



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
(พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)



องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง
อำเภอจาว จังหวัดลำปาง
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ได้ดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) เป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง ให้สอดคล้องเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ของ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้าง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

อาศัยอำนาจตามความแห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ มาตรา ๕๙ (แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒) ประกอบกับ มาตรา ๑๕ มาตรา ๒๕ วรรคท้าย แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และข้อ ๑๘ แห่งประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๔๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับปัจจุบัน และมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดลำปาง จึงขอประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

ข้อ ๑ ประกาศฉบับนี้เรียกว่า ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ข้อ ๒ ประกาศฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๖

จึงประกาศมาให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๘ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายนิพนธ์พล แก้วปัญญา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และเพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลให้เหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่งให้เหมาะสมอีกด้วย

จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง
กันยายน ๒๕๖๖

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ	
- แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	๓
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๓	๗
- แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๑๕
- แผนพัฒนาจังหวัดลำปาง	๑๖
- แผนการพัฒนาของ อปท. จังหวัดลำปาง	๑๖
- แผนการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง	๒๐
- นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๒
- นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคล	๒๓
- นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้	๓๐
- นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังภายใน อบต.บ้านโป่ง	
๑. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	๒๓
๒. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ	๒๓
- แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน	๒๔
- การเปรียบเทียบอัตรากำลัง	๒๘
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการ	๒๙
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๒๙
๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๔๑
๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๘
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	
- โครงสร้าง	๔๓
- การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง	๔๔
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๕
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๖๐
- โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๔๙
- โครงสร้างของกองคลัง	๕๐
- โครงสร้างของกองช่าง	๕๑
- โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน	๕๒
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๕๗
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง	๕๙

ภาคผนวก

- สำเนาคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ที่ ๒๗๔ /๒๕๖๖ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘
- สำเนาประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ – ๒๕๖๘

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง อำเภองาว จังหวัดลำปาง

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆอีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกันประกอบองค์การบริหารส่วนตำบลสบเปิง จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙ ฉบับปรับปรุงครั้งที่ ๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตรากำลัง กำหนดให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงานปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลสบเปิง ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลสบเปิงจัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

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

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล ได้จัดทำประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด สายงานเริ่มต้นระดับใด และตำแหน่งใด ตามประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๔ และหนังสือสำนักงาน ก.จ., ก.ท. และ ก.อบต. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๙.๕/ว ๕๒ เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่ง (ระบบแห่ง) ลงวันที่ ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ จึงจัดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลเข้าสู่ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่ง (ระบบแห่ง)

๑.๕ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับการจัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๕

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล และการใช้อัตรากำลังของบุคลากรเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๓ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๔ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๘ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ให้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภทและตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง บรรลุตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ไม่ตรงตามภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑.วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ทั้งนี้วิสัยทัศน์ดังกล่าวจะต้องสนองตอบต่อผลประโยชน์แห่งชาติ อันได้แก่การมีเอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ การดำรงอยู่อย่างมั่นคง ยั่งยืนของสถาบันหลักของชาติ การดำรงอยู่อย่างมั่นคงของชาติและประชาชนจากภัยคุกคามทุกรูปแบบ การอยู่ร่วมกันในชาติอย่างสันติสุขเป็นปึกแผ่นมีความมั่นคงทางสังคมท่ามกลางพหุสังคมและการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโตของชาติความเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของประชาชน ความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม ความมั่นคงทางพลังงานและอาหารความสามารถในการรักษาผลประโยชน์ของชาติภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมระหว่างประเทศและการอยู่ร่วมกันอย่างสันติประสานสอดคล้องกัน ด้านความมั่นคงในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลกอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรีไม่เป็นภาระของโลกและสามารถเกื้อกูลประเทศที่มีศักยภาพทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า

๒. ยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาวเพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการและสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชน เอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนา

เพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุนิติสัมพันธ์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือคติพจน์ประจำชาติ “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้วคนไทยมีความสุขอยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (๒) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (๔) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (๕) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (๖) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ โดยมีความสำคัญ

ของแต่ละยุทธศาสตร์ สรุปได้ ดังนี้

๒.๑ ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- (๒) การปฏิรูปกลไกการบริหารประเทศและพัฒนาความมั่นคงทางการเมือง จัดคอร์รัปชัน สร้างความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม
- (๓) การรักษาความมั่นคงภายในและความสงบเรียบร้อยภายใน ตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- (๔) การพัฒนาระบบ กลไก มาตรการและความร่วมมือระหว่างประเทศทุกระดับ และรักษาดุลยภาพความสัมพันธ์กับประเทศมหาอำนาจ เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาความมั่นคงรูปแบบใหม่
- (๕) การพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพการผนึกกำลังป้องกันประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านและมิตรประเทศ
- (๖) การพัฒนาระบบการเตรียมพร้อมแห่งชาติและระบบบริหารจัดการภัยพิบัติ รักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม
- (๗) การปรับกระบวนการทำงานของกลไกที่เกี่ยวข้องจากแนวตั้งสู่แนวนานมากขึ้น

๒.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

- (๑) การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่น การส่งเสริมการค้าและการลงทุนที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนการพัฒนาประเทศสู่ความเป็นชาติการค้าเพื่อให้ได้ประโยชน์จากห่วงโซ่มูลค่าในภูมิภาค และเป็นการยกระดับไปสู่ส่วนบนของห่วงโซ่มูลค่ามากขึ้น
- (๒) การพัฒนาภาคการผลิตและบริการ บนฐานของการพัฒนานวัตกรรมและมีความเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีการใช้ดิจิทัลและการค้าที่เข้มข้นเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและขยายกิจกรรมการผลิตและบริการ โดยมุ่งสู่ความเป็น

เลิศในระดับโลกและในระดับภูมิภาคในอุตสาหกรรมหลายสาขา และในภาคบริการที่หลากหลายตามรูปแบบการดำเนินชีวิตและการดำเนินธุรกิจที่เปลี่ยนไป รวมทั้งเป็นแหล่งอาหารคุณภาพ สะอาดและปลอดภัยของโลก

- ภาคเกษตร โดยเสริมสร้างฐานการผลิตให้เข้มแข็งและยั่งยืน เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคเกษตรส่งเสริมเกษตรกรรายย่อยให้ปรับไปสู่การทำการเกษตรยั่งยืนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรวมกลุ่มเกษตรกรในการพัฒนาอาชีพที่เข้มแข็ง และการพัฒนาสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพและอาหารคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย

- ภาคอุตสาหกรรม โดยพัฒนาอุตสาหกรรมศักยภาพ ยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมปัจจุบันที่มีศักยภาพสูง และพัฒนาอุตสาหกรรมอนาคตที่มีศักยภาพ โดยการใช้ดิจิทัลและการค้ามาเพิ่มมูลค่าและยกระดับห่วงโซ่มูลค่าในระดับสูงขึ้น

- ภาคบริการ โดยขยายฐานการบริการให้มีความหลากหลาย มีความเป็นเลิศและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม โดยการยกระดับบริการที่เป็นฐานรายได้เดิม เช่น การท่องเที่ยว และพัฒนาให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการให้บริการสุขภาพ ธุรกิจบริการด้านการเงินและธุรกิจบริการที่มีศักยภาพอื่นๆ เป็นต้น

(๓) การพัฒนาผู้ประกอบการและเศรษฐกิจชุมชน พัฒนาทักษะผู้ประกอบการ ยกระดับผลิตภาพแรงงาน และพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) สู่สากล และพัฒนาวิสาหกิจชุมชนและสถาบันเกษตรกร

(๔) การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษและเมืองพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษชายแดน และพัฒนาระบบเมืองศูนย์กลางความเจริญ จัดระบบผังเมืองที่มีประสิทธิภาพและมีส่วนร่วม มีการจัดการสิ่งแวดล้อมเมือง และโครงสร้างพื้นฐานทางสังคมและเศรษฐกิจที่สอดคล้องกับศักยภาพ

(๕) การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการขนส่ง ด้านพลังงาน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

(๖) การเชื่อมโยงกับภูมิภาคและเศรษฐกิจโลกสร้างความเป็นหุ้นส่วนการพัฒนากับนานาชาติ ส่งเสริมความร่วมมือกับนานาชาติในการสร้างความมั่นคงด้านต่างๆ เพิ่มบทบาทของไทยในองค์กรระหว่างประเทศ รวมถึงสร้างองค์ความรู้ด้านการต่างประเทศ

๒.๓ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

(๒) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง

(๓) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรมค่านิยมที่พึงประสงค์

(๔) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาพที่ดี

(๕) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทยเสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัวในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง

๒.๔ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึง ลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรม กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

(๒) การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ

(๓) การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคมสูงวัย

(๔) การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน

(๕) การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๒.๕ ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟู และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

(๒) การวางระบบบริหารจัดการน้ำให้มีประสิทธิภาพทั้ง ๒๕ ลุ่มน้ำ เน้นการปรับระบบการบริหารจัดการ อุทกภัยอย่างบูรณาการ

(๓) การพัฒนาและใช้พลังงานที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๔) การพัฒนาเมืองอุตสาหกรรมเชิงนิเวศและเมืองที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

(๕) การร่วมลดปัญหาโลกร้อนและปรับตัวให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

(๖) การใช้เครื่องมือทางเศรษฐศาสตร์และนโยบายการคลังเพื่อสิ่งแวดล้อม

๒.๖ ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบราชการ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงาน ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจ ไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาลกรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ

(๑) การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของหน่วยงานภาครัฐ ให้มีขนาดที่เหมาะสม

(๒) การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ

(๓) การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนและพัฒนาบุคลากรภาครัฐ

(๔) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

(๕) การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่างๆให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

(๖) การพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

(๗) การปรับปรุงการบริหารจัดการรายได้และรายจ่ายของภาครัฐ

๓. กลไกการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ชาติจะเป็นแผนแม่บทหลักในการพัฒนาประเทศเพื่อให้ส่วนราชการและหน่วยงาน ต่างๆ ใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศในด้านต่างๆ อาทิ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ แผนเฉพาะด้านต่างๆ เช่น ด้านความมั่นคง เศรษฐกิจ การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ฯลฯ แผนปฏิบัติการ ในระดับกระทรวงและในระดับพื้นที่ ให้มีความสอดคล้องกันตามห้วงเวลานอกจากนี้ยุทธศาสตร์ชาติจะใช้เป็น กรอบในการจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรอื่นๆ ของประเทศ เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีเอกภาพให้บรรลุ เป้าหมาย โดยจะต้องอาศัยการประสานความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ภายใต้ระบบประชาธิปไตย คือ ความร่วมมือ ของภาครัฐภาคเอกชน ภาคประชาชนและประชาสังคม ทั้งนี้ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยจะได้มีการกำหนด เกี่ยวกับบทบาทของยุทธศาสตร์ชาติและแนวทางในการนำยุทธศาสตร์ชาติไปสู่การปฏิบัติ เพื่อที่ส่วนราชการและ หน่วยงานต่างๆ จะสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องและบูรณาการ

๔. ปัจจัยความสำเร็จของยุทธศาสตร์ชาติ

๔.๑ สาระของยุทธศาสตร์ชาติ กำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวที่ชัดเจน มีการกำหนดเป้าหมายและภาพใน อนาคตของประเทศที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ รับรู้ และยอมรับเป็นเจ้าของร่วมกันสามารถถ่ายทอดเป้าหมายของ ยุทธศาสตร์ชาติ สู่เป้าหมายเฉพาะด้านต่างๆ ตามระยะเวลาเป็นช่วงๆ ของหน่วยงานปฏิบัติได้ และมีการกำหนด ตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ได้

๔.๒ ระบบและกฎหมาย มีกฎหมายรองรับ มีกลไกเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและแผนในระดับต่างๆ เพื่อให้ส่วนราชการนายยุทธศาสตร์ชาติไปปฏิบัติ รวมทั้งกรอบกฎหมายด้านการจัดสรรงบประมาณ ให้สามารถระดมทรัพยากรเพื่อผลักดันขับเคลื่อนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีบูรณาการ และกรอบกฎหมายที่จะกำหนดให้การดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติมีความต่อเนื่อง รวมทั้งมีระบบการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบในทุกระดับ

๔.๓ กลไกสู่การปฏิบัติ มีกลไกที่สอดคล้อง/สอดคล้องตั้งแต่ระดับการจัดทนายยุทธศาสตร์ การนำไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล รวมทั้งมีกลไกในการกำกับดูแล บริหารจัดการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและหน่วยงานปฏิบัติจะต้องมีความเข้าใจ สามารถกำหนดแผนงานโครงการให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ชาติ

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓

ในการกำหนดทิศทางของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ให้ประเทศสามารถก้าวข้ามความท้าทายต่างๆ เพื่อให้ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ตามเจตนารมณ์ของยุทธศาสตร์ชาติ ได้อาศัยหลักการและแนวคิด ๔ ประการ ดังนี้

๑. หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง โดยสืบสาน รักษา ต่อยอดการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ผ่านการกำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศอย่างมีเหตุผล ความพอประมาณ ภูมิคุ้มกันบนฐานของความรู้ คุณธรรม และความเพียร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับสถานการณ์และเงื่อนไขระดับประเทศและระดับโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคตอันใกล้ และศักยภาพของทุนทางเศรษฐกิจ ทุนทางสังคมและทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศ ให้มีความสำคัญกับการเสริมสร้างความสมดุลในมิติต่าง ๆ ทั้งความสมดุลระหว่างการพัฒนาความสามารถในการแข่งขันกับต่างประเทศกับความสามารถในการพึ่งตนเองได้อย่างมั่นคง ความสมดุลของการกระจายโอกาสเพื่อลดความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคนและพื้นที่ และความสมดุลทางธรรมชาติเพื่อให้คนอยู่ร่วมกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้อย่างยั่งยืนรวมถึงการบริหารจัดการองค์พหุต่าง ๆ ของประเทศให้พร้อมรับกับความเสี่ยงที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายในประเทศ นอกจากนี้ในการวางแผนและการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติต้องอาศัยองค์ความรู้ทางวิชาการที่รอบด้านและพิจารณาด้วยความรอบคอบ ควบคู่กับการยึดถือผลประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และมุ่งมั่นผลักดันให้การพัฒนابرลุเป้าหมายที่ตั้งไว้การสร้างความสามารถในการ “ล้มแล้ว ลุกไว” โดยมุ่งเน้นการพัฒนาใน ๓ ระดับ ประกอบด้วย การพร้อมรับ หรือระดับ “อยู่รอด” ในการแก้ไขข้อจำกัดหรือจุดอ่อนที่มีอยู่ ซึ่งเป็นผลให้ประชาชนประสบความยากลำบากในการดำรงชีวิต หรือทำให้ประเทศมีความเปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกและภายใน รวมถึงการสร้างความพร้อมในทุกะดับในการรับมือกับสภาวะวิกฤติที่อาจเกิดขึ้น ให้สามารถฟื้นคืนสู่สภาวะปกติได้อย่างรวดเร็ว การปรับตัว หรือ ระดับ “พอเพียง” ในการปรับเปลี่ยนปัจจัยที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตั้งแต่ในระดับครอบครัว ชุมชนพื้นที่ และประเทศ รวมถึงปรับทิศทาง รูปแบบ และแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ และ การเปลี่ยนแปลงเพื่อพร้อมเติบโตอย่างยั่งยืน หรือระดับ “ยั่งยืน” ในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างในมิติต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถของบุคคลและสังคมในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งเพื่อสนับสนุนให้ประเทศสามารถเติบโตได้อย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๓. เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติโดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติของการมีปัจจัยที่

จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัยสนับสนุนให้มีสุขภาพที่ดี สมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การมีโอกาที่จะใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป

๔. การพัฒนาเศรษฐกิจชีวภาพ เศรษฐกิจหมุนเวียน เศรษฐกิจสีเขียว โดยให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้ องค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีสมัยใหม่ และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ ควบคู่กับการรักษาความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์จากฐานทรัพยากรธรรมชาติและความ หลากหลายทางชีวภาพ รวมถึงการปรับเปลี่ยนรูปแบบการผลิต การให้บริการและการบริโภคเพื่อลดผลกระทบต่อ สิ่งแวดล้อม

๒. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการ กำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่ สศช. ได้จัดทำขึ้นสร้างการ เปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างเพื่อแก้ไขจุดอ่อนและข้อจำกัดที่มีอยู่ในปัจจุบัน พร้อมกับยกระดับขีดความสามารถเพื่อ สร้างสรรค์โอกาสจากบริบทของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งหวังที่จะ นำพาประเทศไทยไปสู่ประเทศที่มีสังคมก้าวหน้า และเศรษฐกิจที่สร้างมูลค่าได้อย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

เป้าหมายที่ ๑ มูลค่าเพิ่มของสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปสูงขึ้น

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑ ผลิตรัษฎวมวลรวมในประเทศสาขาเกษตรเดบโด ร้อยละ ๔.๕ ต่อปี

ตัวชี้วัดที่ ๑.๒ รายได้สุทธิต่อครัวเรือนเกษตรกร ไม่ต่ำกว่า ๕๓๗,๐๐๐ บาทต่อครัวเรือน เมื่อสิ้นสุดแผน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๓ พื้นที่เกษตรอินทรีย์ เพิ่มขึ้นเป็น ๒.๐ ล้านไร่ และพื้นที่เกษตรที่ได้รับการรับรองตามหลักการ ปฏิบัติทางการเกษตรที่ดีเพิ่มขึ้นเป็น ๒.๕ ล้านไร่ เมื่อสิ้นสุดแผน

ตัวชี้วัดที่ ๑.๔ พื้นที่เพาะปลูกพืชที่ไม่เหมาะสมลดลงร้อยละ ๑๐ เมื่อสิ้นสุดแผน

เป้าหมายที่ ๒ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการ เพื่อคุณภาพ ความมั่นคงทาง อาหารและความยั่งยืนของภาคเกษตร

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑ ภาคเกษตรมีผลิตภาพการผลิตรวม เฉลี่ยร้อยละ ๑.๕ เมื่อสิ้นสุดแผน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๒ มีตลาดกลางสินค้าเกษตรภูมิภาคในภาคเหนือ ๒ แห่ง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๒ แห่ง ภาคใต้ ๒ แห่ง ภาคกลาง ๑ แห่ง และภาคตะวันออก ๑ แห่ง เมื่อสิ้นสุดแผน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๓ น้ำไหลลงอ่างเก็บน้ำทั้งประเทศมีปริมาณอย่างน้อย ๔๐,๐๐๐ ล้านลูกบาศก์เมตรต่อปี เมื่อสิ้นสุดแผน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ระบบชลประทานมีประสิทธิภาพไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๕ เมื่อสิ้นสุดแผน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๕ เกิดการใช้น้ำซ้ำในพื้นที่เกษตรนอกเขตชลประทาน ไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๒๐ ของพื้นที่ เมื่อ สิ้นสุดแผน

ตัวชี้วัดที่ ๒.๖ มีพื้นที่ที่สามารถลดความเสี่ยงภัยน้ำท่วม-น้ำแล้ง และเกิดระบบจัดการน้ำชุมชน จำนวนไม่ น้อยกว่า ๔,๐๐๐ ตำบล เมื่อสิ้นสุดแผน

เป้าหมายที่ ๓ การเพิ่มศักยภาพและบทบาทของผู้ประกอบการเกษตรในฐานะหุ้นส่วนเศรษฐกิจของ ห่วงโซ่อุปทานที่ได้รับส่วนแบ่งประโยชน์อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำนวนสหกรณ์ภาคเกษตรในชั้นที่ ๑ ตามเกณฑ์การจัดระดับความเข้มแข็งสหกรณ์เพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๑๘ เมื่อสิ้นสุดแผน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ จำนวนกลุ่มเกษตรกรในชั้นที่ ๑ ตามเกณฑ์การจัดระดับความเข้มแข็งกลุ่มเกษตรกรเพิ่มขึ้น อย่างน้อยร้อยละ ๖ เมื่อสิ้นสุดแผน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓ จำนวนวิสาหกิจชุมชนในระดับดี ตามเกณฑ์การจัดระดับความเข้มแข็งวิสาหกิจชุมชนเพิ่มขึ้น
อย่างน้อยร้อยละ ๓๕ เมื่อสิ้นสุดแผน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ ผู้ประกอบการเกษตรเพิ่มขึ้นปีละ ๔,๐๐๐ ราย

แนวทางการพัฒนา

๑. บริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านเศรษฐกิจ

ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันเป็นการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยประสิทธิภาพ ที่อาศัยประสิทธิภาพของภาคการผลิตและคุณภาพสินค้าในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจโดยให้ความสำคัญกับการลงทุนพัฒนาปัจจัยสนับสนุน อาทิ โครงสร้างพื้นฐาน การศึกษา การฝึกอบรมแรงงานประสิทธิภาพของตลาดแรงงาน ขนาดของตลาด การพัฒนาตลาดการเงิน ความพร้อมของเทคโนโลยี ซึ่งแม้ประเทศไทยจะมีการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนต่าง ๆ ดังกล่าวมาอย่างต่อเนื่อง แต่ก็ยังคงประสบปัญหาด้านประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร รวมทั้งยังมีอุปสรรคในการยกระดับประสิทธิภาพของตลาดสินค้าตลาดแรงงาน และประสิทธิภาพของภาครัฐที่มีความล่าช้าเมื่อเปรียบเทียบกับหลายประเทศที่เริ่มพัฒนาในช่วงเวลาเดียวกันและสามารถก้าวสู่การเป็นประเทศรายได้สูงได้สำเร็จไปแล้วในช่วงก่อนหน้านี้ ส่งผลให้ประเทศไทยติดกับดักประเทศรายได้ปานกลางมาเป็นเวลานานจากการจัดสรรทรัพยากรระหว่างภาคเศรษฐกิจที่ผ่านมาที่ทำให้รูปแบบการขยายตัวทางเศรษฐกิจของไทยในช่วงที่ผ่านมาไม่สามารถขับเคลื่อนสู่การเป็นประเทศรายได้สูง อีกทั้งยังไม่สามารถตอบสนองต่อโอกาสและทิศทางแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกต่าง ๆ ได้อย่างเต็มศักยภาพ แม้ว่าประเทศไทยจะมีจุดแข็งในการรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจโดยใช้กลไกทางการคลัง และการบริหารจัดการนโยบายภาครัฐ แต่ยังคงมีปัญหาจากปัจจัยเชิงโครงสร้าง

อาทิ การพึ่งพาต่างประเทศในสัดส่วนสูง ทั้งเงินลงทุน เทคโนโลยี ปัจจัยการผลิต ตลาดสำหรับการส่งออกแต่พบภาพและอำนาจต่อรองในห่วงโซ่มูลค่าโลกอยู่ในระดับที่ค่อนข้างต่ำ รวมทั้งขีดจำกัดเชิงผลิตภาพของเศรษฐกิจโดยรวมที่เป็นอุปสรรคต่อการยกระดับรายได้ และส่งผลให้เศรษฐกิจไทยมีความอ่อนไหวต่อแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงหลายประการโดย ภาคการผลิตอุตสาหกรรม ที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศมีการเติบโตช้าเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในระดับเดียวกัน อุตสาหกรรมไทยส่วนใหญ่ยังคงเป็นการรับจ้างผลิตหรืออยู่ในภาคการผลิตเดิมที่สร้างมูลค่าเพิ่มได้ไม่มากนัก ข้อจำกัดของผลิตภาพแรงงานและความเข้มข้นของการใช้เทคโนโลยี ระดับการลงทุนในทรัพย์สินทางปัญญาและการสะสมทุนยังไม่เพียงพอต่อการส่งเสริมความสามารถในการพัฒนาเทคโนโลยีด้วยตนเอง ส่วนอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพในการพัฒนาสู่อุตสาหกรรมเป้าหมาย ซึ่งอาศัยการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมหรือใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในไทยยังมีขนาดเล็กและมีสัดส่วนมูลค่าเพิ่มที่สร้างภายในประเทศและการใช้วัตถุดิบในประเทศไม่สูง เนื่องจากไม่ได้เป็นเจ้าของเทคโนโลยีหรือวัตถุดิบหลักโดยตรงและมีข้อจำกัดในการรับถ่ายทอดเทคโนโลยี โดยพบว่า ผลิตภาพการผลิตรวม ของไทยขยายตัวเฉลี่ยเพียงร้อยละ ๒.๑ ต่อปี ซึ่งต่ำกว่ากลุ่มประเทศรายได้ปานกลางระดับสูงอื่น ๆ จากข้อจำกัดในการพัฒนาทักษะและคุณภาพแรงงาน การเพิ่มผลิตภาพการผลิตรวมของไทยจึงเป็นไปอย่างล่าช้าและมีแนวโน้มที่จะต้องเผชิญกับความเสี่ยงจากกระแสความท้าทายต่าง ๆ อาทิ พัฒนาการที่รวดเร็วของเทคโนโลยี โครงสร้างประชากรและพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไป ความขัดแย้งของการค้าโลกที่ทำให้การแข่งขันในตลาดโลกรุนแรงขึ้น ขณะที่ ภาคบริการ ส่วนใหญ่ยังคงมีรูปแบบดั้งเดิมที่ใช้แรงงานทักษะน้อยเป็นหลัก ไม่เน้นการใช้เทคโนโลยีจึงเป็นการให้บริการด้วยการใช้กำลังแรงงานที่สร้างมูลค่าเพิ่มได้ต่ำ และเติบโตในเชิงปริมาณมากกว่าคุณภาพ ส่วนภาคบริการสมัยใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและทักษะแรงงานขั้นสูงยังมีขนาดเล็กเมื่อโลกต้องเผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจเกือบทุกสาขา พบว่าเศรษฐกิจไทยมีความอ่อนไหวต่อภาวะเศรษฐกิจระหว่างประเทศในระดับสูงโดยในปี ๒๕๖๓ เศรษฐกิจไทยหดตัวลงถึงร้อยละ ๖.๑ ซึ่งรุนแรงกว่าประเทศส่วนใหญ่ในโลกที่มีค่าเฉลี่ย การหดตัวทางเศรษฐกิจเพียงร้อยละ ๓.๕ โดยภาคบริการของไทยที่นอกเหนือจากบริการภาครัฐ เป็นส่วนที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด

โดยหดตัวลงถึงร้อยละ ๗.๔ โดยเฉพาะภาคการท่องเที่ยวซึ่งมีความสำคัญอย่างมากต่อเศรษฐกิจไทย จากรายได้จากนักท่องเที่ยวต่างชาติที่ลดลง ๒.๑๘ ล้านล้านบาทในปี ๒๕๖๓ ส่งผลถึงร้อยละ ๗๐ ต่อการหดตัวของเศรษฐกิจทั้งประเทศ สำหรับภาคการผลิตที่ได้รับผลกระทบรองลงมา คือภาคอุตสาหกรรมหดตัวลงร้อยละ ๕.๙ และภาคเกษตรกรรมหดตัวลงร้อยละ ๓.๖ ซึ่งความเสียหายทางเศรษฐกิจในวงกว้างนี้ส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เป็นเหตุให้อัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้นชั่วโมงการทำงานลดลง และส่งผลให้สัดส่วนหนี้ครัวเรือนต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศที่อยู่ในระดับสูงอยู่แล้วมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ขณะที่ความสามารถในการชำระหนี้ของทั้งภาคครัวเรือนและภาคธุรกิจไทยมีความเปราะบางมากขึ้น โดยเฉพาะครัวเรือนกลุ่มเปราะบางที่มีรายได้น้อย ที่มีอัตราการก่อหนี้ระยะสั้นเพื่อการอุปโภคบริโภคซึ่งเป็นหนี้ที่ไม่ได้สร้างรายได้และมีภาระผ่อนต่อเดือนสูงเพิ่มมากขึ้น จึงมีความอ่อนไหวต่อรายได้ที่ถูกกระทบโดยตรง ซึ่งภาระหนี้ภาคครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นอาจส่งผลกระทบการบริโภคภาคเอกชนอย่างต่อเนื่องในอนาคต และส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจของไทยในภาพรวมต่อไปได้ สะท้อนให้เห็นถึงความเปราะบางของโครงสร้างทางเศรษฐกิจของไทย ที่มีข้อจำกัดในการรองรับสถานการณ์วิกฤติและบริบทการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการแข่งขันที่รุนแรงยิ่งขึ้นโครงสร้างทางเศรษฐกิจที่เปราะบางและข้อจำกัดในการสร้างมูลค่าเพิ่มภายในประเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่เหนี่ยวรั้งการพัฒนาอุตสาหกรรมและการเติบโตทางเศรษฐกิจของไทย ส่งผลให้ประเทศไทยไม่สามารถยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการแข่งขันในเวทีโลกที่เข้มข้นขึ้นจากความท้าทายของการเปลี่ยนแปลงบริบทโลกยุคใหม่ทั้งทางเทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้บริโภค โดยการจัดอันดับโดยสถาบันการจัดการนานาชาติในปี ๒๕๖๔ พบว่า ประเทศไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจอยู่ในอันดับที่ ๒๘ จากทั้งหมด ๖๔ ประเทศ/เขตเศรษฐกิจทั่วโลก ลดลงจากอันดับที่ ๒๗ เมื่อปี ๒๕๖๐ ส่วนหนึ่งมาจากการที่ระบบเศรษฐกิจไทยเน้นแข่งขันด้านต้นทุนและราคามากกว่าการลงทุนพัฒนาเชิงคุณภาพหรือการสร้างคุณค่า ทำให้ไม่สามารถตอบสนองต่อโอกาสที่มาจากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกได้อย่างเต็มที่ ทั้งกระแสความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว รวมถึงรูปแบบการใช้ชีวิตบนความปกติใหม่ ที่เป็นปัจจัยเร่งให้ธุรกิจออนไลน์ในไทยเติบโตอย่างก้าวกระโดด แต่กลับถูกครองตลาดโดยแพลตฟอร์มต่างชาติ ก่อให้เกิดการแข่งขันด้านราคาและการเข้าถึงต้นทุนสินค้าจากต่างชาติที่ถูกกว่าการนำเทคโนโลยีระบบอัตโนมัติและหุ่นยนต์เข้ามาใช้ทดแทนแรงงานมากขึ้นในหลายสาขาการผลิต ในขณะที่แรงงานส่วนใหญ่ยังขาดทักษะและความรู้ที่เหมาะสม และมีภาวการณ์หดตัวของกำลังแรงงานจากการเป็นสังคมสูงวัย ในขณะที่หลายประเทศทั่วโลกดำเนินนโยบายยกระดับการปกป้องทางการค้าและลดการพึ่งพาการนำเข้า ซึ่งทั้งหมดนี้อาจเป็นปัจจัยกดดันการเติบโตทางเศรษฐกิจจากการส่งออกของไทยได้ในอนาคตอย่างไรก็ดี แม้จะมีข้อจำกัดและความท้าทายเชิงโครงสร้างหลายประการ แต่ประเทศไทยยังคงมีสถานะของทุนทางเศรษฐกิจที่มีศักยภาพ จากการมีพื้นฐานทางทรัพยากรที่ดี มีโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ที่ได้รับการพัฒนาให้มีความก้าวหน้าได้มาตรฐานสากล และมีความเชี่ยวชาญในการผลิตสินค้าและบริการตามความต้องการของตลาดโลก ซึ่งเป็นปัจจัยรองรับการปรับตัวเพื่อสร้างประโยชน์จากโอกาสที่มาพร้อมกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกอันจะส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและความต้องการของผู้บริโภค การเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินธุรกิจ การปรับห่วงโซ่อุปทาน และการย้ายฐานการผลิต อาทิ การเข้าสู่ยุคดิจิทัลจะสร้างงานใหม่ ๆ ที่ต้องการทักษะด้านเทคโนโลยีและเพิ่มความต้องการสินค้าอิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะมากขึ้น การเข้าสู่สังคมสูงวัยส่งผลให้สินค้าและบริการในอุตสาหกรรมการแพทย์และสุขภาพเป็นที่ต้องการเพิ่มขึ้นทั่วโลก กระแสความตระหนักด้านสุขภาพจะเพิ่มอุปสงค์ต่อสินค้าเกษตรปลอดภัยและผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ ตลอดจนความใส่ใจในสิ่งแวดล้อมจะเพิ่มความต้องการใช้พลังงานสะอาด ยานยนต์ไฟฟ้า รวมถึงสินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งนำมาซึ่งการผลักดันให้ภาคธุรกิจเข้าสู่ระบบเศรษฐกิจหมุนเวียนและใส่ใจกับความยั่งยืนมากขึ้น ซึ่งจะเป็นโอกาสสำหรับประเทศไทยในการโยกย้ายทรัพยากรจากฐานการผลิตเดิมไปสู่การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจจากการขับเคลื่อนภาคการผลิตและบริการแห่งอนาคตที่สร้างมูลค่าเพิ่มได้สูงและให้ความสำคัญกับความยั่งยืนตามแนวทางและเป้าหมายของยุทธศาสตร์ชาติ

การพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงจำเป็นต้องเร่งรัดผลักดัน การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจภาคการผลิตเพื่อเปลี่ยนผ่านสู่การขับเคลื่อนเศรษฐกิจโดยนวัตกรรมและมุ่งสู่การพัฒนา อย่างยั่งยืน ที่เน้นการสร้างคุณค่าให้แก่สินค้าและบริการเชิงคุณภาพ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการกระจาย ผลประโยชน์สู่ภาคส่วนที่เกี่ยวข้องภายในประเทศอย่างทั่วถึงและเป็นรูปธรรมโดยถ่ายทอดแนวคิดในการพลิกโฉม ประเทศสู่นโยบายและแผนในระดับต่าง ๆ ที่สนับสนุนการยกระดับภาคการผลิตสู่อุตสาหกรรมและบริการแห่ง อนาคต ทั้งเพื่อพลิกฟื้นสภาวะทางเศรษฐกิจจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-๑๙ และผลักดันการพัฒนา สาขาการผลิตที่จะมีบทบาทในการขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในระยะต่อไป โดยเร่งต่อ ยอดอุตสาหกรรมที่ไทยมีศักยภาพและมีความได้เปรียบ ประยุกต์ผสมผสานกับเทคโนโลยีในการยกระดับผลิตภาพใน ภาพรวมให้สามารถผลิตสินค้าและบริการที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้นได้ในระยะเวลาที่สั้นลง โดยการลงทุนวิจัยและพัฒนา ต่อยอดจากองค์ความรู้เดิมเพื่อสร้างนวัตกรรมให้เกิดเป็นทรัพย์สินทางปัญญาของไทยที่เน้นคุณค่าและความยั่งยืน พร้อมไปกับการสร้างอุตสาหกรรมใหม่แห่งอนาคตที่เชื่อมโยงเศรษฐกิจภายในประเทศให้เข้ากับทิศทางการ เปลี่ยนแปลงของตลาดโลก เพื่อลดข้อจำกัดด้านขนาดของกำลังซื้อภายในประเทศที่มีแนวโน้มหดตัวลงโดยการ ผลักดันให้มีการพัฒนาคุณภาพปัจจัยการผลิต พร้อมทั้งเสริมสร้างนิเวศการแข่งขันที่เป็นธรรมยกระดับการเชื่อมโยง ห่วงโซ่มูลค่าโลก ตลอดจนใช้ประโยชน์จากระบบโครงสร้างพื้นฐานที่ไทยได้มีการวางระบบไว้แล้วให้เต็ม ประสิทธิภาพ พร้อมประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงผลิตภาพของแรงงาน ให้มีความ สอดคล้องกับเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนสู่อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคตที่สร้างมูลค่าเพิ่มสูง การพัฒนาใน ระยะต่อไปจึงอยู่ที่การเพิ่มศักยภาพของภาคการผลิต รวมถึงเร่งยกระดับคุณภาพมาตรฐานสินค้าและบริการหลัก ของไทยให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงห่วงโซ่มูลค่าโลก โดยมุ่งเป้าในการเร่งพัฒนา ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายรายสาขาที่สำคัญของประเทศ ได้แก่

๑) การยกระดับภาคการเกษตรสู่การผลิตสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง ที่ใช้ประโยชน์ จากเทคโนโลยีในการเพิ่มผลิตภาพ ลดการพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติ และเพิ่มมูลค่าให้กับผลผลิตสู่อุตสาหกรรม อาหารมูลค่าสูง

๒) การปรับเปลี่ยนภาคการท่องเที่ยวซึ่งเป็นภาคบริการที่สำคัญของไทยให้เป็นการท่องเที่ยวที่เน้น คุณภาพและความยั่งยืน โดยส่งเสริมการท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพ คุณค่า และความยั่งยืนมากกว่าปริมาณจากการ สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับบริการที่สอดคล้องกับทิศทางและแนวโน้มของตลาดยุคใหม่

๓) การเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมยานยนต์สู่ยานยนต์ไฟฟ้าตลอดห่วงโซ่อุปทาน โดยสนับสนุนการ ลงทุนวิจัยและพัฒนาเพื่อยกระดับขีดความสามารถของผู้ประกอบการไทย พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมของโครงสร้าง พื้นฐานด้านพลังงานและปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ อย่างเป็นระบบ

๔) การผลักดันให้ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพมูลค่าสูง โดยส่งเสริมการผลิต บุคลากร ยกระดับมาตรฐาน รวมถึงสนับสนุนให้มีการใช้ประโยชน์ต่อยอดจากผลการศึกษาวิจัยและเทคโนโลยีที่ ก้าวหน้ามาใช้ในการกระบวนการรักษาพยาบาลเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในการยกระดับสู่การให้บริการบนฐานนวัตกรรมและ เทคโนโลยีขั้นสูง

๕) การดำเนินยุทธศาสตร์ให้ประเทศไทยเป็นประตูการค้าการลงทุนและยุทธศาสตร์ทางโลจิสติกส์ ที่สำคัญของภูมิภาค โดยเร่งยกระดับการเชื่อมต่อระหว่างพื้นที่ทั้งในและระหว่างประเทศ พร้อมทั้งพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานด้านดิจิทัลและโลจิสติกส์เพื่ออำนวยความสะดวกด้านการค้าการลงทุน

๖) การเร่งยกระดับอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ของไทยให้เป็น ศูนย์กลางอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์อัจฉริยะและอุตสาหกรรมดิจิทัลของอาเซียน โดยปรับเปลี่ยนอุตสาหกรรมเซมิคอนดักเตอร์และ อิเล็กทรอนิกส์ของไทยจากการรับจ้างผลิตไปสู่การคิดค้นออกแบบและเป็นเจ้าของเทคโนโลยีด้วยตนเอง

๒.๒ บริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์

จากการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยในมิติต่าง ๆ ภายใต้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติที่ผ่านมา ส่งผลให้ประเทศไทยประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาความยากจนในภาพรวม และมีแนวโน้มสัดส่วนและจำนวนคนจนในไทยลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยภายในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ พบว่า สามารถลดสัดส่วนคนจนลงจากร้อยละ ๘.๖ ในปี ๒๕๕๙ เหลือร้อยละ ๖.๘๔ ในปี ๒๕๖๓ อย่างไรก็ตาม เนื่องจากข้อจำกัดด้านข้อมูลระดับประเทศในระยะยาว การติดตามประเมินผลการแก้ไขปัญหาความยากจนที่ผ่านมาส่วนใหญ่จึงเป็นค่าเฉลี่ยในภาพรวม ซึ่งไม่สามารถอธิบายพลวัตของความยากจนได้ว่าครัวเรือนยากจนที่ต้องการความช่วยเหลือที่สุดจะสามารถหลุดพ้นความยากจนได้หรือไม่ โดยกลุ่มประชากรที่มีรายได้ต่ำสุดมีรายได้เฉลี่ยต่อหัวเพิ่มขึ้นเพียงร้อยละ ๔.๖ ซึ่งต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ที่เฉลี่ยร้อยละ ๑๕ ต่อปี โดยปัจจัยสำคัญมาจากการกระจายผลประโยชน์จากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจที่ไม่ทั่วถึง รายได้ประชากรที่เพิ่มขึ้นจากการพัฒนาทางเศรษฐกิจจึงไม่ได้ถูกจัดสรรให้แก่ประชากรทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม และมีคนจนที่ยังคงติดอยู่ในกับดักความยากจนอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด -๑๙ ที่ก่อให้เกิดภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ได้ส่งผลให้จำนวนคนจนเพิ่มสูงขึ้น โอกาสในการหลุดพ้นจากกับดักความยากจนเป็นไปได้ยากขึ้น จนมีแนวโน้มที่จะส่งต่อความยากจนข้ามรุ่นไปยังลูกหลาน และยังเป็นการตอกย้ำปัญหาเชิงโครงสร้างของสังคมไทย ทั้งความเหลื่อมล้ำของโอกาสในการศึกษาและการพัฒนาทักษะแรงงานที่มีคุณภาพ ความเหลื่อมล้ำของโอกาสในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี โครงสร้างพื้นฐาน และบริการสาธารณะ รวมไปถึงการขาดหลักประกันและสวัสดิการขั้นพื้นฐานที่เพียงพอต่อการสร้างความมั่นคงในชีวิต ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเจริญเติบโตของประเทศในระยะยาวได้

๒.๓ บริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเทศไทยมีทุนทางทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืนและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ทั้งนี้ หากมีการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มี ๑๓ การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติที่มากเกินไป ทั้งในมิติด้านการผลิตและการบริโภค ซึ่งก่อให้เกิดของเสียและมลพิษในระดับที่เกินกว่าความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศในพื้นที่ จนส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศเสื่อมโทรมลงนั้น อาจส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชาติในระยะยาวอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้โดยการมุ่งพัฒนาทางเศรษฐกิจในระยะหลายสิบปีที่ผ่านมาอาจกล่าวได้ว่าเป็นการพัฒนาที่เน้นผลประโยชน์จากการเติบโตทางเศรษฐกิจจนขาดการคำนึงถึงความยั่งยืนของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติและขีดความสามารถของระบบนิเวศที่เพียงพอ และประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรในการผลิตสินค้าและบริการยังอยู่ในระดับต่ำ มีการใช้ทรัพยากรอย่างสิ้นเปลืองและสร้างมูลค่าเพิ่มได้น้อยกว่าที่ควร จึงส่งผลให้ทรัพยากรธรรมชาติของไทยเสื่อมโทรมอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ในขณะที่ปัญหาสิ่งแวดล้อมจากของเสียและมลพิษทวีความรุนแรงมากขึ้น ซึ่งเป็นความท้าทายต่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ที่เป็นหนึ่งในปัจจัยกำหนดความสำเร็จที่สำคัญต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของการพัฒนาภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ

๒.๔ บริบทการพัฒนาประเทศในมิติด้านการบริหารจัดการภาครัฐ

ภายใต้การดำเนินงานของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ ประเทศไทยมีความก้าวหน้าในการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งเป็นการพัฒนาทุนทางสถาบันของประเทศอย่างมีนัยสำคัญ โดยสามารถตอบสนองต่อความต้องการของภาคส่วนต่าง ๆ ได้ดีขึ้น อาทิ การปรับปรุงกระบวนการและรูปแบบการให้บริการสาธารณะในรูปแบบดิจิทัล การพัฒนาระบบสารสนเทศและระบบข้อมูลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานภาครัฐ ทั้งนี้ ยังพบว่าประเทศไทยมีความโดดเด่นในการพัฒนาไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลและการอำนวยความสะดวกให้กับภาคธุรกิจโดยในปี ๒๕๖๓ ประเทศไทยได้รับการจัดอันดับดัชนีรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์จากองค์การสหประชาชาติให้อยู่ในอันดับที่ ๕๗ จากทั้งหมด ๑๙๓ ประเทศ ดีขึ้นจากอันดับที่ ๗๗ ในปี ๒๕๕๙ อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยยังคงมีอุปสรรคที่ทำให้การพัฒนาประสิทธิภาพของภาครัฐไม่ดีขึ้นเท่าที่ควรจากรายงานของสถาบันการศึกษานานาชาติที่สะท้อนถึงความเชื่อมั่นของภาคธุรกิจและ

ประชาชนต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ แม้ประเทศไทยจะสามารถลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรต้องงบประมาณรายจ่ายประจำปีลงได้บ้างแล้ว และมีจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลการบริหารจัดการที่ดีเพิ่มขึ้นก็ตาม โดยข้อจำกัดที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพภาครัฐมาจากปัญหาเชิงโครงสร้างการบริหารงานภาครัฐที่มีขนาดใหญ่ มีขั้นตอนกระบวนการตามระเบียบปฏิบัติของระบบราชการที่ล้าสมัย ไม่สนับสนุนการทำงานรัฐบาลดิจิทัลแบบครบวงจร การจัดเก็บและการเชื่อมโยงข้อมูลในรูปแบบดิจิทัลที่เป็นระบบและบูรณาการ เนื่องจากแต่ละหน่วยงานยึดถือกรอบอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายของตนเป็นหลัก ทั้งยังยึดติดกับบทบาทการเป็นผู้ดำเนินการเองมากกว่าการให้ความร่วมมือสนับสนุน แม้จะมีหน่วยงานหรือภาคส่วนอื่นที่มีขีดความสามารถในการดำเนินงานเดียวกันได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงกว่าก็ตาม ส่งผลให้ภาครัฐมีความซ้ำซ้อนด้านบทบาทภารกิจระหว่างส่วนราชการต่าง ๆ ที่มีความแยกส่วนกันขาดการแบ่งปันหรือการพัฒนาแบบข้อมูลร่วมกัน การยกเลิกหรือควรวรมหน่วยงานภาครัฐในกรณีที่ภารกิจเดิมหมดความจำเป็นหรือมีความสำคัญลดลงก็เป็นสิ่งที่กระทำได้ยากและใช้เวลานาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการปรับเปลี่ยนภารกิจให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ยังมีกฎระเบียบและกฎหมายที่ล้าสมัยจำนวนมากที่ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน ทำให้ประชาชนและภาคธุรกิจต้องแบกรับต้นทุนจำนวนมาก ทั้งที่เป็นค่าใช้จ่ายจริงและค่าเสียโอกาสในการทำธุรกิจสูงถึง ๑๓๓,๘๑๖ ล้านบาทต่อปี หรือคิดเป็นร้อยละ ๐.๘ ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนา

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ จึงได้กำหนดเป้าหมายหลักของการพัฒนาจำนวน ๕ ประการ ประกอบด้วย

๑. การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มโดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่และเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม

๒. การพัฒนาคนสำหรับโลกยุคใหม่ มุ่งพัฒนาให้คนไทยมีทักษะและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับโลกยุคใหม่ ทั้งทักษะในด้านความรู้ ทักษะทางพฤติกรรม และคุณลักษณะตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคมและเร่งรัดการเตรียมพร้อมกำลังคนให้มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และเอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ภาคการผลิตและบริการเป้าหมายที่มีศักยภาพและผลิตภาพสูงขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับการสร้างหลักประกันและความคุ้มครองทางสังคมที่สามารถส่งเสริมความมั่นคงในชีวิต

๓. การมุ่งสู่สังคมแห่งโอกาสและความเป็นธรรม มุ่งลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจและสังคมทั้งในเชิงรายได้พื้นที่ ความมั่งคั่ง และการแข่งขันของภาคธุรกิจ ด้วยการสนับสนุนช่วยเหลือกลุ่มเปราะบางและผู้ด้อยโอกาสให้มีโอกาสในการเลื่อนสถานะทางเศรษฐกิจและสังคม กระจายโอกาสทางเศรษฐกิจและจัดให้มีบริการสาธารณะที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมในทุกพื้นที่ พร้อมทั้งเพิ่มโอกาสในการแข่งขันของภาคธุรกิจให้เปิดกว้างและเป็นธรรม

๔. การเปลี่ยนผ่านการผลิตและบริโภคไปสู่ความยั่งยืน มุ่งลดการก่อมลพิษ ควบคุมไปกับการผลักดันให้เกิดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับขีดความสามารถในการรองรับของระบบนิเวศ ตลอดจนลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนภายในปี ๒๕๖๓ และบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ภายในปี ๒๖๐๘

๕. การเสริมสร้างความสามารถของประเทศในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงภายใต้บริบทโลกใหม่ มุ่งสร้างความพร้อมในการรับมือและแสวงหาโอกาสจากการเป็นสังคมสูงวัยการเปลี่ยนแปลงสภาพ

ภูมิอากาศ ภัยโรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและกลไกทางสถาบันที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล รวมทั้งปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานของภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบททางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีได้อย่างทันเวลามีประสิทธิภาพ และมีธรรมาภิบาล

การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ ครอบคลุมทั้งการติดตามประเมินผลในระดับของแผนงานและโครงการ โดยเฉพาะแผนงานและโครงการที่มีความสำคัญในระดับสูงต่อการบรรลุเป้าหมายของแต่ละหมวดหมู่ เพื่อส่งข้อมูลย้อนกลับให้แก่หน่วยงานและภาคีการพัฒนาที่เกี่ยวข้องนำไปทบทวนและปรับปรุงแผนและวิธีการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย รวมไปถึงการวัดผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาในภาพรวมของหมวดหมู่และเป้าหมายหลักตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผน ทั้งนี้ ในการติดตามและประเมินผลในทุกระดับต้องผลักดันให้มีการบูรณาการและการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความโปร่งใสโดยการติดตามและประเมินผลการขับเคลื่อนแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ ประกอบด้วยการดำเนินงานใน ๓ ส่วน ดังนี้

๑. การติดตามความก้าวหน้า เป็นการติดตามประเมินผลในระหว่างที่แผนงานโครงการต่าง ๆ อยู่ระหว่างการดำเนินการ เพื่อตรวจติดตามว่าการดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กรอบระยะเวลาและการสำรวจปัญหาอุปสรรคที่อาจส่งผลให้การดำเนินการล่าช้าและไม่สามารถบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดโดยอาศัยกลไกและหน่วยงานในทุกระดับที่มีภารกิจในการติดตามการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ อาทิ คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินผลภาครัฐ (ค.ต.ป.) ผู้ตรวจราชการในระดับต่าง ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผ่านการบูรณาการการทำงานร่วมกัน และจัดให้มีการรายงานผลการติดตามและประเมินผลต่อกลไกการบูรณาการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามรอบระยะเวลาที่เหมาะสม

๒. การประเมินผลสัมฤทธิ์ เป็นการประเมินผลว่าแผนงานและโครงการที่ดำเนินการแล้วเสร็จสามารถบรรลุเป้าหมาย ผลผลิต และผลลัพธ์ตามที่กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด รวมถึงการประเมินความสำเร็จตามตัวชี้วัดในระดับของหมวดหมู่และเป้าหมายหลักของแผนพัฒนา ทั้งในระหว่างและหลังจากสิ้นสุดระยะเวลาของแผน โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานในส่วนกลางและหน่วยงานในระดับพื้นที่รายงานความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการในระบบติดตามและประเมินผลแห่งชาติ โดยแสดงผลให้เห็นถึงการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ ทั้งโดยตรงและโดยอ้อมเพื่อนำไปสู่กระบวนการประมวลข้อมูล และนำเสนอผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมของการขับเคลื่อนแผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ ต่อกลไกการบูรณาการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยเผยแพร่ให้สาธารณชนได้รับทราบพร้อมทั้งจัดให้มีช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน

๓. การประเมินผลกระทบ เป็นการศึกษาวิเคราะห์ถึงการเปลี่ยนแปลงในทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ที่เกิดเนื่องมาจากการดำเนินงานที่สำคัญภายใต้แผนพัฒนา ฉบับที่ ๑๓ ทั้งการเปลี่ยนแปลงในระดับมหภาคการเปลี่ยนแปลงในระดับพื้นที่ และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจน

๑.๓ แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ (๒๕๖๖-๒๕๗๐)

๔.๑) เป้าหมายและแนวทางการพัฒนาภาคเหนือ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

เป้าหมายการพัฒนา

“มุ่งสู่การพัฒนาเป็นฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศ เชื่อมโยงกับอนุภูมิภาค และเติบโตอย่างยั่งยืน”

แนวทางการพัฒนา

การกำหนดแนวทางการพัฒนาภาคเหนือ ได้พิจารณาถึงความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) พร้อมทั้งพิจารณา โอกาส ศักยภาพ ปัญหา และข้อจำกัดของภาค เพื่อพัฒนาไปสู่ การเป็น “ฐานเศรษฐกิจสร้างสรรค์ของประเทศ” เชื่อมโยงกับอนุภูมิภาค และเติบโตอย่างยั่งยืน โดยใช้ทุนทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีอัตลักษณ์ นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจภายในภาค ให้มีการเจริญเติบโตได้อย่างเต็มศักยภาพ โดยมีแนวทางการพัฒนา ดังนี้

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

๔.๒) แผนกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑

กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ซึ่งประกอบด้วย จังหวัดเชียงใหม่ แม่ฮ่องสอน ลำปาง และลำพูนมีเป้าหมาย “พัฒนาพื้นที่บนพื้นฐานวัฒนธรรมสร้างสรรค์ สู่เศรษฐกิจมูลค่าสูงอย่างทั่วถึง” กรอบแนวคิดของแผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ให้ความสำคัญสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี มีประเด็นการพัฒนาดังนี้

๓.๒.๑ ประเด็นการพัฒนาที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจท่องเที่ยวและการค้าในพื้นที่ วัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อสร้างการเชื่อมโยงธุรกิจการท่องเที่ยวและบริการสู่ท้องถิ่น ๒) เพื่อยกระดับการผลิตและการสร้างมูลค่าแก่สินค้าและบริการท้องถิ่น โดยผสมผสานภูมิปัญญาและเทคโนโลยีนวัตกรรม ๓) เพื่อสร้างมาตรฐานการท่องเที่ยวแบบยั่งยืน ๔) เพื่อเพิ่มมูลค่าการตลาดที่เน้นการเป็นแหล่งท่องเที่ยวปลายทาง (Destination) โดยมีแนวทางการพัฒนาการท่องเที่ยวเชื่อมโยง ๔ จังหวัด (จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำปาง จังหวัดลำพูน) โดยยกระดับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การแพทย์แผนไทย ส่งเสริมอัตลักษณ์วัฒนธรมล้านนาและพัฒนาหัตถกรรมท้องถิ่นของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ รวมถึงเพิ่มศักยภาพการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติ เพื่อบริหารรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ตลอดห่วงโซ่มูลค่า

๓.๒.๒ ประเด็นการพัฒนาที่ ๒ การพัฒนาเศรษฐกิจมูลค่าสูงด้วยการส่งออกสินค้าและบริการนอกพื้นที่ วัตถุประสงค์ เป็นศูนย์กลางทางการค้าการลงทุนของภาคเหนือ เชื่อมโยงความร่วมมือทางเศรษฐกิจทั้งในและ

ต่างประเทศ โดยมีแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูปอาหารมูลค่าสูง (NTFV) อุตสาหกรรมสุขภาพความงาม สมุนไพร และหัตถอุตสาหกรรมของกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ ด้วย
การเชื่อมโยงอัตลักษณ์ล้านนาผาแสนเทคโนโลยีนวัตกรรม (High Touch High Value) ตลอดห่วงโซ่มูลค่าเพื่อตอบสนองตลาดในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านและ AEC บนความร่วมมือระหว่างภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา

๓.๒.๓ ประเด็นการพัฒนาที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจเกษตรสร้างสรรค์ วัตถุประสงค์ ๑) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของเกษตรกรและผู้ประกอบการ ๒) เพื่อยกระดับการผลิตสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพได้รับรองมาตรฐาน

๓) เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ผลผลิตการเกษตร ผลิตภัณฑ์การเกษตร โดยมีแนวทางการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการเกษตรด้านทาง และเกษตรแปรรูปในพื้นที่ (NTFV) ของผลผลิตทางการเกษตรที่สำคัญและโดดเด่นในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ โดยการพัฒนาด้านการเกษตรหมุนเวียน รวมถึงการพัฒนากระบวนการผลิตเพื่อยกระดับมาตรฐานของสินค้าเกษตร สร้างโอกาสในการจำหน่ายเพื่อการเชื่อมโยงธุรกิจการค้าทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๓.๒.๔ ประเด็นการพัฒนาที่ ๔ การพัฒนาเศรษฐกิจสิ่งแวดล้อมเพื่อลดฝุ่นควัน วัตถุประสงค์เพื่อ ๑) สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพดีขึ้น หรืออยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน เกื้อหนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืน ๒) เพื่ออนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้มีสภาพอุดมสมบูรณ์บนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและการใช้ประโยชน์อย่างมีคุณค่าที่ก่อให้เกิดความยั่งยืน โดยส่งเสริมการเกษตรและอุตสาหกรรมที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และยกระดับการบริหารจัดการวัสดุทางการเกษตร ด้วยการนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนวัตกรรมช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการลดฝุ่นควัน (PM ๒.๕) พร้อมทั้งสร้างมาตรการลดการเผาทั้งรูปแบบของการส่งเสริมอาชีพและการบูรณาการอย่างมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวและอากาศบริสุทธิ์ในพื้นที่กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ อย่างยั่งยืน

๔.๓) แผนพัฒนาจังหวัดลำปาง

ประเด็นการพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัย เพื่อสังคมและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจของจังหวัด

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับหัตถอุตสาหกรรม อุตสาหกรรม บนพื้นฐานของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาเกษตรเชิงคุณภาพ เกษตรแปรรูปมูลค่าสูง ด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยี

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การอนุรักษ์ ฟื้นฟู และบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดลำปาง

วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปางเป็นองค์กรแห่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน”

องค์กรแห่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน หมายถึง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน มีการขับเคลื่อนภารกิจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นครอบคลุมตั้งแต่ เกิด แก่ เจ็บ ตาย รวมไปถึงการส่งเสริมให้ประชาชนมีสวัสดิการทางสังคมได้เหมาะสมในการดำรงชีวิต โดยใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักธรรมาภิบาล การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความรักความสามัคคี การมีมิตรไมตรีที่ดีต่อกันและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

พันธกิจ

(๑) สร้างสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นสังคมแห่งความสุข โดยประชาชนได้รับการสาธารณสุขที่ทั่วถึง เสมอภาค เป็นธรรม ภายใต้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

(๒) พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในช่วงวัย อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม/ภูมิปัญญาท้องถิ่น การนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

(๓) การให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบนฐานแห่งอำนาจ/หน้าที่ หลักกฎหมายความรู้ความคิดสร้างสรรค์ การบูรณาการ หลักธรรมาภิบาล การเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการให้บริการสาธารณสุขที่ประชาชนมีความพึงพอใจ

เป้าประสงค์รวม

ประชาชนได้รับการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง มีการพัฒนาที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและรองรับการพัฒนาที่ยั่งยืน ในอนาคตควบคู่ไปกับการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้างโอกาสทางสังคมอย่างเท่าเทียมรวมถึงการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันทางเศรษฐกิจควบคู่ไปกับการขับเคลื่อนการพัฒนาท้องถิ่น

๑. ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและโครงสร้างพื้นฐาน

แนวทางการพัฒนา

(๑) การก่อสร้าง การปรับปรุง การบำรุงรักษาถนน สะพานและการบำรุงสายทางอื่น (เพื่อให้ประชาชนมีความสะดวกในการเดินทาง มีความปลอดภัย สามารถเชื่อมโยงเส้นทางการจราจรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดลำปาง การพัฒนาระบบขนส่งสาธารณะในเขตเมืองและพื้นที่เชื่อมต่อระหว่างอำเภอ การปรับปรุงเส้นทางคมนาคมให้สะดวกและปลอดภัยในการเดินทางเข้าสู่แหล่งท่องเที่ยว)

(๒) การพัฒนาด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการและแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภคและการเกษตร (เพื่อการประกอบอาชีพและใช้ในชีวิตประจำวัน การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้มีมาตรฐานและทั่วถึง การพัฒนาระบบส่งน้ำเข้าสู่พื้นที่การเกษตร การสร้างระบบธนาคารน้ำใต้ดิน)

(๓) การไฟฟ้าสาธารณะ (เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการสาธารณะด้านไฟฟ้าอย่างทั่วถึง)

(๔) การผังเมือง (ประสานการทำงานกับส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการจัดระบบผังเมืองให้ถูกต้องตามข้อระเบียบ/กฎหมาย)

เป้าหมายการพัฒนา

๑. ส่งเสริม/สนับสนุนให้ประชาชน องค์กรประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผน พัฒนา และกำหนดแนวทางด้านการคมนาคม การสื่อสาร การท่องเที่ยว

๒. จัดระบบขนส่งให้มีคุณภาพ มียานพาหนะเพียงพอ

๓. สร้างจิตสำนึก/วินัย ในการใช้รถ ใช้ถนน

๔. มีการบริการสื่อสารสาธารณะทุกระบบอย่างทั่วถึง ตามศักยภาพของพื้นที่

๕. จัดทำศูนย์ข้อมูล เพื่อบริการโดยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนสร้างเครือข่าย

๖. สร้าง/ปรับปรุง/ซ่อมแซม เส้นทางคมนาคมให้มีคุณภาพมาตรฐาน

๒. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางการพัฒนา

(๑) การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักของประชาชนในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (การประชุม การฝึกอบรม การสัมมนา การให้ความรู้ การสร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการดูแล รักษา สิ่งแวดล้อม การเก็บ การทิ้ง การขนขยะที่ถูกวิธี การพัฒนาองค์ความรู้ในการใช้และจัดการเศษวัสดุทาง ธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด ฯลฯ) เพื่อคงไว้ซึ่งความสมดุลของระบบนิเวศน์และไม่ส่งผลกระทบต่อ การดำรงชีวิตของประชาชน)

(๒) การอนุรักษ์ การฟื้นฟู การเฝ้าระวังและการป้องกัน การรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (กิจกรรมปลูกป่า การทำแนวกันไฟ การสนับสนุนกิจกรรมการเฝ้าระวังและแก้ปัญหาหมอกควันไฟป่า โดยชุมชน กิจกรรมการกำจัดขยะ การรักษาดูแลแม่น้ำ กิจกรรมอื่นที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม พัฒนาระบบการจัดการมลพิษ และการจัดการปัญหาขยะให้เกิดผลชัดเจนเป็นรูปธรรมโดยเน้นการบูรณาการการตกลงร่วมกันการมีส่วนร่วม ระหว่างส่วนราชการ ภาคเอกชนและภาคประชาชน)

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน

แนวทางการพัฒนา

๑. ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนาและแก้ไขปัญหา เศรษฐกิจของหมู่บ้าน

๒. ส่งเสริมให้มีศูนย์ข้อมูลซึ่งเป็นศูนย์ทางวิชาการข้อมูลพื้นฐาน เครือข่ายเพื่อการบริการข้อมูล ข่าวสารให้ทันกับเทคโนโลยีและสารสนเทศ

๓. ส่งเสริมการจัดตั้งและการดำเนินงานของกลุ่มอาชีพต่างๆในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พอเพียงผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารจัดการด้านเศรษฐกิจ ชุมชน

๕. ส่งเสริมกองทุนเพื่อการประกอบอาชีพของประชาชน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการลงทุนมีอาชีพเสริมเพิ่ม รายได้ให้แก่ครอบครัว ชุมชน

๖. จัดฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการประกอบอาชีพเสริม การประกอบอาชีพตามหลักการของเศรษฐกิจ พอเพียงแก่ประชาชน องค์กรประชาชนในชุมชน

๗. พัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานอันเอื้ออำนวยแก่การประกอบอาชีพของประชาชน

เป้าหมายการพัฒนา

๑. ประชาชนมีกองทุนสามารถยืมไปประกอบอาชีพเสริม เพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว

๒. มีเครือข่ายองค์กรชุมชน/หมู่บ้าน ซึ่งสามารถที่จะดำเนินการช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ โดยอาศัย ความร่วมมือจากรัฐ เอกชน

๓. ประชาชน องค์กรประชาชน องค์กรท้องถิ่น มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนา และดำเนินการเศรษฐกิจชุมชนแบบพอเพียง

๔. มีการประชาสัมพันธ์และจัดประชาคมหมู่บ้าน ตำบล เพื่อทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการวางแผน สนับสนุนท้องถิ่นให้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. พัฒนาคุณภาพ ขยายผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพ

๖. มีการรวมกลุ่มและสร้างเครือข่ายระหว่างชุมชนกับตลาดภายนอก

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

แนวทางการพัฒนา

(๑) การส่งเสริมอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน (การส่งเสริมการขายสินค้าออนไลน์ การส่งเสริมการปลูกพืชเศรษฐกิจตามทิศทางการตลาด การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มมูลค่าทางการผลิต การส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักใช้ทรัพยากรต้นทุนให้เหมาะสมกับพื้นที่ การส่งเสริมการผลิตอาหารปลอดภัย เกษตรปลอดภัยและเกษตรอินทรีย์ การปลูกและแปรรูปสมุนไพรไทย การส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนประกอบอาชีพเสริมที่สร้างรายได้ให้กับตนเอง ครอบครัว การส่งเสริมอาชีพที่สร้างเศรษฐกิจให้สังคม ชุมชน การเพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตรผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่น)

(๒) การส่งเสริมการใช้สินค้าท้องถิ่นและการตลาด (ส่งเสริมให้ประชาชนใช้สินค้าที่ผลิตในชุมชนท้องถิ่นของตนเอง ทั้งสินค้าเกษตร สินค้าเซรามิก สินค้าหัตถอุตสาหกรรมที่ผลิตในจังหวัดลำปาง การจัดหาสถานที่จำหน่ายสินค้าจากชุมชนในระดับอำเภอและระดับจังหวัด รวมไปถึงการส่งเสริมกิจกรรมทางด้านการตลาดและช่องทางใหม่ ๆ ในการกระจายสินค้า การประชาสัมพันธ์การใช้สินค้าชุมชนท้องถิ่น การจัดแสดงสินค้าชุมชนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง)

(๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยวและบริการเกี่ยวเนื่อง (พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการท่องเที่ยว การสร้างกิจกรรมการท่องเที่ยวหลากหลายมิติให้แตกต่างจากรูปแบบเดิม ๆ การสร้างงานให้คนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมกับการท่องเที่ยวในกิจกรรมการท่องเที่ยวในท้องถิ่น การส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เน้นอัตลักษณ์ที่จะสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับชุมชนท้องถิ่น กิจกรรมการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงเส้นทางที่มุ่งสู่แหล่งท่องเที่ยว)

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

แนวทางการพัฒนา

(๑) การพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น (พัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความเชื่อมั่น มีความจงรักภักดีและมีความภาคภูมิใจในองค์กร ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอ)

(๒) การพัฒนางาน เครื่องมือ เครื่องใช้และสถานที่ปฏิบัติงาน (การพัฒนาระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศมาให้บริการประชาชนผ่านระบบคอมพิวเตอร์ในลักษณะ e-Service เช่น ระบบชำระภาษี ระบบศูนย์ข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาระบบเว็บไซต์และเครือข่ายสังคมที่ใช้เป็นสื่อกลางในการติดต่อกับประชาชนผ่านทางช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ การบูรณาการเชื่อมโยงข้อมูลในการพัฒนาให้ครอบคลุมทั้งหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน/ประชาชน สร้างระบบฐานข้อมูลตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถบูรณาการและสนับสนุนการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะ เช่น การประชุมทางไกล รวมไปถึงการพัฒนาระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) จะช่วยให้ผู้ใช้สามารถจัดการ เรียกใช้และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงภูมิศาสตร์ที่ต้องการ รวมไปถึงการส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความพร้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน เช่น อาคารรองรับการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชน การจัดหาสถานที่รองรับภารกิจต่าง ๆ การจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ เพื่อรองรับภารกิจการให้บริการสาธารณะในอนาคต

๑.๕ แผนการพัฒนาของพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง จังหวัดลำปาง

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง

“เป็นองค์กรมุ่งพัฒนาท้องถิ่น นำพาประโยชน์สุขสู่ชุมชน”

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยกระบวนการประชาคม ให้มีการพัฒนากระบวนการมีส่วนร่วมของประชาคม “ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ” โดยยึดหลักประสานความร่วมมือจากกลุ่มองค์กรหลัก คือ กลุ่ม/องค์กร ประชาชน กรรมการหมู่บ้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาคมอย่างมีส่วนร่วม โดยใช้กระบวนการประชาคมกระตุ้นและระดมความคิดจากประชาชน เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในการจัดทำวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา และการบริหารงานโดยยึดธรรมาภิบาล คือ นิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส มีส่วนร่วม รับผิดชอบ และความคุ้มค่า

๑. พันธกิจการพัฒนา

- (๑) พัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีมาตรฐานและครอบคลุมทุกพื้นที่
- (๒) บริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
- (๓) พัฒนาด้านสังคมส่วนรวมให้มีความสงบสุข โดยการส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมประเพณี คุณภาพชีวิตและสวัสดิการ อย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน
- (๔) พัฒนาด้านเศรษฐกิจให้มีความเข้มแข็งโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางในการส่งเสริมอาชีพและพัฒนารายได้ของประชาชน
- (๕) ด้านการเมืองการปกครอง เพิ่มศักยภาพและความสามารถของบุคลากรให้สามารถบริการสาธารณะแก่ประชาชนได้ครอบคลุมและทั่วถึง โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานขององค์กร

๒. ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน
 ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
 ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

๒.๑ เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาการคมนาคมให้มีความปลอดภัย สะดวกรวดเร็ว และได้มาตรฐาน
๒. เพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมไม่ให้เป็นมลพิษ และพัฒนาแหล่งน้ำให้ดีขึ้นมีน้ำใช้ตลอดปี
๓. เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สังคมสงบสุขและห่างไกลจากโรคภัยต่างๆ รวมถึงห่างไกลยาเสพติด

๒.๒ ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
 ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน
 ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ
 ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

๒.๓ เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาการคมนาคมให้มีความปลอดภัย สะดวกรวดเร็ว และได้มาตรฐาน
๒. เพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมไม่ให้ปนเปื้อนมลพิษ และพัฒนาแหล่งน้ำให้ดีขึ้นมีน้ำใช้ตลอดปี
๓. เพื่อให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สังคมสงบสุขและห่างไกลจากโรคภัยต่างๆ รวมถึงห่างไกล

ยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้ได้มาตรฐานและจัดสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ
พัฒนาตำบลบ้านโป่งให้เป็นตำบลที่น่าอยู่ โดยจะดำเนินการดังนี้

- ๑.๑.๑ ก่อสร้าง/ปรับปรุงซ่อมแซม ถนน สะพาน รางระบายน้ำให้ทั่วถึง
- ๑.๑.๒ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค และบริโภค
- ๑.๑.๓ ก่อสร้าง/ปรับปรุง ระบบไฟฟ้า น้ำประปาให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง
- ๑.๑.๔ ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในตำบลบ้านโป่งให้สวยงาม
- ๑.๑.๕ พัฒนาปรับปรุงตลาดภายในหมู่บ้านและตำบลเพื่อเป็นสถานที่ประกอบอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑. เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยจะดำเนินการดังนี้

๒.๑.๑ พัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมร่วมกันในพื้นที่และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น การสร้างจิตสำนึก และความตระหนักในการจัดการฯ อาทิ การปลูกป่าชุมชน ป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์พันธุ์ การเฝ้าระวัง และรวมถึงการป้องกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน

๓.๑. เพื่อพัฒนาสังคม และชุมชน

๓.๑.๑ พัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเยาวชน สตรี อดทน อดปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓.๑.๒ พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในและนอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย การศึกษาทุกระบบให้ได้มาตรฐาน มีสื่อการเรียนการสอนที่ทันสมัย

๓.๑.๓ ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น อาทิ สืบสานงานประเพณีลอยกระทง ส่งเสริมอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม สืบสานประเพณีสลากภัต งานประเพณีสงกรานต์

๓.๑.๔ ป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ในพื้นที่ ส่งเสริมการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ รวมถึงสนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ

๓.๑.๕ ส่งเสริมความเข้มแข็ง ความสามัคคีของชุมชน ประชาชนเข้าถึงบริการของรัฐ จัดระบบข้อมูลข่าวสารเพื่อพัฒนาสังคม/ชุมชน การสร้างเครือข่ายในการพัฒนาชุมชน สร้างความเสมอภาค การรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมชุมชน และรวมถึงการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

๔.๑ พัฒนาเศรษฐกิจในตำบลบ้านโป่ง

- ๔.๑.๑ ส่งเสริมอาชีพ และเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชนในพื้นที่
- ๔.๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนประกอบอาชีพการเกษตร และอาชีพเสริมที่สร้างรายได้ให้กับตนเอง และครอบครัว
- ๔.๑.๓ ส่งเสริมอาชีพที่สร้างเศรษฐกิจให้สังคม ชุมชน การเพิ่มมูลค่าของสินค้าเกษตร การใช้สินค้าท้องถิ่นและการตลาด
- ๔.๑.๔ ส่งเสริมพัฒนาการการท่องเที่ยวในพื้นที่ สร้างกิจกรรมการท่องเที่ยวที่เน้นอัตลักษณ์เพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้กับชุมชนท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

๕.๑ พัฒนาการบริหารและพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพ

- ๕.๑.๑ พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นให้มีความรู้ ความสามารถ มีศักยภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่
- ๕.๑.๒ พัฒนาบุคลากรมีทักษะในการปฏิบัติงาน มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ
- ๕.๑.๓ สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร
- ๕.๑.๔ พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ปฏิบัติงาน พร้อมบริการประชาชน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๑.๕ นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. ยกระดับขีดความสามารถบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ให้มีทัศนคติ ความรู้ ทักษะ และความชำนาญในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด
๒. ปลุกฝังคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่งสามารถปฏิบัติงานได้ด้วยความโปร่งใสและต้องตรวจสอบได้ บนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล

๑.๖ นโยบายแนวปฏิบัติเพื่อผลิตหรือเพิ่มประสิทธิภาพ ด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง

๑. ผลักดันการทำงานเป็นทีมและการทำงาน Cross Function ควบคู่กับการเร่งเสริมสร้างขีดความสามารถและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่องทั้งในเรื่องของหลักการ ระบบวิธีการ และความชำนาญอื่น ๆ (Capacity Building)
๒. จัดให้มีการเรียนรู้และถ่ายทอดองค์ความรู้ร่วมกันภายในสำนักงบประมาณ (จากผู้บริหารระดับสูงสู่ระดับกลาง และสู่ระดับปฏิบัติการ) ซึ่งจะเป็นการสร้างฐานการทำงานด้วยความรู้ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่งให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืน
๓. จัดอบรมเชิงสัมมนาและเชิงปฏิบัติการแก่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง เพื่อยกระดับความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์ฯ เข้าร่วมสัมมนาเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับบุคลากรสำนักงบประมาณ อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

๔. จัดหาและติดตั้งระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับองค์ความรู้ในการบริหารโครงการทั้งจากภายในและภายนอกสำนักงานประมาณ โดยติดตั้งผ่านระบบเครือข่ายอิเล็กทรอนิกส์ที่ทันสมัยภายในองค์กร

๕. สร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และสร้างความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามแนวทาง “ประมวลจริยธรรมพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง”

๑.๗ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ หรือองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ ระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง

๒. เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Learning Organization) ให้เกิดขึ้นภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง

๑.๘ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังภายในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง

๑. กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงใหม่และของตำบลบ้านโป่ง ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน ประกอบด้วย

๑. สำนักปลัด อบต.

๒. กองคลัง

๓. กองช่าง

๔. หน่วยตรวจสอบภายใน

๒. กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง

กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ ประกอบด้วย

- ปลัด อบต. ระดับกลาง	จำนวน ๑ อัตรา
๒.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	
- หัวหน้าสำนักปลัด ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการศึกษาชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- ครู	จำนวน ๓ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ด้านการเมืองการบริหารจัดการองค์การ ด้านเศรษฐกิจ ด้านคุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน ด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา และการกีฬา ด้านศิลปวัฒนธรรมและประเพณี

๒.๒ กองคลัง

- ผู้อำนวยการกองคลัง ระดับกลาง	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการคลังชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- นักวิชาการพัสดุชำนาญการ	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ลูกจ้างประจำ)	จำนวน ๑ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ด้านการเมืองการบริหารจัดการองค์การ

๒.๓ กองช่าง

- ผู้อำนวยการกองช่าง ระดับต้น	จำนวน ๑ อัตรา
- วิศวกรโยธา (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
- นายช่างโยธาชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา
- เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน	จำนวน ๑ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ด้านโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภค

๒.๖ หน่วยตรวจสอบภายใน

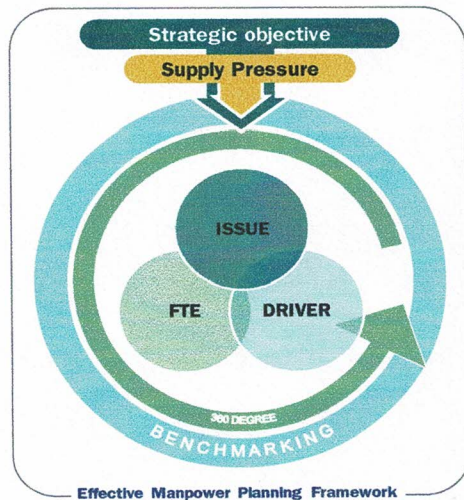
- นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ)	จำนวน ๑ อัตรา
--	---------------

แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลาคือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง

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

จากมิติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



องค์ประกอบที่นำมาใช้



"Any study of manpower allocation must take many factors into consideration"

American Academy of Political and Social Science

การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้
จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: วัตถุประสงค์ของกลยุทธ์ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการสรรหาบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณวุฒิ การศึกษา การแก้ไขปัญหา จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักปลัด เพื่อแก้ไขปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ระหว่างชาวบ้าน และบริการให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง และการยกระดับคุณภาพของการศึกษาเพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตให้เด็กในพื้นที่ตำบลบ้านโป่ง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: แรงผลักดันของอุปทาน เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย เจ้าหน้าที่เข้าร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ

และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับขั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): ค่าเทียบเท่าพนักงานเต็มเวลา เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ **พิจารณาพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**

- ลักษณะความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง
- มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี × ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

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

หมายเหตุ

๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น $๑,๓๘๐ \times ๖๐$ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: การขับเคลื่อน เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs Key Performance Indicator หมายถึง ตัวชี้วัดผลงานหลักที่แสดงให้เห็นว่าเป้าหมายของภาระกิจนั้นๆประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง (การตรวจประเมิน LPA)

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

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ

งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลสบเปิง พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

■ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

■ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๓ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กรณีศึกษาที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอ้อ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๒ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับส่วนราชการต่าง ๆ ได้โอนกิจกรรมบริการสาธารณะไปสู่ท้องถิ่นเป็นจำนวนมาก

ดังนั้น การจัดทาบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ จึงมีความจำเป็น และจะต้องเป็นไปตามภารกิจหน้าที่ที่จำเป็นในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่ในขณะเดียวกันต้องคำนึงถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านงบประมาณเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับหมวด ๒ แห่งประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล จึงต้องมีวางแผนการใช้กำลังคนให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ปริมาณงานของส่วนราชการต่าง ๆ ตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรของ อบต. ให้มีความเหมาะสม จึงต้องมีการเปรียบเทียบโครงสร้างอัตรากำลังของตนเองกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเดียวกัน (benchmarking) ซึ่งวิเคราะห์ได้ดังนี้

และได้มีการเก็บสถิติปริมาณงานของแต่ละส่วนราชการ และเปรียบเทียบปริมาณงานที่เกิดขึ้นกับเวลาที่ใช้เพื่อประกอบการกำหนดจำนวนข้าราชการที่รับผิดชอบงานนั้น

การเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอ้อและองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด

รายละเอียด	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอ้อ	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด	หมายเหตุ
ขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล	กลาง	กลาง	กลาง	
พื้นที่	๑๐๘.๘๖ ตร.กม.	๓๑๘.๐๐ ตร.กม.	๒๙๙.๓๔ ตร.กม.	
จำนวนประชากร	๖,๕๕๒ คน	๔,๔๐๒ คน	๔,๘๗๙ คน	
รายได้ ปี ๒๕๖๖	๕๓,๘๐๐,๐๐๐ บาท	๓๙,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๓๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท	
รายละเอียด	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านอ้อ	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวด	หมายเหตุ
ส่วนราชการ	๓ ส่วนราชการ	๓ ส่วนราชการ	๓ ส่วนราชการ	๑ หน่วยตรวจสอบ
พนักงานส่วนตำบล	๓๕ อัตรา	๒๑ อัตรา	๑๗ อัตรา	
ผอ.ศพด.	-	-	-	
พนักงานครู อบต.	๓ อัตรา	๑ อัตรา	๒ อัตรา	
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	
พนักงานจ้าง	๑๓ อัตรา	๑๔ อัตรา	๑๑ อัตรา	

๓. ๓. กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้าง และจำนวนพนักงานจ้าง

กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้หัวหน้าส่วนราชการ เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและอำนาจหน้าที่ ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ที่ ๒๓๔/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง เป็นประธาน, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง เป็นกรรมการ, ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ, ผู้อำนวยการกองคลัง เป็นกรรมการ, หัวหน้าสำนักปลัด เป็นกรรมการและเลขานุการ, และนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ

กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ประกอบด้วย

๓.๑ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

พนักงานจ้างตามภารกิจ

- พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
- พนักงานขับรถบรรทุกน้ำ (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา
- ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) จำนวน ๑ อัตรา

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป จำนวน ๕ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ด้านการเมือง การบริหารจัดการองค์การ ด้านการศึกษา และการกีฬา ด้านศิลปวัฒนธรรมและประเพณี ด้านเศรษฐกิจ ด้านคุณภาพชีวิต สังคมและชุมชน

๓.๒ กองคลัง

พนักงานจ้างทั่วไป

- คนงานทั่วไป

จำนวน ๑ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ด้านการเมือง การบริหารจัดการองค์การ ด้านเศรษฐกิจ

๓.๓ กองช่าง

พนักงานจ้างทั่วไป

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า

จำนวน ๑ อัตรา

- ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ

จำนวน ๑ อัตรา

- คนงานทั่วไป

จำนวน ๒ อัตรา

โดยสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ด้านการเมือง การบริหารจัดการองค์การ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ

๔. จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

๔.๑ ปีงบประมาณ ๒๕๖๗ งบประมาณรายจ่าย จำนวน ๔๕,๙๙๐,๐๐๐ บาท

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘๘

๔.๒ ปีงบประมาณ ๒๕๖๘ งบประมาณรายจ่าย จำนวน ๔๘,๒๘๕,๕๐๐ บาท

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗๑

๔.๓ ปีงบประมาณ ๒๕๖๙ งบประมาณรายจ่าย จำนวน ๕๐,๗๐๓,๙๗๕.๐๐ บาท

ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒๗

๕. ให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง (รายละเอียดปรากฏตามแผนพัฒนาบุคลากร)

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการ

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ โดยมีข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญ ดังนี้

ข้อมูลทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง

ก. ข้อมูลทั่วไป

๑. ลักษณะที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสบเปิง ตั้งอยู่เลขที่ ๑๑๘ หมู่ที่ ๓ ตำบลบ้านโป่ง อำเภองาว จังหวัดลำปาง ระยะทางห่างจากอำเภองาวประมาณ ๑๑ กิโลเมตร โดยเดินทางตามเส้นทางหลวงสายถนนพหลโยธิน งาว - ลำปาง และระยะทางห่างจากศูนย์ราชการจังหวัดลำปางประมาณ ๘๓ กิโลเมตร

๒. อาณาเขตและลักษณะภูมิประเทศ

ตำบลบ้านโป่งมีเนื้อที่ทั้งหมด ๑๒๗.๒๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๗๙,๕๓๑.๒๕ ไร่ แบ่งออกเป็น

- พื้นที่ทำการเกษตร ประมาณ ๑๑,๖๘๔ ไร่
- พื้นที่ป่าและภูเขา ประมาณ ๕๔,๓๕๓ ไร่
- ที่อยู่อาศัย ประมาณ ๒,๐๐๐ ไร่
- พื้นที่ส่วนมากเป็นดินลูกรัง ดินเหนียว และดินปนทราย

๓. เขตติดต่อ

- ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลหลวงใต้ อำเภองาว
- ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลบ้านหวด อำเภองาว
- ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลแม่ตึบ อำเภองาว
- ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลบ้านอ้อ อำเภองาว

๔. เขตการปกครอง

ตำบลบ้านโป่งแบ่งเขตการปกครองตามอำนาจหน้าที่เป็น ๑๒ หมู่บ้าน และมี ๒ หมู่บ้าน ที่มีราษฎรบางส่วนเป็นชนเผ่าคือ หมู่ที่ ๗ เป็นชนเผ่าอาข่า และหมู่ที่ ๑๐ เป็นชนเผ่าลาหู่ โดยมีรายละเอียดดังนี้

- (๑) หมู่ที่ ๑ บ้านสบเอิม
- (๒) หมู่ที่ ๒ บ้านใหม่นาแซ่
- (๓) หมู่ที่ ๓ บ้านสบพลึง
- (๔) หมู่ที่ ๔ บ้านโป่ง
- (๕) หมู่ที่ ๕ บ้านเป้าะ
- (๖) หมู่ที่ ๖ บ้านเหล่า
- (๗) หมู่ที่ ๗ บ้านหาดเขียว
- (๘) หมู่ที่ ๘ บ้านต้นมื่น
- (๙) หมู่ที่ ๙ บ้านโป่งพัฒนา
- (๑๐) หมู่ที่ ๑๐ บ้านเป้าะทอง
- (๑๑) หมู่ที่ ๑๑ บ้านสันโค้งพัฒนา
- (๑๒) หมู่ที่ ๑๒ บ้านโป่งแก้ว

๔. ประชากร/ครัวเรือน ประจำปี ๒๕๖๖

หมู่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวน ประชากร ชาย	จำนวน ประชากร หญิง	รวม
๑	บ้านสบเอิม	๒๐๔	๓๐๒	๒๙๕	๕๙๗
๒	บ้านใหม่นาแซ่	๑๗๗	๒๘๓	๒๗๑	๕๕๔
๓	บ้านสบพลึง	๑๖๘	๒๒๑	๒๒๕	๔๔๖
๔	บ้านโป่ง	๒๒๔	๒๔๒	๒๖๐	๕๐๒
๕	บ้านเป่าะ	๒๘๑	๓๑๖	๓๔๐	๖๕๖
๖	บ้านเหล่า	๑๙๙	๓๓๗	๓๐๗	๖๔๔
๗	บ้านหาดเขียว	๑๘๔	๒๔๕	๒๔๗	๔๙๒
๘	บ้านต้นมีน	๑๗๖	๒๕๔	๒๔๔	๔๙๘
๙	บ้านโป่งพัฒนา	๒๐๐	๒๕๗	๒๕๙	๕๑๖
๑๐	บ้านเป่าะทอง	๒๓๔	๓๒๔	๓๐๒	๖๒๖
๑๑	บ้านสันโค้งพัฒนา	๑๕๙	๒๕๕	๒๒๙	๔๘๔
๑๒	บ้านโป่งแก้ว	๑๙๓	๒๖๘	๒๗๕	๕๔๓
รวม		๒,๓๙๙	๓,๓๐๔	๓,๒๕๔	๖,๕๕๘

****หมายเหตุ**** ข้อมูลจากการสำนักรงานทะเบียนอำเภอเงาขาว ณ วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๖

๕. อาชีพของประชากร โดยเรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด

๑. เกษตรกรรม
๒. รับจ้าง
๓. ค้าขายพนักงานบริษัท ห้างร้าน
๔. พนักงานบริษัท ห้างร้าน
๕. รับราชการ
๗. หน่วยงานการศึกษา
 - โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๑ แห่ง
 - โรงเรียนมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส) จำนวน ๑ แห่ง
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ แห่ง
 - ศูนย์เรียนรู้ชุมชน จำนวน ๑ แห่ง
 - ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน จำนวน ๑๒ แห่ง
 - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๒ ศูนย์
๘. หน่วยงานสาธารณสุข
 - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน ๑ แห่ง

๙. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ตู้ยามตำรวจ	จำนวน	-	แห่ง
- ตำรวจบ้าน	จำนวน	-	คน
- ชุดรักษาความสงบเรียบร้อยภายในหมู่บ้าน	จำนวน	๑๘๒	คน
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน	จำนวน	๘๔	คน
- ทีมกู้ภัย (OTOS)	จำนวน	๑๐	คน

ข. การให้บริการขั้นพื้นฐาน/ระบบสาธารณูปโภค

๑. การคมนาคม

มีทางหลวงแผ่นดิน ๒ สาย คือ

(๑) ถนนหมายเลข ๑ ถนนพหลโยธิน จากจังหวัดลำปางผ่านตำบลบ้านโป่งไปจังหวัดพะเยา

(๒) ทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๓ จากจังหวัดแพร่สู่ตำบลบ้านโป่ง บรรจบทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑ ที่ หมู่ที่ ๕, ๑๐ แยกไปจังหวัดลำปางและจังหวัดพะเยา

ถนนภายในตำบลมีถนนลาดยางแอสฟัลต์ติกของกรมทางหลวงชนบทเลขที่ ๑๐๐๕ ระยะทาง ๘ กิโลเมตร ผ่านเข้าหมู่บ้าน หมู่ที่ ๑, ๒, ๓, ๘ สู่ตำบลบ้านอ้อน ส่วนถนนภายในหมู่บ้านซึ่งใช้เป็นทางคมนาคมเดินทางระหว่างหมู่บ้านหรือสัญจรไปมา ในชีวิตประจำวันส่วนใหญ่เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ถนนลาดยางแอสฟัลต์ติกคอนกรีต และถนนลูกรังไปสู่พื้นที่การเกษตรบางส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- จำนวนถนนลูกรัง	๓๐	สาย
- จำนวนถนนลาดยางแอสฟัลต์ติก	๒๑	สาย
- จำนวนถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก	๑๒๘	สาย

๒. การโทรคมนาคม

ปัจจุบันประชากรในทุกหมู่บ้านมีการใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ที่เป็นส่วนใหญ่โดยมีผู้ให้บริการทุกเครือข่ายครอบคลุมพื้นที่ ดังนี้

- สถานีสัญญาณโทรศัพท์มือถือ	๓	แห่ง
- อินเทอร์เน็ตตำบล	๑๒	แห่ง

๓. การไฟฟ้า

มีระบบไฟฟ้าใช้ครบทุกหมู่บ้าน จำนวน ๒,๓๙๙ หลังคาเรือน

๔. การประปา

มีประปาหมู่บ้าน จำนวน ๑๒ หมู่บ้าน

๕. ระบบโลจิสติกส์ (Logistics) หรือการขนส่ง

- ที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด ได้แก่ ไปรษณีย์งาว ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลหลวงเหนือ อำเภองาว จังหวัดลำปาง ห่างจากตำบลบ้านโป่งประมาณ ๖ กิโลเมตร
- บริษัทขนส่งของเอกชน ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ตำบลหลวงใต้

ค.ข้อมูลอื่นๆ

๖.ระบบเศรษฐกิจ

๖.๑ การเกษตร

ประชากรส่วนใหญ่ ร้อยละ ๗๐ ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลัก คือ ทำนา ทำสวนมะม่วง ลำไย หรือ ทำไร่ และปลูกพืชฤดูแล้ง เช่น กระเทียม ข้าวโพด ถั่วประเภทต่างๆ เพื่อไว้บริโภค และบางส่วนที่เหลือไว้จำหน่าย แต่มักจะประสบปัญหาไม่มีที่ดินทำกินเป็นของตนเองหรือมีแต่น้อย ทำให้มีรายได้ไม่เพียงพอ และผลผลิตที่ไม่ได้มาตรฐานตามที่ตลาดต้องการ อีกทั้งยังประสบปัญหาในเรื่องการประกันราคาจำหน่ายสถานที่แลกเปลี่ยนสินค้า บางพื้นที่ต้องอาศัยฝนฟ้าตามฤดูกาลถึงจะเพาะปลูกได้ และมีอาชีพรับจ้างทั่วไปหรืออพยพย้ายถิ่นไปทำงานทำในตัวเมืองหรือต่างประเทศ

๖.๒ การประมง

- บ่อเลี้ยงปลา	จำนวน	๙	แห่ง
----------------	-------	---	------

๖.๓ การปศุสัตว์

- เลี้ยงโค	จำนวน	๕	แห่ง
------------	-------	---	------

๖.๔ การบริการ

- โรงแรม, รีสอร์ท, โฮมสเตย์	จำนวน	๔	แห่ง
- ร้านอาหาร	จำนวน	๕	แห่ง

๖.๕ การท่องเที่ยว

- สวนสาธารณะโป่งหนองบัว
- น้ำออกรู
- พระธาตุศรีโป่งแก้ว วัดบ้านโป่ง
- การท่องเที่ยวตามวิถีชุมชนบ้านหาดเขียว

๖.๖ อุตสาหกรรม

ตำบลบ้านโป่ง อำเภองาว จังหวัดลำปาง ไม่มีอุตสาหกรรมในพื้นที่

๖.๗ การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ

- กลุ่มออมทรัพย์	จำนวน	๑๒	กลุ่ม
- กลุ่มเพาะเห็ด	จำนวน	๑	กลุ่ม
- กลุ่มทำปุ๋ยอินทรีย์	จำนวน	๑	กลุ่ม
- กลุ่มผลิตไอศกรีมสูตรโบราณ	จำนวน	๑	กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงไก่พันธุ์พื้นเมือง	จำนวน	๑	กลุ่ม
- กลุ่มเลี้ยงสุกร	จำนวน	๑	กลุ่ม
- กลุ่มตัดเย็บเสื้อผ้า	จำนวน	๑	กลุ่ม
- กลุ่มแม่บ้านจัดเลี้ยงอาหาร	จำนวน	๑	กลุ่ม

๖.๘ แรงงาน

- อาชีพเกษตรกร	ร้อยละ ๗๐
- อาชีพรับจ้างทั่วไป	ร้อยละ ๒๐
- อาชีพรับราชการ	ร้อยละ ๕
- อาชีพค้าขาย	ร้อยละ ๒
- อาชีพอื่นๆ	ร้อยละ ๓

๗. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม

๗.๑ การนับถือศาสนา ประชาชนตำบลบ้านโป่งส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ ๙๙ นับถือศาสนาพุทธ และ ร้อยละ ๑ นับถือศาสนาคริสต์

- วัด/สำนักสงฆ์	๖	แห่ง
- ศาลเจ้า	๑	แห่ง
- โบสถ์คริสต์	๑	แห่ง

๗.๒ ประเพณีและงานประจำปี

- ประเพณีสงกรานต์พระธาตุวัดบ้านเปาะ	เดือน มีนาคม
- ประเพณีรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ	เดือน เมษายน
- ประเพณีสักการะเจ้าพ่อผาลึง	เดือน เมษายน
- ประเพณีสงกรานต์พระธาตุวัดบ้านโป่ง	เดือน พฤษภาคม
- ประเพณีถวายเทียนพรรษา	เดือน กรกฎาคม
- ประเพณีสลากภัต	เดือน ตุลาคม

๗.๓ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาท้องถิ่น

ภูมิปัญญาที่มีลักษณะเด่น คือ หมอเมืองหรือการเป่ารักษาโรค การทำข้าวแต๋น เป็นต้น
ภาษาถิ่น คือ ภาษาเมืองล้านนา

ง. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง

(๑) จำนวนผู้บริหาร/ผู้ช่วยผู้บริหาร ทั้งหมด ๔ คน

(๒) จำนวนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด ๑๒ คน

(๓) จำนวนบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด ๓๕ คน

- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	๑ คน
- ตำแหน่งในสำนักงานปลัด	๑๘ คน
- ตำแหน่งในกองคลัง	๗ คน
- ตำแหน่งในกองช่าง	๘ คน
- หน่วยตรวจสอบภายใน	๑ คน

(๔) ระดับการศึกษาของบุคลากร

- ประถมศึกษา	- คน
- มัธยมศึกษา	๗ คน

- อาชีวศึกษา ๔ คน
- ปริญญาตรี ๑๓ คน
- สูงกว่าปริญญาตรี ๗ คน

(๕) รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๕) จำนวนทั้งสิ้น ๔๓,๘๐๐,๐๐๐.- บาท

แยกเป็น

- รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง ๕๑๖,๕๐๐.๐๐ บาท
- รายได้ที่ส่วนราชการต่าง ๆ จัดเก็บให้ ๒๐,๓๘๓,๕๐๐.๐๐ บาท
- เงินอุดหนุนทั่วไป ๒๒,๓๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท

ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ได้วิเคราะห์สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนภายในเขตรับผิดชอบ ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

สภาพปัญหาที่สำคัญ ได้แก่

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ ระบบประปาภายในหมู่บ้านไม่เพียงพอ
- ๑.๒ ขาดกรรมสิทธิ์ในที่ดินที่ตนครอบครอง
- ๑.๓ การคมนาคมขนส่งระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก

๒. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้และการมีงานทำ

- ๒.๑ ขาดความรู้และประสบการณ์ในการรวมกลุ่ม การตลาด
- ๒.๒ ขาดการฝึกอบรมด้านการประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่อง
- ๒.๓ ขาดความรู้ในหลักการบริหาร การจัดการ

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ ขาดระบบการกำจัดขยะมูลฝอย
- ๓.๒ การแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านการสาธารณสุขเบื้องต้น

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ ระบบประปาหมู่บ้านไม่เพียงพอต่อความต้องการ
- ๔.๓ ไม่มีการกักเก็บน้ำใช้ก่อนภาวะฝนแล้ง

๕. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ประชาชนส่วนมากยังขาดโอกาสทางการศึกษาทั้งในและนอกระบบอย่างต่อเนื่อง
- ๕.๒ ประชาชนขาดความรู้ ความเข้าใจในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น
- ๕.๓ วัฒนธรรมประเพณีถูกละเลย

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติ

- ๖.๑ ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๒ ขาดการมีส่วนร่วมในการใช้ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ๖.๓ ขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๗. ปัญหาการบริหารและการจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง

- ๗.๑ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ

๗.๒ บุคลากรมีน้อยไม่เพียงพอต่อการบริการประชาชนในเขตพื้นที่

๗.๓ บุคลากรยังมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย และขาดการฝึกอบรมที่ต่อเนื่อง

๘. ปัญหาอื่น ๆ

๘.๑ ด้อยโอกาสในด้านการศึกษา

๘.๒ ครอบครัวยากจน ไม่มีรายได้ประจำ

๘.๓ ขาดการฝึกอบรมเยาวชน ให้รู้ถึงปัญหาเสพติด

ความต้องการของประชาชน

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ ก่อสร้างถนน คสล. , ลาดยาง , ปรับปรุงถนน ขยายผิวถนนลูกรัง

๑.๒ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะทุกหมู่บ้าน

๑.๓ ก่อสร้างประปาหมู่บ้าน

๑.๔ ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในเรื่องการออกเอกสารสิทธิ์

๑.๕ ก่อสร้างทำนบป้องกันตลิ่งพัง

๒. ความต้องการด้านการผลิต การตลาด การส่งเสริมรายได้ และการมีงานทำ

๒.๑ สนับสนุนเงินทุนและวัสดุอุปกรณ์กลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๒.๒ ฝึกอบรมกลุ่มอาชีพสตรี และกลุ่มอาชีพต่าง ๆ

๒.๓ จัดตั้งกองทุนเลี้ยงสัตว์

๒.๔ จัดตั้งร้านค้าสหกรณ์หมู่บ้าน

๒.๕ จัดหางบประมาณพันธุ์พืช/ปุย/สารเคมี

๒.๖ สนับสนุนงบประมาณช่วยเหลือเกษตรกรตามแนวพระราชดำริ เกษตรทฤษฎีใหม่

๒.๗ ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ /แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

๓.๑ สร้างศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน

๓.๒ สนับสนุนงบประมาณด้านรักษาพยาบาลแก่ผู้ที่มีรายได้น้อย

๓.๓ รมรงค์และสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนปลอดภัยเสพติด

๓.๔ ฝึกอบรมและสร้างจิตสำนึกในการจัดการขยะชุมชนด้วยตนเอง

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

๔.๑ สร้างถังเก็บน้ำพร้อมระบบประปา

๔.๒ ขุดลอกปรับปรุงคลองระบายน้ำทุกสาย

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

๕.๑ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ

๕.๒ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่าง ๆ

๕.๓ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

๕.๔ ฝึกอบรมจัดตั้งมวลชนเพื่อปลูกจิตสำนึกให้เกิดความรักสามัคคีและมีส่วนร่วมในสังคม

๖. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติ

๖.๑ ปรับปรุงภูมิทัศน์และปลูกต้นไม้บริเวณที่สาธารณะและสองข้างทางถนน

๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๖.๓ สร้างจิตสำนึกในการใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่น ๆ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ ฝึกอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- ๗.๔ จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอและเหมาะสม
- ๗.๕ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลและการมีส่วนร่วม

ตามระบอบประชาธิปไตย

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่งนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่งให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่งจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของประชาชนในพื้นที่ตระหนักถึงปัญหาและเข้าใจในแนวทางการแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง โดยเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มีการส่งเสริม และสนับสนุนการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบ การศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเอง และส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการในเขตพื้นที่ให้ตรงกับปัญหา ความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลสบเปิง ได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

๑.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
- (๖) การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖ (๕))

๑.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗ (๖))
- (๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))

- ๖๘ (๔))
- (๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
- (๔) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กสตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖ (๑๐))
- (๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๑๒))
- (๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
- (๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))
- ๑.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗ (๔))
- (๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘ (๘))
- (๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
- (๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๖๘ (๓))
- (๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))
- (๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
- ๑.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
- (๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘ (๗))
- (๔) ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
- (๕) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘ (๑๒))
- (๖) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘ (๑๑))
- (๗) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖ (๖))
- (๘) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖ (๗))
- ๑.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗ (๗))
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
- (๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))
- ๑.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- (๑) บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))

(๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

๑.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๒))
- (๒) การปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
- (๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖ (๑๖))
- (๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
- (๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ ที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ซึ่งภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาในด้านต่าง ๆ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่งได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วยกำนันการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่งเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗, ๖๘ หมายถึง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖
 มาตรา ๑๖, ๑๗ หมายถึง พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง

วิเคราะห์โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และข้อจำกัด ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกที่ผลต่อการพัฒนาด้านต่าง ๆ ของชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็ง ซึ่งเป็นสถานภาพปัจจุบันของชุมชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง

จุดแข็ง (Strengths)

- คณะผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ประสบการณ์และมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเจริญก้าวหน้าในทุกด้าน อย่างต่อเนื่องและมีเสถียรภาพ
- สภาพการเมืองการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ปัญหาความขัดแย้งด้านการเมือง การบริหารมีน้อย จึงเป็นส่วนที่จะช่วยให้นโยบายการดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย
- ได้รับความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

- มีความสมบูรณ์ทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- มีการสืบสาน อนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น/ชนเผ่า
- ได้รับความรู้และบริการด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง

จุดอ่อน (Weak-W)

มีข้อจำกัดทางภูมิศาสตร์ในการแก้ไขปัญหาบางประการของพื้นที่

- ขาดการสนับสนุนงบประมาณในโครงการขนาดใหญ่ ที่เกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการได้ และงบประมาณมีจำกัด ทำให้ต้องพึ่งพิงเงินอุดหนุนจากส่วนกลาง
- การบริหารจัดการยังขาดเอกภาพทำให้มีอุปสรรคในการไหลลื่นของงาน
- ขาดการติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรมอย่างจริงจังและต่อเนื่อง โดยเฉพาะความคุ้มค่าของโครงการที่ประชาชนจะได้รับประโยชน์
- ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพทางเกษตรยังขาดความรู้และเทคนิคทางด้านการเกษตร ทำให้ได้ผลผลิตออกมาน้อย และยังขาดแหล่งการตลาดที่จำหน่ายสินค้าการเกษตร ทำให้ระดับรายได้ของประชาชนลดลง

โอกาส (Opportunity-O)

- นโยบายด้านการปฏิรูปการเมือง การปกครอง และการบริหารสนับสนุนการกระจายอำนาจอย่างต่อเนื่อง ตามครรลองระบบประชาธิปไตย เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถพึ่งตนเองได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี ๒๕๕๘ จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- รัฐบาลให้การสนับสนุนนโยบายที่มุ่งมั่นจะขยายโอกาสทางการศึกษาของประชาชนให้กว้างขวางและทั่วถึง
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง มีสภาพภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบ ล้อมรอบด้วยภูเขาสูงและผืนป่าที่ค่อนข้างอุดมสมบูรณ์
- องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่งมีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ที่สามารถดึงดูดนักท่องเที่ยวได้ หากมีการเชื่อมโยงด้านการท่องเที่ยว
- มีวัฒนธรรมหลากหลายมีการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม ทำให้สามารถรับกระแสโลกาภิวัตน์ได้ง่าย
- ความเป็นชุมชนขนาดเล็กทำให้ประชาชนมีความรัก ความเอื้ออาทร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
- ตำบลบ้านโป่งมีเส้นทางผ่านที่เป็นเส้นทางท่องเที่ยวที่สำคัญ เป็นเส้นทางผ่านที่เชื่อมต่อกับอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง อำเภอสอง จังหวัดแพร่ อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา

อุปสรรค (Threat-T)

- สภาพการณ์ทางเศรษฐกิจในระดับประเทศ ในระดับภูมิภาคส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น ความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่งโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ ซึ่งส่วนมากยังเกินศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะดำเนินการได้
- ปัญหาด้านประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ขาดความรู้ความเข้าใจในระบบการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลและขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา
- จำนวนครัวเรือนอาชีพภาคการเกษตรยังขาดการพัฒนาอย่างครบวงจรรายได้หลักของประชากรอยู่ในมูลค่าของผลผลิตในภาคเกษตรกรรม ซึ่งประสบกับความไม่แน่นอน
- ในปัจจุบันมีการผสมผสานวัฒนธรรมต่างถิ่น เนื่องจากมีชนเผ่าในพื้นที่ จึงเกิดปัญหาที่สำคัญ ๆ ได้แก่ โรคติดต่อ ยาเสพติด แรงงานต่างด้าว และวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของแต่ละชนเผ่า ฯลฯ

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

การกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. ด้านการส่งเสริมการศึกษา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วนราชการ ได้แก่

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. กองคลัง
๓. กองช่าง
๔. งานตรวจสอบภายใน

ปัจจุบัน มีกรอบอัตรากำลัง ดังนี้ ข้าราชการ จำนวน ๑๘ อัตรา ลูกจ้างประจำ จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑๓ อัตรา รวมกำหนดตำแหน่งเกี่ยวกับบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน ๓๕ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากใน สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง ซึ่งจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจใน

ด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และงานส่งเสริมการท่องเที่ยวให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงเห็นควรขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่โดยขอกำหนดตำแหน่ง (๑.) พนักงานดับเพลิง (พนักงานจ้างตามภารกิจ) จำนวน ๑ อัตรา (๒.)ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ อัตรา สังกัดสำนักปลัด เพื่อรองรับปริมาณงาน และปรับเกลียกรอบอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมต่อภารกิจและปริมาณงาน ภายในสำนักปลัด ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่งมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้าง

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑. สำนักปลัด อบต. ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๓ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม ๑.๖ งานกิจการสภา ๑.๗ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๑.๘ งานส่งเสริมกีฬา และนันทนาการ ๑.๙ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี -งานการเงิน -งานการบัญชี ๒.๒ งานบริหารงานคลัง -งานพัสดุและทรัพย์สิน - งานจัดเก็บรายได้และแผนที่	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขโรค	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานสาธารณสุขโรค	
๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	๔. หน่วยตรวจสอบภายใน ๔.๑ งานตรวจสอบภายใน	



๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ได้ทำการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละปี ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง และเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำเอาผลการวิเคราะห์ตำแหน่ง มาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตราค่าจ้าง ๓ ปี
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

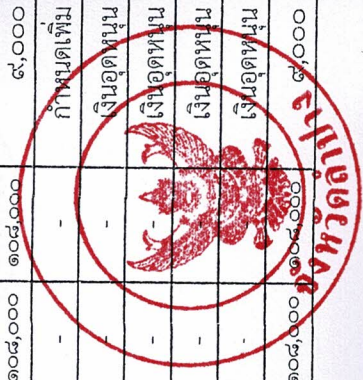
ส่วนราชการ	กรอบอัตรา กำลังเดิม	กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
นายก อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายก อบต. (๑๑)								
ปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ปลัด อบต. (๑๑)								
นักวิชาการบุคคล (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารนโยบายและแผน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารชุมชน (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารธุรการ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานตามภารกิจ								
นักบริหารรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารรถบรรทุกขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารดับเพลิง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
นักบริหารงานทั่วไป								
นักบริหารทั่วไป	๕	๕	๕	๕	-	-	-	
นักบริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	
นักบริหารงานตามภารกิจ								
นักบริหาร	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหาร (๑๔)								
นักบริหารกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารคลัง (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารพัสดุ (ปก./ชก.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารประจำ								
นักบริหารการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหารงานทั่วไป								
นักบริหารทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักบริหาร (๑๕)								
นักบริหารกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ตารางคำนวณการค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง อำเภองาว จังหวัดลำปาง

ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะจัดตั้งขึ้นในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						ค่าใช้จ่ายรวม (๔)	หมายเหตุ					
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙							
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๗,๙๖๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๒๑,๒๔๐	๒๑,๙๖๐	๒๒,๖๘๐	๔๙,๘๓๐			
๒	สํานักปลัด อบต. (๐๑)																								
๓	หน.ส.บ. (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๖๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๓๓,๑๖๐		
๔	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๑๔,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๘,๖๔๐	๑๗,๘๘๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๙๖,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๙,๖๐๐	๓๓,๐๐๐	
๖	นักวิชาการศึกษา	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๑๓,๒๐๐	๓๓,๐๐๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๔๐๙,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๓๓,๘๘๐	
๘	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๓๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๖,๒๔๐	๓๓,๘๘๐	
๙	จพง.ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๓๒,๕๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๐๘๐	๓๙,๒๐๐	
๑๐	พนักงานขับรถยนต์	(ทักษะ)	๑	๑	๑๙๒,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๗,๘๐๐	๑๖,๐๐๐	
๑๑	พนักงานขับรถบรรทุก	(ทักษะ)	๑	๑	๑๔๐,๔๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๕,๖๔๐	๑๖,๐๐๐	
๑๒	พนักงานดับเพลิง	(ทักษะ)	๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	
๑๓	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	
๑๔	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	
๑๕	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	๑๐,๘๐๐	
๑๖	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		๑	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	๑๑,๘๐๐	
๑๗	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๘	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๑๙	ครู		๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๐	ผู้ดูแลเด็ก	คุณวุฒิ	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๒๑	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	



ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่คาดว่าจะต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้างรวม (๓)						หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	อัตราค่าจ้างที่เพิ่มขึ้น (๓)			อัตราค่าจ้างรวม (๔)						
							๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง (๐๔)															
๒๒	ผอ.กองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	กลาง	๑	๑	๔๖๒,๐๐๐	๑๓๔,๔๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖๑๒,๔๐๐	๖๒๖,๘๐๐	๖๔๑,๒๐๐	๓๔,๕๐๐
๒๓	นักวิชาการคลัง	ปก./ชก.	๑	๑	๓๕๖,๑๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖๐,๑๖๐	๓๗๔,๖๐๐	๓๘๙,๐๔๐	๒๓,๖๘๐
๒๔	นักวิชาการพัสดุ	ปก./ชก.	๑	๑	๓๖๒,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖๖,๖๔๐	๓๘๑,๐๘๐	๓๙๕,๕๒๐	๓๐,๒๒๐
๒๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	๑	๒๑๖,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒๑,๗๒๐	๒๓๖,๑๖๐	๒๕๑,๖๐๐	๑๔,๐๖๐
๒๖	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง./ชง.	๑	๑	๒๓๔,๙๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๓๙,๙๖๐	๒๕๔,๔๐๐	๒๖๘,๘๔๐	๑๔,๕๘๐
๒๗	จพ.วิชาการเงินและบัญชี	ลจ.ประจำ	๑	๑	๒๘๐,๐๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘๕,๐๘๐	๒๙๙,๕๒๐	๓๑๓,๙๖๐	๒๓,๘๘๐
๒๘	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑๓,๐๐๐	๑๑๘,๐๐๐	๑๒๓,๐๐๐	๕,๐๐๐
	กองช่าง (๐๕)															
๒๙	ผอ.กองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	๑	๔๘๓,๑๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕๒๕,๑๒๐	๕๖๗,๑๒๐	๖๐๙,๑๒๐	๔๐,๒๐๐
๓๐	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๓๖๐,๓๒๐	๓๗๕,๓๒๐	๓๙๐,๓๒๐	ว่างเต็ม
๓๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง./ชง.	๑	๑	๒๒๑,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๒๖,๒๘๐	๒๓๑,๒๘๐	๒๓๖,๒๘๐	๑๔,๕๐๐
๓๒	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	๑	๒๗๕,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๒๘๐,๐๔๐	๒๘๕,๐๔๐	๒๙๐,๐๔๐	๒๒,๕๒๐



ลำดับ	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าตอบแทนที่ต้องใช้เวลา ๓ ปีข้างหน้า				อัตราค่าจ้างคน เพิ่ม/ลด				ค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)				หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
	กองช่าง (๐๕) (ต่อ)																						
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๖๐,๕๖๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๖๗,๐๔๐	๑๖๗,๗๖๐	๑๖๘,๓๒๐	๑๖๘,๓๒๐	๑๖๘,๓๒๐	๑๓,๓๘๐		
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	คุณวุฒิ	๑	๑	๑๓๖,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๔๕,๘๔๐	๑๔๕,๘๔๐	๑๔๕,๘๔๐	๑๔๕,๘๔๐	๑๔๕,๘๔๐	๑๑,๓๖๐		
๓๕	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐		
๓๖	คนงานทั่วไป	(ทั่วไป)	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๙,๐๐๐		
	หน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)																						
๓๗	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๖,๖๖๐		
(๕)	รวม		๓๗	๓๕	๘,๐๐๘,๖๘๐	๓๘๖,๔๐๐	๓๗	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๖๗,๓๒๐	๖,๖๖๐		
(๖)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่นไม่เกิน ๑๕%																						
(๗)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น																						
(๘)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี																						

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙

๔๕,๙๙๐,๐๐๐.๐๐

๔๘,๒๘๙,๕๐๐.๐๐

๕๐,๗๐๓,๙๙๕.๐๐

บาท

บาท

บาท

(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖)

(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗)

(คิดจากร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘)

***งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖

๔๓,๘๐๐,๐๐๐

บาท***



หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๖ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่งที่ประกาศใช้มาประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีงบประมาณรายจ่ายเฉพาะการเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ ไฟฟ้า สถานีขนส่ง หรือกิจการสถานธนาบาล และได้ตั้งงบประมาณไว้ในข้อบัญญัติให้นำมารวมเป็นฐานการคำนวณการใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลด้วย ดังนี้

คำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖ (๔๓,๘๐๐,๐๐๐) ค่าของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๔๕,๙๙๐,๐๐๐ บาท = (๔๓,๘๐๐,๐๐๐ X ๕%) + ๔๓,๘๐๐,๐๐๐ = ๔๕,๙๙๐,๐๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๔๘,๒๘๙,๕๐๐ บาท : (๔๕,๙๙๐,๐๐๐ X ๕%) + ๔๕,๙๙๐,๐๐๐ = ๔๘,๒๘๙,๕๐๐

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๐,๗๐๓,๙๗๕ บาท = (๔๘,๒๘๙,๕๐๐ X ๕%) + ๔๘,๒๘๙,๕๐๐ = ๕๐,๗๐๓,๙๗๕

: ข้าราชการฝ่ายโยน ลูกจ้างประจำฝ่ายโยน รวมถึงข้าราชการครูหรือพนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนทุนที่จ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้ระบุข้อมูลการมอบตำแหน่งและจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ (ตำแหน่งที่มีแถบสีคลุมในตัวอย่าง)

: ข้าราชการครูหรือพนักงานครูและบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามหนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๑๔๐๙.๔/๒ ๘๔๙ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๒ เรื่อง การกำหนดเลขที่ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครูและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมถึงกรณีใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ฝ่ายโยน ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานการใช้จ่ายด้านงบประมาณให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ด้วย

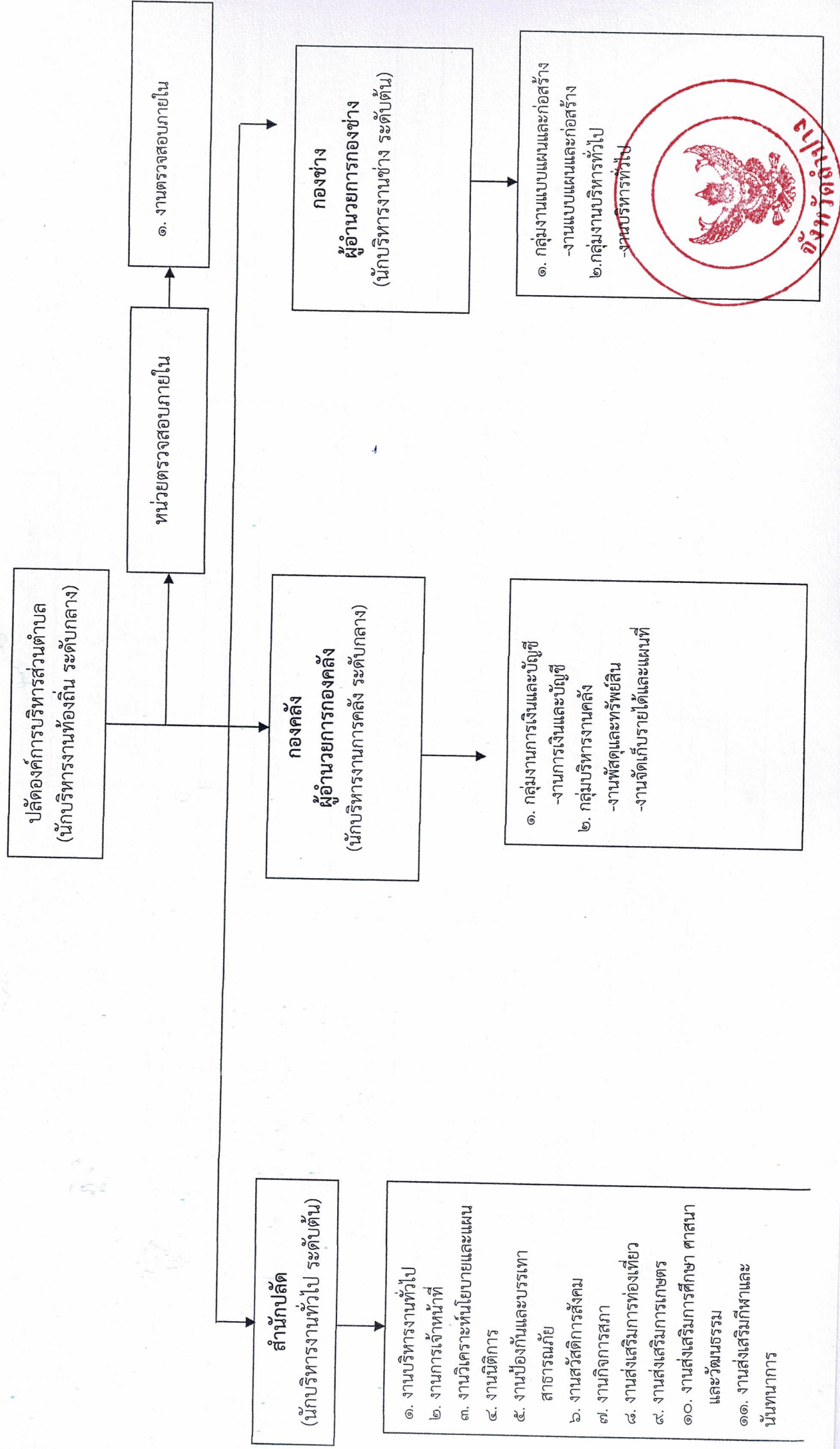
: ให้บันทึกข้อมูลเรียงตามลำดับส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

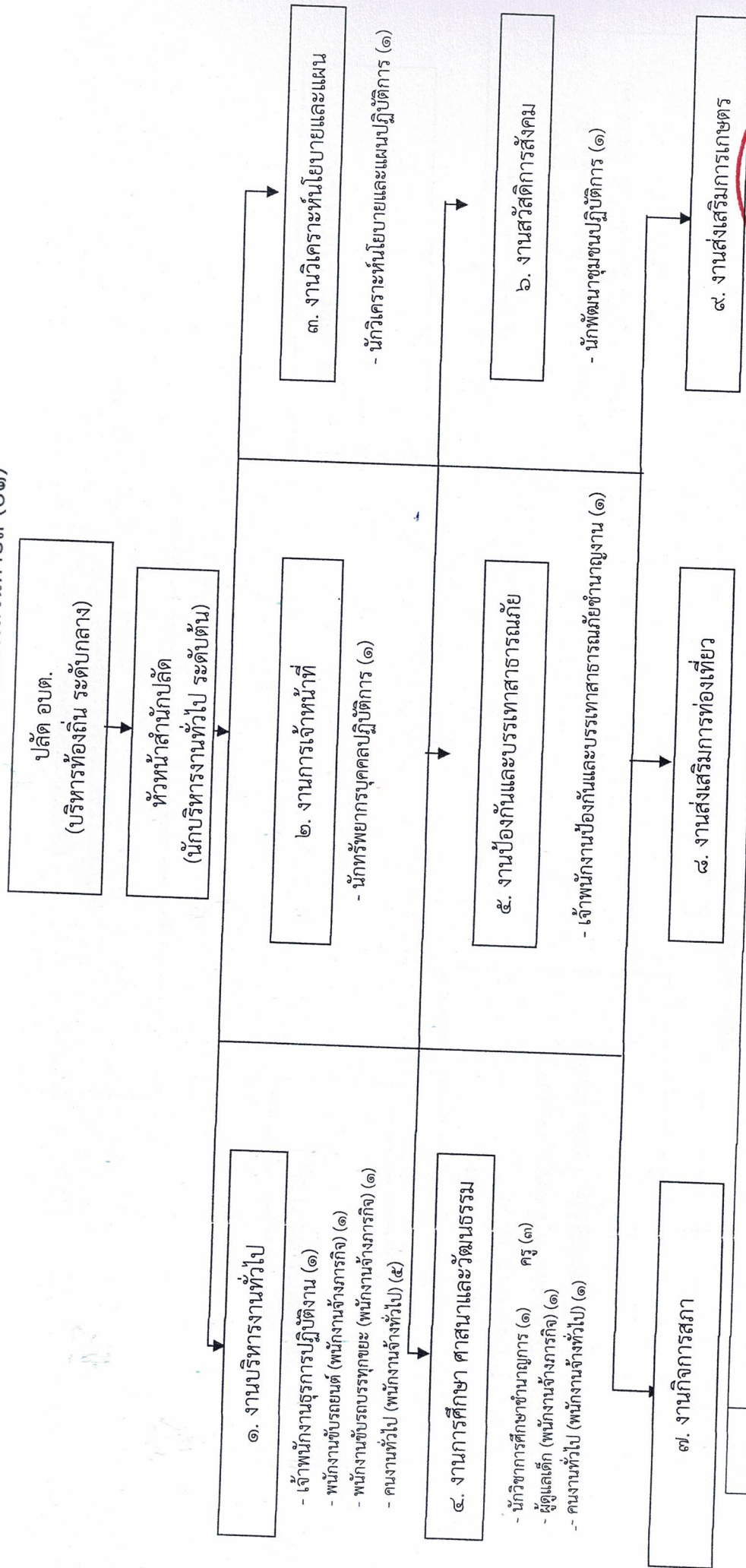
: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ



๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



โครงสร้างของสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (๐๑)

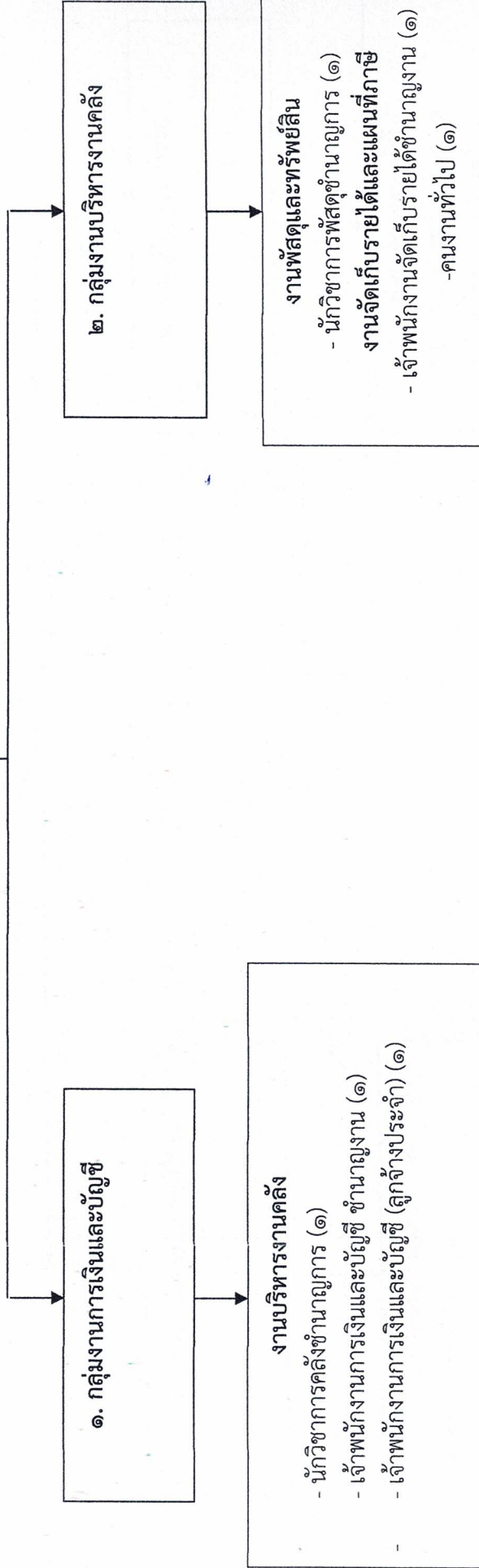


ระดับ	พนักงานส่วนตำบล										ลูกจ้างประจำ	รวม
	อำนาจการ				วิชาการ			ทั่วไป				
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน	ทั่วไป		
จำนวน	-	๑	๑	-	-	-	๗	-	๒	๓	๕	๒๐

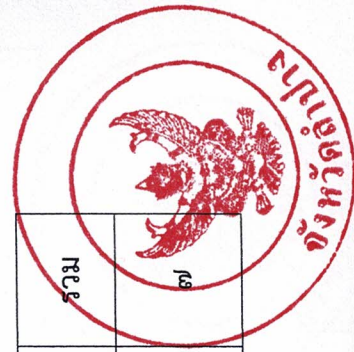


โครงสร้างของกองคลัง (๐๔)

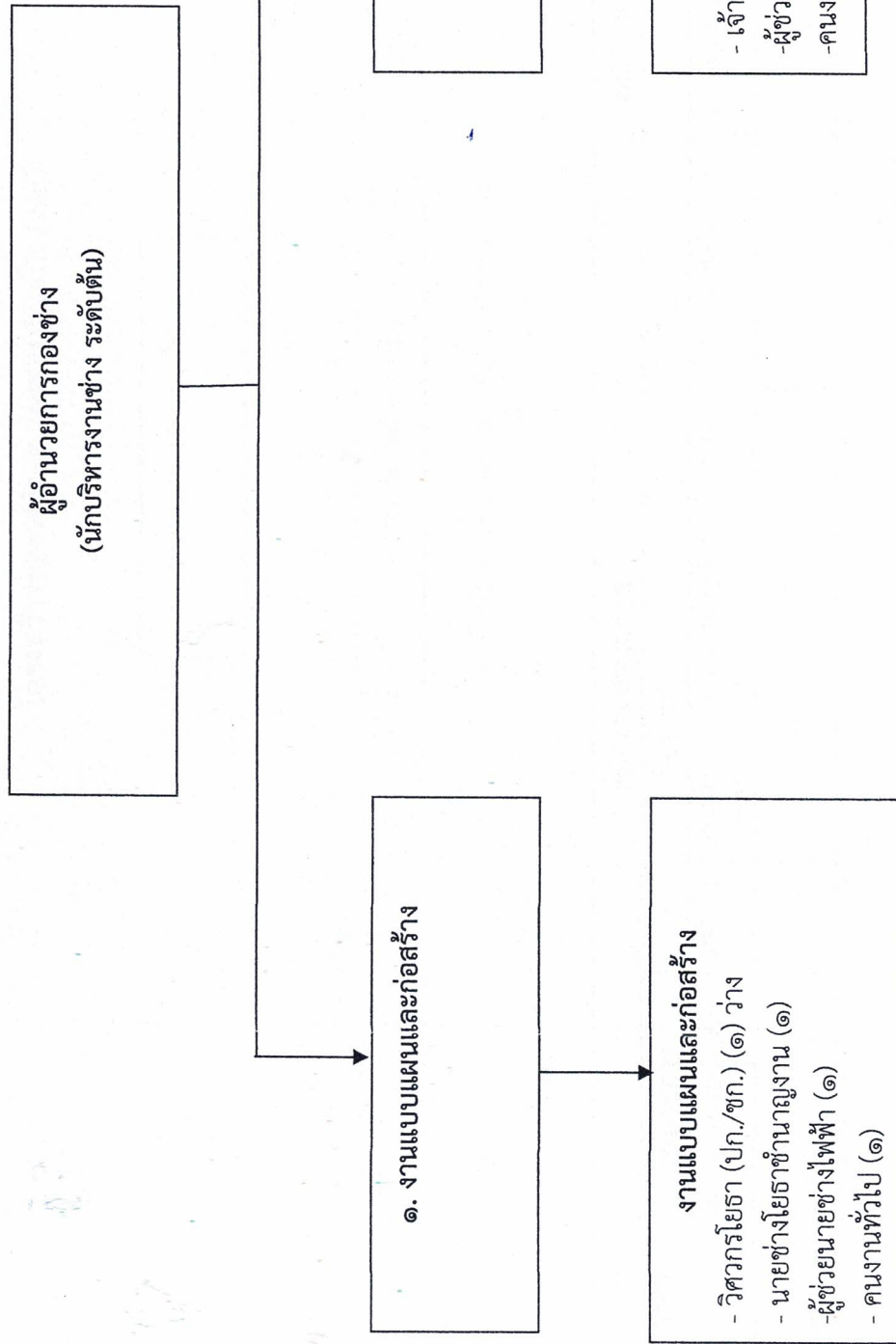
ผู้อำนวยการกองคลัง
(นักบริหารงานการคลัง ระดับกลาง)



ระดับ	พนักงานส่วนตำบล										พนักงานจ้าง	ลูกจ้างประจำ	รวม
	อำนวยการ			วิชาการ			ทั่วไป						
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ/ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป			
จำนวน	-	๑	-	-	-	๒	-	๒	-	-	๑	๗	



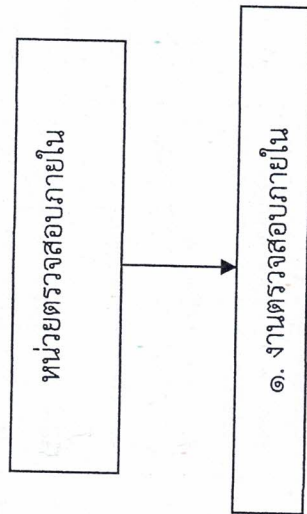
โครงสร้างของกองช่าง (๐๕)



ระดับ	พนักงานส่วนตำบล										รวม
	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป				
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ชำนาญการ/ปฏิบัติการ	อาวุโส	ทั่วไป		
									ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-		๑	-	-	-	-	-	๒	๒	-

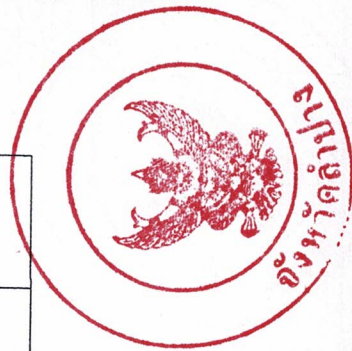


โครงสร้างของหน่วยตรวจสอบภายใน (๑๒)



- นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปก./ชก.) (ว่าง)

ระดับ	พนักงานส่วนตำบล									
	อำนาจการ			วิชาการ			ทั่วไป		พนักงานจ้าง	
	สูง	กลาง	ต้น	เชี่ยวชาญพิเศษ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ/ปฏิบัติการ	อาวุโส	ชำนาญงาน/ปฏิบัติงาน	ภารกิจ	ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
										๑

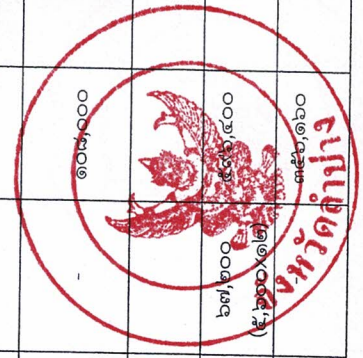


บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งกรออบอัตราค่าจ้างใหม่

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณสมบัติ	กรออบอัตราค่าจ้างเดิม			กรออบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	รวม	
๑	นายเฉลิมชัย สร้อยนาค	ป.โท	๕๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๕๕๗,๙๖๐ (๔๙,๘๓๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐x๑๒)	๗๖๕,๙๖๐	
๒	สำนักปลัด อบต. นางขวัญอนงค์ มหาวิน	ป.โท	๕๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๕๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๔๔๘,๙๖๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๙๐,๙๖๐	
๓	นางสาวกสิรา ใจจันทร์	ป.ตรี	๕๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๕๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ป.ก.	๒๑๔,๕๖๐ (๑๗,๘๘๐x๑๒)	-	-	๒๑๔,๕๖๐	
๔	น.ส.ปิ่นดาภิษฐ์ กปปิน	ป.โท	๕๒ ๓ ๐๑ ๑๑๑๑ ๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๕๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	๓๙๖,๐๐๐ (๓๓,๐๐๐x๑๒)	-	-	๓๙๖,๐๐๐	
๕	นางธมมวรรณ ณ ลำปาง	ป.โท	๕๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๕๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ชก.	๔๐๙,๓๒๐ (๓๔,๑๑๐x๑๒)	-	-	๔๐๙,๓๒๐	
๖	นางสาวรุ่งทิศา คาราคิต	ป.โท	๕๒ ๓ ๐๑ ๑๑๑๑ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๕๒ ๓ ๐๑ ๑๑๑๑ ๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐x๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐	
๗	นางสาววงลักษณ์ เขียวยาว	ป.โท	๕๒ ๓ ๐๑ ๑๑๑๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๕๒ ๓ ๐๑ ๑๑๑๑ ๐๐๑	เจ้าพนักงานธุรการ	ป.ง.	๒๓๐,๔๐๐ (๑๙,๒๐๐x๑๒)	-	-	๒๓๐,๔๐๐	
๘	นายวีระพงษ์ วงด้วง	ปวส.	๕๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๕๒-๓-๐๑-๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ป.ง.	๓๒๙,๙๖๐ (๑๙,๔๑๐x๑๒)	-	-	๓๒๙,๙๖๐	
๙	พนักงานจ้างตามภารกิจ นายชัยวุฒิ ช่วยไฉ	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๔๐,๔๐๐ (๑๑,๗๐๐x๑๒)	-	-	๑๔๐,๔๐๐	
๑๐	นายชัยวัฒน์ ช่วยไฉ	ม.๖	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	-	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ	-	๑๙๒,๑๒๐ (๑๖,๐๑๐x๑๒)	-	-	๑๙๒,๑๒๐	
๑๑	-	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	-	พนักงานดับเพลิง	-	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐x๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐	กำหนดเพิ่ม
๑๒	พนักงานจ้างทั่วไป นางวิศรดา คาราคิต	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๓	นายพฤทธิ์พงศ์ กายัย	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	

อภัยสิทธิ์

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	รวม	
๑๔	นายณัฐวุฒิ กาชัย	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๕	นายสมบุรณ์ สายสืบ	ม.๓	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	พนักงานครู (ศพด.อบต.บ้านโป่ง) -ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก--	-			-		ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก--	-	--	--	--	--	กำหนดเพิ่มตามโครงสร้าง
๑๗	นางมัลลย์ จันทาแวน	ป.ตรี	๕๒๓๐๑๖๖๐๐๐๓๓	ครู	ค.ศ.๒	๕๒๓๐๑๖๖๐๐๓๓	ครู	ค.ศ.๒	๓๕๓,๐๔๐ (๒๙,๕๒๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๓๙๕,๐๔๐	
๑๘	นางปญญาพร ปันแก้ว	ป.ตรี	๕๒๓๐๑๖๖๐๐๐๓๔	ครู	ค.ศ.๑	๕๒๓๐๑๖๖๐๐๓๔	ครู	ค.ศ.๑	๒๘๓,๙๒๐ (๒๓,๖๖๐x๑๒)	-	-	๒๘๓,๙๒๐	
๑๙	นางกุลิสรา อรุณพงษ์	ป.ตรี	๕๒๓๐๑๖๖๐๐๐๓๕	ครู	ค.ศ.๑	๕๒๓๐๑๖๖๐๐๓๕	ครู	ค.ศ.๑	๒๗๓,๓๖๐ (๒๒,๗๘๐x๑๒)	-	-	๒๗๓,๓๖๐	
๒๐	พนักงานจ้างตามภารกิจ (ศพด.อบต.บ้านโป่ง) นางทิพย์ไพรวัลย์ วันดี	ป.ตรี	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๘,๕๒๐ (๑๕,๗๑๐-x๑๒)	-	-	๑๘๘,๕๒๐	กรมฯ อุดหนุน
๒๑	พนักงานจ้างทั่วไป นางธมมาศ กันทะวัง	ปวส.	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๒	กองคลัง		-										
๒๓	น.ส.ศรีนวล ไขยปัญญา	ป.โท	๕๒๓๐๑๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กลาง	๕๒๓๐๑๔-๒๑๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง (ผู้อำนวยการกองคลัง)	กลาง	๔๖๒,๐๐๐ (๓๘,๕๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๖๗,๒๐๐ (๕,๖๐๐x๑๒)	๕๙๖,๔๐๐	
๒๓	น.ส.กรณิภา งามเลิศวัฒนะ	ป.โท	๕๒๓๐๑๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๕๒๓๐๑๔-๓๒๐๒-๐๐๑	นักวิชาการคลัง	ชก.	๓๕๖,๑๖๐ (๒๙,๖๘๐x๑๒)	-	-	๓๕๖,๑๖๐	



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าดั้งเดิม			กรอบอัตราเก่าสิ่งใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	รวม	
๒๔	น.ส.เนตรพราย ณ ลำปาง	ป.	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๕๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๖๒,๖๔๐ (๓๐,๒๒๐x๑๒)	-	-	๓๖๒,๖๔๐	
๒๕	น.ส.คณินันติ บุญเย็น	ป.ตรี	๕๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๕๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ชง.	๒๑๖,๗๒๐ (๑๘,๐๖๐x๑๒)	-	-	๒๑๖,๗๒๐	
๒๖	นางทิราพร ดั่งศิริพล	ป.ตรี	๕๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๕๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ชง.	๒๓๔,๙๖๐ (๑๙,๕๔๐x๑๒)	-	-	๒๓๔,๙๖๐	
๒๗	ลูกจ้างประจำ นางปริรักรักษ์ มะโนวงศ์	ป.ตรี	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	-	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๒๘๐,๐๘๐ (๒๓,๓๔๐x๑๒)	-	-	๒๘๐,๐๘๐	
๒๘	พนักงานจ้างทั่วไป น.ส.แพรวพรรณ นันตระกูล	ป.ตรี	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๒๙	กองช่าง นายสุธัน กล้าหาญ	ป.ตรี	๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๕๒-๓-๐๔-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๔๘๓,๑๒๐ (๔๐,๒๖๐x๑๒)	๕๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๕๒๕,๑๒๐	
๓๐	-	-	๕๒-๓-๐๔-๓๗๐๑-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๕๒-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่าง(เดิม)
๓๑	นายกฤษฎา สุวรรณหา	ป.ตรี	๕๒-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๕๒-๓-๐๔-๔๑๐๑-๐๐๒	เจ้าพนักงานธุรการ	ชง.	๒๒๑,๒๘๐ (๑๘,๔๔๐x๑๒)	-	-	๒๒๑,๒๘๐	
๓๒	นายจรัสพงษ์ จงณอม	ป.ตรี	๕๒-๓-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๕๒-๓-๐๔-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ชง.	๒๗๕,๐๔๐ (๒๒,๙๖๐x๑๒)	-	-	๒๗๕,๐๔๐	
๓๓	พนักงานจ้างตามภารกิจ น.ส.ปัทมา วงศ์ไพศาลฤทธิ์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑๖๐,๕๖๐ (๑๓,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๖๐,๕๖๐	
๓๔	นายพิทักษ์ ใจจันทร์	ป.ตรี	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๓๖,๓๒๐ (๑๑,๓๖๐x๑๒)	-	-	๑๓๖,๓๒๐	
๓๕	พนักงานจ้างทั่วไป ส.ด.กิตติชัย ศรีมูล	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	
๓๖	นายประเสริฐ ปิ่นเกษ	ม.๖	-	คนงาน	-	-	คนงาน	-	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐	



ลำดับ	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน				หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/ค่าตอบแทน	รวม	
๓๗	หน่วยตรวจสอบภายใน	-	๕๒-๓-๐๕-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๕๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐	ว่าง(เดิม)

หมายเหตุ

ช่องเงินเดือน หมายถึง เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน และเงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือนที่จ่ายจริงตามระดับตำแหน่งและชั้นเงินเดือนของอัตราเก่าที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบด้วย

๑. เงินเดือน

๒. เงินประจำตำแหน่ง ของประเภทบริหารท้องถิ่น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ประเภทวิชาการระดับชำนาญการขึ้นไป ตามประกาศ ก.จ. ก.พ. และ ก.อบต. เรื่อง มาตราฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราเงินเดือนและวิธีการจ่ายเงินเดือน และประโยชน์ตอบแทนอื่น ฉบับลงวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๕๙

๓. เงินค่าตอบแทนที่จ่ายนอกเหนือจากเงินเดือน

๔. เงินเพิ่มอื่นๆ ที่จ่ายควบกับเงินเดือน เช่น เงินเพื่อค่าครองชีพ(พ.ค.ว.),เงินเพิ่มพิเศษสำหรับการสู้รบ (พ.ส.ร.),เงินเพื่อพิเศษค่าภาษามลายู (พ.ภ.ม.),เงินเพื่อสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษตำแหน่ง นิติกร (พ.ต.ก.),วิทยฐานะ,เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษของครูการศึกษาพิเศษ(พ.ค.ศ.) ฯลฯ ทั้งนี้ ไม่รวมถึงเงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว



๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง จะดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยบรรจุแผนงานด้านการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้พนักงานทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาภายใน ช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้ และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านโป่ง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนา บุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลักกล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและ เปิดกว้างในการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. กำหนดให้ผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และ พนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาซึ่งอย่างน้อยจะต้องได้รับการเรียนรู้หรือทำความเข้าใจในหลักและระเบียบ วิธีการปฏิบัติราชการ บทบาทและหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในระบอบ ประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข แนวทางปฏิบัติตนเพื่อเป็นพนักงานที่ดี ความรู้พื้นฐานในการ ปฏิบัติราชการ สำหรับพนักงานบรรจุใหม่ และพัฒนาเกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ สำหรับวิธีการนั้น ให้พิจารณาเลือกใช้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ควรกระทำภายในระยะเวลาที่พนักงานผู้นั้นยังอยู่ในระหว่างทดลอง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๓. ให้มีการอบรมหรือวิธีอื่น ๆ เพื่อพัฒนาและเพิ่มความรู้ ประสบการณ์แก่บุคลากร ซึ่งอย่าง น้อยจะต้องพัฒนาด้านความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการ บริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว ด้านคุณธรรมและจริยธรรม และเพื่อพัฒนาระบบราชการส่วนท้องถิ่นไปสู่ยุค ๔.๐ โดย ยึดหลักธรรมาภิบาล

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับองค์การบริหารส่วนตำบลหรือส่วน ราชการอื่น ๆ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบ

๕. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการศึกษ อบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย

๖. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติเป็นกรณีๆไป

๗. จัดประชุมมอบนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี

๘. พัฒนาขีดความสามารถของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลในแนวทางที่สนองเป้าหมาย กลยุทธ์และวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง และตอบสนองความต้องการของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตอบรับกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขัน ให้ทันโลกทันเหตุการณ์ และเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง ทันสมัย ด้วยทักษะด้านดิจิทัล

๙. ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมเข้ากับการพัฒนาเพื่อความรวดเร็ว ถูกต้อง และประหยัด เช่น ระบบ Internet

๑๐. การพัฒนาที่ถูกต้องเริ่มจากการพัฒนาจิตและวิญญาณของคนให้คิดเป็น ทำชอบ คนเก่ง แต่มีคุณ เห็นแก่ตัว ล้วนเกิดจากความบกพร่องที่มุ่งพัฒนาแต่สมอง

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

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดี ต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่งเล็งเห็นว่า มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้นในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของ เจตนารมณ์ในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต คอร์รัปชันขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการในสังกัดกระทำผิดจริยธรรม ซึ่งมีวัตถุประสงค์ดังนี้

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลและเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่งในทุกกระดับ โดยฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ผู้บังคับบัญชา ประชาชน และสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบและความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ประกาศคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลบ้านโป่ง เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างมีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และไม่หวังประโยชน์ส่วนตน อำนวยความสะดวกให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม ตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดหลักตามค่านิยมหลักของจริยธรรม ดังนี้

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

นอกเหนือจากประกาศคุณธรรมจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ยังกำหนดค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและพนักงานสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่งทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎบังคับข้ออื่นๆ อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน อันก่อให้เกิดบรรทัดฐานและมาตรฐานเดียวกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ได้กำหนดแนวนโยบายการกำกับดูแลเพื่อให้บุคลากรในสังกัดปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรม ดังนี้

นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดีและแนวทางในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง

๑. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีแนวทางดังนี้

- ๑.๑ ไม่แสดงการต่อต้านการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข หรือสนับสนุนให้นำการปกครองระบอบอื่นที่ไม่มีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขมาใช้ในประเทศไทย
- ๑.๒ จงรักภักดีต่อพระมหากษัตริย์ และไม่ละเมิดองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระราชทายาทไม่ว่าทางกาย หรือทางวาจา

๒. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม มีแนวทางดังนี้

- ๒.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมาและไม่กระทำการเลี่ยงประมวลจริยธรรมนี้ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีผู้ทักท้วงว่าการกระทำดังกล่าวของพนักงานส่วนตำบลอาจขัดประมวลจริยธรรม พนักงานส่วนตำบลต้องหยุดการกระทำดังกล่าว
- ๒.๒ ไม่ละเมิดหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนา และประเพณีในกรณีที่มีข้อขัดแย้งระหว่างประมวลจริยธรรมนี้กับหลักสำคัญทางศีลธรรม ศาสนาหรือประเพณี
- ๒.๓ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องปกครองผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่ความสัมพันธ์หรือบุญคุณส่วนตัว
- ๒.๔ หัวหน้าส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาในส่วนราชการทุกระดับชั้นต้องสนับสนุนส่งเสริมและยกย่องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่มีความซื่อสัตย์ มีผลงานดีเด่น
- ๒.๕ ไม่กระทำการใดอันอาจนำความเสื่อมเสียและไม่ไว้วางใจให้เกิดแก่ส่วนราชการหรือราชการโดยรวม

๓. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์และรับผิดชอบ มีแนวทางดังนี้

- ๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ไม่มุงหวังและแสวงหาผลประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน
- ๓.๒ ใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจด้วยความยุติธรรม ตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย
- ๓.๓ รับผิดชอบต่อผลการกระทำของตนเอง อธิบายสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติอย่างมีเหตุผลและถูกต้อง ชอบธรรม พร้อมยินดีแก้ไขข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น
- ๓.๔ ควบคุม กำกับ ดูแล ผู้ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนไม่ให้กระทำการหรือมีพฤติกรรมในทางมิชอบ
- ๓.๕ ไม่นำผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง
- ๓.๖ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย
- ๓.๗ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนเองหรือพนักงานส่วนตำบลคนอื่น
- ๓.๘ ใช้ดุลยพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถเต็มที่ปฏิบัติในวิชาชีพ
- ๓.๙ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้องและแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบ

๓.๑๐ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบกฎหมายหรือประชาชน ต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมาย

๓.๑๑ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่ง ราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องเป็นลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณา สั่งการต่อไป

๔.การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าผลประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ หักซ้อน มีแนวทางดังนี้

๔.๑ ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวที่เคยมีต่อบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นญาติพี่น้อง พรรคพวก เพื่อนฝูง หรือผู้มีบุญคุณส่วนตัว มาประกอบการใช้ดุลยพินิจให้คุณหรือให้โทษแก่บุคคลนั้น

๔.๒ ไม่ใช่เวลาราชการ เงิน ทรัพย์สิน บุคลากร บริการ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกของ ทางราชการไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัวของตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตโดยชอบด้วยกฎหมาย

๔.๓ ไม่กระทำการ หรือดำรงตำแหน่ง หรือปฏิบัติการใดในฐานะส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิด ความเคลือบแคลงหรือสงสัยว่าจะขัดกับประโยชน์ส่วนรวมที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน้าที่

๔.๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในหน่วยงานโดยตรงหรือหน้าที่อื่นต้องยึดถือ ประโยชน์ของทางราชการเป็นหลัก

๔.๕ ไม่เรียก รับ หรือยอมจะรับ หรือยอมให้ผู้อื่นเรียก รับ หรือยอมรับซึ่งของตอบแทน ของตนหรือของญาติของตนไม่ว่าก่อนหรือหลังดำรงตำแหน่งหรือไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่แล้วก็ตาม

๔.๖ ไม่ใช่ตำแหน่งหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือเป็นโทษแก่บุคคลใด เพราะมีอคติ

๔.๗ ไม่เสนอหรืออนุมัติโครงการ การดำเนินการ หรือการดำเนินการหรือสัญญาซึ่งตนเอง หรือบุคคลอื่นได้ประโยชน์อันมิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

๕.การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกต้องกฎหมาย มีแนวทางดังนี้

๕.๑ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลียงประมวล จริยธรรมนี้

๕.๒ เมื่อรู้หรือพบเห็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ พนักงานส่วนตำบลต้องมีหน้าที่ รายงานการฝ่าฝืนดังกล่าวพร้อมหลักฐานพยานต่อหัวหน้าส่วนราชการ

๕.๓ ต้องรายงานการดำรงตำแหน่งที่ได้รับค่าตอบแทนและไม่ได้รับค่าตอบแทนในนิติ บุคคลซึ่งมิใช่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การมหาชน ราชการส่วนท้องถิ่น ต่อหัวหน้าส่วนราชการในกรณีที่การ ดำรงตำแหน่งนั้นอาจขัดแย้งกับการปฏิบัติหน้าที่

๕.๔ ในกรณีที่พนักงานส่วนตำบลเข้าร่วมประชุมและพบว่ามีการกระทำซึ่งมีลักษณะตาม ข้อ ๕.๒ หรือข้อนี้พนักงานส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ต้องคัดค้านการกระทำดังกล่าว

๕.๕ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ความสามารถ และทักษะในการดำเนินงานปฏิบัติหน้าที่โดย ยึดมั่นในความถูกต้องเที่ยงธรรมถูกต้องตามหลักกฎหมายระเบียบปฏิบัติ

๕.๖ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในระบบคุณธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รวมทั้งละ เว้นการแสวงหาตำแหน่ง บำเหน็จความชอบและประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นโดยมิชอบ

๕.๗ ตัดสินใจและกระทำการใดๆโดยยึดประโยชน์ส่วนรวมของประเทศชาติ ประชาชน มากกว่าประโยชน์ส่วนตน

๕.๘ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ได้บังคับบัญชา ยึดมั่นความถูกต้อง เทียงธรรม ยึดถือผลประโยชน์ของชาติ

๖. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ มีแนวทางดังนี้

๖.๑ ปฏิบัติให้สุ่ง โดยไม่หลีกเลี่ยง ละเลย หรือละเว้น การใช้อำนาจเกินกว่าที่มีอยู่ตามกฎหมาย

๖.๒ ปฏิบัติหน้าที่ หรือดำเนินการอื่น โดยคำนึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิเสรีภาพของบุคคล ไม่กระทำการให้กระทบสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่นก่อภาระหรือหน้าที่ให้บุคคลโดยไม่มีอำนาจตามกฎหมาย

๖.๓ ให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยมีอัธยาศัยที่ดี ปราศจากอคติ และไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลผู้มาติดต่อโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อรัฐธรรมนูญ เว้นแต่จะดำเนินการตามมาตรการที่รัฐกำหนด เพื่อขจัดอุปสรรคหรือส่งเสริมให้บุคคลสามารถใช้สิทธิและเสรีภาพได้ เช่นเดียวกับบุคคลอื่น หรือเป็นการเลือกปฏิบัติที่มีเหตุผล เป็นธรรม และเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

๖.๔ ละเว้นการให้สัมภาษณ์ การอภิปราย การแสดงปาฐกถา การบรรยาย หรือการวิพากษ์วิจารณ์อันกระทบต่อความเป็นกลางทางการเมือง เว้นแต่เป็นการแสดงความคิดเห็นทางวิชาการตามหลักวิชา

๖.๕ ไม่เอื้อประโยชน์เป็นพิเศษให้แก่ญาติพี่น้อง พรรคพวกเพื่อนฝูงหรือผู้มีบุญคุณและต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมไม่เห็นแก่หน้าผู้ใด

๖.๖ ไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา

๖.๗ ให้บริการด้วยความกระตือรือร้น เอาใจใส่และให้เกียรติผู้รับบริการ

๖.๘ สอดส่องดูแล และให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาค ยุติธรรม และมีอัธยาศัยไมตรี

๖.๙ ให้บริการด้วยภาษาถ้อยคำสุภาพ ชัดเจน เข้าใจง่าย หลีกเลี่ยงการใช้ศัพท์เทคนิค หรือถ้อยคำภาษากฎหมายที่ผู้รับบริการไม่เข้าใจ

๖.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รอบคอบ รวดเร็ว ระมัดระวังไม่ให้เสื่อมเสียหรือกระทบสิทธิของบุคคลอื่น

๖.๑๑ เปิดช่องทางการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ผู้มีส่วนได้เสียในสถานที่ให้บริการและนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการแก้ไขปัญหา ปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานและการให้บริการประชาชน

๗. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีแนวทางดังนี้

๗.๑ ไม่ใช้ข้อมูลที่ได้มาจากการดำเนินงานไปเพื่อการอื่น อันไม่ใช่อำนาจหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือบุคคลอื่น

๗.๒ ชี้แจง แสดงเหตุผลที่แท้จริงอย่างครบถ้วนในกรณีที่กระทำการอันกระทบต่อสิทธิและเสรีภาพบุคคลอื่น ไม่โอนุญาตหรือไม่อนุมัติตามคำขอของบุคคล หรือเมื่อบุคคลร้องขอตามกฎหมายเว้นแต่การ

อันคณะกรรมการวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองได้กำหนดยกเว้นไว้ ทั้งนี้ จะต้องดำเนินการภายในระยะเวลาที่กำหนด

๗.๓ เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน วิธีปฏิบัติงาน ให้ผู้รับบริการได้รับทราบ รวมถึงให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้มาร้องขอตามกรอบของระเบียบ กฎหมาย

๗.๔ ใช้ข้อมูลข่าวสารของทางราชการในทางที่เป็นประโยชน์ถูกต้อง ด้วยความระมัดระวัง ไม่เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของทางราชการ

๗.๕ ปกปิดข้อมูลส่วนบุคคลอันไม่ควรเปิดเผยที่อยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยงาน

๘.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีแนวทางดังนี้

๘.๑ ปฏิบัติงานโดยมุ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้เกิดผลดีที่สุจริตเต็มกำลังความสามารถ

๘.๒ ใช้งบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิและประโยชน์ที่ทางราชการจัดให้ ด้วยความประหยัด คุ่มค่า ไม่ฟุ่มเฟือย

๘.๓ ใช้ความรู้ความสามารถ ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่ ตามคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพโดยเคร่งครัด

๘.๔ อุทิศตนให้กับการทำงานในหน้าที่ด้วยความรอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ในกรณีที่ต้องไปปฏิบัติงานอื่นของรัฐด้วย จะต้องไม่ทำให้งานในหน้าที่เสียหาย

๘.๕ ละเว้นจากการกระทำทั้งปวงที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ของตนหรือของพนักงานส่วนตำบลอื่น ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลอื่นโดยมิชอบ

๘.๖ ใช้ดุลพินิจและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ ที่ปฏิบัติในวิชาชีพตรงไปตรงมาปราศจากอคติส่วนตัว ตามข้อมูลยานหลักฐานและความเหมาะสมของแต่ละกรณี

๘.๗ เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ ต้องรีบแก้ไขให้ถูกต้อง และแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการทราบโดยพลัน

๘.๘ ไม่ขัดขวางการตรวจสอบของหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานที่มีหน้าที่ตรวจสอบตามกฎหมายหรือประชาชนในการตรวจสอบโดยใช้ข้อมูลที่เป็นจริงและครบถ้วน เมื่อได้รับคำร้องขอในการตรวจสอบ

๘.๙ ไม่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่ราชการ ในกรณีที่สั่งราชการด้วยวาจาในเรื่องดังกล่าว ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาบันทึกเรื่องลายลักษณ์อักษรตามคำสั่งเพื่อให้ผู้สั่งพิจารณาสั่งการต่อไป

๘.๑๐ ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ มานะพยายาม มุ่งมั่นและปฏิบัติหน้าที่เสร็จสมบูรณ์ ภายในเวลาที่กำหนดงานในความรับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายภายในเวลาได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย คุ่มค่าด้วยวิธีการที่ถูกต้องที่กำหนด โดยวิธีการ กระบวนการ ถูกต้องชอบธรรม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติประชาชน

๘.๑๑ ปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ โดยใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ และหน่วยงาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและอย่างเต็มที่ด้วยความถูกต้อง รอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างเต็มความสามารถ

๘.๑๒ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรอบรู้ และมีความรู้ ความสามารถทักษะ ในการปฏิบัติงานในหน้าที่

๘.๑๓ พัฒนาระบบการทำงานให้ได้ผลงานที่ดี มีคุณภาพประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นแบบอย่างได้

๘.๑๔ จัดระบบการจัดเก็บเอกสาร ข้อมูล รวมทั้งสถานที่ให้เป็นระบบระเบียบ เอื้ออำนวย ต่อการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๘.๑๕ ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัด คำนวณเหมาะสม ด้วยความระมัดระวัง มิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเอง

๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร มีแนวทางดังนี้

๙.๑ จงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์

๙.๒ เป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมายในกรณีมีข้อสงสัย หรือมีข้อทักท้วงว่าการกระทำไม่ชอบด้วยรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ขัดด้วยกฎหมาย พนักงานส่วนตำบลต้องแจ้งให้หัวหน้าส่วนราชการและคณะกรรมการจริยธรรมพิจารณา และจะดำเนินการ ต่อได้ต่อเมื่อได้ขอยุติจากหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่แล้ว

๙.๓ เป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

๙.๔ ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ รักศักดิ์ศรีของตนเอง โดยประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี อยู่ในระเบียบวินัย กฎหมาย และเป็นผู้มีคุณธรรมที่ดี

๙.๕ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศติปัญญา ความรู้ ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

๙.๖ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

๙.๗ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

๙.๘ รักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับโดยพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจะกระทำได้ต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาหรือเป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น

๙.๑๐ รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงานพร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

- เคารพต่อความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลหรือเพื่อนร่วมงาน
- ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง และบริหารจัดการความขัดแย้งอย่างมีเหตุผล
- ไม่ผูกขาดการปฏิบัติงานหรือเกี่ยงงาน อันอาจทำให้เกิดการแตกความสามัคคี

ในหน่วยงาน

- ประสานงานกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องด้วยการรักษาสัมพันธภาพในการปฏิบัติงาน

๙.๑๑ ไม่ใช่สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆอันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรมจรรยาหรือการให้ตามประเพณี

๙.๑๒ ประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์ อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๑๐.การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤติตนเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คุณธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน มีแนวทางดังนี้

๑๐.๑ ปลุกฝังจิตใจให้ประชาชนมีความรับผิดชอบต่องานและสังคม สร้างคุณธรรม จริยธรรม รู้จักเสียสละ ร่วมแรงร่วมใจ มีความร่วมมือในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมช่วยลดปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคม ช่วยกันพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อเป็นหลักในการดำเนินชีวิต ช่วยแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ให้เกิดประโยชน์สุขแก่สังคม

๑๐.๒ สร้างจิตสำนึกเพื่อประโยชน์ต่องานและสังคม

- สร้างวินัยในตนเอง ตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในระบบประชาธิปไตย รู้ถึงขอบเขตของสิทธิ เสรีภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ต่องานและสังคม

- ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม ตระหนักเสมอว่าตนเองคือส่วนหนึ่งของสังคม ต้องมีความรับผิดชอบในการรักษาสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องของส่วนรวมทั้งต่อประเทศชาติ และโลกใบนี้

- ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสังคม ให้ถือว่าเป็นปัญหา ของตนเอง เช่น กันหลีกเลี่ยงไม่ได้ ต้องช่วยกันแก้ไข

- ยึดหลักธรรมในการดำเนินชีวิต เพราะหลักธรรมหรือคำสั่งสอนในทุกศาสนาที่นับถือ สอนให้คนทำความดี

๑๐.๓ การดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ดำเนินชีวิตบนทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีภูมิคุ้มกันที่ดี ภายใต้เงื่อนไขความรู้และคุณธรรม

- ยึดหลักความพอประมาณ โดยดำรงชีวิตเหมาะสมกับฐานะของตนเองและสังคม พัฒนาตนเองให้มีความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร ประหยัด และดีขึ้นเป็นลำดับ

- ยึดหลักความมีเหตุผล โดยถือปฏิบัติตนและปฏิบัติงานอย่างมีระบบ มีเหตุผล ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม ก่อนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ต้องคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นต่อส่วนรวมและตนเอง

- ยึดหลักการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ด้วยการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายมีการวางแผนและดำเนินการไปสู่เป้าหมายด้วยความรอบคอบ ประหยัด อดทน อดออม บนพื้นฐานความรู้และคุณธรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

- ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการน้อมนำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

๑๐.๔ ไม่ละเมิดรัฐธรรมนูญ กฎหมาย กฎ ข้อบังคับหรือมติคณะรัฐมนตรีที่ชอบด้วยกฎหมาย

๑๑. แสดงหรือมีเจตนารมณ์ร่วมกันในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง จะไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๑๑.๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ไม่พึงละเลยหรือเพิกเฉย เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง โดยต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่กำหนดให้ทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการติดตามการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมของบุคลากรแต่ละประเภทตามที่กำหนดไว้

๑๑.๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง จะตระหนักถึงความสำคัญในการเผยแพร่ ให้ความรู้ และทำความเข้าใจกับบุคคลอื่นที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง หรืออาจเกิดผลกระทบต่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง ในเรื่องที่ต้องปฏิบัติมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน

๑๑.๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโป่ง จะมุ่งมั่นที่จะสร้างและรักษาวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นว่าการทุจริตคอร์รัปชัน และการให้หรือรับสินบนเป็นการกระทำที่ยอมรับไม่ได้ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำกับบุคคลใดก็ตาม หรือการทำธุรกรรมกับภาครัฐหรือภาคเอกชน

บรรณานุกรม

๑. สำนักพัฒนาระบบประกันตำแหน่งและค่าตอบแทน สำนักงาน ก.พ.//(๒๕๕๓).//คู่มือวิเคราะห์อัตราค่าจ้างของส่วนราชการ.//สืบค้นเมื่อ ๑๗ มิถุนายน ๒๕๖๓./ จาก <https://www.ocsc.go.th>
๒. เอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.)
๓. หนังสือสำนักงาน ก.จ.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว ๗๐ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

ภาคผนวก