แผนอัตรากำลัง 3 ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563
ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง
อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีความจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563) เพื่อที่จะเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบการใช้ตำแหน่งและวางแผนในการกำหนดตำแหน่งและอัตราของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการถ่ายโอน ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างและพนักงานจ้างทุกประเภท ให้เป็นไปอย่างคุ้มค่า มีประสิทธิภาพ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ตลอดจนเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกินกว่าร้อยละ 40 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. หลักการและเหตุผล

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ลงนามประกาศ เมื่อวันที่ 21 สิงหาคม 2545 โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยให้เสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ขึ้น

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระบัญญัติสภาตำบลและองค์การ

บริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและการเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.5 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นตามที่กฎหมายกำหนด

2.8 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

3. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี

ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงที่ 389/2560 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563) ลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2560 โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงเป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง หัวหน้าส่วนราชการเป็นกรรมการ และนักทรัพยากรบุคคลเป็นกรรมการและเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลังตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน (Supply pressure) เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริหารบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลัง เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจากทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีก ไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปใน

ส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

3.8 ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคนและพนักงานจ้าง โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.9 ให้พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการอย่างเต็มกำลังความสามารถ

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงานทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าการเปรียบเทียบ หากจะต้องมีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน
- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปใช้วิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อความสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ดังนี้

4.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>สภาพปัญหา</u>

(1) ปัญหาพื้นที่เป็นภูเขาสูงลำบากต่อการก่อสร้าง และการคมนาคมภายในตำบล

(2) ปัญหาพื้นที่เป็นเขตป่าสงวน การก่อสร้างต้องได้รับการอนุญาตจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ

(3) ปัญหารางระบายน้ำมีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด, เสียหาย บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน/ตื้นเขิน

(4) ปัญหาหมู่บ้านขาดสนามกีฬาสำหรับออกกำลังกายกลางแจ้ง

(5) ปัญหาการขาดหอกระจายเสียงประจำหมู่บ้านหรือมีแต่ไม่เพียงพอ บางหมู่บ้านชำรุด บางหมู่บ้านขาดเครื่องขยายเสียงและลำโพง

(6) ปัญหาไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- รางระบายน้ำมีเพียงพอครบทุกหมู่บ้าน
- เพิ่มสถานที่ออกกำลังกายครบทุกหมู่บ้านและได้มาตรฐาน
- เพิ่มเสียงตามสายหรือหอกระจายข่าวครบทุกหมู่บ้าน
- เพิ่มไฟฟ้าสาธารณะส่องสว่างที่เพียงพอ
- ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่

4.2 ด้านเศรษฐกิจ

<u>สภาพปัญหา</u>

(1) ปัญหาไม่มีสถานที่จัดแสดงและจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ของราษฎร

(2) ปัญหาการว่างงาน

(3) ปัญหาค่าครองชีพสูง

(4) ปัญหาการครอบครองเอกสารสิทธิ์ที่ดินทำกิน

(5) ปัญหาราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

(6) ขาดแหล่งเงินทุนหมุนเวียนเพื่อการประกอบอาชีพ

(7) ปัญหาเงินกู้นอกระบบ

(8) ปัญหาความไม่เป็นรูปธรรมในการส่งเสริมกลุ่มอาชีพและการพัฒนาด้านอาชีพ

(9) ปัญหากลุ่มอาชีพขาดความรู้ทางด้านการจัดการ การตลาด การจัดทำบัญชี

(10) ปัญหาศักยภาพของกลุ่มอาชีพ

(11) ปัญหาด้านฐานข้อมูลผลผลิตทางการเกษตรไม่ชัดเจน

(12) ปัญหาการคมนาคมการขนส่งผลผลิต

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- ส่งเสริมและสนับสนุนตลาดรองรับราคาผลผลิตทางด้านการเกษตร
- ให้มีสถานที่แสดงและจัดจำหน่ายสินค้าที่สะดวก สะอาด และทันสมัย
- ให้เอกสารสิทธิในที่ดินทำกิน
- ให้มีกองทุนหมุนเวียนเพื่อการประกอบอาชีพปลอดดอกเบี้ยหรือดอกเบี้ยต่ำ

- ส่งเสริมการเกษตรอินทรีย์อย่างเป็นรูปธรรม
- ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ

4.3 ด้านสังคม

<u>สภาพปัญหา</u>

(1) ปัญหายาเสพติด

(2) ปัญหาความยากจน

(3) ปัญหาไม่มีสัญชาติ

(4) ปัญหาการจัดสวัสดิการสังคมไม่ทั่วถึง

(5) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

(6) ปัญหาประชากรแฝง

(7) ปัญหาการว่างงานหรือไม่มีอาชีพเสริมหลังฤดูการเก็บเกี่ยว

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- เพิ่มศักยภาพการป้องกันและรักษาความสงบในชุมชนให้เข้มแข็ง
- ร่วมมือ และประสานงานหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหายาเสพติดในชุมชน
- สร้างอาชีพให้คนในชุมชน
- ให้สัญชาติ
- จัดสวัสดิการด้านสังคมสงเคราะห์ให้ทั่วถึง

4.4 ด้านการเมือง การบริหาร

<u>สภาพปัญหา</u>

(1) ปัญหากฎหมายล้าสมัย

(2) ปัญหาการปรับตัวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี

(3) ปัญหาความล่าช้าในการให้บริการประชาชนที่เกิดจากสายบังคับบัญชา

(4) ปัญหาขาดแคลนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเครื่องจักรกล ไม่เพียงพอ ไม่ทันสมัย

(5) ปัญหางบประมาณและการจัดสรรงบประมาณ

(6) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- พัฒนาศักยภาพบุคลากรในองค์กร
- ปรับปรุงการให้บริการให้มีความรวดเร็วเพิ่มมากยิ่งขึ้น
- ปลูกฝังจิตสำนึก คุณธรรม จริยธรรม และหลักธรรมาภิบาลให้กับฝ่ายข้าราชการประจำ และฝ่ายการเมือง
- จัดหาเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- พัฒนานักการเมืองให้มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง
- จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

4.5 ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

<u>สภาพปัญหา</u>

(1) ปัญหาไฟป่า

(2) ปัญหาการบุกรุกทำลายป่า

(3) ปัญหาอุทกภัยดินโคลนถล่ม

(4) ปัญหาภัยแล้ง

(5) ปัญหาวาตภัย

(6) ปัญหาการจัดการขยะ

(7) ปัญหาการประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- การให้ความช่วยเหลืออย่างรวดเร็วเมื่อเกิดภัยธรรมชาติ
- การกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ จัดระบบการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่

4.6 ด้านสาธารณสุข

<u>สภาพปัญหา</u>

(1) ปัญหาขาดการส่งเสริมด้านสุขภาพและอนามัย

(2) ปัญหาการวางแผนครอบครัว

(3) ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันโรค

(4) ปัญหาการควบคุมโรคติดต่อ

(5) ปัญหาแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านสาธารณสุข

(6) ปัญหาความลำบากในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข

(7) ปัญหาผู้รับการรักษามีมากกว่าบุคลากรทางการสาธารณสุข

(8) ปัญหาแหล่งทิ้งขยะ การกำจัด และทำลาย

(9) ปัญหาการใช้สารเคมีในการเกษตร

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- ให้มีการบริการทางด้านสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ
- เพิ่มจำนวนบุคลากรทางด้านสาธารณสุข
- เพิ่มจำนวนอุปกรณ์ทางการแพทย์และการสาธารณสุข
- ให้มีการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมการลดการใช้สารเคมีและใช้เทคโนโลยีชีวภาพ

4.7 ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

<u>สภาพปัญหา</u>

(1) ประชาชนมีการศึกษาต่ำ

(2) ปัญหาเด็กนักเรียนยากจนขาดทุนการศึกษา

(3) ปัญหาคุณภาพการศึกษา

(4) ปัญหาด้านการสื่อสารและการใช้ภาษา ราษฎร พูด อ่าน และเขียนหนังสือไม่ได้

(5) ปัญหาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขาดสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอนที่ทันสมัย
(6) ปัญหาค่านิยมในการใฝ่ศึกษาเรียนรู้ของเด็กวัยเรียน
(7) ปัญหาค่านิยมของผู้ปกครองนิยมส่งบุตรหลานไปเรียนสถานศึกษานอกพื้นที่
(8) ปัญหาความล่าช้าในการอุดหนุนเงินงบประมาณจากรัฐบาลเพื่อจ่ายเป็นเงินเดือน/ค่าตอบของครูผู้สอนของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
(9) ปัญหาเด็กนักเรียนไม่มีสัญชาติ
(10) ปัญหาขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่นเสื่อมถอย
(11) ปัญหาด้านความแตกต่างทางวัฒนธรรมประเพณี
(12) ปัญหาข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ใช้สนับสนุนการจัดงานประเพณีชนเผ่า

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- ส่งเสริมกิจกรรมด้านเด็กและเยาวชน กิจกรรมครอบครัวสัมพันธ์
- ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา
- ให้เพิ่มปริมาณงบประมาณสนับสนุนด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ให้ทุนการศึกษาแก่เด็กนักเรียนที่ยากจน
- ปลูกฝังค่านิยมรักการเรียนรู้ของเด็กนักเรียน
- คาดหวังต่อการพัฒนาระบบการศึกษาที่มีคุณภาพ
- ส่งเสริมให้รักษาขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม
- ให้ทุกชนเผ่ามีการยอมรับความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมเพื่อจะได้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

4.8 ด้านแหล่งน้ำ

<u>สภาพปัญหา</u>

(1) ปัญหาการสร้างแหล่งเก็บกักน้ำ
(2) ปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคมีไม่เพียงพอ
(3) ปัญหาน้ำใช้เพื่อการเกษตรไม่เพียงพอ
(4) ปัญหาความสะอาดของน้ำอุปโภคบริโภค
(5) ขาดการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพ

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- ปรับปรุงแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค
- แหล่งกักเก็บน้ำที่เพียงพอ

4.9 ด้านอื่นๆ

<u>สภาพปัญหา</u>

(1) ปัญหาการกระจายข่าวสารทางราชการยังไม่ทั่วถึง
(2) ปัญหาความต้องการเทคโนโลยีการสื่อสารที่ทันสมัย
(3) ปัญหาระดับโครงสร้าง กฎหมาย ระเบียบ
(4) การมีส่วนร่วมของประชาชน

<u>ความต้องการของประชาชน</u>

- เพิ่มการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการ
- ส่งเสริมและให้ความรู้จากทางราชการ
- พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารจากทางราชการสู่ประชาชน

5. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงนั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาให้เป็นไปตามมาตรฐานการศึกษา ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาการจัดแสดง การจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรของประชาชนในพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 พระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายอื่น รวมถึงความต้องการของราษฎร และนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบกับต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล นโยบายของรัฐ และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งต้องดำเนินการด้านต่างๆ ดังนี้

5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(3) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(4) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(5) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(6) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(7) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(1) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(2) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(3) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(4) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

5.3 ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(1) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(2) การประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการจัดระเบียบชุมชน/สังคม/การรักษาความสงบเรียบร้อย

5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(1) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(2) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(3) การท่องเที่ยว

(4) การผังเมือง

(5) ให้มีตลาด

5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(1) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

5.6 ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(1) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

5.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

(1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(4) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ

(5) การสาธารณูปการ

(6) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(7) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(9) การจัดการศึกษา

(10) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(14) การส่งเสริมกีฬา

(15) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(22) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่นๆ

(24) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(25) การผังเมือง

(26) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(28) การควบคุมอาคาร

(29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(30) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษา ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(31) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

(32) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

(33) การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(34) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินอันเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้ทำการวิเคราะห์ศักยภาพในการดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนา และนโยบายการพัฒนาให้สอดคล้องภารกิจทั้ง 7 ด้าน โดยใช้เทคนิคการ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT Analysis ดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ศักยภาพในการดำเนินการตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง (SWOT Analysis)

1. ศักยภาพการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

<u>จุดแข็ง (Strengths = S)</u>

(1) มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ เช่น พระตำหนักดอยตุง สวนแม่ฟ้าหลวง หอแห่งแรงบันดาลใจ ซึ่งเป็นจุดดึงดูดนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทยและต่างประเทศ มาเที่ยวชมในพื้นที่ ส่งผลให้ประชาชนมีรายได้จากการท่องเที่ยว

(2) ประชาชนในตำบลมีความรู้ด้านการปลูกชา กาแฟ และไม้ผลเมืองหนาว ซึ่งเป็นพืชเศรษฐกิจ สามารถสร้างรายได้ให้กับชุมชน

(3) ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพหลัก

(4) ประชากรในตำบลมีฝีมือและภูมิปัญญาท้องถิ่นในการแปรรูปผลิตภัณฑ์พื้นบ้าน

(5) ตั้งอยู่บนพื้นที่ที่เหมาะสมแก่การเพาะปลูกไม้เมืองหนาวและพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ คือ ชา กาแฟ ไม้ผลเมืองหนาว

(6) ประชากรบางกลุ่มสนทนาภาษาจีนได้

<u>จุดอ่อน (Weaknesses = W)</u>

(1) ระบบฐานข้อมูลด้านการเกษตร เศรษฐกิจ และความยากจนไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คาดเคลื่อน ทำให้ไม่ทราบรายรับรายจ่ายของครอบครัวที่แท้จริง

(2) การรวมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ยังไม่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

(3) ประชาชนวัยแรงงาน ไม่มีงานทำและว่างงานนอกฤดูทำการเกษตร

<u>โอกาส (Opportunities = O)</u>

(1) การแก้ไขปัญหาความยากจนเป็นเป็นนโยบายเร่งด่วนของระดับชาติ

(2) การส่งเสริมและให้ความสำคัญของภาครัฐ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ ในการพัฒนาพืชเศรษฐกิจ

(3) นักท่องเที่ยวจำนวนมากนิยมท่องเที่ยวในเขตพื้นที่ภาคเหนือ

(4) พื้นที่ใกล้เขตเศรษฐกิจการค้าชายแดน พม่า – แม่สาย

(4) ชาและกาแฟ กำลังเป็นที่นิยมทั้งในประเทศและตลาดโลก

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)</u>

(1) สภาวการณ์ปัจจุบันทางเศรษฐกิจในระดับโลก ระดับประเทศ รวมถึงระดับภูมิภาคตกต่ำเกี่ยวเนื่องจากหลายปัจจัย

(2) ปัญหาการอพยพไปทำงานต่างประเทศและต่างจังหวัดของประชาชนวันแรงงาน

(3) ระเบียบ ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ยุ่งยากสลับซับซ้อน หลายขั้นตอน ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการพัฒนาด้านการเกษตรและเศรษฐกิจในพื้นที่

(4) ปัญหาภัยแล้งและขาดแคลนแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่เพียงพอ ทำให้ผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ

2. ศักยภาพการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>จุดแข็ง (Strengths = S)</u>

(1) ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างต่อเนื่อง

(2) มีการก่อสร้างสาธารณูปโภคต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครอบคลุมพื้นที่อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

<u>จุดอ่อน (Weaknesses = W)</u>

(1) โครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ต้องใช้งบประมาณสูง องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงไม่สามารถดำเนินโครงการเองได้เนื่องจากข้อจำกัดด้านงบประมาณ

(2) บางโครงการไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากขัดกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

<u>โอกาส (Opportunities = O)</u>

(1) รัฐบาลสนับสนุนให้แต่ละท้องถิ่นมีบทบาทตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองถิ่น พ.ศ. 2542

(2) รัฐบาลถ่ายโอนอำนาจหน้าที่และประมาณเพื่อสนับสนุนให้มีการพัฒนาตามความต้องการของประชาชน

(3) ความก้าวหน้าและเทคโนโลยีด้านต่างๆ ทำให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)</u>

(1) ลักษณะพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นภูเขาสูง เป็นอุปสรรคต่อการก่อสร้าง การขนย้าย การคมนาคม

(2) การประสานงานเพื่อขอรับการสนับสนุนจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เกิดความซ้ำซ้อนของงบประมาณ ทำให้เสียโอกาสการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

(3) ความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เป็นโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ ซึ่งส่วนมากยังเกินศักยภาพของ อบต. ที่จะดำเนินการได้

(4) พื้นที่ส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ การดำเนินงานจึงต้องได้รับอนุญาตจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ จึงทำให้ไม่สามารถดำเนินงานในบางโครงการได้ เช่น การขุดบ่อขยะ การสร้างถนน การขยายเขตไฟฟ้า เป็นต้น

3. ศักยภาพการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา

จุดแข็ง (Strengths = S)

(1) ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนา และสนับสนุนงบประมาณด้านการศึกษาในทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

(2) มีกลุ่มเครือข่ายการศึกษาต่าง ๆ ในชุมชน

(3) ครูผู้ดูแลเด็กมีจำนวนเพียงพอในการจัดการเรียนการสอนให้แก่เด็กในพื้นที่

(4) ผู้นำ ผู้บริหาร ให้ความสำคัญงานการศาสนา

(5) ความเข้มแข็งศรัทธาในศาสนาของคนในพื้นที่

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

(1) งบประมาณที่อุดหนุนด้านการศึกษายังไม่เพียงพอต่อการพัฒนาการศึกษาและกีฬา

(2) ค่านิยมส่งบุตรหลานเข้าเรียนในสถานศึกษานอกพื้นที่/พื้นราบ

(3) ประชาชนไม่มีความสามารถส่งบุตรหลานเรียนหนังสือ

โอกาส (Opportunities = O)

(1) การสนับสนุนนโยบายด้านการศึกษาเป็นวาระแห่งชาติ และกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและสถานศึกษาของท้องถิ่น

(2) ได้รับความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาในพื้นที่ เพื่อพัฒนาการศึกษา

(3) ได้รับโอกาสทางการศึกษาจากหน่วยงานเอกชน หน่วยงานที่ไม่แสวงผลกำไร และองค์กรแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)

(1) เด็กนักเรียนบางส่วนยังเป็นบุคคลไร้สัญชาติ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อภาครัฐในการเข้าไปช่วยเหลือในด้านการศึกษา

(2) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องมีข้อจำกัดเรื่องแนวทางการดำเนินการจัดการศึกษาท้องถิ่น

(3) ความห่างไกลของพื้นที่ทำให้เด็กขาดโอกาสในการพัฒนาด้านการศึกษา

(4) ผู้ปกครองขาดปัจจัยสนับสนุนให้เด็กได้รับการศึกษา

4. ศักยภาพด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง (Strengths = S)

(1) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิต สังคม และสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

(2) ประชาชนตำบลแม่ฟ้าหลวง เป็นประชาชนที่ผสมผสานระหว่างชนเผ่าต่าง ๆ ก่อให้เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งต่างก็มีอัตลักษณ์เป็นของตนเอง โดยจะแตกต่างจากพื้นที่อื่น

(3) มีกลุ่มเครือข่ายต่าง ๆ ในชุมชน

จุดอ่อน (Weaknesses = W)

(1) ประชากรส่วนใหญ่ยังเป็นบุคคลไร้สัญชาติ ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อภาครัฐในการเข้าไปช่วยเหลือในสิทธิ สวัสดิการทางสังคม ด้านสาธารณสุข และด้านต่าง ๆ

(2) การประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรภาครัฐกับประชาชนมีน้อย

(3) ลักษณะพื้นที่ยากต่อการเข้าถึงบริการของรัฐ

โอกาส (Opportunities = O)

(1) รัฐบาลให้ความสำคัญต่อการพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุข

(2) การส่งเสริมด้านการจัดสวัสดิการสังคม ซึ่งเป็นนโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล และมีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)</u>

(1) การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน จึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

(2) ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องจำกัดแนวทางการดำเนินการ ทำให้การดำเนินงานล่าช้า

5. ศักยภาพการพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>จุดแข็ง (Strengths = S)</u>

(1) ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(2) พื้นที่ยังคงสภาพเป็นภูเขาสูงสลับซับซ้อน เหนือระดับน้ำทะเล ประมาณ 1,000 เมตร สภาพป่าไม้มีความอุดมสมบูรณ์ ชุ่มชื้นตลอดทั้งปี

(3) มีหน่วยงานบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในพื้นที่อยู่หลายหน่วยงาน

<u>จุดอ่อน (Weaknesses = W)</u>

(1) ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การทำลายป่าต้นน้ำ

(2) ประชาชนขาดความรู้จริงในการเตรียมพื้นที่เพื่อเพาะปลูก การทำไร่เลื่อนลอยในพื้นที่ ทำให้เกิดไฟป่าในพื้นที่บ่อยครั้ง

(3) ปัญหาด้านการบริหารจัดการขยะมูลฝอย เนื่องจากเป็นแหล่งท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวมาเที่ยวจำนวนมาก ทำให้ปริมาณขยะเพิ่มขึ้น

(4) ไม่มีสถานที่กำจัดขยะเป็นของท้องถิ่นเอง

<u>โอกาส (Opportunities = O)</u>

(1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม

(2) พื้นที่ตำบลแม่ฟ้าหลวงเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และมีความโดดเด่นเรื่องพื้นที่ท่องเที่ยว ทั้งเชิงธรรมชาติและวัฒนธรรมที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวให้มาท่องเที่ยว สร้างโอกาสทางเศรษฐกิจและเพิ่มรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)</u>

(1) ความแตกต่างของพื้นที่ ความห่างไกลของระยะทาง เป็นอุปสรรคต่อการจัดการขยะและสิ่งแวดล้อม

(2) ขาดการบูรณาการและการประสานงานที่ดีในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(3) ข้อจำกัดด้านพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง แม่ฟ้าหลวง ซึ่งเป็นเขตป่าสงวน จึงไม่สามารถดำเนินการก่อสร้างสถานที่ทิ้งขยะได้

6. ศักยภาพการพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

<u>จุดแข็ง (Strengths = S)</u>

(1) ผู้นำ ผู้บริหาร มีความสามารถในการบริหาร ได้รับความไว้วางใจจากประชาชน

(2) มีความร่วมมืออย่างเข้มแข็งระหว่างผู้นำท้องถิ่นและผู้นำท้องที่

<u>จุดอ่อน (Weaknesses = W)</u>

(1) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ มีการปรับปรุงแก้ไขตลอดเวลาทำให้ขาดความชัดเจนในการดำเนินงาน

(2) การจัดเก็บฐานข้อมูลที่ไม่เป็นระบบ ยากต่อการค้นหาและอ้างอิง การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศไม่คุ้มค่า

(3) จำนวนบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมีจำกัด ไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่และความรับผิดชอบของหน่วยงาน

<u>โอกาส (Opportunities = O)</u>

(1) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาที่รัฐบาลให้การสนับสนุนและส่งเสริม

(2) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีการฝึกอบรม ข้าราชการ พนักงาน ให้มีความรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

<u>อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threats = T)</u>

(1) ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง

(2) ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น

(3) ประชาชนยังมีส่วนร่วมในการบริหารไม่มากเท่าที่ควร

(4) ประชาชนในตำบลแม่ฟ้าหลวง ยังขาดความรู้และความเข้าใจในระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อนในระบบการทำงานและมีส่วนร่วมในการพัฒนาน้อย

(5) สมาชิกสภาท้องถิ่นยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ของตนเอง

จากการวิเคราะห์ศักยภาพในการดำเนินการตามภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงในด้านต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์แนวทางพัฒนาและนโยบายการบริหาร เพื่อที่จะสามารถปฏิบัติราชการให้บรรลุภารกิจด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

(1) ส่งเสริมการท่องเที่ยวและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

(2) ส่งเสริมกลุ่มอาชีพให้เข้มแข็ง และพัฒนาอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

(3) ส่งเสริมการแก้ไขปัญหาความยากจนตามแนวนโยบายรัฐ โดยการจ้างแรงงานและการสร้างอาชีพ

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

(1) ก่อสร้าง ปรับปรุง ถนน สะพาน ท่อระบายน้ำ อาคาร และสิ่งปลูกสร้าง

(2) พัฒนาระบบการจัดการน้ำและระบบประปา

(3) พัฒนาระบบไฟฟ้าสาธารณะ และระบบเสียงตามสาย

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการกีฬา

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

(1) ส่งเสริมการจัดการศึกษาทุกระดับ

(2) ส่งเสริมการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

(3) ส่งเสริมการกีฬาและนันทนาการ

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิต

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

(1) ส่งเสริมการให้บริการสาธารณสุข ป้องกัน และควบคุมโรคอย่างเข้มแข็งและยั่งยืน

(2) ส่งเสริมการจัดสวัสดิการสังคม และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กเยาวชน สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาส

(3) สร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(4) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(5) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

(1) อนุรักษ์ ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ ป่าไม้ พืช ดิน และน้ำ

(2) พัฒนาองค์ความรู้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(3) การจัดการด้านขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

(1) ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับประชาธิปไตย สิทธิเสรีภาพ และการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น

(2) ส่งเสริมธรรมาภิบาล พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารจัดการองค์กรที่ดี

(3) ปรับปรุง พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ สถานที่ปฏิบัติงาน และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

(4) ปรับปรุง พัฒนาการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเป็นธรรม

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร

1. นโยบายเร่งด่วนที่จะดำเนินการ

(1) ส่งเสริมและพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ก้าวหน้า ทันสมัย ปลอดภัย รวมถึงพัฒนาเทคโนโลยีทางการศึกษา

(2) เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน ถนน ไฟฟ้า ประปา ท่อระบายน้ำ ให้มีความรวดเร็วและทั่วถึง

(3) บริหารจัดการงบประมาณให้มีความคุ้มค่า โดยเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลัง และแสวงหางบประมาณเพิ่มเติมจากหน่วยงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

(4) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสร้างสรรค์พัฒนาท้องถิ่น

(5) เน้นระบบการบริหารที่มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ตลอดเวลา

(6) เร่งสำรวจความเดือดร้อน ความต้องการ ความทุกข์ยาก ความไม่สะดวก พร้อมแก้ไขปัญหาทันที

(7) เร่งสะสางปัญหาและความต้องการที่ยังไม่เคยถูกแก้ไขและเยียวยา

(8) เร่งซ่อมแซมปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานที่ยังไม่ได้รับการแก้ไข ด้วยการจัดสรรงบประมาณเร่งด่วนและลงมือทำทันที

2. นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

(1) ส่งเสริมการพัฒนาการศึกษาทุกระดับชั้น เพิ่มโอกาสทางการศึกษา ให้มีศักยภาพและมีคุณภาพ พัฒนาเด็กเล็กที่มีอยู่ให้มีคุณภาพได้มาตรฐานยิ่งขึ้น และเสริมสร้างแหล่งเรียนรู้ให้เป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างบูรณาการ

(2) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของเยาวชน เพื่อให้เยาวชนได้ร่วมคิด ร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม รวมทั้งเพิ่มทักษะและการแสดงความสามารถ ด้านกีฬา ด้านดนตรี การส่งเสริมอาชีพและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

(3) ส่งเสริมด้านกีฬา สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการด้านกีฬาของชุมชน ส่งเสริมการออกกำลังกาย สนับสนุนการจัดการแข่งขันกีฬาทุกระดับ จัดให้มีการปรับปรุงสถานที่ออกกำลังกายและเล่นกีฬาเพิ่มขึ้น

(4) ส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่อย่างยั่งยืน

(5) ส่งเสริมสนับสนุนการจัดกิจกรรมและให้การสงเคราะห์แก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ ได้รับสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม และสามารถดำรงชีพอยู่ในสังคมอย่างเหมาะสม

(6) ส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานตามโครงการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดในพื้นที่ เพื่อดำเนินการป้องกันมิให้ยาเสพติดเข้ามาแพร่ระบาดในพื้นที่อีก

(7) ส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยในชุมชน สนับสนุนการสร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยประสานความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

(8) เสริมสร้างมาตรการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยเพื่อช่วยเหลือและบรรเทาความเดือดร้อนให้กับประชาชนที่ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ

(9) สนับสนุนการจัดทำโครงการเชิงรุก ด้านสาธารณสุข การควบคุมโรคติดต่อ การดูแลและส่งเสริมสุขภาพ ทั้งทางร่างกายและจิตใจแก่ประชาชนกลุ่มต่าง ๆ ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงทุกกลุ่มทุกวัย

(10) ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในด้านการเสริมสร้างระบบสุขภาพ ตั้งแต่การส่งเสริม การป้องกัน การรักษา สามารถลดการเจ็บป่วยและลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล

3. นโยบายด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

(1) ส่งเสริมอาชีพและสร้างชุมชนเข้มแข็ง โดยสนับสนุนการรวมกลุ่มของประชาชนเพื่อบริหารจัดการตามแนวทางพระราชดำริ “เศรษฐกิจพอเพียง”

(2) พัฒนาและส่งเสริมการให้ความรู้ในวิชาการและประสบการณ์แก่ประชาชน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการประกอบอาชีพและกระจายรายได้อย่างทั่วถึง มีประสิทธิภาพ

(3) ส่งเสริมการประกอบอาชีพของเกษตรกรกลุ่มต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพและพัฒนาผลผลิตทางการเกษตรส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ให้มีศักยภาพ และมีทักษะในการประกอบอาชีพ

(4) สนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น และพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ และประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวของตำบลให้เป็นที่รู้จักทั่วไปของนักท่องเที่ยว พัฒนาศักยภาพด้านการบริการเพื่อการท่องเที่ยว เพื่อสร้างชื่อเสียงให้กับตำบลและสร้างความเข้มแข็งให้กับเศรษฐกิจชุมชน

4. นโยบายด้านโครงสร้างพื้นฐานและการบริการสาธารณะ

(1) พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้มีศักยภาพพร้อมรองรับการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว ได้แก่ พัฒนาเส้นทางคมนาคม ถนนสายหลักและสายรองให้มีสภาพดี มีมาตรฐาน มีความปลอดภัยแก่ประชาชนและครอบคลุมทั่วถึงทุกพื้นที่

(2) พัฒนาระบบระบายน้ำให้ได้มาตรฐานอย่างเพียงพอและทั่วถึง

(3) จัดให้มีสนามกีฬา สถานที่ออกกำลังกาย และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ เพื่อการนันทนาการ

(4) พัฒนาการให้บริการด้านแสงสว่าง ไฟฟ้าสาธารณะอย่างทั่วถึง

(5) สร้างและบำรุงแหล่งกักเก็บน้ำ ขุดลอกทางน้ำ และระบบการส่งน้ำเข้าสู่พื้นที่ทางการเกษตร เพื่อเอื้อประโยชน์ในการประกอบอาชีพของประชาชน

(6) สนับสนุนการจัดหาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค

5. นโยบายด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

(1) ส่งเสริมและสนับสนุนประชาชนในการเพิ่มพื้นที่สีเขียว ลดภาวะโลกร้อน หันมาให้พลังงานทดแทนคืนธรรมชาติสู่ป่าและแม่น้ำ

(2) ส่งเสริมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้ ตลอดจนการรณรงค์ให้ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ป่าไม้ เพื่อเพิ่มความสมดุลทางธรรมชาติและระบบนิเวศวิทยา

(3) เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการกำจัดขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล

(4) สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการประสานงานและดำเนินงานระหว่างองค์กรภาครัฐ เอกชน และประชาชนในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

6. นโยบายด้านการบริหารจัดการที่ดี

(1) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดทิศทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน

(2) ปรับปรุงพัฒนาและจัดให้มีเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงานให้เพียงพอและทันสมัย เพื่อความสะดวก รวดเร็ว และเอื้อต่อการให้บริการแก่ประชาชน

(3) บริหารจัดการและพัฒนาขีดความสามารถเพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากร และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจ ให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง

(4) ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมในองค์กร ให้ประชาชนและบุคลากรของ อบต.มีส่วนร่วม

(5) บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส จริงใจ สามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ ส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่น ภายใต้การปกครองตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้วิเคราะห์ภารกิจและอำนาจหน้าที่ตามข้อ 5 แล้ว พิจารณาเห็นว่าภารกิจหลักและภารกิจรองที่ต้องดำเนินการ ได้แก่

<u>ภารกิจหลัก</u> ดังนี้

1. ส่งเสริมการศึกษา

2. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีท้องถิ่น
3. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
4. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
5. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
6. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
7. การส่งเสริมอาชีพ การมีรายได้ การจัดให้มีตลาดสำหรับจำหน่ายสินค้า

<u>ภารกิจรอง</u> ดังนี้

1. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
2. การส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
3. การสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส เด็ก สตรี และคนชรา
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น ในการรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
5. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
6. การส่งเสริมการเกษตร และสนับสนุนอุตสาหกรรมในครัวเรือน

7. สรุปปัญหาและแนวทางในการบริหารงานบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 4 ส่วนราชการ ได้แก่ 1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล 2. กองคลัง 3. กองช่าง และ 4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลังข้าราชการ จำนวนทั้งสิ้น 22 อัตรา พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 10 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 28 อัตรา (ประเภทผู้มีคุณวุฒิ จำนวน 11 อัตรา ประเภทผู้มีทักษะ จำนวน 17 อัตรา) พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 6 อัตรา เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมาก อีกทั้งในการสรรหาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มาดำรงตำแหน่งที่ว่างยังคงประสบปัญหาเนื่องจากสภาพความไม่เจริญ ห่างไกลสิ่งอำนวยความสะดวก การคมนาคมลำบากเป็นทางขึ้นภูเขาสูง พนักงานส่วนท้องถิ่นไม่สามารถเบิกค่าเช่าซื้อบ้านได้หากประสงค์มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงมีบ้านพักข้าราชการ และการสรรหาพนักงานจ้างก็ประสบปัญหาไม่มีผู้มาสมัครเข้าทำงานจากสาเหตุในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงยังคงกำหนดกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู และพนักงานจ้างตามกรอบกำลังเดิม หากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงแก้ไขปัญหาการสรรหาคนมาดำรงตำแหน่งที่ว่างได้ ให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ได้วิเคราะห์กำหนดตำแหน่งไว้ และมีการพัฒนาศักยภาพพนักงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ ก็จะสามารถดำเนินงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อไป

การกำหนดกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง หากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย ซึ่งมีสภาพพื้นที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีความเหมาะสมกับขนาด และงบประมาณรายจ่าย ดังนี้

<u>การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่ฟ้าหลวง</u>

ลำดับที่	อปท.	ส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2560	พนักงานส่วนท้องถิ่น (อัตรา)	พนักงานครู อบต. (อัตรา)	ลูกจ้างประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรา)	พนักงานจ้างทั่วไป (อัตรา)	หมายเหตุ
1	อบต. แม่ฟ้าหลวง	4	52,000,000	22	10	-	28	6	รวม 66 อัตรา
2	อบต. แม่สลองใน	4	102,793,000	28	19	-	58	13	รวม 118 อัตรา
3	อบต. แม่สลองนอก	4	56,000,000	22	5	-	34	11	รวม 72 อัตรา
4	อบต. เทอดไทย	4	97,360,000	25	15	-	49	14	รวม 103 อัตรา

เมื่อพิจารณาจากโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เปรียบเทียบกับหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท 0809.1/ว 154 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2545 เรื่อง ข้อแนะนำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ประกอบกับข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 แล้วพบว่าการจัดโครงสร้างส่วนราชการภายในของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ยังไม่มีความเหมาะสม เพราะในข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีมีแผนงานการเกษตร งานกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล แต่ในแผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558 - 2560 ไม่มีงานดังกล่าว ทำให้การบริหารงานบุคคลไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 นี้ จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดงานเพิ่มขึ้นใหม่ 2 งาน คือ งานส่งเสริมการเกษตร และงานรักษาความสะอาด ในส่วนราชการสำนักงานปลัด อีกทั้งจะสรรหาบุคคลมาบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งว่างตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง และจะดำเนินการปรับเกลี่ยอัตรากำลังพนักงานให้ปฏิบัติงานทดแทนตำแหน่งที่ว่างได้ พร้อมทั้งปรับลดพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานงานครูให้มีความเหมาะสม อีกทั้งยังเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงต่อไป

8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง รวมถึงอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 และพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงินและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จบำนาญ เงินอื่น ๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชี

ทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบ การตรวจสอบการก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานก่อสร้าง และซ่อมบำรุง การควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล และยานพาหนะ การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานทางด้านการศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์/วิจัย การแนะแนว การวัดผล ประเมินผล การวางแผนการศึกษามาตรฐานสถานศึกษา การจัดบริการส่งเสริมการศึกษา การใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา การเสนอแนะเกี่ยวกับการศึกษา ส่งเสริมการวิจัย การวางโครงการ สำรวจเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติการศึกษา เพื่อนำไปประกอบการพิจารณากำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการปฏิบัติในการจัดการศึกษา การเผยแพร่ การศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม การส่งเสริมงานและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลที่สังกัด ในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการบัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

8.1 การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ตามแผนอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง จะกำหนดภารกิจด้านการส่งเสริมการเกษตร การรักษาความสะอาด จึงกำหนดให้มีงานเกี่ยวกับการส่งเสริมการเกษตรและงานรักษาความสะอาดอยู่ในสำนักงานปลัด เพิ่มขึ้นในกรอบโครงสร้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังเดิม (2558 – 2560)	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน (2561 – 2563)	หมายเหตุ
1. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 1.1 งานการเจ้าหน้าที่ 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานกฎหมายและคดี 1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.5 งานสังคมสงเคราะห์ 1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.7 งานบริหารงานทั่วไป 1.8 งานธุรการ 1.9 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข	1. สำนักงานปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) 1.1 งานการเจ้าหน้าที่ 1.2 งานนโยบายและแผน 1.3 งานกฎหมายและคดี 1.4 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน 1.5 งานสังคมสงเคราะห์ 1.6 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย 1.7 งานบริหารงานทั่วไป 1.8 งานธุรการ 1.9 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข 1.10 งานส่งเสริมการเกษตร * 1.11 งานรักษาความสะอาด **	* กำหนดงานเพิ่มใหม่ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาเศรษฐกิจและยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ** กำหนดงานเพิ่มใหม่ตามยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 2.4 งานธุรการ	2. กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) 2.1 งานการเงินและบัญชี 2.2 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ 2.3 งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ 2.4 งานธุรการ	
3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร	3. กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) 3.1 งานก่อสร้าง 3.2 งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	4. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) 4.1 งานบริหารการศึกษา 4.2 งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	
5. หน่วยตรวจสอบภายใน 5.1 งานตรวจสอบภายใน	5. หน่วยตรวจสอบภายใน 5.1 งานตรวจสอบภายใน	

8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดตำแหน่ง มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์ ได้แก่

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯลฯ

3. ข้อมูลอื่นๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ

1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ หรือไม่

2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่ม งานใดควรลด

4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานในอนาคต

9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ 3 การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงกับความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้ทำงานแต่ละชิ้นโดยการคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

1 ปี จะมี	52 สัปดาห์
1 สัปดาห์จะทำ	5 วัน
1 ปี จะมีวันทำ	260 วัน
วันหยุดราชการประจำปี	13 วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี	10 วัน

คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย 7 วัน
รวมวันหยุดใน 1 ปี 30 วัน
* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี 230 วัน
เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน 6 ชั่วโมง
(08.30 – 16.30 น. – เวลาพักกลางวัน 1 ชม. – เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)
** เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 x 6) 1,380 ชั่วโมง
หรือ (1,380 x 60) 82,800 นาที
ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด (1ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปี รวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้วิเคราะห์ภารกิจหลักและภารกิจรอง ปริมาณงานรวมทั้งโครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปีข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้ความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

1) มีการเก็บสถิติปริมาณงานที่เกิดขึ้นของแต่ละส่วนราชการครบทุกส่วนราชการ (ตามเอกสารประกอบ)

2. บัญชีแสดงการคำนวณจำนวนอัตรากำลังในการขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง กรณีที่มีผู้ดำรงตำแหน่ง ครบทุกตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง แยกเป็นส่วนราชการ (ตามเอกสารประกอบ)

3. อัตรากำลังที่ต้องการแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
1		ปลัด อบต.	บริหารงานท้องถิ่น	1	1	-	
2		รองปลัด อบต.	บริหารงานท้องถิ่น	1	1	-	
	สำนักงานปลัด (01)						
1		หัวหน้าสำนักปลัด	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	1	1	-	
3		นิติกร	วิชาการ	1	1	-	
4		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	1	1	-	
5		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	1	1	-	
6		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	2	2	-	
7		เจ้าพนักงานสาธารณสุข	ทั่วไป	1	-	1	รับโอน
8		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ้างตามภารกิจ	3	3	-	
9		ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	จ้างตามภารกิจ	2	2	-	
10		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานสวนสาธารณะ	จ้างตามภารกิจ	1	1	-	
11		พนักงานขับรถยนต์	จ้างตามภารกิจ	5	5	-	
12		คนงานทั่วไป	จ้างทั่วไป	3	3	-	
13		คนงานประจำรถขยะ	จ้างทั่วไป	3	3	-	
	กองคลัง (04)						
1		ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	1	1	-	
3		นักวิชาการคลัง	วิชาการ	1	1	-	
4		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	1	-	1	บัญชี กสถ.
5		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	1	-	1	บัญชี กสถ.
6		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ้างตามภารกิจ	1	1	-	
	กองช่าง (05)						
1		ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นายช่างโยธา	ทั่วไป	2	1	1	รับโอน
3		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	จ้างตามภารกิจ	2	2	-	
4		ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	จ้างตามภารกิจ	1	1	-	
	กองการศึกษา (08)						
1		ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	1	1	-	
2		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	1	-	1	บัญชี กสถ.
3		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	1	1	-	
4		ครู คศ.1	การสอน	10	10	-	
5		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	จ้างตามภารกิจ	1	1	-	
6		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	จ้างตามภารกิจ	12	12	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน (12)						
1		นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	1	-	1	บัญชี กสถ.

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหาร จำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด จำนวน 1 คน และรองปลัด จำนวน 1 คน

สำนักงานปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 7 ตำแหน่ง 8 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน 1 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 4 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 3 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 11 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 6 อัตรา ปัจจุบันในสำนักงานปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 12 ตำแหน่ง รวม 24 อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ 1 อัตรา

กองคลัง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 5 ตำแหน่ง 5 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน 1 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 3 อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน 1 อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 1 อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 4 ตำแหน่ง รวม 4 อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ 2 อัตรา

กองช่าง มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 2 ตำแหน่ง 3 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน 1 อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน 2 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 3 อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 4 ตำแหน่ง รวม 5 อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ 1 อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 3 ตำแหน่ง 3 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน 1 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 1 อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน 1 อัตรา พนักงานครู 10 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 13 อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 5 ตำแหน่ง รวม 25 อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ 1 อัตรา

หน่วยตรวจสอบภายใน มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 1 ตำแหน่ง 1 อัตรา แยกเป็น ประเภทวิชาการ จำนวน 1 อัตรา เป็นตำแหน่งว่าง

สรุป อัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงทุกส่วนราชการ ต้องการอัตรากำลังทั้งหมด 38 ตำแหน่ง 66 อัตรา ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน 16 อัตรา
2. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง)	จำนวน 6 อัตรา
3. พนักงานครู อบต. (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน 10 อัตรา
4. พนักงานครู อบต. (อัตราว่าง)	จำนวน - อัตรา
5. ลูกจ้างประจำ (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน - อัตรา
6. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน 28 อัตรา
7. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง)	จำนวน - อัตรา
8. พนักงานจ้างทั่วไป (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน 6 อัตรา
9. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตราว่าง)	จำนวน - อัตรา

<u>จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม</u> ทั้งนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล นโยบายของจังหวัดเชียงราย และนโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ซึ่งตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2558 ลงวันที่ 29 กันยายน 2558 ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

1. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน 1 คน

2. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน 10:1 และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก 1 คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก และผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเกินจำนวนเด็กปฐมวัยอีก 1 อัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงอาจมีความจำเป็นต้องปรับลดอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก (พนักงานส่วนตำบล) ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

ตารางข้อ 8.2

การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต 3 ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา 3 ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง 3 ปี ดังนี้

12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง กำหนดแนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้าง และพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลา 3 ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง 3 ปี การพัฒนานอกจากจะพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องตระหนักถึงการพัฒนาตามนโยบายแห่งรัฐ คือ การพัฒนาไปสู่ Thailand 4.0 ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค 4.0 เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ต้องมีความเปิดเผยโปร่งใสในการทำงาน โดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่นๆ เช่น ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่ภาคส่วนอื่นๆ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดรับกับการทำงานในแนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังต้องเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดรับประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

2. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการเพื่อให้บริการต่างๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เนต เวปไซด์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชั่นทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

3. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ในการบริหารงานขององค์กรต่างๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดย

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวงได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ด้านใด รายละเอียดตามตารางแนบท้ายเอกสารประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตามจุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

1. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงปฏิบัติการตามหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นร่วมกับกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่นๆ ตลอดจนถึงการขอรับคำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่นๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

4. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

5. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชนเพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้น

7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่างต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว ให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

13. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้าง

โดยที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่น ได้ออกประกาศ ก.ถ. เรื่องกำหนดมาตรฐานกลางทางจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2556 เพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดถือเป็นหลักการแนวทางปฏิบัติ และเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของตน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 26 วรรคเจ็ด และมาตรา 17 (9) และ (12) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลเรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2558 คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงรายในการประชุม ครั้งที่ 9/2558 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2558 เห็นชอบให้กำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อยึดถือเป็นหลักการ แนวทางปฏิบัติและเป็นเครื่องกำกับความประพฤติพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลแม่ฟ้าหลวง มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นให้ค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
4. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย