

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง
อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

คำนำ

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง นำไปใช้เป็นเครื่องมือในการวางแผนการใช้อัตรากำลังคนในองค์การบริหารส่วน ตำบลป่าแดง ให้สามารถดำเนินการตามภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง สามารถคาดคะเนได้ว่าใน อนาคตในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้าจะมีการใช้อัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดจึงจะเหมาะสมกับปริมาณงานและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง อีกทั้งเป็นการ กำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง และใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุม ภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลไม่ให้เกิดเกินกว่าร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิด ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การ ปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง

สารบัญ

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน	๔
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ	๒๗
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๙
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๓
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๐
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๔๔
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๔๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	๔๗

ภาคผนวก

- สำเนาประกาศประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
- แผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
- สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล
- สำเนารายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับ อัตราตำแหน่งกำหนด ได้ให้คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่าย ขององค์การบริหารส่วนตำบลที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำแผนอัตรากำลัง ของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกลาง พนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการ กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรองค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนด ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดงจึงได้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

การวางแผนอัตรากำลังเพื่อแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้าง วัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี ซึ่งต้องมีแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลและแผนงบประมาณ (แผนงบประมาณ PPB: Planning Programming Budgeting) การกำหนดอัตรากำลังคนต้องสอดคล้องกับแผนงาน โครงการ แผนงบประมาณ ในลักษณะแผนแบบผสมผสาน (integration) (แผนงาน+แผนเงิน+แผนกำลังคน) และมีการทบทวน ตรวจสอบหน้าที่ความรับผิดชอบ (Post Audit) การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง (Position Description) และการเคลื่อนย้ายและเคลื่อนคน (Redeployment) เพื่อป้องกันปัญหาหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงาน และกำลังคนไม่เพียงพอของหน่วยงาน เพื่อแก้ปัญหาในการบริหารงานบุคคล ที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขทั้งระบบ ไปพร้อม ๆ กัน ทั้งหน้าที่ของหน่วยงาน โครงการ ระบบงาน การกำหนดตำแหน่ง และการปรับระดับตำแหน่ง

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อนอันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดแพร่ (ก.อบต.จังหวัดแพร่) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง เอง

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ซึ่งมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าสำนักงานปลัด ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นคณะทำงาน และนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามพระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๖) และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายและการดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงงานปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรอัตรากำลังบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดแพร่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนแปลงลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานว่างานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดจำนวนอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๗ ให้ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ แบ่งออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

๑. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ การคมนาคมขนส่งในหมู่บ้าน และระหว่างหมู่บ้านไม่สะดวก
- ๑.๒ ถนนสู่หมู่บ้านและแหล่งเกษตรกรรมสัญจรลำบาก
- ๑.๓ ปัญหาหมู่บ้านห่างไกลยังไม่มีไฟฟ้า และไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๔ ปัญหาการมีโทรศัพท์สาธารณะไม่เพียงพอ
- ๑.๕ ไม่มีมีรางระบายน้ำ / ท่อระบายน้ำทั่วไปไม่ได้มาตรฐาน การระบายน้ำไม่ดีทำให้น้ำท่วมหลาก

๒. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ ปัญหาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ
- ๒.๒ การประกอบอาชีพในหมู่บ้าน
- ๒.๓ ปัญหาการขาดความรู้โอกาสในการประกอบอาชีพ
- ๒.๔ ปัญหาการขาดการรวมกลุ่มอาชีพที่ถาวร
- ๒.๕ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยี การพัฒนาการเกษตร และอุตสาหกรรมในครัวเรือน

๓. ปัญหาสาธารณสุข และการอนามัย

- ๓.๑ บางหมู่บ้านไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- ๓.๒ ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
- ๓.๓ ปัญหาการให้บริการ/ การณรงค์สุขภาพของผู้สูงอายุ เด็ก สตรี และคนพิการ ไม่ทั่วถึง
- ๓.๔ ปัญหาการแพร่ระบาดและการป้องกันยุ่งหลาย โรคพิษสุนัขบ้า

๔. ปัญหาน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ การขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภคในฤดูแล้ง
- ๔.๒ การประปาส่วนภูมิภาคขยายเขตบริการไม่ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

๕. ปัญหาขาดความรู้/โอกาสเพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต/และการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ๕.๑ ปัญหาการขาดแหล่งข้อมูลข่าวสาร ในหมู่บ้าน
- ๕.๒ ไม่มีการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมพื้นบ้านอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง
- ๕.๓ การขาดโอกาสในการศึกษาและการศึกษานอกระบบ
- ๕.๔ การเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นได้เลือนหายไปจากชุมชน
- ๕.๕ ไม่สามารถจัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกายได้อย่างสม่ำเสมอ เพราะจำกัดในเรื่องของงบประมาณ

๖. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ คลองต้นเขิน วัชพืชขึ้นปกคลุมทำให้การระบายน้ำไม่สะดวก
- ๖.๒ ประชาชนไม่มีส่วนร่วมและขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ การปลูกต้นไม้และปรับปรุงภูมิทัศน์ของหมู่บ้านในเขตตำบลให้น่าอยู่ยังไม่ถึงงบประมาณเพียงพอในการสนับสนุน

๗. ปัญหาการบริหาร และการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ ความเข้มแข็งขององค์กรภาคประชาชน
- ๗.๒ ขาดการมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการแก้ไขปัญหาของชุมชน
- ๗.๓ การประชาสัมพันธ์ และเข้าถึงข่าวสารของทางราชการในระดับหมู่บ้านไม่สม่ำเสมอ
- ๗.๔ บุคลากรภาคปฏิบัติมีไม่เพียงพอ
- ๗.๕ การประสานงานของ ภาครัฐต่าง ๆ ผู้นำชุมชน องค์กรชุมชน ประชาชนยังไม่เป็นระบบ
- ๗.๖ เจ้าหน้าที่และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดการเสริมสร้างความรู้ และ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

๗.๗ การพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ยังไม่สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอได้

ความต้องการของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- ๑.๑ สร้างถนนคสลในหมู่บ้าน - ระหว่างหมู่บ้าน ,และถนนสู่แหล่งเกษตรกรรม
- ๑.๒ ขุดลอกคลอง ,สร้างสะพาน คสล. , วางท่อระบายน้ำ
- ๑.๓ ติดตั้งโทรศัพท์สาธารณะให้เพียงพอทุกหมู่บ้าน
- ๑.๔ ติดตั้งไฟฟ้าสาธารณะเพิ่มขึ้น
- ๑.๕ ปรับปรุงซ่อมแซมถนนลูกรัง หินคลุกและปรับปรุงผิวถนนลาดยาง

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

- ๒.๑ จัดตั้งศูนย์ข้อมูลในการผลิตทางการเกษตร
- ๒.๒ จัดให้มีการฝึกอบรมอาชีพ และพัฒนาฝีมือ
- ๒.๓ ฝึกอบรมความรู้ ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
- ๒.๔ ให้ความรู้เรื่องการตลาด การจัดการ และการรวมกลุ่ม
- ๒.๕ สนับสนุนเงินทุนพร้อมอุปกรณ์
- ๒.๖ ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย
- ๒.๗ ส่งเสริมระบบเศรษฐกิจแบบพอเพียงและแบบพึ่งตนเอง
- ๒.๘ ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพ อุตสาหกรรมในครัวเรือน ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทำให้กลุ่มอาชีพเข้มแข็งยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับรายได้ของประชาชนในตำบลให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรท้องถิ่นให้มากที่สุด
- ๒.๙ ส่งเสริมให้ประชาชนประกอบอาชีพตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๓.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๓.๒ ได้รับความรู้ด้านสุขอนามัย / ข่าวสารในระดับหลังคาเรือน ระดับหมู่บ้าน
- ๓.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๓.๔ ให้มีการป้องกันและระงับทั้งโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
- ๓.๕ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ ส่งเคราะห์ผู้สูงอายุ

๔. ความต้องการด้านน้ำกิน - น้ำใช้ เพื่อการเกษตร

- ๔.๑ ให้มีการขุดลอกคลองส่งน้ำ และกำจัดวัชพืช
- ๔.๒ ให้มีการขยายเขตประปาส่วนภูมิภาคทุกหมู่บ้านและมีถังกรองน้ำสะอาดอย่างทั่วถึง

๕. ความต้องการด้านความรู้ เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

- ๕.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านอาชีพ / มีศูนย์ข้อมูล / ห้องสมุดชุมชน
- ๕.๒ ให้ความรู้ด้านการจัดศึกษา การศึกษานอกระบบ
- ๕.๓ ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดต่างๆ
- ๕.๔ ฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๕.๕ จัดการแข่งขันกีฬาเพื่อส่งเสริมให้ประชาชนได้ออกกำลังกาย และเป็นกิจกรรมนันทนาการ

ให้รู้จักสามัคคี มีน้ำใจนักกีฬา

- ๕.๖ ส่งเสริมการเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้คงอยู่และเยาวชนรุ่น

หลังสืบสานต่อไป

- ๕.๗ ส่งเสริมและสนับสนุนวันสำคัญทางศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจ

๖. ความต้องการด้านสาธารณสุข และอนามัย

- ๖.๑ ฝึกอบรมให้ความรู้ทางโภชนาการอนามัยแม่ และเด็ก
- ๖.๒ ได้รับความรู้ด้านสุขอนามัย / ข่าวสารในระดับหลังคาเรือน ระดับหมู่บ้าน
- ๖.๓ ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- ๖.๔ ให้มีการป้องกันและระงับทั้งโรคติดต่อและโรคไม่ติดต่อ
- ๖.๕ ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ , เด็ก , สตรี และคนพิการ สงเคราะห์ผู้สูงอายุ
- ๖.๖ รมรงค์ให้ความรู้ในการไม่ปล่อยน้ำเสีย สารเคมี ยาฆ่าแมลงลงแม่น้ำลำคลอง
- ๖.๗ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชน ผู้นำ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๘ ขุดลอกคลองที่ตื้นเขิน และกำจัดวัชพืช

๗. ความต้องการด้านการบริหาร และจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๗.๑ จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชน กลุ่มสตรี, กลุ่มอาสาอื่นๆ
- ๗.๑ จัดประชาสัมพันธ์ข่าวสารของทางราชการในระดับหมู่บ้านให้ทั่วถึง และสม่ำเสมอ
- ๗.๒ จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
- ๗.๓ ส่งเสริมพัฒนาโครงสร้างระบบการคลัง การบริหารบุคลากร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้สามารถตอบสนองกับการบริหารงาน ตามสภาวการณ์ของบ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ
- ๗.๔ สนับสนุนการเพิ่มบทบาทของประชาชน ให้เข้าใจในการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นให้มากที่สุด

๕. การกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้าง ร่วมจัดทำ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนเกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหาและความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้ เน้นการส่งเสริม และสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้น จะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และการส่งเสริมแนวปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. การใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT

ภารกิจที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่สำคัญของชาติ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติเป็นการพิจารณาจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) ดังนี้

วิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

“สู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฉบับที่๑๒

ให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

กรอบวิสัยทัศน์และเป้าหมาย

๑. กรอบวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จากสถานะของประเทศและบริบทการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังประสบอยู่ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยังคงมีความต่อเนื่องจากวิสัยทัศน์แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ และ กรอบหลักการของการวางแผนที่น้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วมการพัฒนาที่ยึดหลักสมดุลยั่งยืน โดยวิสัยทัศน์ของการพัฒนาในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ต้องให้ความสำคัญกับการกำหนดทิศทางการพัฒนาที่มุ่งสู่การเปลี่ยนผ่านประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง และยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาว “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ของประเทศ

๒. การกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศ (Country Strategic Positioning) เป็นการกำหนดตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ของประเทศที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ(สศช.) ได้จัดทำขึ้น ประเทศไทยเป็นประเทศรายได้สูงที่มีการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม เป็นศูนย์กลางด้านการขนส่งและโลจิสติกส์ของภูมิภาคสู่ความเป็นชาติการค้าและบริการ (Trading and Service Nation) เป็นแหล่งผลิตสินค้าเกษตรอินทรีย์และเกษตรปลอดภัย แหล่งอุตสาหกรรมสร้างสรรค์และนวัตกรรมสูงที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์และเป้าหมายการพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ตลอดจน เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต

๒. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมใน การเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมี ความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้

๓. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก และสร้างความมั่นคงทางพลังงาน อาหาร และน้ำ

๔. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถ สนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

๕. เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ทันสมัย และมี การท างานเชิงบูรณาการของภาคีการพัฒนา

๖. เพื่อให้มีการกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาค โดยการพัฒนาภาคและเมือง เพื่อรองรับการพัฒนายกระดับฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานการผลิตและบริการใหม่

๗. เพื่อผลักดันให้ประเทศไทยมีความเชื่อมโยงกับประเทศต่างๆ ทั้งในระดับ อนุภูมิภาค ภูมิภาค และนานาชาติได้อย่างสมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทนำ และ สร้างสรรค์ในด้านการค้า การบริการ และการลงทุนภายใต้กรอบความร่วมมือต่างๆ ทั้งในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง”

สำหรับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของประเทศไทยในระยะ ๕ ปี จะยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับก่อนหน้า เพื่อให้การพัฒนาในทุกมิติมีการบูรณาการ บนทางสายกลาง มีความพอประมาณ มีเหตุผล รวมถึงมีระบบภูมิคุ้มกันที่ดี สอดคล้องกับภูมิสังคม การพัฒนาทุกด้าน มีดุลยภาพทั้งมิติเศรษฐกิจ สังคม และระบบนิเวศน์ มีความสอดคล้อง เกื้อกูล และพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน โดยการพัฒนาในมิติหนึ่งต้องไม่ส่งผลกระทบต่อมิติอื่นๆ รวมทั้งต้องมุ่งเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” สร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคนทุกวัยให้เป็น คนดี คนเก่ง มีศักยภาพ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทั้งในภาคการผลิตและบริการเพื่อสร้างความเข้มแข็ง มีคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมนำไปสู่การสร้างสังคมที่พึ่งปรารถนา รวมถึงมีจิตอนุรักษ์ รักษา ฟื้นฟู และใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องและเหมาะสม

ยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

- ๑) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ๒) ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ๔) ยุทธศาสตร์การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
- ๕) ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่นคงและยั่งยืน
- ๖) ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ๗) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ๘) ยุทธศาสตร์การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ๙) ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ๑๐) ยุทธศาสตร์ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๒ (พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐) (เชียงใหม่ พะเยาแพร่ น่าน)

๑. วิสัยทัศน์

“ประตูการค้าสู่สากล โดดเด่นวัฒนธรรมล้านนา ดิน น้ำ ป่าสมบูรณ์ ประชาชนอยู่ดีมีสุข”

๒. พันธกิจ

๑. ส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน การท่องเที่ยวและโลจิสติกส์เชื่อมโยงสู่สากล ให้มีการขยายตัวเพิ่มขึ้น

๒. ส่งเสริมพัฒนาการและสร้างความเข้มแข็งให้ภาคเกษตร อุตสาหกรรมเพื่อเพิ่มมูลค่า
๓. พัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรม อารยธรรมแหล่งล้านนาตะวันออก ดำรงไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่เป็นเอกลักษณ์และเป็นอัตลักษณ์และสุขภาพ
๔. อนุรักษ์ พัฒนา และส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีความสมบูรณ์ ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติและการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดี

๓. จุดยืนทางยุทธศาสตร์ “ประตูการค้าสู่สากลบนพื้นฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์”

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เสริมสร้างสภาพแวดล้อมในการพัฒนาการค้าการลงทุน และโลจิสติกส์เชื่อมอนุภูมิภาค ลุ่มน้ำโขงและเตรียมความพร้อมรับความร่วมมือประชาคมอาเซียน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเข้มแข็งและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตภาคเกษตรและอุตสาหกรรม การเกษตรเพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรที่มีศักยภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาและสนับสนุนการยกระดับการพัฒนาสังคม การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ วัฒนธรรม และสุขภาพ เพื่อเป็นฐานการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ดำรงฐานทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมโดย การมีส่วนร่วมของชุมชนสู่การเป็นกลุ่มจังหวัดสีเขียว

แผนพัฒนาจังหวัดแพร่ พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ (รอบทบทวน พ.ศ.๒๕๖๐)

วิสัยทัศน์จังหวัดแพร่ (Vision)

“เมืองแพร่น่าอยู่ ประตูสู่ล้านนา เศรษฐกิจก้าวหน้า ประชาเป็นสุข”

นิยามวิสัยทัศน์

จังหวัดแพร่ เป็นจังหวัดที่ตั้งอยู่ท่ามกลางขุนเขา มีความสงบร่มเย็น และได้รับการจัดอันดับจาก กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ให้เป็นจังหวัดที่น่าอยู่อันดับที่ ๕ ของประเทศไทย ที่ตั้งของ จังหวัดแพร่นับเป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งทางรถยนต์ ที่สำคัญแห่งหนึ่งของภาคเหนือที่ติดต่อกับจังหวัด น่าน พะเยา เชียงราย ลำปาง ลำพูน เชียงใหม่ จึงเรียกได้ว่าจังหวัดแพร่ เป็นประตูสู่ล้านนา ปัจจุบันจังหวัดแพร่ มีรายได้เฉลี่ยต่อหัวของประชากรอยู่ที่อันดับ ๑๕ ของ ๑๗ จังหวัดภาคเหนือ จึงกำหนดให้มีการพัฒนาตาม แผนพัฒนาจังหวัด เพื่อให้จังหวัดแพร่มีเศรษฐกิจที่ก้าวหน้า ให้ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นต่อไป

พันธกิจ

๑. พัฒนาและส่งเสริมอาชีพตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเพื่อสร้างมูลค่าให้กับสินค้า ที่สำคัญของจังหวัด

๒. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาจังหวัดในทุกด้านอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

๓. เพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและจัดให้มีกิจกรรมด้านการท่องเที่ยวใหม่ ๆ ที่น่าสนใจเพื่อดึงดูดและสร้างรายได้จากการท่องเที่ยวควบคู่ไปกับการส่งเสริมและการอนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๔. พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการศึกษาของประชาชนให้ดีขึ้น

๕. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรวมถึงการป้องกันและแก้ไขปัญหาพิบัติภัย อย่างยั่งยืน

๖. สร้างความปรองดองสมานฉันท์ เพิ่มศักยภาพด้านความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ ประกอบด้วย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กลยุทธ์
<p><u>ประเด็นยุทธศาสตร์ ๑</u> ส่งเสริมอาชีพตามแนว ปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียงและสร้างมูลค่า สินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ ชุมชนของจังหวัดให้มีความ ปลอดภัยและได้มาตรฐาน</p>	<p>สร้างรายได้ แก้ไขปัญหาความ ยากจนโดยเพิ่มศักยภาพการผลิต ทางเกษตรกรรม อุตสาหกรรม พาณิชยกรรมพร้อมทั้งพัฒนาองค์ ความรู้ตามแนวปรัชญาของ เศรษฐกิจพอเพียง</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ร้อยละของผลิตภัณฑ์มวลรวมสาขาเกษตรกรรมมีอัตราเพิ่มขึ้น ๒. ร้อยละที่ลดลงของครัวเรือนยากจนที่มีรายได้ต่ำกว่าเกณฑ์ จปฐ. ๓. ร้อยละของหมู่บ้านที่ผ่านเกณฑ์การจัดระดับหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง ๔. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของมูลค่าการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ OTOP <p>กลยุทธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกษตรกรและประชาชนทั่วไปมีความรู้ ความเข้าใจ และดำรงชีวิตตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๒. เพิ่มประสิทธิภาพการผลิตสินค้าเกษตรให้มีคุณภาพได้มาตรฐานและมีความปลอดภัย ๓. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนให้มีเอกลักษณ์ได้มาตรฐาน ๔. สร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชนตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพสถาบันเกษตรกร/ผู้ประกอบการและผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อรองรับ AEC ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตรและผลิตภัณฑ์ชุมชน ๖. ส่งเสริมและสนับสนุนด้านการตลาดสินค้าเกษตรสำคัญและผลิตภัณฑ์ชุมชนตลอดจนสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันเกษตรกร

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กลยุทธ์
<p><u>ประเด็นยุทธศาสตร์ ๒</u> พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานระบบสาธารณูปโภคและศูนย์กลางโลจิสติกส์</p>	<p>แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน โดยการพัฒนาแหล่งน้ำโครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคอื่นๆ อย่างครอบคลุมและทั่วถึง</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ร้อยละของปริมาณการกักเก็บน้ำของแหล่งน้ำเพิ่มขึ้น ๒. ระดับความสำเร็จของโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริได้รับการพัฒนาและต่อยอดการดำเนินงาน ๓. ร้อยละของพื้นที่เพื่อการเกษตรที่ได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นจากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสาธารณูปโภค ๔. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนเพิ่มขึ้น ๕. ระดับความสำเร็จการพัฒนาระบบ Logistics ในจังหวัดเพิ่มขึ้น <p>กลยุทธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนา ปรับปรุง และจัดให้มีโครงสร้างพื้นฐานในการขนส่งทางบก ทางน้ำ และทางอากาศ ๒. ขับเคลื่อนและขยายผลโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ๓. ก่อสร้างอ่างกักเก็บน้ำขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็กในแม่น้ำสายหลักและลุ่มน้ำสาขาพร้อมทั้งการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ๔. พัฒนาระบบ Logistics ทั้งระบบราง ถนน และทางอากาศเพื่อรองรับการเชื่อมโยง NSEC ตามความร่วมมือ GMS และ AEC ๕. พัฒนาและขยายเขตโครงสร้างพื้นฐานและระบบเครือข่ายการสื่อสารทางระบบสารสนเทศ ๖. จัดตั้งศูนย์บริหารจัดการด้าน Logistics และศูนย์รวบรวมการขนส่งและกระจายสินค้า (Inland Container Depot) ตลอดจนศูนย์บริการเบ็ดเสร็จครบวงจร (One Stop Service)

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กลยุทธ์
<p><u>ประเด็นยุทธศาสตร์ ๓</u> ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพด้านการท่องเที่ยว</p>	<p>เป็นศูนย์กลางในการพัฒนาธุรกิจการท่องเที่ยวด้านวัฒนธรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและสุขภาพของกลุ่มจังหวัดล้านนาตะวันออก โดยการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและบุคลากรให้ได้มาตรฐานระดับนานาชาติและประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ร้อยละของจำนวนนักท่องเที่ยวเดินทางมาท่องเที่ยวจังหวัดเพิ่มมากขึ้น ๒. ร้อยละของรายได้จากการท่องเที่ยวของจังหวัดเพิ่มขึ้น ๓. ร้อยละการพัฒนาบุคลากรและเครือข่ายด้านการท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น <p>กลยุทธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนาฟื้นฟูและส่งเสริมการท่องเที่ยวทางด้านวัฒนธรรมและธรรมชาติโดยใช้ทุนเดิมที่มีอยู่บนพื้นฐานและเอกลักษณ์ของความเป็นเมืองแพร์ ๒. แสวงหาการท่องเที่ยวรูปแบบใหม่เพื่อสร้างความแตกต่าง เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยว ๓. สร้างกระบวนการความร่วมมือด้านการท่องเที่ยวกับจังหวัดต่าง ๆ และประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มอาเซียนเพื่อเชื่อมโยงเส้นทางการท่องเที่ยว ๔. ส่งเสริมและพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกด้านที่พัก ร้านอาหาร ร้านขายของที่ระลึก ตลอดจนการเดินทางท่องเที่ยวให้มีมาตรฐานสะอาดและมีความปลอดภัยต่อนักท่องเที่ยว ๕. พัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวตลอดจนสร้างจิตสำนึกให้กับประชาชนในการต้อนรับและให้บริการแก่นักท่องเที่ยว ๖. ส่งเสริมประชาสัมพันธ์และเพิ่มช่องทางการตลาดด้านการท่องเที่ยวทั้งภายในและต่างประเทศ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กลยุทธ์
<p><u>ประเด็นยุทธศาสตร์ ๔</u> ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาอาชีพ และยกระดับคุณภาพชีวิตในสังคม</p>	<p>ประชาชนมีความรู้ มีสุขภาพที่ดี สถาบันทางสังคมเข้มแข็ง และมีภูมิคุ้มกัน พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงสังคมอยู่เย็นเป็นสุขอันเกิดจากการเข้าถึงและได้รับสวัสดิการอย่างทั่วถึงเป็นธรรมและทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม</p>	<p>ตัวชี้วัด</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ร้อยละของประชากรเป้าหมายที่ได้รับการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต ๒. ร้อยละของเด็กและเยาวชนได้รับการพัฒนาศักยภาพ ทักษะชีวิต และคุณธรรมจริยธรรม ๓. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของครอบครัวและชุมชนเข้มแข็ง ๔. ร้อยละของแรงงานที่ผ่านการพัฒนาฝีมือแรงงานมีศักยภาพได้ตามมาตรฐานการฝึก ๕. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของค่าเฉลี่ย O-net ม.๓ ๖. ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของของสถานบริการที่บริการที่ได้การรับรองคุณภาพ HA PCA <p>กลยุทธ์</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. พัฒนา และยกระดับการศึกษาทุกระดับในจังหวัดแพร่ ๒. เพิ่มรายได้จากการประกอบอาชีพหลักและจัดหาอาชีพเสริม โดยยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงในการดำรงชีพ ๓. เสริมสร้างสุขภาพที่ดี และพัฒนาระบบบริการสุขภาพให้มีมาตรฐานตอบสนองต่อปัญหาสุขภาพประชาชนในจังหวัด ๔. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนสร้างหลักประกันและการคุ้มครองทางสังคมให้ประชาชนทุกกลุ่มอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ๕. เสริมสร้างภูมิคุ้มกันแก่เด็กและเยาวชนด้วยค่านิยมหลัก และสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันทางสังคม รองรับการเป็นประชาคมอาเซียนและสังคมผู้สูงอายุ ๖. พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้รองรับต่อความต้องการของตลาดแรงงานในทุกระดับ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กลยุทธ์
<p><u>ประเด็นยุทธศาสตร์ ๕</u> อนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติ และ สิ่งแวดล้อมและการป้องกัน แก้ไขปัญหาพิบัติภัยอย่าง ยั่งยืน</p>	<p>บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการป้องกันแก้ไข ปัญหาพิบัติภัยอย่างยั่งยืน</p>	<p>ตัวชี้วัด ๑.พื้นที่ที่ถูกบุกรุกได้รับการฟื้นฟูเพิ่มขึ้น ๒.ระดับความสำเร็จในการจัดระบบกำจัด ขยะที่ถูกต้อง ๓.ระดับความสำเร็จในการรักษาคุณภาพ อากาศโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน ๔.ระดับความสำเร็จในการรักษาคุณภาพ แหล่งน้ำผิวดินและใต้ดินอยู่ในเกณฑ์ มาตรฐาน ๕.ร้อยละของการลดการพังทลายของหน้า ดิน ๖.ร้อยละของการลดการบาดเจ็บและ เสียชีวิตของประชาชนจากพิบัติภัย กลยุทธ์ ๑.ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปลูกป่า โดยเฉพาะเศรษฐกิจตลอดจนการสร้าง จิตสำนึกและมีส่วนร่วมในการป้องกัน บำรุงรักษาให้เกิดความยั่งยืน ๒.ส่งเสริมอาชีพและเพิ่มรายได้จากการใช้ ประโยชน์จากป่าเศรษฐกิจ ๓.จัดวางระบบจัดการมลพิษสิ่งแวดล้อม และการกำจัดขยะที่ถูกสุขลักษณะและได้ มาตรฐาน ๔.การป้องกันและแก้ไขปัญหาหมอกควัน ไฟป่าตลอดจนภัยพิบัติอื่น ๆ โดยให้ทุก ภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมและจัดสร้าง เครือข่ายอย่างเป็นระบบ ๕.การส่งเสริมการประหยัดพลังงานและ การใช้พลังงานทางเลือกให้เกิดประโยชน์ อย่างสูงสุดเพื่อลดค่าใช้จ่ายในครัวเรือน และลดต้นทุนการผลิตสินค้า ๖.การนำเอาเทคโนโลยีที่ทันสมัยและ นวัตกรรมใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการ บริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ๗.แก้ไขปัญหาที่ดินทำกินให้กับราษฎรได้มี ที่ทำกินเป็นของตนเอง</p>

ประเด็น ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กลยุทธ์
<p>ประเด็น ยุทธศาสตร์ที่ ๖</p> <p>รักษาความ มั่นคงและความ สงบเรียบร้อยให้ ประชาชนมี ความสุข</p>	<p>ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน สังคมมีความสงบเรียบร้อยเกิด ความสมัครสมานสามัคคีในหมู่บ้าน เสริมสร้างความจงรักภักดีต่อสถาบัน พระมหากษัตริย์เกิดความยุติธรรมและความ เสมอภาคในสังคม</p>	<p>๘. จัดให้มีการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร จัดการแหล่งน้ำเพื่อการป้องกันและบรรเทา ปัญหาอุทกภัย ดินโคลนถล่ม น้ำป่าไหล หลากรวมทั้งป้องกันการพังทลายของหน้าดิน การกัดเซาะตลิ่งและปัญหาภัยแล้งอย่างเป็น ระบบ</p> <p>๙. ส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและองค์กรภาคประชาสังคมเข้า มามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและการ ป้องกันแก้ไขปัญหาพิบัติภัยอย่างยั่งยืน</p> <p>๑๐. เพิ่มขีดความสามารถในการลาดตระเวน เฝ้าระวังป้องกันและปราบปรามการลักลอบ ทำลายทรัพยากร ป่าไม้</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <p>๑. ร้อยละของสถิติของการเกิดคดีอาชญา กรรมต่าง ๆ ภายในจังหวัดมีอัตราการเพิ่มขึ้น ไม่เกินเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>๒. ร้อยละของหมู่บ้าน/ชุมชนเป้าหมาย มี ความเข้มแข็งเอาชนะยาเสพติดอย่างยั่งยืน</p> <p>๓. จำนวนหมู่บ้าน/ชุมชนที่มีการจัดกิจกรรม เสริมสร้างความสมัครสมานสามัคคีหรือ กิจกรรมแสดงความจงรักภักดี</p> <p>๔. ร้อยละของเรื่องร้องเรียน/ร้องทุกข์ ข้อ พิพาทที่ได้รับการแก้ไข</p> <p>กลยุทธ์</p> <p>๑. สร้างความปรองดองและสมานฉันท์ให้กับ ทุกฝ่ายในจังหวัด</p> <p>๒. สร้างจิตสำนึกความจงรักภักดีต่อสถาบัน และเสริมสร้างความสามัคคีของประชาชน</p> <p>๓. เพิ่มขีดความสามารถในการป้องกัน ปราบปราม บำบัดรักษา และแก้ไขปัญหา ยาเสพติดในจังหวัด</p> <p>๔. สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนใน การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในพื้นที่</p> <p>๕. พัฒนาประสิทธิภาพการควบคุมปัญหา อาชญากรรมภายในจังหวัด</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด/กลยุทธ์
		๖.เสริมสร้างจิตสำนึกของประชาชน และผู้ประกอบการในการปฏิบัติตามกฎหมายและศีลธรรมอันดี ๗.ป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ ๘.ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ทางด้านกฎหมายและพัฒนากระบวนการยุติธรรมทางเลือกในระดับพื้นที่ ๙.ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการพัฒนาวิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดแพร่

วิสัยทัศน์ “ท้องถิ่นน่าอยู่ คุณภาพชีวิตดี มีเศรษฐกิจพอเพียง ทรัพยากรธรรมชาติ
อุดมสมบูรณ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเป็นเลิศ”

๑.ยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ต้องทำ เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ประเทศ/จังหวัด

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๑.๑ การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันที่สอดคล้องกับศักยภาพของพื้นที่ ๑) อำเภอร่องวางและอำเภอหนองม่วงไข่ -เกษตรคุณภาพสูง ๒) อำเภอสูงเม่นและอำเภอเด่นชัย -ผลิตภัณฑ์ชุมชน (OTOP) ด้านไม้สัก ๓) อำเภอลองและอำเภอวังชิ้น -ไม้เศรษฐกิจ ๔) อำเภอเมืองและอำเภอสอง -การท่องเที่ยว	๑.๑ ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรให้มีคุณภาพ ๑.๒ เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ๑.๓ พัฒนาอาชีพเพิ่มทักษะฝีมือแรงงานและส่งเสริมมาตรฐานฝีมือแรงงานให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงาน ๑.๔ จัดให้มีตลาดกลางภายในท้องถิ่นและจัดหาช่องทางการตลาดทั้งในและต่างประเทศ ๑.๕ ส่งเสริมและสนับสนุนการปลูกป่าเศรษฐกิจ ๑.๖ ส่งเสริมและสนับสนุนพัฒนาการท่องเที่ยว
๒.จำเป็นเร่งด่วนในด้านแหล่งน้ำ ถนน สะพาน	๒.๑ จัดตั้งองค์กรบริหารจัดการน้ำ ๒.๒ พัฒนาและจัดให้มีแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอและทั่วถึง ๒.๓ พัฒนาระบบน้ำประปาและระบบน้ำบาดาลให้มีคุณภาพและเพียงพอ ๒.๔ ก่อสร้าง ปรับปรุง ระบบการคมนาคมขนส่งอย่างมีประสิทธิภาพและได้มาตรฐานในการขนส่งทั้งทางบกและทางน้ำ ๒.๕ ดำเนินการจัดทำผังเมืองให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย

ยุทธศาสตร์การพัฒนา	แนวทางการพัฒนา
๓. การป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษ	๓.๑ ศึกษา สำรวจข้อมูลพื้นที่เสี่ยงภัยและรณรงค์เพื่อลดและป้องกันการเกิดภัยพิบัติต่างๆ ๓.๒ พัฒนาระบบป้องกันและแก้ไขปัญหาน้ำท่วม น้ำแล้ง หมอกควัน รวมทั้งภัยพิบัติต่างๆ ๓.๓ จัดให้มีอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน/ตำรวจบ้าน/ชรบ.
๔. การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด	๔.๑ สร้างจิตสำนึก รณรงค์ในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๔.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรหรือหน่วยงานอื่นในการป้องกันปราบปราม บำบัดรักษาผู้ติดยาเสพติดและพัฒนาอาชีพ

สรุปประเด็นยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา
๑. การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและสังคม	๑.๑ แนวทางการพัฒนาด้านการสงเคราะห์ผู้ด้อยโอกาส ๑.๒ แนวทางการส่งเสริมการมีรายได้และพัฒนาอาชีพ ๑.๓ แนวทางการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๒. การพัฒนาด้านระบบสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐาน	๒.๑ แนวทางการพัฒนาการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงถนน สะพาน รางระบายน้ำ ไฟฟ้า ระบบประปา ให้ครอบคลุมทุกหมู่บ้านและมีมาตรฐาน ๒.๒ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๒.๓ แนวทางการสร้างและพัฒนาอาคารสถานที่ สาธารณประโยชน์ ๒.๔ แนวทางการปรับปรุงภูมิทัศน์และสถานที่ท่องเที่ยว
๓. การพัฒนาด้านการสาธารณสุข อนามัย และสิ่งแวดล้อม	๓.๑ แนวทางการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมให้ทั่วถึง และครอบคลุมทุกพื้นที่ ๓.๒ แนวทางการพัฒนาด้านการบริการสาธารณสุข การป้องกันควบคุมโรคติดต่อและไม่ติดต่อ แนวทางการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างจิตสำนึกที่ดีในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น	๔.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริม เผยแพร่ อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ๔.๒ แนวทางการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางศาสนา

ประเด็นยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา
๕. การพัฒนาด้านการศึกษา กีฬา นันทนาการ และการท่องเที่ยว	๕.๑ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ ๕.๒ แนวทางการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรม ด้านการศึกษา การนันทนาการแก่ประชาชน ๕.๓ แนวทางการพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนโอท็อปของตำบล
๖. การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการบริการประชาชน	๖.๑ แนวทางการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงาน ๖.๒ แนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการและการบริการประชาชน ๖.๓ แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง

วิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง (Vision)

“ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ชุมชนมีความเข้มแข็ง ส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ”

พันธกิจ (Mission)

๑. สนับสนุนอาชีพอุตสาหกรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๒. ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพการเกษตร
๓. จัดหาและบำรุงรักษาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
๔. การฟื้นฟูศาสนาและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น
๕. จัดให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ
๖. จัดให้มีแสงสว่างเพียงพอ
๗. สนับสนุนและส่งเสริมกีฬา
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนและยกระดับคุณภาพการศึกษาและเทคโนโลยีของประชาชนทุกระดับ
๙. ส่งเสริมสุขภาพและการสาธารณสุข
๑๐. ป้องกันและปราบปรามการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน
๑๑. ส่งเสริมและรักษาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการกำจัดขยะสิ่งปฏิกูล น้ำเสีย
๑๒. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๑๓. จัดให้มีการบริการประชาชนตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๑. เพื่อให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มมากขึ้น
๒. เพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพของผลิตผลทางการเกษตร
๓. เพื่อส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงเกษตร (หมู่บ้านเกษตรพึ่งพา)
๔. เพื่อให้ประชาชนมีน้ำใช้ในการเกษตรอย่างเพียงพอ
๕. เพื่อส่งเสริมและอนุรักษ์ฟื้นฟูศาสนาและศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น
๖. เพื่อให้มีการคมนาคมทั้งทางบกและทางน้ำมีความสะดวก รวดเร็ว
๗. เพื่อให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในชุมชน
๘. เพื่อให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการเล่นกีฬา

๙. เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึง
๑๐. เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีถ้วนหน้า
๑๑. เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในชุมชน
๑๒. เพื่อให้ทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์ และจัดการด้านสิ่งแวดล้อมไม่ให้เกิดมลพิษ
๑๓. เพื่อพัฒนาการให้บริการประชาชนแบบบูรณาการ และเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

เพื่อให้การดำเนินการบรรลุตามจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์การพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาให้มีความครอบคลุม สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความต้องการ ศักยภาพและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ดังนี้

ยุทธศาสตร์	แนวทางการพัฒนา
๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค	๑) การก่อสร้าง ปรับปรุง ซ่อมแซมบำรุงรักษา ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ๒) การพัฒนาระบบจราจร/ไฟฟ้าสาธารณะ ๓) การพัฒนาก่อสร้างแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค – บริโภค ๔) การพัฒนาก่อสร้างแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ๕) การพัฒนาก่อสร้างอาคาร สถานที่สาธารณะประโยชน์
๒. การส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม	๑) การส่งเสริมและพัฒนาอาชีพสร้างรายได้ให้แก่ประชาชน ๒) การพัฒนาคุณภาพชีวิต เด็ก สตรี ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาสและการสังคม สงเคราะห์ ๓) การพัฒนาและส่งเสริมการศึกษาทุกระดับให้มีคุณภาพและได้มาตรฐาน ๔) การพัฒนาสนับสนุนส่งเสริมด้านสุขอนามัยและสาธารณสุข
๓. การจัดระเบียบชุมชน/สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย	๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน ๒) การพัฒนาการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๔. การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการท่องเที่ยว	๑) การส่งเสริมการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ๒) การส่งเสริมการเกษตร ๓) การพัฒนาสนับสนุนส่งเสริมด้านการท่องเที่ยว
๕. การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและ การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ	๑) การคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและการกีฬา	๑) การส่งเสริมศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและการกีฬา ๒) การพัฒนาส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมด้านการกีฬาและนันทนาการ
๗. การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	๑) การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ๒) การป้องกันและแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศ ๓) การเพิ่มศักยภาพการบริหารงานและการบริการประชาชน ๔) การดำเนินการตามนโยบายที่สำคัญของรัฐบาล

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

นายวิทยา กันกา ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง

๑. นโยบายด้านสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ จัดให้มีการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ซ่อมแซม ถนนสายหลักและถนนสายรอง ให้เป็นถนนที่ได้มาตรฐาน เพื่อให้ประชาชนสามารถใช้ประโยชน์ได้ตลอดปี

๑.๒ ปรับปรุงระบบประปา จัดให้มีน้ำประปาที่สะอาด เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ทุกครัวเรือน ปรับปรุงเพิ่มเติมระบบประปาเดิมให้เต็มมาตรฐาน

๑.๓ การปรับปรุง และพัฒนาระบบระบบไฟฟ้าสาธารณะ โดยให้มีการขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ พร้อมทั้งติดตั้งระบบแสงสว่างให้เพียงพอ รวมถึงพัฒนาระบบจำหน่ายไฟฟ้าให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๑.๔ พัฒนาแหล่งน้ำที่ต้นเงินให้มีคุณภาพประโยชน์ด้วยการขุดลอกคูคลอง และจัดทำฝายกั้นน้ำ เพื่อเป็นแหล่งเก็บกักน้ำไว้ใช้ฤดูแล้ง

๑.๕ ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งน้ำให้เกิดประโยชน์เพื่อการบริโภค อุปโภค และเพื่อการเกษตร ของประชาชนในระยะยาว และให้เกิดความยั่งยืนต่อไป

๒. นโยบายด้านการศึกษา

๒.๑ พัฒนา และสนับสนุนการจัดการศึกษาของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐานด้านการจัดการเรียนการสอน

๒.๒ ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบการศึกษาขั้นพื้นฐานของโรงเรียนที่มีอยู่ในเขตตำบลป่าแดง ให้สามารถพัฒนาทางการเรียน การสอน ให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒.๓ ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมการพัฒนาทักษะความรู้ให้แก่เยาวชน และประชาชน ทั้งในระบบและนอกระบบห้องเรียน

๓. นโยบายด้านสาธารณสุข

๓.๑ ส่งเสริมสนับสนุนด้านสาธารณสุข โดยเน้นการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีต่อประชาชน เสริมสร้างสุขภาพอนามัยแก่เด็ก เยาวชน สตรี และผู้สูงอายุอย่างทั่วหน้า

๓.๒ ฝ้าระวังติดตามสถานการณ์โรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นในเขตตำบล

๓.๓ สนับสนุน และส่งเสริม มาตรการ การป้องกันโรคติดต่อทุกชนิด

๔. นโยบายด้านสังคมสงเคราะห์และสวัสดิการในชุมชน

๔.๑ ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและการสร้างชุมชนเข้มแข็ง

๔.๒ ส่งเสริมสวัสดิการสังคมและสังคมสงเคราะห์

๔.๓ ส่งเสริมการจัดสวัสดิการชุมชนให้กับราษฎรในพื้นที่ตำบลป่าแดง

๕. นโยบายด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และการป้องกันสาธารณสุข

๕.๑ สนับสนุนการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชน

๕.๒ ส่งเสริม สนับสนุนการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕.๓ เสริมสร้างความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตตลอดจนทรัพย์สินของประชาชน

๖. นโยบายด้านการส่งเสริมการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- ๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนอาชีพด้านการเกษตร การปลูกพืชเศรษฐกิจ และกลุ่มอาชีพในตำบล
- ๖.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีรายได้ โดยพัฒนาคุณภาพและจัดระบบการผลิตการตลาด ส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีคุณภาพ
- ๖.๓ โดยส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลป่าแดง สามารถทำให้เกิดรายได้เพิ่มขึ้นแก่ราษฎรในพื้นที่

๗. นโยบายด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๗.๑ ส่งเสริมคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.๒ สร้างจิตสำนึกและความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๗.๓ เพิ่มประสิทธิภาพการจัดการขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและบำบัดน้ำเสีย
- ๗.๔ ควบคุมกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของประชาชน

๘. นโยบายด้านการส่งเสริม ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นและการกีฬา

- ๘.๑ ส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา
- ๘.๒ สนับสนุน และร่วมสืบสานประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป
- ๘.๓ ส่งเสริมการทำนุบำรุงและรักษาศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๘.๔ ส่งเสริม และสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้ทุกหมู่บ้าน
- ๘.๕ สนับสนุนให้มีสถานที่ออกกำลังกาย และการก่อสร้างลานกีฬาของหมู่บ้าน
- ๘.๖ ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีกิจกรรมการออกกำลังกาย และการเล่นกีฬา ในทุกหมู่บ้าน

๙. นโยบายด้านการเมืองและการปกครอง

- ๙.๑ สนับสนุนนโยบายรัฐบาล ในการป้องกันยาเสพติด
- ๙.๒ ส่งเสริมการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยการบริหารงานเชิงรุก อย่างมีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนโดยตรงด้วยความสะดวก รวดเร็วและเป็นธรรมโดยทั่วถึงกัน
- ๙.๓ เพิ่มทักษะ ความสามารถของพนักงานและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีประสิทธิภาพในการบริการประชาชน ให้รวดเร็ว เสมอภาค และเป็นธรรม
- ๙.๔ เน้นการบริหารราชการโดยเปิดโอกาส ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยการเสนอแนะ แสดงความคิดเห็น รวมถึงการติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ๙.๕ ส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาระบบโครงสร้างการบริหารงานบุคคล มีการพัฒนาประสิทธิภาพของทรัพยากรบุคคลมีการบริหารอัตรากำลัง
- ๙.๖ เสริมสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้หรือองค์การแห่งการเรียนรู้(Learning Organization)ตลอดจนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติหน้าที่
- ๙.๗ เน้นการบริหารราชการโดยยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ประกอบด้วย หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม สำนึกรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า

ภารกิจทั้ง ๙ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไข ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของ รัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นสำคัญ จึงได้กำหนดแนวทางการพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง โดยเน้นการพัฒนา ดังนี้

๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุขการ
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง เช่น

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

๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๒) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๓) การจัดให้ระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในจังหวัด
- (๔) การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขตสภาตำบล

**๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และประสานการจัดทำ
แผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง
หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
- (๓) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
- (๔) การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๕) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

**๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี
ของท้องถิ่น
- (๓) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- (๔) การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
- (๕) การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

**๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ
และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
สนับสนุน หรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบล และองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาท้องถิ่น

ผลการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสถานภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสในอนาคตของท้องถิ่นด้วยเทคนิค SWOT Analysis

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติของทุกหมู่บ้าน รวมทั้งศักยภาพการบริหารกิจการและการดำเนินงานของหน่วยงานอื่น ๆ ในตำบล ตามหลัก SWOT Analysis แล้ว ทำให้ได้ข้อมูลที่ชี้ให้เห็นถึงศักยภาพของชุมชน เพื่อนำมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนารองการปกครองส่วนตำบลป่าแดงซึ่งในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนายจะประกอบไปด้วย จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

กลยุทธ์ (STRATEGY) หมายถึง แผนที่ได้พิจารณาอย่างลึกซึ้งทั่วถึง เพื่อให้ภารกิจขององค์การประสบความสำเร็จลักษณะสำคัญของกลยุทธ์เป็นทั้งเป้าประสงค์ (GOAL) และแนวทางที่สำคัญที่ได้พิจารณาอย่างลึกซึ้งเพื่อให้ภารกิจขององค์การบรรลุผลสำเร็จ

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นสามารถใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วยการวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสพัฒนาในอนาคต เป็นการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และภาวะควบคุมหรือข้อจำกัด อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาต่าง ๆ ของท้องถิ่น รวมทั้งการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง ของท้องถิ่น อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานภาพของท้องถิ่นในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันท้องถิ่นมีสถานภาพการพัฒนาอยู่จุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคตต่อไป โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณาถึงปัจจัยภายใน จุดแข็ง (Strength = S) จุดอ่อน (Weakness = W) และปัจจัยภายนอก โอกาส(Opportunity = O) และอุปสรรค(Threat = T) เป็นเครื่องมือ

การวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength = S) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานว่ามีส่วนดี ความเข้มแข็ง ความสามารถ ศักยภาพ ส่วนที่ส่งเสริมความสำเร็จซึ่งจะพิจารณาในด้านต่าง ๆ

การวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness = W) เป็นการพิจารณาปัจจัยภายในหน่วยงานว่ามีส่วนเสีย ความอ่อนแอ ข้อจำกัด ความไม่พร้อมซึ่งพิจารณาในด้านต่าง ๆ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์จุดแข็ง

การวิเคราะห์โอกาส (Opportunity = O) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีสภาพเป็นเช่นไร เหตุการณ์สถานการณ์ของโลก ของประเทศ ของจังหวัด และของอำเภอที่เกิดขึ้นจะส่งผลกระทบต่อท้องถิ่นอย่างไร มีการเปลี่ยนแปลงใดที่เป็นประโยชน์ หรือเป็นโอกาสอันดีต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี

การวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค หรือข้อจำกัด (Threat = T) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคาม ก่อให้เกิดผลเสียหรือเป็นข้อจำกัดต่อท้องถิ่น โดยจะต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง และเทคโนโลยี เช่นเดียวกับการวิเคราะห์โอกาส

จุดแข็ง (STRENGTH)

๑. มีกลุ่มแม่บ้าน /กลุ่มอาชีพ /ประชาคมตำบล/ประชาคมหมู่บ้าน
๒. มีทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์
๓. มีวัด / สำนักสงฆ์ / โรงเรียน
๔. มีกองทุนหมู่บ้าน / กลุ่มออมทรัพย์
๕. มีภูมิปัญญาท้องถิ่น / ประเพณีวัฒนธรรม
๖. เป็นพื้นที่เกษตรกรรม

๗. มีศิลปวัฒนธรรมเป็นเอกลักษณ์ มีศาสนสถานที่สำคัญให้ประชาชนเคารพ สักการะ
๘. ประชาชนมีความชำนาญในการประกอบอาชีพและภูมิปัญญาท้องถิ่นหลายด้าน เช่น
จักสาน ทำเมี่ยง การปลูกชา การปลูกสตอเบอร์รี่ และการผลิตสุราพื้นบ้าน
๙. มีสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ
๑๐. มีพื้นที่ป่าที่เหมาะสมสำหรับส่งเสริมป่าชุมชน
๑๑. มีงบประมาณในการพัฒนาเป็นของตนเองและสามารถตรวจสอบได้
๑๒. มีระบบราชการประสานงานกับหน่วยงานราชการ
๑๓. ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๑๔. มีเส้นทางคมนาคมเชื่อมโยงกับถนนสายหลักและอยู่ในพื้นที่เจริญ
๑๕. มีศิลปวัฒนธรรมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๑๖. มีพื้นที่ทำการเกษตร สามารถทำการเพาะปลูกได้ตลอดทั้งปี
๑๗. มีสถานศึกษาระดับประถมศึกษา และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
๑๘. มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลป่าแดงที่ให้บริการแก่ประชาชน
๑๙. ประชาชนมีการนำปรัชญาเศรษฐกิจแบบพอเพียงในการดำเนินชีวิต เช่น ปลูกพืชผักสวนครัว
ไว้บริโภค

จุดอ่อน (WEAKNESS)

๑. งบประมาณในการพัฒนาตำบลมีจำนวนจำกัด
๒. ประชาชนขาดความรู้ และทักษะในกระบวนการบริหารจัดการและการตลาด
๓. ขาดตลาดรองรับผลผลิต
๔. ครอบครัวยุคใหม่มีรายจ่ายมากกว่ารายได้ทำให้มีภาระหนี้สินเยอะ
๕. น้ำดื่มไม่สะอาด
๖. ถนนชำรุดขรุขระ และมีน้ำขัง เวลาฝนตก
๗. แหล่งน้ำทางการเกษตรไม่เพียงพอ
๘. ขาดการส่งเสริมอาชีพให้ชุมชน / ฝึกอบรมแต่ทำไม่ต่อเนื่อง
๙. ขาดความรู้ด้านอาชีพ

โอกาส (OPPORTUNITY)

๑. นโยบายของรัฐบาลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจน และพัฒนา
คุณภาพชีวิตของประชาชน มีหน่วยงานภาครัฐสนับสนุน
๒. นโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพิ่มโอกาสในการพัฒนาที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา
และความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมได้ดียิ่งขึ้น มีแผนขั้นตอน
การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพิ่มโอกาสในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การปฏิรูประบบราชการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ
๔. นโยบายการเพิ่มรายได้ของประชาชน
๕. มีเส้นทางคมนาคมเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา
๖. มีนโยบายในการแก้ไขปัญหาเสพติด ปัญหาความยากจน ของรัฐบาล
๗. มีสื่อเทคโนโลยีเข้าถึงง่าย ระบบข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็ว
๘. มีกลุ่ม / องค์กร ที่เข้มแข็ง ในชุมชน

อุปสรรค/ข้อจำกัด (THREAT)

๑. ผลผลิตทางการเกษตรมีปริมาณมาก แต่มีราคาผลผลิตตกต่ำ
๒. ผลกระทบจากภาวะเศรษฐกิจ
๓. ปัญหาหนี้สินของประชาชน
๔. มีภัยธรรมชาติและภัยแล้ง ทำให้เกิดปัญหาต่อการพัฒนา
๕. กระแสวัฒนธรรมของตะวันตกและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าทำให้เกิดปัญหาในเด็กและเยาวชน
๖. งบประมาณไม่เพียงพอที่จะส่งเสริมแบบต่อเนื่อง
๗. มีงบประมาณน้อยและระบบการจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางล่าช้า
๘. กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
๙. กฎระเบียบบางประการไม่เอื้อต่อการประกอบอาชีพท้องถิ่นบางประเภท เช่น การผลิตสุรา
พื้นบ้าน เป็นต้น

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

๑. ก่อสร้างและปรับปรุงเส้นทางคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก กิจกรรมสาธารณูปโภคและสาธารณูปการต่าง ๆ ให้ครบถ้วนเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่อยู่ในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบล
ป่าแดง เป็นภารกิจหลักตามมาตรา มาตรา ๖๗

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
๒. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (มาตรา ๖๘ (๑))
๓. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘ (๒))
๔. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
๕. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖ (๔))
๖. การสาธารณูปการ (มาตรา ๑๖ (๕))

ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
๒. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗ (๓))
๓. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘ (๔))
๔. การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
๕. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖ (๒))
๖. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖ (๕))
๗. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖ (๑๙))

ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
๒. การคุ้มครองดูแล และรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
๓. การผังเมือง (มาตรา ๖๘ (๑๓))
๔. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖ (๓))
๕. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖ (๑๗))

๖. การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖ (๒๘))
๗. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน (มาตรา ๑๖ (๓๐))

ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘ (๖))
๒. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘ (๕))
๓. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
๔. ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘ (๑๐))
๕. การส่งเสริม การฝึกอบรม และการประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๑๖))
๖. การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
๗. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
๘. การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา๑๖ (๗))

ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
๒. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (มาตรา ๑๖(๒๔))
๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่ง ปฏิกูล (มาตรา ๖๗ (๒))
๔. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗ (๘))
๒. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗ (๕))
๓. การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖ (๙))
๔. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๑๘))

ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุน การปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
๒. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรตามความ จำเป็น และสมควร (มาตรา ๖๗ (๙))
๓. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
๔. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗ (๓))
๕. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗ (๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะ แก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย คำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการ ขององค์การบริหารส่วน ตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ภารกิจรอง

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๑. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๓. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
๔. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๖. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๗. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๘. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๙. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๐. การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๑๑. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของราษฎร

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและ อุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัย ต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การ วิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่ หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่า องค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการ ทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพ อยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมา พิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่ เกิดจาก สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้าน ทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือ ข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต.มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงานมีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริตมีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอเป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต.ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการมีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none">มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้นมีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลาชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none">ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงานพื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการมีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none">บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้ายการเดินทางสะดวกทำงานประหยัดเวลาเดินทางชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทนมีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากรให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกันส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none">ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพพื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มีอาคารสำนักงานคับแคบ
--	---

โอกาส O

๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี
๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน
๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด T

๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัด ทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.
๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วนราชการ ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง

ทั้งนี้ ได้กำหนดแผนอัตรากำลังข้าราชการทั้งสิ้น ๑๕ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป ๔ อัตรา องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดงเห็นว่ามีเหมาะสมเพียงพอกับภารกิจอำนาจหน้าที่และเพื่อควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ไม่เกินร้อยละ ๔๐ ตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ จะเห็นได้ว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดงยังมีความเหมาะสม หากเปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเดียวกัน งบประมาณภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน จะเห็นได้ดังนี้

ลำดับที่	อปท.	กำหนดส่วนราชการ	งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐	พนักงานส่วนตำบล/พนักงานครู(คน)	พนักงานจ้าง(คน)	หมายเหตุ
๑	อบต.ป่าแดง	๓	๒๐,๙๘๐,๐๐๐	๑๕	๙	
๒	อบต.กาญจนนา	๔	๒๐,๒๕๗,๗๕๕	๑๗	๑๓	
๓	อบต.เหมืองหม้อ	๕	๓๓,๒๔๖,๘๐๐	๓๑	๑๖	

จากการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง องค์การบริหารส่วนตำบลกาญจนนา และ องค์การบริหารส่วนตำบลเหมืองหม้อ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่า การกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกันเท่าไรนัก ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และ จำนวน ปริมาณคนที่มีอยู่ขณะนี้สามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี \times 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

๘. โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล

๘.๑ โครงสร้าง

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงาน หรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาเห็นว่า ภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอที่จะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p><u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <p>๑. งานสารบรรณ ๒. งานบริหารงานบุคคล ๓. งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๔. งานตรวจสอบภายใน</p> <p><u>งานนโยบายและแผน</u></p> <p>๑ งานนโยบายและแผน ๒ งานวิชาการ ๓ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ๔ งานงบประมาณ ๕ งานป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ๖ งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</p> <p><u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <p>๑ งานกฎหมายและคดี ๒ งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ๓ งานข้อบัญญัติและระเบียบ</p> <p><u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <p>๑ งานอำนวยการ ๒ งานป้องกัน ๓ งานฟื้นฟู</p> <p><u>งานกิจการสภา อบต.</u></p> <p>๑ งานระเบียบข้อบังคับประชุม ๒ งานการประชุม ๓ งานอำนวยการและประสานงาน</p> <p><u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <p>๑ งานแผนและวิชาการ ๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๓ งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p>	<p>๑. สำนักงานปลัด อบต.</p> <p><u>งานบริหารทั่วไป</u></p> <p>๑. งานสารบรรณ ๒. งานบริหารงานบุคคล ๓. งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล ๔. งานตรวจสอบภายใน</p> <p><u>งานนโยบายและแผน</u></p> <p>๑ งานนโยบายและแผน ๒ งานวิชาการ ๓ งานข้อมูลและประชาสัมพันธ์ ๔ งานงบประมาณ ๕ งานป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ๖ งานควบคุมและป้องกันโรคระบาด</p> <p><u>งานกฎหมายและคดี</u></p> <p>๑ งานกฎหมายและคดี ๒ งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ ๓ งานข้อบัญญัติและระเบียบ</p> <p><u>งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</u></p> <p>๑ งานอำนวยการ ๒ งานป้องกัน ๓ งานฟื้นฟู</p> <p><u>งานกิจการสภา อบต.</u></p> <p>๑ งานระเบียบข้อบังคับประชุม ๒ งานการประชุม ๓ งานอำนวยการและประสานงาน</p> <p><u>งานบริหารการศึกษา</u></p> <p>๑ งานแผนและวิชาการ ๒ งานการศึกษาปฐมวัย ๓ งานการศึกษาขั้นพื้นฐาน</p>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ประเพณี</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑ งานบริหารทั่วไป ๒ งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ๓ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน ๔ งานการศึกษา ออกระบบและการ ส่งเสริมอาชีพ <p>งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแขม - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำกลาย - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่แก้ว <p>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม ๒. งานควบคุมโรค ๓. งานบริการสาธารณสุข <p>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานสวัสดิการสังคม ๒. งานพัฒนาชุมชน ๓. งานจัดระเบียบชุมชน ๔. งานสังคมสงเคราะห์ ๕. งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี <p>๒. กองคลัง</p> <p>งานการเงิน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานการเงิน ๒. งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน ๓. งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๔. งานเก็บรักษาเงิน <p>งานบัญชี</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑ งานการบัญชี ๒ งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน ๓ งานงบการเงินและงบทดลอง ๔ งานแสดงฐานะทางการเงิน 	<p>งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และ วัฒนธรรม ประเพณี</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑ งานบริหารทั่วไป ๒ งานประเพณี ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ๓ งานกิจกรรมพัฒนาเด็กและเยาวชน ๔ งานการศึกษา ออกระบบและการ ส่งเสริมอาชีพ <p>งานพัฒนาศูนย์เด็กเล็ก</p> <ul style="list-style-type: none"> - ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแขม - ยุบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านน้ำกลาย - ยุบศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่แก้ว <p>งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานควบคุมและจัดการคุณภาพ สิ่งแวดล้อม ๒. งานควบคุมโรค ๓. งานบริการสาธารณสุข <p>งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานสวัสดิการสังคม ๒. งานพัฒนาชุมชน ๓. งานจัดระเบียบชุมชน ๔. งานสังคมสงเคราะห์ ๕. งานพิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี <p>๒. กองคลัง</p> <p>งานการเงิน</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานการเงิน ๒. งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน ๓. งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน ๔. งานเก็บรักษาเงิน <p>งานบัญชี</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑ งานการบัญชี ๒ งานทะเบียนการคุมเบิกจ่ายเงิน ๓ งานงบการเงินและงบทดลอง ๔ งานแสดงฐานะทางการเงิน 	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ๒ งานพัฒนารายได้ ๓ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ ๔.งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ <p><u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๒ งานพัสดุ ๓ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p><u>งานก่อสร้าง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานก่อสร้างและบูรณะถนน ๒. งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ ๓. งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑ งานประเมินราคา ๒ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ๓ งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑ งานประสานกิจการประปา ๒ งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓ งานระบายน้ำ <p><u>งานผังเมือง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. งานสำรวจและแผนที่ ๒. งานวางผังพัฒนาเมือง ๓. งานควบคุมทางผังเมือง 	<p><u>งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑ งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า ๒ งานพัฒนารายได้ ๓ งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ <p>งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้</p> <p><u>งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑ งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี ๒ งานพัสดุ ๓ งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์ <p>๓. กองช่าง</p> <p><u>งานก่อสร้าง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑ งานก่อสร้างและบูรณะถนน ๒ งานก่อสร้างสะพาน เขื่อนทดน้ำ ๓ งานข้อมูลก่อสร้าง <p><u>งานออกแบบและควบคุมอาคาร</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑ งานประเมินราคา ๒ งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร ๓ งานออกแบบและบริการข้อมูล <p><u>งานประสานสาธารณูปโภค</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑.งานประสานกิจการประปา ๒.งานไฟฟ้าสาธารณะ ๓.งานระบายน้ำ <p><u>งานผังเมือง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑.งานสำรวจและแผนที่ ๒.งานวางผังพัฒนาเมือง ๓.งานควบคุมทางผังเมือง 	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง จากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) ประเภท บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด -หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ประเภท อำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๑-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กลุ่มผู้มีคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้อง ใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านหนองแรม								
ครู (ค.ศ.๑) (อุดหนุนจากรัฐ) เลขที่ตำแหน่ง ๕๕-๒-๐๐๑๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ครูผู้ดูแลเด็ก (กลุ่มทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๓๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี(กลุ่ม คุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (กลุ่มคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๔๐-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา (กลุ่มคุณวุฒิ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	

๑๒. แนวทางพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการ มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และ ด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตาม นโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชน เป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกัน และกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกัน และเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหา ความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อบริษัทการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ได้รับการถ่ายโอนสถานีอนามัยมา ๑ แห่ง จากกระทรวงสาธารณสุข พร้อมกับเจ้าหน้าที่ประจำสถานีอนามัย จำนวนหนึ่ง ดังนั้นในด้านการปฏิบัติงานสาธารณสุข ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง มีขีดความสามารถในการให้บริการสาธารณสุข โดดเด่น และทันทั่วถึงที่ต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ งบประมาณในจำนวน หนึ่งที่อุดหนุนให้กับสถานีอนามัยถ่ายโอน ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง สามารถจัดซื้ออุปกรณ์ เครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย และมีขีดความสามารถในการสนับสนุนบุคลากรและงบประมาณในการจ้าง อัตรากำลังเพิ่ม เพื่อสนับสนุนงานในด้านสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี และทันสมัย

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิด ผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่ จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดงเล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกาปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ประกอบด้วย

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

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่ดำเนินไปตามกฎหมาย 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

ภาคผนวก

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ตามประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง เรื่องประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พ.ศ.๒๕๕๒ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๗ ดังนี้



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง
เรื่อง ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

ตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ได้ประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ลงวันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ตามนัยมาตรา ๗๗ แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ไปแล้ว นั้น

เนื่องจากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ บัญญัติให้มีประมวลจริยธรรมเพื่อกำหนดมาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐแต่ละประเภท โดยให้มีกลไกและระบบในการบังคับใช้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งกำหนดขั้นตอนการลงโทษตามความร้ายแรงแห่งการกระทำ ทั้งนี้ การฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมดังกล่าว ให้ถือว่า เป็นการกระทำผิดทางวินัย

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง จึงให้ยกเลิกประกาศมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมที่อ้างถึง และให้จัดทำเป็นประมวลจริยธรรมของข้าราชการองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดงแทน เพื่อเป็นเครื่องกำกับความประพฤติของข้าราชการในสังกัด ตามประมวลจริยธรรมแนบท้ายนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๗

วิทยา กัณกา
(นายวิทยา กัณกา)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง



**ประมวลจริยธรรมของข้าราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง จังหวัดแพร่
พ.ศ. ๒๕๕๒**

ประมวลจริยธรรมของข้าราชการนี้จัดทำตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๗๙ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ

๑. เป็นเครื่องมือกำกับความประพฤติของข้าราชการ ที่สร้างความโปร่งใส มีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเป็นสากล

๒. ยึดถือเป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล และเป็นเครื่องมือการตรวจสอบการทำงานด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักคุณธรรม จริยธรรม มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. ทำให้เกิดรูปแบบองค์กรอันเป็นที่ยอมรับ เพิ่มความน่าเชื่อถือ เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและประชาชนทั่วไป ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย

๔. ทำให้เกิดพันธะผูกพันระหว่างองค์กรและข้าราชการในทุกระดับ โดยให้ฝ่ายบริหารใช้อำนาจในขอบเขต สร้างระบบความรับผิดชอบของข้าราชการต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อประชาชน และต่อสังคม ตามลำดับ

๕. ป้องกันการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งเสริมสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ รวมถึงเพื่อใช้เป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและข้าราชการทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่ไปกับระเบียบและกฎข้อบังคับอื่นๆอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ในประมวลจริยธรรมนี้

“ประมวลจริยธรรม” หมายถึงประมวลจริยธรรมของข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง

“ข้าราชการ” หมายถึง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นสามัญ ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการส่วนท้องถิ่น รวมถึงพนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

“คณะกรรมการจริยธรรม” หมายถึงคณะกรรมการจริยธรรมประจำองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง

ข้อ ๒ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง รักษาการตามประมวลจริยธรรมนี้

หมวด ๒

มาตรฐานจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก

สำหรับข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง

ข้อ ๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดงทุกคน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม เป็นกลางทางการเมือง อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลัก ๑๐ ประการ ดังนี้

(๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(๒) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(๓) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ และรับผิดชอบ

(๔) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(๕) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(๖) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(๗) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(๘) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(๙) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

(๑๐) การสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่นประพฤตินั้นเป็นพลเมืองที่ดีร่วมกันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน

ส่วนที่ ๒

จรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ ๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ต้องจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

ข้อ ๕ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการรักษาไว้และปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ

ข้อ ๖ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการเป็นพลเมืองดี เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

ข้อ ๗ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดง ต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๘ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดงต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถด้วยความเสียสละ ทุ่มเทศปัญญา ความรู้ความสามารถ ให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน

ข้อ ๙ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดงต้องมุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนด้วยความ เป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างหน่วยงานและประชาชน

ข้อ ๑๐ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดงต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพ เรียบร้อย มีอัธยาศัย

ข้อ ๑๑ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดงต้องรักษาความลับที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ การเปิดเผย ข้อมูลที่เป็นความลับโดยข้าราชการ /พนักงานจะกระทำต่อเมื่อมีอำนาจหน้าที่และได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชา หรือเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น

ข้อ ๑๒ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดงต้องรักษา และเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน พร้อมกับให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ

ข้อ ๑๓ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดงต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในทางทรัพย์สินหรือไม่ก็ตาม ตลอดจนไม่รับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้ร้องเรียน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน เว้นแต่เป็นการให้โดยธรรม จรรยาหรือการให้ตามประเพณี

ข้อ ๑๔ ข้าราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดงต้องประพฤติตนให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ต้องไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน และไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

หมวด ๓

กลไกและระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ส่วนที่ ๑

กลไกการบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๕ ให้สำนักงานปลัดมีหน้าที่ควบคุมกำกับการให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างทั่วถึงและเคร่งครัด โดยมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

(๑) ดำเนินการเผยแพร่ ปลูกฝัง ส่งเสริม ยกย่องข้าราชการที่เป็นแบบอย่างที่ดีและติดตามสอดส่องการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างสม่ำเสมอ

(๒) สืบสวนหาข้อเท็จจริง หรือสอบสวนการฝ่าฝืนจริยธรรมนี้ เพื่อรายงานผลให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลป่าแดงหรือกรรมการจริยธรรมพิจารณา ทั้งนี้ โดยอาจมีผู้ร้องขอหรืออาจดำเนินการตามที่นายกองคการบริหารส่วนตำบลป่าแดงหรือ คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมาย หรือตามที่เห็นเองก็ได้

(๓) ให้ความช่วยเหลือและดูแลข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม ในกรณีที่เห็นว่านายกองคการบริหารส่วนตำบลป่าแดงหรือคณะกรรมการจริยธรรมไม่ให้ความคุ้มครองต่อข้าราชการผู้นั้นตามสมควร อาจยื่นเรื่องโดยไม่ต้องผ่านนายกองคการบริหารส่วนตำบลป่าแดงหรือ คณะกรรมการจริยธรรม ไปยังผู้ตรวจการแผ่นดินก็ได้

(๔) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรม การดำเนินการต่อข้าราชการที่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่าไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ อันมีผลกระทบต่อแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน ตั้งกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงหรือวินัย หรือกระทบต่อสิทธิหน้าที่ของข้าราชการผู้นั้น จะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมแล้ว

(๕) ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

(๖) ดำเนินการอื่นตามที่กำหนดในประมวลจริยธรรมนี้ หรือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมหรือปลัดมอบหมาย ทั้งนี้ โดยไม่กระทบต่อความเป็นอิสระของผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด

(๗) อื่นๆตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๑๖ ให้นายองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดงแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมขึ้น เพื่อควบคุม กำกับ ให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้

คณะกรรมการจริยธรรม ประกอบด้วย

(๑) ปลัดหรือรองปลัดที่ได้รับมอบหมาย เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการจากข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหาร เลือกกันเองให้เหลือสองคน

(๓) กรรมการ ซึ่งเป็นข้าราชการที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งสายงานผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดงที่ได้รับเลือกตั้งจากข้าราชการ พนักงานจ้าง และลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดงนั้น จำนวนสองคน

(๔) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกให้กรรมการตาม(๑)-(๓)ร่วมกันเสนอชื่อและคัดเลือกให้เหลือสองคน

ให้หัวหน้าสำนักงานปลัด เป็นเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรม และอาจแต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการจริยธรรมได้ตามความเหมาะสม

กรรมการจริยธรรมต้องไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยมาก่อน

ข้อ ๑๗ คณะกรรมการจริยธรรมมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(๑) ควบคุม กำกับ ส่งเสริมและให้คำแนะนำในการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๒) สอดส่องดูแลให้มีการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในกรณีที่มีข้อสงสัยหรือมีข้อร้องเรียนว่ามีการฝ่าฝืนจริยธรรมหรือจรรยาหรือในกรณีที่มีการอุทธรณ์ การลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามประมวลจริยธรรมนี้ จะต้องไต่สวนข้อเท็จจริง และมีคำวินิจฉัยโดยเร็ว

(๓) ให้คณะกรรมการจริยธรรมหรือผู้ที่คณะกรรมการจริยธรรมมอบหมายมีอำนาจหน้าที่ ขอให้กระทรวง กรม หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ หรือห้างหุ้นส่วน บริษัท ชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัด มาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๔) เรียกผู้ถูกกล่าวหา หรือข้าราชการของหน่วยงานนี้มาชี้แจง หรือให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารและหลักฐานเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

(๕) พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดปัญหาอันเกิดจากการใช้บังคับประมวลจริยธรรมนี้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อได้วินิจฉัยแล้วให้ส่งคำวินิจฉัยให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดโดยพลัน ถ้าคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดมิได้วินิจฉัยเป็นอย่างอื่นภายในเก้าสิบวัน นับแต่วันที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัดรับเรื่อง ให้คำวินิจฉัยของคณะกรรมการจริยธรรมเป็นที่สุด

(๖) ส่งเรื่องให้ผู้ตรวจการแผ่นดินพิจารณาวินิจฉัยในกรณีที่เห็นว่าเรื่องนั้นเป็นเรื่องสำคัญหรือมีผลกระทบในวงกว้างหลายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๗) คุ้มครองข้าราชการซึ่งปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้อย่างตรงไปตรงมา มิให้ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจ โดยไม่เป็นธรรมต่อข้าราชการผู้นั้น

(๘) ดำเนินการอื่นตามประมวลจริยธรรมนี้ หรือตาม que ผู้ตรวจการแผ่นดินมอบหมาย

การประชุมคณะกรรมการจริยธรรมให้นำกฎหมายว่าด้วยวิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับ

ส่วนที่ ๒

ระบบบังคับใช้ประมวลจริยธรรม

ข้อ ๑๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏเหตุว่ามีเจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้นำกองการบริหารส่วนตำบลป่าแดงเป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการ

ข้อ ๑๙ การดำเนินการตามข้อ ๑๘ ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน เป็นผู้ดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม

ข้อ ๒๐ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่ง ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติ ในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๑ หากการดำเนินการสอบสวนตามข้อ ๑๙ แล้ว ไม่ปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สิ้นสุดเรื่อง แต่หากปรากฏข้อเท็จจริงว่าเป็นการฝ่าฝืนประมวลจริยธรรม แต่ไม่ถึงกับเป็นความผิดทางวินัย ให้ผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามข้อ ๑๘ สั่งลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๒๔ แต่หากปรากฏว่าเป็นความผิดทางวินัยให้ดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๒๒ การดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรมและการลงโทษผู้ฝ่าฝืนตามข้อ ๑๘ ข้อ ๑๙ และข้อ ๒๑ ให้นำแนวทางและวิธีการสอบสวนตามมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับวินัย และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาบังคับใช้โดยอนุโลม

ข้อ ๒๓ การสั่งการของผู้รับผิดชอบดำเนินการตามข้อ ๒๑ ให้ดำเนินการตามนั้นเว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงในภายหลังที่อาจทำให้ผลของการสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

หมวด ๔

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๒๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมนี้ ในกรณีอันมิใช่เป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณีเพื่อให้มีการแก้ไขหรือดำเนินการที่ถูกต้องหรือตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ หรือการสั่งให้ผู้ฝ่าฝืนนั้นปรับปรุงตนเองหรือได้รับการพัฒนาแล้วแต่กรณี

ข้อ ๒๕ เมื่อมีการดำเนินการสอบสวนทางจริยธรรม และมีการสั่งลงโทษตามข้อ ๒๑ แล้ว ให้องค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดงดำเนินการให้เป็นไปตามคำสั่งดังกล่าวโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๖ ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๒๔ สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการจริยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าแดงภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ผู้ถูกลงโทษตามข้อ ๑๗ (๒) สามารถร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้ทราบการลงโทษ

ข้อ ๒๗ เมื่อผลการพิจารณาเป็นที่สุดแล้ว ให้รายงานผลต่อผู้ตรวจการแผ่นดินโดยเร็ว

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๒๘ จัดให้มีการประเมินการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมนี้ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแก้ไขประมวลจริยธรรมให้มีความเหมาะสม (ถ้ามี) และแจ้งให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลระดับจังหวัด คณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และผู้ตรวจการแผ่นดินทราบต่อไป
