะ

๓.๓ การกำหนดรายละเอียด หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นในงานของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไปที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นกำหนด



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไข เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ถึงปัจจุบัน กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง ประกอบกับเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ในห้วงระยะเวลา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วย ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ นี้

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา มีแผนอัตรากำลังฉบับใหม่ใช้อย่างต่อเนื่อง จึงอาศัยอำนาจตามความนัยมาตรา ๑๕ และ ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๖ เมื่อวันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๖๖ จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา ดังนี้

๑. ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๒. ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ กันยายน พ.ศ.๒๕๖๖

(นายชาญยุทธ อ่องทิพย์)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ทา