

นโยบายและกลยุทธ์
ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย
อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

(พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เหมาะสมกับสถานะ เศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้ การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุพันธกิจตามที่ กำหนดไว้

๑.๑ วิสัยทัศน์

“ประชาชนอยู่ดี กินดี สัจจระดี การศึกษาดี สามัคคี มีศีลธรรม”

“องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยเป็นองค์กรหลักในการจัดบริการสาธารณะการดูแล คุณภาพชีวิต การจัดการส่งเสริมการศึกษา อาชีพ รวมทั้งการคุ้มครองดูแลอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ การ อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี เพื่อให้ราษฎรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น”

๑.๒ พันธกิจ

๑) วางแผนการจัดทำกรอบนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน จัดทำและติดตามประเมินผล แผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามสภาพของท้องถิ่น

๒) วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการวางรากฐานการ พัฒนาท้องถิ่น โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาทดแทนหรือปรับปรุงระบบงานปัจจุบันให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น

๓) วิเคราะห์การจัดตั้ง ยุบเลิก หรือรวมหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และเกิด ประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

๔) วิเคราะห์และจัดทำงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณเงินรายได้ ตลอดจนติดตามและ ประเมินผลการใช้งบประมาณของหน่วยงาน

๕) จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเผยแพร่ผลการดำเนินงานประจำปีขององค์การบริหารส่วน ตำบลต่อสาธารณชน

๑.๓ เป้าหมายหลัก

๑) เพื่อดำเนินการสำรวจ ข้อมูลสภาพทั่วไป โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเมือง การบริหาร การประเมินผลท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒) เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาวางมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหาร ส่วนตำบล

๓) เพื่อให้มีการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับ ศักยภาพขององค์กร

๔) เพื่อให้มีกลไกติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒.๑ ข้อมูลทั่วไป
ที่ตั้ง :

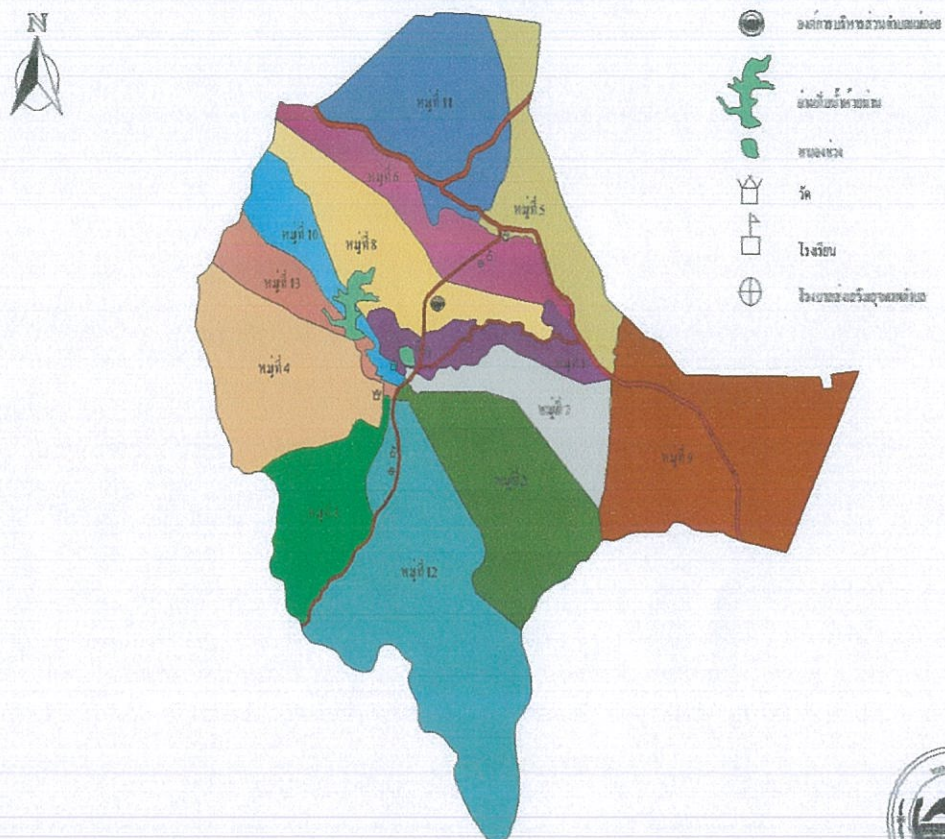
องค์การบริหารแม่ลอยตำบลแม่ลอย ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ ตามมาตรา ๔๐ และมาตรา ๔๑ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ลักษณะการตั้งถิ่นฐานประชากรส่วนใหญ่เป็นชุมชนดั้งเดิมที่บรรพบุรุษอพยพถิ่นฐานมาจากจังหวัดน่าน แพร่ เพื่อมาตั้งที่อยู่อาศัยบริเวณตามลำน้ำลอย หนองช่วง และต่อมาภายหลังได้มีประชากรอพยพมาจากภาคอีสานเพื่อมาตั้งถิ่นฐานเพิ่มเติมบางส่วน

องค์การบริหารตำบลแม่ลอย ตั้งอยู่ที่พิกัดที่ ๒๑๖๕๐๐๐N ๑๑๐๐๐E และอยู่ทางทิศเหนือของอำเภอเทิง ห่างจากอำเภอ ๒๑ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดเชียงราย ๔๕ กิโลเมตร ห่างจากกรุงเทพมหานคร ประมาณ ๗๙๕ กิโลเมตร และเป็นเขตติดต่อกับจังหวัดพะเยา มีพื้นที่ในเขตการปกครองจำนวน ๔๙,๗๕๐ ไร่ หรือประมาณ ๗๙.๖๐ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุม ๑๓ หมู่บ้าน

๒.๒ อาณาเขต

- ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลปล้อง อำเภอเทิง
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลศรีดอนไชย อำเภอเทิง
- ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลป่าแดด อำเภอป่าแดด
 ตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

แผนที่แสดงเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย



แผนที่ ตำบลแม่ลอย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย



หมู่บ้านในการปกครอง

- หมู่ที่ ๑ บ้านหนองช่วง
- หมู่ที่ ๒ บ้านเกียงคอย
- หมู่ที่ ๓ บ้านเกียงใต้
- หมู่ที่ ๔ บ้านห้วยน่าน
- หมู่ที่ ๕ บ้านแม่ลอยไร่
- หมู่ที่ ๖ บ้านแม่ลอยไร่ใต้
- หมู่ที่ ๗ บ้านเกียงกลาง
- หมู่ที่ ๘ บ้านสันเจริญ
- หมู่ที่ ๙ บ้านจำไคร้
- หมู่ที่ ๑๐ บ้านเกียงคอยสูงเนิน
- หมู่ที่ ๑๑ บ้านใหม่สุขสันต์
- หมู่ที่ ๑๒ บ้านศรีมงคล
- หมู่ที่ ๑๓ บ้านเกียงคอยเจริญราษฎร์ เป็นหมู่บ้านในเขต อบต. เดิมทั้งหมู่บ้านทั้งหมด

ประชากรและครัวเรือนจำแนกตามหมู่บ้าน

ประชากร : ข้อมูล ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๔

ชื่อหมู่บ้าน	ประชากรชาย (คน)	ประชากรหญิง (คน)	ประชากรรวม (คน)	จำนวนครัวเรือน (หลังคา)
๑.บ้านหนองช่วง	๒๕๑	๒๗๐	๕๒๑	๑๙๑
๒.บ้านเกียงคอย	๑๙๘	๒๐๘	๔๐๖	๑๖๒
๓.บ้านเกียงคุ้ม	๓๐๙	๓๐๔	๖๑๓	๒๑๕
๔.บ้านห้วยน่าน	๓๐๐	๓๓๒	๖๓๒	๒๒๗
๕.บ้านแม่ลอยไร่	๓๔๖	๓๔๕	๖๙๑	๒๒๗
๖.บ้านแม่ลอยไร่ใต้	๓๓๐	๓๑๑	๖๔๑	๒๒๓
๗.บ้านเกียงกลาง	๑๘๒	๒๒๒	๔๐๔	๑๔๕
๘.บ้านสันเจริญ	๒๘๔	๒๗๘	๕๖๒	๒๐๘
๙.บ้านจำไคร้	๙๘	๑๑๙	๒๑๗	๘๔
๑๐.บ้านเกียงคอยสูงเนิน	๑๗๙	๑๕๖	๓๓๕	๑๓๓
๑๑.บ้านใหม่สุขสันต์	๓๔๗	๓๒๙	๖๗๖	๒๓๕
๑๒.บ้านศรีมงคล	๓๔๙	๓๕๔	๗๐๓	๒๓๘
๑๓.บ้านเกียงคอยเจริญราษฎร์	๒๐๐	๑๖๔	๓๖๔	๑๒๒
รวมทั้งสิ้น	๓,๓๗๓	๓,๓๙๒	๖,๗๖๕	๒,๔๑๐

สภาพทางสังคม

• อาชีพ

อาชีพหลักของประชากรในเขตตำบลแม่ลอย ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางด้านเกษตรกรรม อาทิ การทำนา การทำสวน การทำไร่ การทำการประมง นอกจากนี้ยังประกอบอาชีพทางด้านพาณิชย์กรรม อาทิ การค้าขาย การบริการ และยังประกอบอาชีพรับจ้าง ประกอบกิจการอุตสาหกรรมครัวเรือน รับราชการ

• ทรัพยากรธรรมชาติ

- ทรัพยากรป่าไม้ พื้นที่ป่าไม้ที่สำคัญ ได้แก่ ป่าคอยทา ป่าห้วยไคร้
- ทรัพยากรน้ำ แม่น้ำสำคัญ ได้แก่ แม่น้ำลาว แม่น้ำอิง
- ทรัพยากรดิน ดินมีลักษณะเป็นดินร่วน เหมาะสำหรับการทำการเกษตร

- สถานศึกษาในเขตตำบลแม่ลอย
 - โรงเรียนบ้านเกียงใต้
 - โรงเรียนบ้านเกียงคุรุราษฎร์วิทยาคม
 - โรงเรียนบ้านแม่ลอยไร่
- การศาสนาในเขตตำบล
 - วัดแม่ลอยไร่
 - วัดพลอยโสภณ
 - วัดหนองช่วง
 - วัดเกียงดอย
 - วัดศรีมงคลเกียงลุ่ม

เศรษฐกิจ

● ผลิตภัณฑ์มวลรวมรายได้

รายได้เฉลี่ยของประชากร	๒๐,๐๓๓ บาท/คน/ปี
มูลค่าผลผลิตทางการเกษตร	๑๗,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท/ครัวเรือน/ปี

● อาชีพ

- เกษตรกรรม	ร้อยละ ๖๐
- ค้าขาย	ร้อยละ ๑๕
- รับจ้างทั่วไป	ร้อยละ ๑๐
- เกี่ยวกับราชการ	ร้อยละ ๑๐
- อื่น ๆ	ร้อยละ ๕

● การประกอบอาชีพ

ประชากรตำบลแม่ลอย ส่วนใหญ่มีการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ประมาณร้อยละ ๗๐ รองลงมาได้แก่อาชีพรับจ้าง ประมาณร้อยละ ๑๐ และค้าขาย รับราชการ ประมาณร้อยละ ๑๐ ส่วนใหญ่ไม่มีรายได้เสริม ๑๐

● แรงงาน

ในวัยแรงงานของตำบลแม่ลอย ร้อยละ ๖๐ เป็นแรงงานในภาคเกษตรกรรม ส่วนใหญ่เป็นแรงงานในครัวเรือน เป็นแรงงานในการทำนา ทำสวน ร้อยละ ๒๕ เป็นแรงงานประเภทต่าง ๆ เช่น รับจ้าง ค้าขาย รับราชการ เป็นต้น

● พาณิชยกรรม

ภายในตำบลแม่ลอย มีร้านจำหน่ายสินค้าอุปโภคบริโภค เนื่องจากร้านค้าขายของชำและสินค้าเบ็ดเตล็ดขนาดเล็ก ซึ่งตั้งอยู่ตามหมู่บ้านต่าง ๆ ส่วนสินค้าอุปโภคบริโภคที่ไม่สามารถซื้อได้ภายในตำบล ตลอดจนอุปกรณ์การผลิตทางการเกษตร จะหาซื้อในเขตอำเภอรามันและตัวจังหวัดยะลา สำหรับการ

จำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญของตำบล ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด ลำไย ยางพารา จะมีพ่อค้าจาก ๕ ภายนอกมารับซื้อจากชาวบ้านภายในตำบล

- **อุตสาหกรรม**

ภายในตำบลแม่ลอย ไม่มีอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จะมีเพียงอุตสาหกรรมขนาดเล็กเท่านั้น เช่น อุตสาหกรรมประเภทแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร ได้แก่ โรงสีข้าว กลุ่มแปรรูปผลิตภัณฑ์สมุนไพร เป็นต้น

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- **การไฟฟ้า**

ไฟฟ้าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาด้านต่าง ๆ ขณะนี้ครัวเรือนในตำบล มีไฟฟ้าใช้ประมาณ ๙๙ % เหลือครัวเรือนประมาณ ๑% ที่ยังไม่มีไฟฟ้าใช้ เนื่องจากเป็นบ้านที่กำลังก่อสร้างใหม่และแยกบ้านในสถานที่ห่างไกลจากชุมชน

- **การประปา**

การระบบประปาหมู่บ้าน และการประปาส่วนภูมิภาค ให้บริการประมาณร้อยละ ๘๐ ของพื้นที่ ที่ยังไม่มีประปาใช้ เนื่องจากเป็นบ้านที่กำลังก่อสร้างใหม่และแยกบ้านในสถานที่ห่างไกลจากชุมชน

- **การสื่อสาร**

การบริการด้านการสื่อสารบริการโทรศัพท์มือถือใช้ได้เพียงได้ทั่วทุกพื้นที่

- **การคมนาคม**

การคมนาคมของตำบลแม่ลอย มีการคมนาคมทางบก โดยมีเส้นทางที่สำคัญ คือ ทางรถยนต์ ใช้ทางหลวงแผ่นดินสะดวกสบายเชื่อมไปยังพื้นที่ใกล้เคียงได้สะดวกรวดเร็ว

- **แหล่งน้ำ**

แหล่งน้ำธรรมชาติของตำบลแม่ลอย มีแหล่งน้ำที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ เพื่ออุปโภคบริโภค และเพื่อการเกษตร มีดังนี้

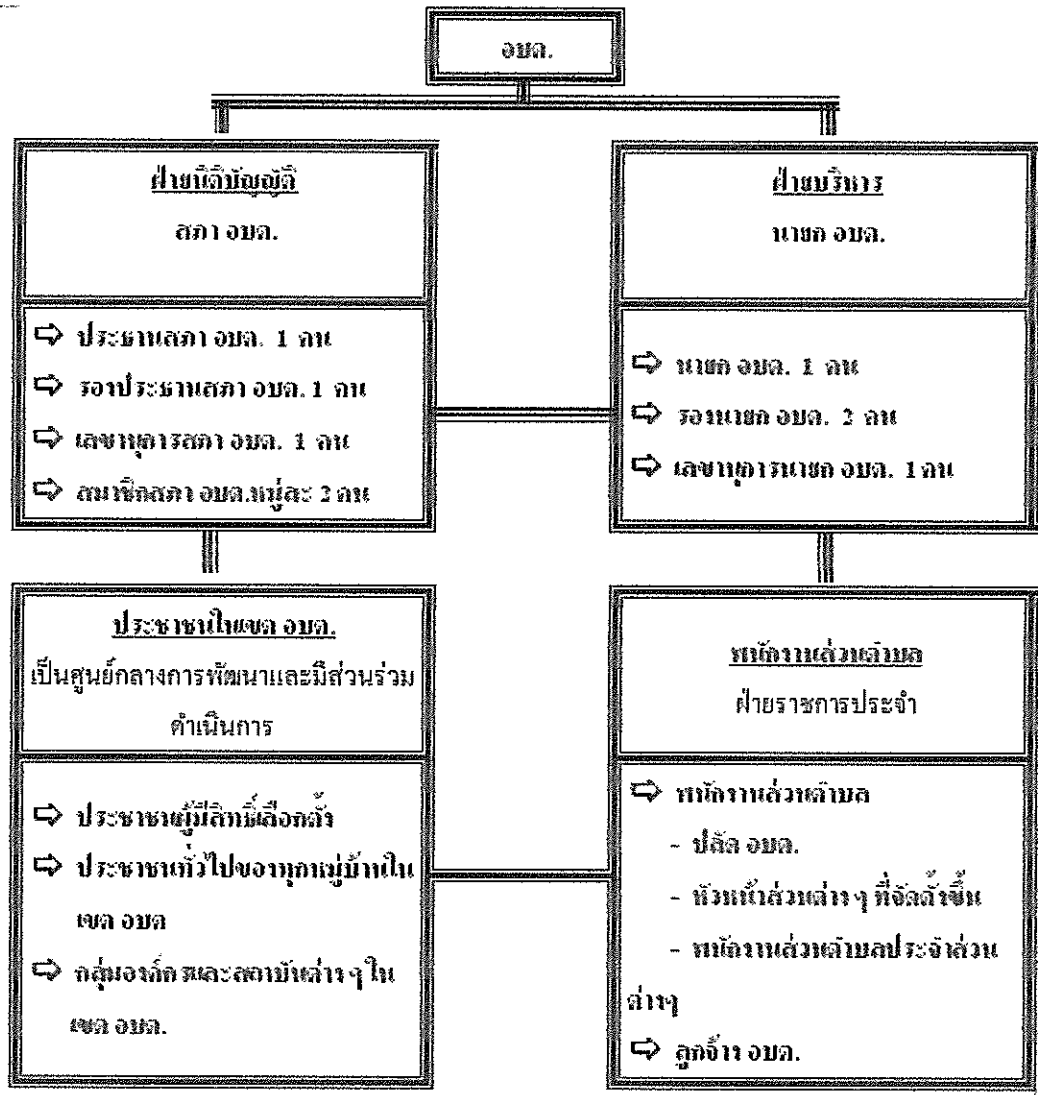
- ๑) ฝาย จำนวน ๓ แห่ง เกษตรกรสามารถใช้ประโยชน์ในการปลูกข้าวนาปีและทำสวน
- ๒) บ่อน้ำตื้น จำนวน ๕๙๐ แห่ง ครัวเรือนส่วนใหญ่ใช้ประโยชน์ในการอุปโภคบริโภค
- ๓) บ่อโยก จำนวน ๕ แห่ง

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในเขตตำบลแม่ลอย มีสภาพแวดล้อมแบบชนบททั่วไปที่ยังไม่มีผลกระทบจากมลพิษต่างๆ แต่ยังคงขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงามตามบริเวณบ้าน สภาพความเป็นอยู่และที่พักอาศัย สภาพถนนส่วนใหญ่ภายในหมู่บ้านยังคับแคบ และถนนดินลูกรัง การดูแลรักษาความสะอาดทำได้ยากในช่วงหน้าแล้ง ก่อให้เกิดปัญหาเรื่องฝุ่นละออง และในช่วงฤดูฝนจะก่อให้เกิดโคลนถนนลื่นทำให้การคมนาคมไม่สะดวก จึงควรปรับปรุงและแก้ไขสิ่งต่างๆให้อยู่ในสภาพที่ดีขึ้น

ด้านการเมือง – การบริหาร

- โครงสร้าง และอัตรากำลังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ปรากฏตามแผนผังองค์กร ดังนี้



กระบวนการบริหารงานบุคคล

ก. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

๑. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จำนวน ๑๓ คน

๒. จำนวนบุคลากร : พนักงานส่วนตำบล และ พนักงานจ้าง มีจำนวน ๓๕ คน ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายพดล บั้งเงิน	ปลัด อบต.
๒	นางสาวอนุสรรา วิชัยเนตร	รองปลัด อบต.
สำนักปลัด อบต		
๑.งานบริหารทั่วไป		
๓	นายภาคิน ชัยแก้วเม	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.
๔	นางสาวอุไรภัสร์ ท้าวอง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๕	นางอัญชุลี หมั่นคำ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ
พนักงานจ้าง		
๖	นายถาวร พุดหวาน	คนงาน
๗	นางสาวสุพัตรา กาไชย	คนงาน
๒.งานวางแผนและสถิติวิชาการ		
๘	นางสาวโชติกา มุกดา	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๓.งานพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม		
๙	นางรุ่งทิพย์ สงบ	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
พนักงานจ้าง		
๑๐	นายจุฬา มาหาญ	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๔.งานส่งเสริมการเกษตร		
๑๑	นางสาวอัญญารัตน์ คำภีระ	นักวิชาการเกษตรชำนาญการ
๕.งานนิติการ		
๑๒	นางสาวพรพรท เชี่ยวปัญญา	นิติกรชำนาญการ
๖.งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		
๑๓	นายทวีศักดิ์ เสาร์ธรรม	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ชำนาญงาน
พนักงานจ้าง		
๑๔	นายมีชัย พรหมพาน	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา
๗.งานบริหารงานคลัง		
๑๕	นางพิชยนันท์ พวงมะลิ	ผู้อำนวยการกองคลัง
๑๖	นางสาวนันทพร บุรีวัน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ
๑๗	นางนพมาศ ชินายศ	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญการ
๑๘	นายวีรวัฒน์ อินตา	เจ้าพนักงานพัสดุชำนาญการ
๑๙	นายธนวัฒน์ ผัดธิ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญการ
พนักงานจ้าง		
๒๐	นายก้องฟ้า คำกำยาน	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๘.งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับเคหะและชุมชน		
๒๑	นายเมธี แสงศรี	ผู้อำนวยการกองช่าง

๘.งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับคณะและชุมชน		
๒๑	นายเมธี แสงศรี	ผู้อำนวยการกองช่าง
๒๒	นายพงษ์เทพ จินะโกฏี	นายช่างไฟฟ้าปฏิบัติงาน
พนักงานจ้าง		
๒๓	นางสาวปริยาภรณ์ ปินสาร	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๒๔	นายไกววัล วุฒินุช	ผู้ช่วยนายช่างโยธา
๒๕	นายวรวุฒิ เกวียนเพียร	คนงาน
๒๖	นายองอาจ สิงสัน	คนงาน
๙.งานบริหารการศึกษา		
๒๗	นางสาวจงดี อินตะนนท์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา
๒๘	นางสาวทัศนีย์ บุญทา	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ
๒๙	นางสาวกุลรัศมี วรรณชัย	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน
๓๐	นางแจ่มจันทร์ ดีปกรณ์	ครู คศ.๒
๓๑	นางจุฑารัตน์ มูลชัย	ครู คศ.๒
๓๒	นางวรรณเพ็ญ ปู่ชัย	ครู คศ.๑
พนักงานจ้าง		
๓๓	นางน้อย ใจวรณ์	ผู้ดูแลเด็ก
๓๔	นางอำนวยการ แปะหมื่น	ผู้ดูแลเด็ก
๓๕	นางสาวจันทร์ฉาย คำมูล	ผู้ดูแลเด็ก

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

ตามที่ได้มีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (รวมแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๖๕) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ขึ้นใช้บังคับ เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ซึ่งกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่สำคัญ ดังนี้

อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๖๖, ๓๗ และ ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖ ดังนี้

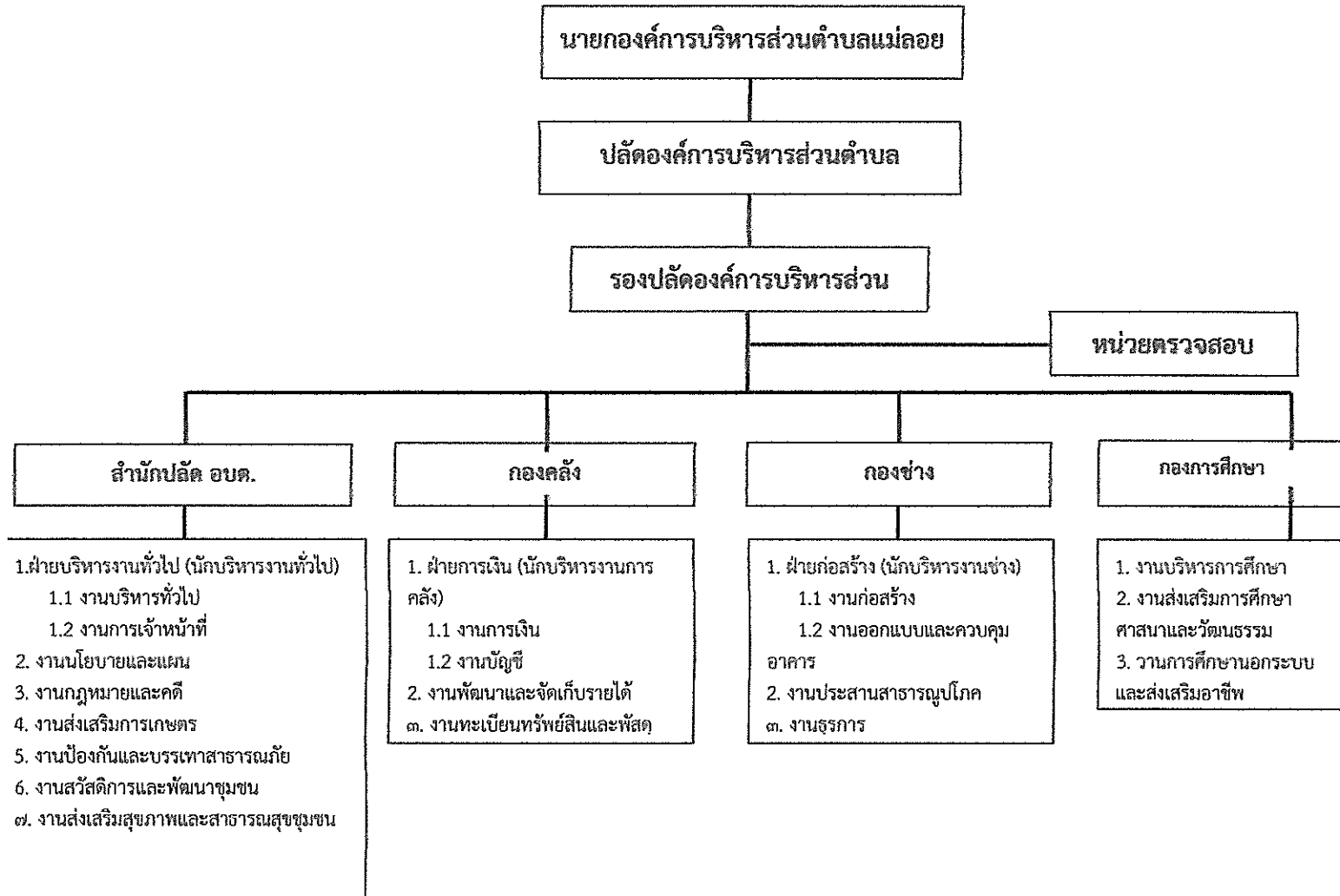
- ก. มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม
- ข. มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้
 - (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
 - (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
 - (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
 - (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
 - (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
 - (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ปฏิบัติหน้าที่ทางราชการ มอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร
- ค. มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้
 - (๑) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
 - (๒) ให้น้ำและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 - (๓) ให้น้ำและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
 - (๔) ให้น้ำและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
 - (๕) ให้น้ำและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
 - (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
 - (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
 - (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
 - (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - (๑๐) ให้น้ำตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
 - (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
 - (๑๒) การท่องเที่ยว
 - (๑๓) การผังเมือง

- ง. อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย ๑๐
อำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้
มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ใน
การจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้
- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
 - (๒) การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
 - (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
 - (๔) การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้าง
 - (๕) การสาธารณสุข
 - (๖) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ
 - (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
 - (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - (๙) การจัดการศึกษา
 - (๑๐) การสังคมสงเคราะห์
 - (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ
ท้องถิ่น
 - (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
 - (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
 - (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
 - (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - (๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
 - (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
 - (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
 - (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
 - (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
 - (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
 - (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
 - (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย การอนามัย โรงมหรสพและ
สาธารณะสถานอื่น ๆ
 - (๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์ป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อม
 - (๒๕) การผังเมือง
 - (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
 - (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
 - (๒๘) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
 - (๒๙) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความ
ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - (๓๐) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการ
ประกาศกำหนด

การดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ หากสามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึงก็จะสามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีด้วย

๒.๒ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน



องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย มีหมู่บ้านในเขตการปกครอง ๑๓ หมู่บ้าน มีพื้นที่ ๗๙.๖๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๔๙,๗๕๐ ไร่ จำนวนประชากร ๒,๔๑๐ คน ครัวเรือน แยกเป็นชาย ๓,๓๗๓ คน หญิง ๓,๓๙๒ คน รวม ๖,๗๖๕ คน ประชากรในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ ๗๐ ค้าขายและธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ ๑๐ รับจ้างทั่วไป ร้อยละ ๕ รับราชการ ร้อยละ ๑๐ และอาชีพอื่นๆ ร้อยละ ๕

ด้านการศึกษา มีสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ แห่ง โรงเรียนประถมศึกษาของรัฐ ๓ แห่ง มีสภาพปัญหาที่ต้องได้รับการปรับปรุง แก้ไข สนับสนุน หลายด้าน ดังนี้

จากการทำประชาคมหมู่บ้านจนมีการนำไปสู่การจัดทำแผนชุมชน ได้สะท้อนความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลแม่ลอยต่อการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นโดยสรุปได้ดังนี้

ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประชาชนประสบปัญหาแหล่งน้ำไม่เพียงพอ ปัญหาการคมนาคมไม่สะดวก ไม่ทั่วถึงบางแห่ง ขาดปัญหาการบริการด้านไฟฟ้า, โทรศัพท์ไม่ทั่วถึง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยได้มีแนวทางการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมการพัฒนาตามแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

- ๑.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมด้านการคมนาคมและการขนส่ง (ถนน, สะพาน)
- ๑.๒ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ (ไฟฟ้า, อาคาร, รางระบายน้ำ)
- ๑.๓ แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการจัดหาแหล่งน้ำสำหรับการอุปโภคและบริโภค และแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร (น้ำประปา, คลองส่งน้ำ, ขุดลอกแหล่งน้ำ, ฝ่ายกั้นน้ำ)

หน่วยงานผู้รับผิดชอบคือ กองช่าง โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงานนี้เป็นข้าราชการ ๓ อัตรา พนักงานจ้าง ๑ อัตรา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง), นายช่างโยธา ปง./ชง, และคนงานทั่วไป ๑ อัตรา

ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ประชาชนประสบปัญหาการขาดโอกาสทางการศึกษา ราษฎรได้รับการศึกษาในระดับต่ำกว่ามาตรฐานภาคบังคับ สถานศึกษาขาดอุปกรณ์สื่อการเรียนการสอน ปัญหายาเสพติด ปัญหามลพิษ ปัญหาภัยธรรมชาติต่าง ๆ

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยได้มีแนวทางการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมการพัฒนาตามแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาคุณภาพชีวิต มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๒.๑ แนวทางการสนับสนุนงานด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนทุกคนในทุกกลุ่ม ให้มีงานทำ และมีรายได้เพื่อการยังชีพ

๒.๒ แนวทางการส่งเสริมงานด้านสวัสดิการสังคม การสังคมสงเคราะห์

๒.๓ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาทางด้านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ และการศึกษิตตามอัธยาศัย

๒.๔ แนวทางการส่งเสริมและดูแลด้านสาธารณสุขของประชาชน และการป้องกันและระงับการระบาดของโรคติดต่อ

๒.๕ แนวทางการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนและงานด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย

๒.๖ แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดอย่างเป็นระบบ

๒.๗ แนวทางการส่งเสริมและสนับสนุนประเพณี การกีฬาและนันทนาการ

หน่วยงานที่รับผิดชอบคือ สำนักงานปลัด อบต. โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงาน ประกอบด้วยหัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป), นักพัฒนาชุมชน, นักวิชาการเกษตร และพนักงานจ้างภารกิจ
หน่วยงานที่รับผิดชอบอีกหน่วยงานคือ กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงานนี้ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา), เจ้าพนักงานธุรการ, ครู คศ.๒ ,ครู คศ.๑, ผู้ดูแลเด็ก

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม การเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม

ประชาชนปัญหาผลผลิตทางการเกษตร/สินค้าทางการเกษตรตกต่ำ ขาดแคลนแหล่งน้ำสำหรับการเกษตร เกษตรกรขาดความรู้เกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ปัญหาการตลาดรองรับการจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตร ผลผลิตไม่ได้มาตรฐาน และปัญหาดินขาดคุณภาพ

ปัญหาด้านการบริโภคอาหารไม่ถูกหลักโภชนาการ ประชาชนขาดความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ โรคติดต่อโรคระบาดในท้องถิ่น สถานพยาบาลไม่เพียงพอ ปัญหาความเชื่อดั้งเดิมเกี่ยวกับสุขภาพที่ไม่ถูกต้อง

ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ประชาชนประสบปัญหาความยากจน ปัญหาการว่างงาน ปัญหาขาดที่ดินทำกินและที่อยู่อาศัย ปัญหาการอพยพของแรงงาน ค่าแรงต่ำ แรงงานขาดคุณภาพ ประชาชนขาดความรู้ด้านการประกอบอาชีพ สวัสดิการสังคมไม่ทั่วถึง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยได้มีแนวทางการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมการพัฒนาตามแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาด้านเศรษฐกิจ พาณิชยกรรม เกษตรกรรม และอุตสาหกรรม มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๓.๑ แนวทางการส่งเสริมการทำเกษตรอินทรีย์ เกษตรปลอดภัย การปลูกพืชเศรษฐกิจ และการเกษตรแบบพอเพียง

๓.๒ แนวทางการส่งเสริมการรวมกลุ่มเกษตรกร การเพิ่มมูลค่าของสินค้าการส่งเสริมด้านการตลาด และอุตสาหกรรมในครัวเรือน

หน่วยงานที่รับผิดชอบคือ สำนักงานปลัด อบต. โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงาน ประกอบด้วยหัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป), นักจัดการงานทั่วไป, นักวิชาการเกษตร

ปัญหาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประชาชนประสบปัญหามลพิษจากขยะ/การเผาขยะ ภาวะแห้งแล้งการขาดแคลนน้ำ, น้ำท่วม, น้ำเสีย ปัญหาไฟป่า การบุกรุกทำลายป่า ปัญหาดินเสื่อมคุณภาพ ปัญหาแหล่งท่องเที่ยวเสื่อมโทรม

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยได้มีแนวทางการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมการพัฒนาตามแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๔.๑ แนวทางการส่งเสริมการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชน ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย เหมาะสมกับการดำรงชีวิต

๔.๒ แนวทางการส่งเสริมในการดูแลรักษาป่าไม้และแหล่งน้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอื่นๆ ให้เกิดผลสำเร็จอย่างยั่งยืน

หน่วยงานที่รับผิดชอบคือ สำนักงานปลัด อบต. โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงาน ประกอบด้วยหัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป), นักวิชาการเกษตร , นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ร่วมกับ

กองช่าง โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงานนี้เป็นข้าราชการ ๒ อัตรา พนักงานจ้าง ๔ อัตรา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง), นายช่างโยธา และคนงานทั่วไป

ปัญหาการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารงาน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ประสบปัญหาการไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของประชาชนภายใต้ระบบประชาธิปไตย, ปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชน ปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ บุคลากรปฏิบัติงานหลายด้าน/ไม่มีความรู้ความชำนาญเพียงพอ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยได้มีแนวทางการแก้ไขปัญหา และส่งเสริมการพัฒนาตามแผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหารงาน มีแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

๕.๑ แนวทางการส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพของประชาชน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

๕.๒ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาระบบการให้บริการแก่ประชาชนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๕.๓ แนวทางการพัฒนาปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๔ แนวทางการพัฒนาระบบจัดหารายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีการจัดเก็บรายได้ อย่างมีประสิทธิภาพครอบคลุมพื้นที่

หน่วยงานที่รับผิดชอบคือ สำนักงานปลัด อบต. โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงาน ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป), นักจัดการงานทั่วไป, นักวิเคราะห์นโยบายและแผน, นักทรัพยากรบุคคล

กองคลัง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง), นักวิชาการเงินและบัญชี, เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี, นักวิชาการคลัง, นักวิชาการพัสดุ และคนงานทั่วไป

๒.๔ ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนา

ในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT

จากผลการวิเคราะห์สภาพปัญหาต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย และสภาพความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง การประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะคุกคามหรือข้อจำกัด อันเป็นภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่าง ๆ ของท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป ทั้งนี้โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน ได้แก่ จุดแข็ง (Strength-S) จุดอ่อน (Weak-W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity-O) และอุปสรรค (Threat-T) เป็นเครื่องมือ สามารถวิเคราะห์ประเมินผลได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

๑. มีคำสั่งแบ่งโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลมีความชัดเจน ครอบคลุมอำนาจหน้าที่ตามภารกิจ และสามารถเปลี่ยนแปลงปรับปรุงได้ตามภารกิจที่ได้รับเพิ่มขึ้นหรือถ่ายโอน

๒. มีแผนพัฒนาที่ชัดเจน และมีการบูรณาการจัดทำแผน การทำงาน ร่วมกับหน่วยงาน หรือส่วนราชการอื่น^{๑๕}

๓. มีข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเป็นของตนเองซึ่งเป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในตำบล

๔. สภาพองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถออกข้อบัญญัติได้เอง ภายใต้กรอบกฎหมาย

๕. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามภารกิจและกำลังงบประมาณ

๖. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหาความเดือดร้อนและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

๗. มีรายได้จากการจัดเก็บรายได้เป็นของตนเอง ทำให้คล่องตัวในการบริหารงาน

๘. มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและทันสมัย

๙. เป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว

๑๐. มีระบบสื่อสารและระบบสารสนเทศที่เหมาะสม

๑๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย การเกษตรมีความอุดมสมบูรณ์

๑๒. ผู้นำชุมชนมีศักยภาพและประชาชนในตำบลมีความสนใจในการร่วมมือในการพัฒนาด้านต่างๆ ตามบริบทของชุมชน

จุดอ่อน (Weakness)

๑. บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดแคลนคนที่มีประสบการณ์และความชำนาญในงานที่เพียงพอต่อการบริหารงาน

๒. ความต้องการและคาดหวังของประชาชนมีสูงต่อองค์การบริหารส่วนตำบลในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนแต่องค์การบริหารส่วนตำบลตอบสนองได้ไม่เท่าที่ควร

๓. บุคลากรยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองเท่าที่ควร ต้องมีการฝึกอบรมตามสายงานและงานที่เกี่ยวข้องอยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาตนเอง

๔. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้าใจในตัวกฎหมายหรือระเบียบค่อนข้างน้อย และประสบการณ์ในการทำงานน้อย

๕. การบริหารงานด้านบุคลากรยังคงใช้คนไม่คุ้มกับงานที่ทำ

๖. พื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นพื้นที่ราบและเกิดภัยธรรมชาติในฤดูแล้งมีการเผาวัชพืชใน ฤดูแล้งทำให้เกิดมลพิษในอากาศ

๗. ประชาชนขาดความตระหนักในการดูแลเอาใจใส่และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ยังใช้สารเคมีเพื่อเพิ่มผลผลิต เช่น ปุ๋ยเคมี ยาปราบศัตรูพืช ฯลฯ

๘. อาชีพหลักของคนในชุมชนส่วนใหญ่ทำการเกษตร ต้องอาศัยแหล่งน้ำจากธรรมชาติซึ่งบางครั้งไม่เพียงพอ

๙. ขาดตลาดรองรับผลผลิตทางการเกษตรที่แน่นอน รวมถึงราคาผลผลิตตกต่ำ

ปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส และภัยคุกคาม

โอกาส (Opportunity)

๑. มีแนวโน้มได้รับการถ่ายโอนภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามแผนกฎหมายกระจายอำนาจ
๒. แนวโน้มของรายได้ที่ได้รับจัดสรรมากขึ้น ตามลำดับแผนกระจายอำนาจ และการจัดเก็บรายได้เองขององค์การบริหารส่วนตำบล
๓. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้มีความสะดวกคล่องตัว และมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น
๔. ส่งเสริมให้เกิดการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด
๕. มีสถานศึกษาอยู่ในพื้นที่ ตั้งแต่เด็กก่อนวัยเรียน ถึง มัธยมศึกษาตอนต้น และมีศูนย์การเรียนรู้นอกระบบ ซึ่งมีความพร้อม มีศักยภาพในการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึง
๖. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพชุมชนครอบคลุมทั้งพื้นที่อย่างเพียงพอ
๗. มีความเข้มแข็งทางการเมืองในระดับท้องถิ่นทำให้การบริหารจัดการมีความต่อเนื่อง
๘. ส่งเสริมพัฒนาด้านกลุ่มอาชีพต่างๆในตำบล เนื่องจากประชาชนมีความสนใจที่จะพัฒนาอาชีพของตนเองให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภค

ภัยคุกคาม (Threat)

๑. การให้ความอิสระองค์การบริหารส่วนตำบลจากส่วนกลางยังไม่เต็มที่ ยังต้องอยู่ภายใต้การกำกับควบคุมดูแลจาก ส่วนภูมิภาค
๒. การจัดสรรงบประมาณจากรัฐยังไม่เพียงพอแก่ภารกิจที่ถ่ายโอนให้กับท้องถิ่น
๓. ภาคเกษตรกรรมมีปัญหาหนี้สิน ขาดทุน คุณภาพต่ำ ผลผลิตทางเกษตรส่วนใหญ่มีราคาตกต่ำ แนวโน้มของต้นทุนสูงขึ้นและน้ำมันมีราคาแพงอย่างต่อเนื่อง
๔. ประชาชนมีการบุกรุกพื้นที่เพื่อใช้ในการเกษตร
๕. ผลจากการถ่ายโอนภารกิจทำให้มีงาน/หน้าที่เพิ่มขึ้นแต่ไม่มีบุคลากรมารับ
๖. ความไม่มั่นคงทางการเมืองระดับชาติมีผลต่อการจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล
๗. ภัยธรรมชาติเนื่องจากฤดูฝนมีน้ำท่วม ฤดูแล้งมีภัยแล้งขาดน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภค
๘. สภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจและการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น
๙. ประชาชนไม่สนใจ ขาดจิตสำนึกในการมีส่วนร่วมในการพัฒนาพื้นที่ และไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและของภาครัฐ
๑๐. ขาดระบบชลประทานเพื่อใช้ในการเกษตร

การวิเคราะห์และประเมินความต้องการอัตรากำลังคนที่มีขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานโดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตาม ความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการ บริหาร จัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการ บ้านเมืองที่ดี ด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับ ภารกิจ โดยให้ พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ดังนี้

พนักงานส่วนตำบล : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ ความสามารถและ ทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มี ความต่อเนื่องใน การทำงานมีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นกำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภท ของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

พนักงานจ้าง : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนด ระยะเวลาการ ปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนด พนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วย บริบท ขนาด และปัจจัย หลากอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

การวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน

๑. เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหาก งานในปัจจุบันบางส่วนไม่ ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียม ความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๒. การนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการ พิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมี อยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภท ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดย ในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิด จะส่งผล กระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การ บริหารส่วนตำบลแม่ลอย ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันความ เหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการ กำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากร ในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมาจะเป็นตำแหน่งของแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานประเภททั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้าง ตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปตามลำดับ การกำหนดสายงานตามลำดับชั้น เพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมี ผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

๓.การนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริงเพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

พิจารณาของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว/หรือทดแทนด้วย สายงานอื่น

ที่เหมาะสมกว่าได้

- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ได้พิจารณาจัดสรรให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มากที่สุด โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งสามารถ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ เป็นอย่างไร เพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิง คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

- | | |
|--|-----------------|
| ๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัด อบต.) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
| ๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัด อบต.) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |

สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

- | | |
|---|-----------------|
| ๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | จำนวน ๑ ตำแหน่ง |
|---|-----------------|

๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. นิติกร ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. คนงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองคลัง

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

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. คนงาน	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา สามารถนำมาวิเคราะห์กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย เพื่อรองรับภารกิจตามยุทธศาสตร์การพัฒนาได้ดังนี้

๑. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง (ปลัด อบต.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น (รองปลัด อบต.)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

สำนักปลัด อบต.

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้ กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกอง หรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและ เร่งรัดการ ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและ แผนการปฏิบัติ ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักพัฒนาชุมชน ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. นักทรัพยากรบุคคล ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. นักจัดการงานทั่วไป ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. นิติกร ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปง./ชง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๙. ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน(ภารกิจ)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๐. พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา(ทั่วไป)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๑๑. คนงาน(ทั่วไป)	จำนวน	๒	ตำแหน่ง

กองคลัง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสาร ทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งาน เกี่ยวกับ การจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงิน และการจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุม เงิน รายได้และรายจ่ายอื่นๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทางบทลงประจำเดือนประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุ ของ องค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานคลัง ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการเงินและบัญชี ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. นักวิชาการพัสดุ ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๖. นักวิชาการคลัง ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๗. เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปง./ชง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๘. คนงาน(ทั่วไป)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง

กองช่าง

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรมการ

จัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานการควบคุมอาคารตามระเบียบ กฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงานก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตามควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกลและยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นายช่างโยธา ปง./ชง.	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๓. นายช่างไฟฟ้า ปง./ชง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. คนงาน(ทั่วไป)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลอัน

ได้แก่ การจัดการศึกษาก่อนปฐมวัย การจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาระดับประถมศึกษา งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก การเตรียมพร้อมการรับถ่ายโอนการจัดการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการ การจัดกิจกรรมการพัฒนาเด็กและเยาวชน การจัดกิจกรรมพัฒนาอาชีพเยาวชน การมีส่วนร่วมสนับสนุนส่งเสริมการจัด การศึกษาแก่สังกัดต่างๆ การทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

มีบุคลากรปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา ระดับ ต้น)	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๒. นักวิชาการศึกษา ปก./ชก.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๓. เจ้าพนักงานธุรการ ปง./ชง.	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๔. ครู คศ.๒	จำนวน	๒	ตำแหน่ง
๕. ครู คศ.๑	จำนวน	๑	ตำแหน่ง
๕. ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	จำนวน	๓	ตำแหน่ง

ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบไปด้วย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายธนาวุฒิ กาไชย	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย	ประธานฯ
๒	นายพดล บั้งเงิน	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย	กรรมการ
๓	นางสาวอนุสรวิชัยเนตร	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย	กรรมการ
๔	นางสาวจงดี อินตะนนท์	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๕	นางพิชญนันท์ พวงมะลิ	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๖	นายเมธี แสงศรี	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๗	นายภาคิน ชัยแก้วเม	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	เลขานุการฯ
๘	นางสาวอุไรภัสร์ ท้าวอง	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงาน	ผู้ช่วยเลขานุการฯ

๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร

- ๑) กระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
- ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
- ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
- ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
- ๕) มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๑) บริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒) พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๓) พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

- ๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด
- ๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๔) จัดทำ “แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan)” โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

ก. กรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร

องค์กรต้องสร้างกระบวนการ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้เกิดขึ้น โดยต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีกระบวนการ ๗ ขั้นตอน ดังนี้

(๑) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ขององค์กรคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร โดยขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใด อยู่ที่ใคร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

(๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เช่น การสร้างความรู้ใหม่ การแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า การกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

(๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

(๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เช่น การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน การใช้ภาษาเดียวกัน การปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

(๕) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Web Board กระดานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

(๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) สามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ระบบฐานข้อมูลความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ กรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทีมข้ามสายงาน เป็นต้น

(๗) การเรียนรู้ (Learning) ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ นำความรู้ไปใช้-เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ข. กรอบแนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้

เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ หน่วยงานจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงาน การวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในระดับองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องมีการเลือกองค์ความรู้ และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง หลังจากนั้นต้องสรุปว่า อะไรคือข้อมูลสารสนเทศ องค์ความรู้ ตัวชี้วัดที่ต้องมี หลังจากนั้น จึงรวบรวมและจัดเก็บในแต่ละชั้นตอนและกระบวนการบริหารงานต้องมีการกำหนดความถี่ในการจัดเก็บ ผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บ ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้น จะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการบริหารงานทั้งระดับองค์กรและระดับกระบวนการเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางขององค์กร ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้และข้อมูล ตัวชี้วัดที่มีผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งนี้ จะต้องขอความเห็นจากทุกคน ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือแม้กระทั่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก เพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็น

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และผลการวัดและการวิเคราะห์ที่ได้กำหนดความต้องการไว้ในข้อ ๑ ทั้งนี้สามารถหาแหล่งความรู้และข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๓. ดำเนินการจัดทำระบบในการจัดการองค์ความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากข้อ ๒ เพื่อให้พร้อมใช้งานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถอ้างอิงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๙๒ หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์กรจะต้องดำเนินการตั้งคณะทำงานที่มีองค์ความรู้ ตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๑ เพื่อทำการประเมินและกลั่นกรององค์ความรู้ที่ถูกต้อง แม่นยำ ก่อนที่จะทำการเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะต้องระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อความเชื่อมั่นขององค์กรต่อสาธารณชน

๕. การเข้าถึงความรู้ ข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรจะต้องพร้อมใช้งาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในเรื่องความปลอดภัย

ของข้อมูลจะต้องมีการพิจารณาเตรียมความพร้อมไว้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีแผนฉุกเฉินและแผนสำรองเป็นอย่างดี หากเกิดภัยพิบัติ หรือความไม่สงบในกรณีต่างๆ

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หลังจากสร้างความพร้อมในเรื่องกระบวนการจัดเก็บและพร้อมใช้งานไปแล้วนั้น องค์กรมีการนำความรู้ไปใช้งานและนำกลับมาแลกเปลี่ยนด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เวทีสัมมนา การเขียนบทความ การเล่าประสบการณ์ที่ดีและบทเรียนจากการนำไปปฏิบัติ

๗. การเรียนรู้ หลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อที่ ๖ การนำความรู้ไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้การสร้างองค์ความรู้ใหม่และฐานองค์ความรู้ขององค์กรขยายใหญ่ขึ้นและเป็นองค์ความรู้ที่สลับซับซ้อนและทรงคุณค่ามากขึ้น ซึ่งสามารถใช้เป็นดัชนีความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ หากมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ขององค์กร องค์กรสามารถดำเนินการจัดการความรู้ตั้งแต่ขั้นตอนที่ ๑ จนถึง ๗ ได้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

ค. การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

๑. การสร้างทีม (Team Work) ในการสร้างจะต้องชี้แจง Concept KM กับบุคลากรทุกระดับ ผู้ทำหน้าที่มาจากทีมงาน ๒ ส่วน คือ ผู้บริหารด้านจัดการความรู้ในส่วนราชการ (CKO) และผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้าน KM การดำเนินการจะถูกถ่ายทอดโดยไม่ให้รู้ตัว แต่จะบูรณาการไปกับงานประจำที่มีอยู่ หลังจากนั้น จึงจัดห้องบรรยายให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทุกคน

๒. หาเครือข่ายเพื่อช่วยขับเคลื่อนทั้งองค์กร โดยใช้บุคลากรที่มีคุณภาพทั้งหมดที่มีอยู่ รวบรวมรายละเอียดทำเป็นเครือข่ายขององค์กร

๓. สร้างเครือข่ายให้กับหน่วยงานภายในองค์กร โดยกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ปัญหาเป็นตัวตั้งและนำปัญหาเหล่านั้นมาแก้ปัญหา เช่น จากความเสี่ยง ข้อติดขัดในการทำงาน หรือความสำเร็จในการทำงาน โดยให้ทุกคนได้เล่าเรื่องราวแห่งความสำเร็จที่เคยทำ หรือเคยมีประสบการณ์ พร้อมทั้งนำเรื่องราวดี ๆ เหล่านั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและสร้างเวที หรือกระตุ้นให้เกิดเวที เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหาข้อตกลงในการแก้ปัญหาาร่วมกัน อันจะนำไปสู่ Best Practice ที่ทรงคุณค่า เพื่อเก็บเป็นคลังความรู้และถ่ายทอดต่อไป

๔. สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร โดยการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ Best Practice เป็นตัวตั้ง และกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ทีมงาน และกระตุ้นให้แต่ละทีม กำหนดแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบ โดยดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ยกย่องชมเชยและให้รางวัล

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้จะสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับ ความพร้อมของทีมงานผู้มีประสบการณ์ในการจัดการความรู้ มีเวทีที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องแทรกซึมไปกับงานประจำ ตลอดจนมีการเสริมแรงโดยการให้รางวัล จึงจะสำเร็จได้

๓.๔ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

- ๑) ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน
- ๒) ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้น ๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อใช้ร่วมกัน
- ๓) ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

๓.๕ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- ๑) มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
- ๒) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- ๓) มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

๓.๖ นโยบายคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็น เครื่องกำกับความประพฤติได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมทั้งให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ