

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

เนื่องด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีความจำเป็นที่จะต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓) เพื่อที่จะวางแผนในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้าง และพนักงานจ้าง เพื่อปฏิบัติราชการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ โดยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตรากำลังเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่น ๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๘ – ๒๕๖๐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๐ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่องโดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบล เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัด ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัด พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าวองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ วัตถุประสงค์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณสามารถควบคุมค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง และโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลและตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบ การกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่ ตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดประเภทตำแหน่งและการสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และแก้ปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับตำแหน่ง ต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งหน่วยงาน เน้นถึงโครงสร้างวัตถุประสงค์และขอบเขตหน้าที่ของหน่วยงาน ให้สอดคล้องกับนโยบาย โครงการ และแผนงานของหน่วยงาน โดยกำหนดเป็นแผนอัตรากำลังล่วงหน้า ๓ ปี และสามารถสนองนโยบายของรัฐบาล หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

๒.๒ ประโยชน์ จากการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๒.๒.๑ ผู้บริหารและพนักงานส่วนตำบล ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเข้าใจชัดเจนถึงกรอบอัตรากำลังคน ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบที่เหมาะสมตามปริมาณและคุณภาพที่ต้องการ

๒.๒.๒ องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีอัตรากำลังที่เหมาะสม เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหาร สร้างขวัญกำลังใจ และเก็บรักษาคนดีและคนเก่งไว้ในหน่วยงาน

๒.๒.๓ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้สามารถพยากรณ์สิ่งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และสามารถเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้าได้

๒.๒.๔ การจัดทำแผนกำลัง ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้าน จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต สามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ

๒.๒.๕ การจัดทำแผนกำลัง เป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคล และวางแผนให้สอดคล้องกับการดำเนินงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่เป้าหมายในภาพรวมได้

๒.๒.๖ เป็นต้นแบบที่ดีให้กับหน่วยงานอื่นๆ ในภาคราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๓.๑.๑ กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

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

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

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

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

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

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นท่มนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคตเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ ภารกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓.๑.๒ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

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

- **พนักงานจ้าง** : ปฏิบัติงานเสริมในภารกิจรอง ภารกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องการกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่อง การวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

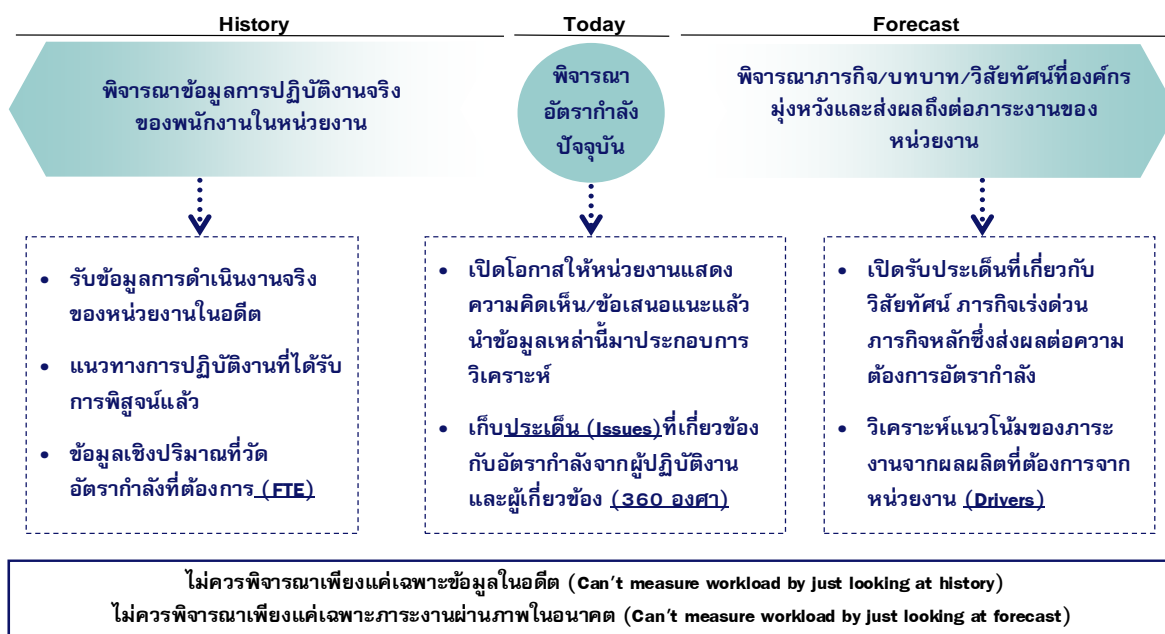
- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

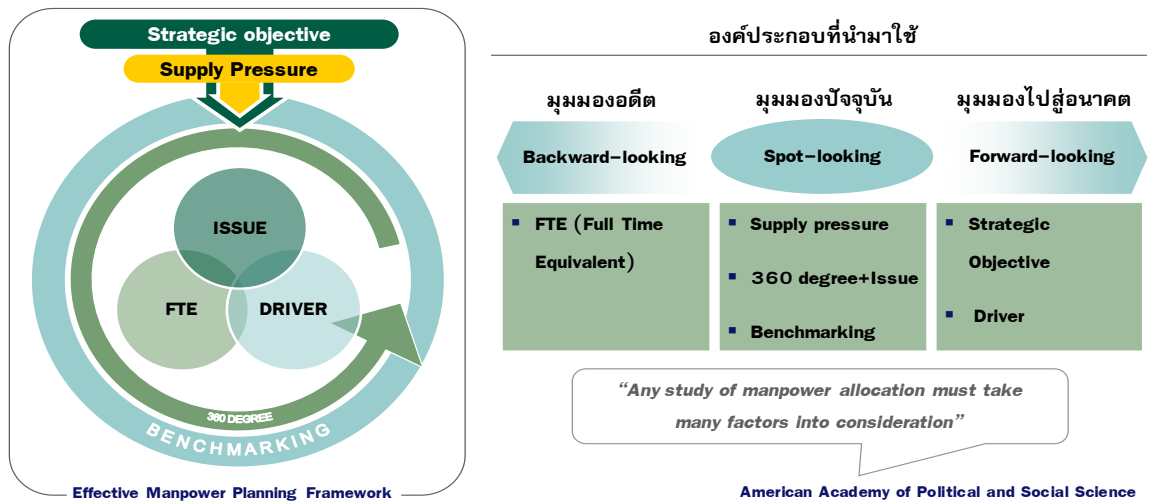
๓.๑.๓ แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

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



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

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

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

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต การ

วางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะพิจารณาคุณวุฒิ การศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านนิติการ มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านนิติกร กฎหมาย ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของสำนักปลัด เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคลากรในส่วนราชการนั้น ๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็น ตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่ง กำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิระดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้น ๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

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

- **พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า**
 - สอดคล้องกับส่วนราชการ /ส่วนงานนี้หรือไม่
 - มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
 - การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่
- **พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า**
 - ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้
 - ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว /หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
 - การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี x ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $230 \times 6 = 1,380$ 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 x ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจกด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้) มายึดโยงกับจำนวนกรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงาน การบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโต้ภัยกับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจกด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

- **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการ และการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ พิจารณาพบว่า การกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- **ประเด็นเรื่องเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรที่ยังไม่มีข้าราชการสูงอายุ ดังนั้นจึงยังไม่มี การพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ใช่ว่าองค์กรจะยังไม่มีข้าราชการสูงอายุแต่ก็จะต้องเตรียมการถ่ายทอดองค์ความรู้ การแนวทางปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไปในอนาคต เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

- **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วยไปด้วย นายกองการบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ รองนายกองการบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกันระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระจกด้านที่ ๖ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้าน
ประชาชน ภูมิภาค บริบท ในลักษณะเดียวกัน

อบต.ห้วยไคร้			อบต.บ้านด้าย		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	-	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ กลาง)	๑	-
รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับ ต้น)	๑	-			
สำนักปลัด			สำนักปลัด		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	-	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับ ต้น)	๑	-
นักจัดการงานทั่วไป ชก.	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล ปก.	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล ชก.	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก.	๑	-	นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑	-
นักพัฒนาชุมชน ปก.	๑	-	เจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน ปง.	๑	-
			เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	-
			นักวิชาการเกษตร ปก./ชก.	-	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	พนักงานขับเครื่องจักรขนาดกลาง	๑	-
พนักงานวิทยุ (ผู้มีทักษะ)	๑	-	พนักงานขับรถยนต์	๒	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงานทั่วไป	๑	๑	คนงานทั่วไป	๑	-
คนงานประจำรถขยะ	๑	-	ภารโรง	๑	-
กองคลัง			กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับ ต้น)	๑	-
นักวิชาการเงินและบัญชี ชก.	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี ปก.	๑	-
			นักวิชาการจัดเก็บรายได้ ปก.	๑	-
			นักวิชาการพัสดุ ปก.	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-
			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-

อบต.ห้วยไคร้			อบต.บ้านด้าย		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน(อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง(อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง(อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับ ต้น)	๑	-
นายช่างโยธา อส.	๑	-	นายช่างโยธา อส.	๑	-
			เจ้าพนักงานธุรการ ปง.	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
คนงานทั่วไป	๑	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับ ต้น)	-	๑
ครู คศ.๑	๓	-	ครู คศ.๑	๒	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๒	-	ผู้ดูแลเด็ก(ผู้มีทักษะ)	๒	-
			หน่วยตรวจสอบภายใน		
			นักวิชาการตรวจสอบภายใน ปก./ชก.	-	๑
รวม	๒๑	๓	รวม	๒๗	๓
รวมอัตราทั้งสิ้นของ อบต.ห้วยไคร้	๒๔		รวมอัตราทั้งสิ้นของ อบต.บ้านด้าย	๓๐	
เนื้อที่ทั้งหมด ๓๗.๓๓ ตารางกิโลเมตร			เนื้อที่ทั้งหมด ๓๒.๕๐ ตารางกิโลเมตร		
หมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๖ หมู่บ้าน			หมู่บ้านในความรับผิดชอบ ๘ หมู่บ้าน		
จำนวนประชากรทั้งหมด ๒,๘๑๗ คน			จำนวนประชากรทั้งหมด ๒,๘๑๗ คน		
เงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๑๓,๔๐๐,๐๐๐.- บาท			เงินรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๗,๗๒๐,๔๖๐.- บาท		
งบประมาณรายปี ๒๕๖๐ ๒๓,๒๑๗,๕๐๐.- บาท			งบประมาณรายปี ๒๕๖๐ ๒๘,๕๗๐,๐๐๐.- บาท		

จากตามร่างเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ และองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านด้าย ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประชากร ขนาดใกล้เคียงกัน บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสองหน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงยังไม่มีมีความจำเป็นต้องปรับเกลี่ยตำแหน่ง ลดตำแหน่ง หรือเพิ่มตำแหน่งแต่อย่างใด และจำนวนปริมาณคนที่มีอยู่ขณะปัจจุบัน

๓.๒ ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ซึ่งประกอบด้วย นายกองคการบริหารส่วนตำบลประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หัวหน้าส่วนราชการเป็นคณะทำงาน มีนักทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๒.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยไคร้ ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหารและสภาพปัญหาในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ได้ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จำเป็นต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้วอาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้สามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๒.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ จำนวนตำแหน่งและระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่าง ๆ โดยในส่วนนี้คำนึงถึง

๓.๒.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๒.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและต้องใช้เวลามากโดยเปรียบเทียบ ย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีภารกิจที่สอดคล้องกับหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะงานเป็นโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบพิจารณาด้วย

๓.๒.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานปัจจุบันและในอนาคตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจจะต้องมีแนวทางในการพิจารณา แนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๒.๖ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ

๓.๒.๗ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ โดยให้หัวหน้าส่วนราชการเขามามีส่วนรวม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่ง พนักงานจ้าง

๓.๒.๘ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง จำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

๓.๒.๙ ให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓.๓ ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยไคร้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดการใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๓.๓.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้สามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๓.๓.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสถานะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๓.๓.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๓.๓.๔ ช่วยลดปัญหาต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้น

ไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๓.๓.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อันจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ โดยรวม

๓.๓.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๓.๓.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังจะนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๓.๔ กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๔.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

๓.๔.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เช่น กฎระเบียบ การแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๓.๔.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๓.๔.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๓.๔.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๓.๔.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

๓.๔.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้วให้อำเภอ และจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี้ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสิ่งสำคัญ แต่จะมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่ากำหนดยุทธศาสตร์ตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะ ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงานและส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละ

ส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการสามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่น ๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงานซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงานเพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

ข้อมูลประวัติความเป็นมา

ตำบลห้วยไคร้ เป็นตำบลที่แยกออกจากตำบลโป่งผา ซึ่งได้ตั้งชุมชนเมื่อประมาณ ๑๐๐ กว่าปีที่ผ่านมาในบริเวณนี้มีน้ำไหลออกจากลำห้วย และมีต้นไคร้ซึ่งเป็นไม้ยืนต้นขึ้นเต็มไปหมดชาวบ้านจึงเรียกที่บริเวณนี้ว่า “ห้วยไคร้”

ข้อมูลสภาพทั่วไป

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ตั้งอยู่ที่กิโลเมตร NC ๙๓๘๔๐๗ สูงจากระดับน้ำทะเล ๓๘๖ เมตร เลขที่ ๙๕ หมู่ ๔ บ้านฮ่องแอ่หลวง ตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย อยู่ห่างจากอำเภอแม่สาย ๒๕ กิโลเมตร และห่างจากศาลากลางจังหวัดเชียงรายประมาณ ๔๕ กิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ.๒๕๓๙ (จำนวน ๓,๖๓๗ แห่ง) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๓ ตอนพิเศษ ๕๒๖ ลงวันที่ ๒๕ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙

อาณาเขต

ทิศเหนือ	ติดกับตำบลโป่งผา อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย
ทิศใต้	ติดกับตำบลแม่ไร่ อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ทิศตะวันออก	ติดกับตำบลบ้านด้าย อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย และตำบลแม่คำ อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย
ทิศตะวันตก	ติดกับตำบลแม่ฟ้าหลวง อำเภอแม่ฟ้าหลวง จังหวัดเชียงราย

ลักษณะภูมิประเทศ มีพื้นที่ ๓๗.๓๓ ตารางกิโลเมตร หรือ ๒๓,๓๓๑.๒๕ ไร่ พื้นที่เป็นพื้นที่ราบลุ่มและมีภูเขาเป็นแนวสลับซับซ้อนทางทิศตะวันตก (เทือกเขาตอยนางนอน และตอยตุง)

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

ประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๒,๘๑๗ คน แยกเป็นชาย ๑,๓๘๒ คน หญิง ๑,๔๓๕ คน (ข้อมูล ณ เดือนกันยายน ๒๕๕๙)

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ประชากร		รวม (คน)	หลังคาเรือน
		ชาย (คน)	หญิง (คน)		
๓	สันยาว	๒๗๗	๓๐๒	๕๗๙	๒๓๗
๔	ฮ่องแอ่	๒๐๒	๒๒๕	๔๒๗	๒๐๐
๕	สันตันปุย	๓๙๖	๓๖๔	๗๖๐	๒๐๕
๖	ศาลาเชิงตอย	๑๑๓	๑๓๔	๒๔๗	๘๒
๘	สันลิติไม้	๑๖๗	๑๗๐	๓๓๗	๑๔๘
๙	ฮ่องแอ่ใหม่	๒๐๕	๒๑๔	๔๑๙	๑๘๗
๑๑	ห้วยไคร้เหนือ	๒๒	๒๖	๔๘	๒๕
	รวม	๑,๓๘๒	๑,๔๓๕	๒,๘๑๗	๑,๐๘๔

ช่วงอายุและจำนวนประชากร

ช่วงอายุ	จำนวน	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)
อายุต่ำกว่า ๑๘ ปี	๗๑	๖๓
อายุ ๑๘ - ๖๐ ปี	๓๑๖	๓๐๐
อายุมากกว่า ๖๐ ปี	๑๑๕	๑๐๙
รวม	๕๐๒	๔๗๒

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ นั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี ประจำปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ คือ **“สร้างเสริมเข้มแข็งสู่ชุมชน เกษตรกรรมยั่งยืน อบต.ห้วยไคร้ นำอยู่ เชิดชูวัฒนธรรมประเพณี เศรษฐกิจชุมชนก้าวหน้า พัฒนาการศึกษาก้าวไกล”** ประกอบกับนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นสร้างเสริมเข้มแข็งให้ชุมชนทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการเกษตร ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านการศึกษา บนพื้นฐานของความสมดุล และความสอดคล้องกับท้องถิ่น ส่งเสริมการประกอบอาชีพและเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นตามแนวทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาคุณภาพชีวิต คุณภาพการจัดการศึกษา และสร้างสังคมคุณภาพเพื่อให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่ สืบสานศิลปวัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ การจัดลำดับปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลห้วยไคร้เป็นเมืองน่าอยู่ ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้กำหนดไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์การพัฒนา (STRATEGY)

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ดังนี้

- (๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
- (๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร
- (๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม
- (๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
- (๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา และส่งเสริมการศาสนา และศิลปวัฒนธรรม
- (๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบ้านเมืองที่ดี

เป้าประสงค์ที่ต้องการพัฒนา

๑. เพื่อพัฒนาระบบคมนาคม ระบบสาธารณูปโภคให้เป็นชุมชนที่น่าอยู่ มีบริการสาธารณะที่ครอบคลุม ครบถ้วน

๒. เพื่อส่งเสริมการเกษตรแบบพึ่งพาตนเอง ตามแนวเกษตรทฤษฎีใหม่ และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการเกษตร เพื่อเพิ่มศักยภาพและอำนวยความสะดวกด้านการเกษตร

๓. เพื่อพัฒนาระบบเศรษฐกิจชุมชนให้มีความมั่นคงแบบพอเพียง ลดต้นทุนการผลิตและการบริโภคภายในครัวเรือน สร้างชุมชนให้พึ่งพาตนเองให้มากที่สุดเพื่อขจัดปัญหาความยากจน
๔. เพื่อพัฒนางานสาธารณสุขให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ปัจจุบันในการเฝ้าระวังโรคติดต่อ การป้องกันและควบคุมโรค รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนให้ดีขึ้น
๕. เพื่อส่งเสริมการศึกษาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ
๖. เพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้คงความเป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่นรวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมสืบทอดให้คงอยู่สืบไป
๗. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสร้างระบบคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร ปรับปรุงระบบการทำงาน การบริการให้ความรวดเร็วและเป็นธรรม

ตัวชี้วัด

๑. กรณีโครงการโครงสร้างพื้นฐาน วัดคุณภาพงานจากการที่คณะกรรมการตรวจรับงานจ้างตรวจรับงานโดยจะต้องได้คุณภาพงานที่ดี ไม่มีปัญหาและข้อท้วงติง
๒. กรณีโครงการด้านอื่นๆ วัดจากการบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในโครงการทุกประการ

คำเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
(๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. ท่อกระจายข้าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างใน฼าปนสถาน ป้ายจราจร กระงกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ
(๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์พื้นที่แหล่งน้ำสร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำตามพระราชดำริฯ เป็นต้น
(๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม	การส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี
(๔.) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข	โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ ฯลฯ

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย
(๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา และส่งเสริมการศาสนา และศิลปวัฒนธรรม	พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม เช่น -โครงการประเพณีวันสารทไทย(สลากภัต) -โครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ -โครงการอนุรักษ์ฟื้นฟูภาษาล้านนา ฯลฯ -สร้างเสริมสุขภาพในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬา เข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ
(๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปฏิบัติงานให้ราษฎรมีความสามัคคี ประองตองสมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ

กลยุทธ์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
 - ๑.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร
 - ๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเกษตร
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม
 - ๓.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
 - ๓.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
 - ๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 - ๔.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
 - ๔.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสุขภาพ
 - ๔.๔ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาและส่งเสริมการศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
 - ๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการศึกษา
 - ๕.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการศาสนาและวัฒนธรรม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
 - ๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเมืองในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - ๖.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารงาน

จุดยืนทางยุทธศาสตร์

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

การกำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ กำหนดการพัฒนาที่ครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา จำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ และ ๑๒ กลยุทธ์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขปโภค
 - ๑.๑ กลยุทธ์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขปโภค
๒. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการเกษตร
 - ๒.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการเกษตร
๓. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม
 - ๓.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
 - ๓.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๔. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านสาธารณสุข
 - ๔.๑ กลยุทธ์การพัฒนาด้านการป้องกันและระงับโรคติดต่อ
 - ๔.๒ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
 - ๔.๓ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสุขภาวะ
 - ๔.๔ กลยุทธ์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๕. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการศึกษาและส่งเสริมการศาสนาและศิลปวัฒนธรรม
 - ๕.๑ กลยุทธ์การพัฒนาทางการศึกษา
 - ๕.๒ กลยุทธ์การพัฒนาทางการศาสนาและวัฒนธรรม
๖. ยุทธศาสตร์พัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร
 - ๖.๑ กลยุทธ์การพัฒนาการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
 - ๖.๒ กลยุทธ์การพัฒนาการบริหารงาน

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มุ่งพัฒนา ๖ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขปโภค การพัฒนาด้านการเกษตร การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านสาธารณสุข การพัฒนาการศึกษาและส่งเสริมการศาสนาและศิลปวัฒนธรรม การพัฒนาการการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

การวิเคราะห์สภาพปัญหา

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ตามคำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่ ๒๙๓/๒๕๖๐ ลงวันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐ จึงได้วิเคราะห์สภาพปัญหาของพื้นที่ตามด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประชาชนส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับการเข้าถึงและใช้ประโยชน์ร่วมกันของสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ประเภทต่างๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ได้ดำเนินการไป ทั้งนี้ประชาชนเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีงบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ทำให้ประชาชนยังไม่ได้รับผลลัพธ์จากการพัฒนาเท่าที่ควรและอีกส่วนหนึ่งยังไม่มีส่วนใช้ หรือเข้าถึงโครงการต่างๆ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีงบประมาณที่จำกัดในการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานประเภทต่างๆ อาทิ ถนน อาคาร ระบบประปา ฯลฯ ทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวกที่เพียงพอ

๒. ปัญหาของภาคประชาชนบางส่วนไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ในการพัฒนาท้องถิ่นร่วมกัน การพัฒนาหมู่บ้านในบางครั้งไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณ เพราะ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีงบประมาณที่ค่อนข้างน้อยอยู่แล้ว หากประชาชนตระหนักและมีส่วนร่วมมาก จะสามารถประหยัดงบประมาณส่วนนี้ได้และนำไปสู่การดำเนินการในโครงการใหญ่ๆ ได้ เช่น การซ่อมแซมไฟฟ้าสาธารณะหรือหอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน สามารถบริหารจัดการได้ภายในหมู่บ้านโดยไม่ต้องรอ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้นำงบประมาณเข้าไปดำเนินการ เป็นต้น

จากสภาพปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันที่ ๔ เดือน ธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑. การสร้างและบำรุงรักษาทางบก ถนนหนทางต่างๆ ภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน รวมทั้งอาคารสถานที่ต่างๆ ให้ได้มาตรฐาน ประชาชนได้ความสะดวกในการคมนาคม และการใช้ประโยชน์ร่วมกัน

๒. ปรับปรุงมาตรฐานการผลิตน้ำประปา การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้ได้น้ำที่มีคุณภาพที่ดีในการอุปโภค บริโภค ตลอดทั้งปี

๓. พัฒนาปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจร และเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. การผลักดันโครงการ แผนงานต่างๆ ที่เป็นโครงการขนาดใหญ่ซึ่งเป็นโครงการที่มีลักษณะต้องร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการดำเนินการ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมทางหลวง ฯลฯ ในการพัฒนาทางบก ทางเท้า ทางน้ำ ในพื้นที่ให้สามารถแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนได้

๒. ด้านเศรษฐกิจ

ประชาชนส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประกอบอาชีพเกี่ยวกับการเกษตร อาทิ ทำนา ทำไร่ ทำสวน (ผลไม้) เลี้ยงสัตว์ ปลูกกอก รับจ้างทำงานการเกษตร รายได้ส่วนใหญ่จึงขึ้นอยู่กับกำหนัราคาจากทางรัฐ หรือกลไกของตลาด ประชาชนไม่มีโอกาสมีส่วนในการกำหนดราคาขาย ทำให้สภาพปัญหาที่เกิดขึ้นมีหลายด้าน อาทิ

๑. ประชาชนมีหนี้สินภาคครัวเรือนมาก สืบเนื่องจากการกู้ยืมเพื่อลงทุนทำการเกษตร เช่น การกู้ ธกส. สหกรณ์ฯ เพื่อลงทุนทำนา

๒. ประชาชนไม่สามารถเข้าไปมีส่วนในการสร้างพลังอำนาจในการต่อรองราคาสินค้าการเกษตรได้ ประชาชนต้องต้องอยู่ภายใต้กรอบหรือกลไกด้านราคาในตลาดการค้า จึงทำให้ผลผลิตที่ผลิตได้นั้นไม่มีความแน่นอนว่าจะสามารถขายได้ในการใดในช่วงเวลานั้นๆ มีความเสี่ยงต่อทั้งการได้กำไรและการขาดทุน

๓. การส่งเสริมอาชีพต่างๆ โดย อบต. ที่ดำเนินการไปประสบผลสำเร็จน้อย ประชาชนไม่สามารถนำไปขยายผลได้เท่าที่ควร เนื่องจากประสบปัญหาด้านการตลาด เช่น การส่งเสริมอาชีพการทำอาหารไทย การประดิษฐ์ดอกไม้ยิบบัว เป็นต้น

จากสภาพปัญหาหาด้านเศรษฐกิจดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันที่ ๔ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

นโยบายด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๑. ส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มอาชีพในท้องถิ่นให้สามารถรวมกลุ่มกันอย่างยั่งยืน มีความก้าวหน้า สร้างรายได้ สร้างงาน แก่กลุ่มและท้องถิ่นได้

๒. ส่งเสริมให้ประชาชนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว และท้องถิ่น

๓. ส่งเสริมและมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อยกระดับความรู้ฝีมือ และผลิตภัณท์ สามารถเพิ่มมูลค่าของสินค้าให้สูงขึ้น สามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจภายในจังหวัด และการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๓. ด้านสังคมและการสาธารณสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นสังคมเกษตรกรรม เป็นสังคมชนบท มีวิถีการดำเนินชีวิตที่เรียบง่าย แต่ภายใต้โลกยุคโลกาภิวัตน์ จึงไม่สามารถเลี่ยงปัญหาทางสังคมซึ่งเกิดขึ้นคล้ายๆ ชุมชนเมืองในบางเรื่องได้ อาทิ

๑. ปัญหาเสพติด ซึ่งระบาดในทุกๆ พื้นที่ กลุ่มเสี่ยงมีทั้งเด็ก เยาวชน ประชาชนภาคแรงงาน ซึ่งมีโอกาสทำให้ประชาชนเข้าไปเสพ หรือค้าได้

๒. ปัญหาครอบครัว จากสภาพเศรษฐกิจถดถอยทำให้แรงงานบางส่วนต้องเดินทางเข้าไปทำงานในเมืองใหญ่ เช่น กรุงเทพฯ เชียงใหม่ ภูเก็ต ฯลฯ ทิ้งลูก ให้ผู้เป็นปู่ย่าตายายเลี้ยงในพื้นที่ ทำให้เด็กเหล่านี้ขาดการอบรมเลี้ยงดูจากผู้เป็นพ่อแม่ ขาดความรักความอบอุ่นซึ่งควรเป็นไปตามวัยของเด็ก อาจส่งผลต่อปัญหาสังคมอื่นๆ ตามมาได้

๓. ปัญหาการใช้เทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมของเยาวชน ในปัจจุบัน ความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ไม่มีที่สิ้นสุด ได้ก่อให้เกิดนวัตกรรมที่สร้างความสะดวกสบายให้แก่มนุษย์ในหลาย ๆ ด้าน เช่น ยานพาหนะ อินเทอร์เน็ต ติดต่อสื่อสารกันด้วยเครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ เทคโนโลยีเหล่านี้กลายเป็นปัจจัยหนึ่งในการใช้ชีวิตและมีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิตในทุก ๆ ด้าน และมีผลกระทบต่อการศึกษาและการพัฒนาความรู้ นอกจากคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้าที่ทำลายเซลล์สมองให้ด้อยพัฒนาแล้วยังส่งผลต่อสุขภาพและลดสมาธิในการเรียน ควรตระหนักถึงข้อดีข้อเสียให้มาก ปรับเปลี่ยนการใช้โทรศัพท์ให้เหมาะสม เพราะกลุ่มวัยรุ่นเป็นกลุ่มประเมินสำคัญที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าของประเทศได้

จากสภาพปัญหาทางด้านสังคมและการสาธารณสุข ดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันที่ ๔ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

นโยบายด้านการพัฒนาทางด้านสังคม และการสาธารณสุข

๑. พัฒนาศักยภาพโครงการและแผนงานด้านสังคมเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยเฉพาะด้านการสงเคราะห์ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม รวมทั้งกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ให้ได้รับเบี้ยยังชีพอย่างทั่วถึง

๒. สนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด รวมทั้งการจัดให้มีสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน ลานกีฬาต้านยาเสพติด การส่งเสริมกิจกรรมของเด็กเยาวชนในการป้องกันยาเสพติดภายในท้องถิ่น

๓. การบริหารจัดการการสงเคราะห์ผู้ประสบภัยธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพและทันทั่วทั้งเหตุสาธารณภัยต่าง อาทิ วาตภัย อุทกภัย และภัยอื่นๆ อาทิ เหตุเพลิงไหม้ โดยการประสานสรรพกำลังมวลชน ทั้ง อปพร. และองค์กรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่

๔. ส่งเสริมและพัฒนางานสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพเพื่อก้าวสู่การพัฒนาให้เป็นตำบลสุขภาวะ ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๕. ส่งเสริมและผลักดันให้มีสถานบริการสาธารณสุขใน เขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้สำเร็จ ทั้งรูปแบบสถานีนอนามัย หรือศูนย์บริการสาธารณสุขรูปแบบต่าง ๆ เพื่อบริการประชาชนให้ทั่วถึง

๖. พัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนางานสาธารณสุขภายในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ ทั้งการควบคุมโรคระบาดจากยุง การควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น

๔.ด้านการเมืองการบริหาร

๑. ปัญหาการขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาจากภาคประชาชน องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ได้พยายามส่งเสริมกระบวนการสร้างการมีส่วนร่วมมาตลอด อาทิ การจัดเวทีประชาคมเพื่อรับฟังความคิดเห็นในการพัฒนาท้องถิ่น การจัดทำแผนพัฒนาสามปี รวมทั้งการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างอำนาจให้แก่ประชาชนในการตรวจรับงานจ้างโครงการต่าง ๆ แต่ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีการตระหนักรู้และให้ความสำคัญในฐานะผู้เป็นเจ้าของท้องถิ่นเท่าที่ควร ประชาชนยังคงรอให้ภาครัฐดำเนินการต่างๆให้มากกว่าริเริ่มดำเนินการด้วยตนเอง

๒. การสร้างกลุ่มพลังมวลชนในพื้นที่เพื่อทำงานให้แก่ท้องถิ่นเป็นไปด้วยความยากลำบาก ขาดความรู้สึกร่วมกันในเรื่องจิตสาธารณะ หรือจิตอาสา เช่น การอบรม อปพร.การรวมกลุ่มของเด็กและเยาวชน การร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาหมู่บ้านโดยไม่ต้องพึ่งพา อบต.

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การก่อสร้างต่างๆ จำนวนน้อย ดังนั้นแนวทางแก้ไขต้องอาศัยความร่วมมือจากภาคประชาชนในการดำเนินการโครงการพัฒนา ต้องการการมีส่วนร่วมมาก แต่ปัจจุบันประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนการร่วมดำเนินการน้อย ประชาชนยังคงเห็นควรว่าองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นควรเป็นผู้ดำเนินการต่างๆ มากกว่า จึงทำให้ต้องใช้งบประมาณในเกือบทุก ๆ เรื่องจึงจำเป็นต้องพัฒนาการสร้างการมีส่วนร่วมให้มากกว่าที่เป็นอยู่

จากสภาพปัญหาทางด้านการเมืองการบริหารดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันที่ ๔ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

นโยบายการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การนำหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักยึดในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๒. สนับสนุนภาคประชาชนในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยไคร้ ทั้งการประชุมประชาคม เวทีรับฟังความคิดเห็น การเสนอแนะปัญหาและความต้องการ เพื่อร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับประโยชน์ เพื่อประชาชน อบต.ห้วยไคร้

๓. บริหารการคลังอย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาวินัยทางการคลัง โดยยึดหลักความคุ้มค่า และประชาชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

๔. พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน แก้ไขปัญหาได้มีประสิทธิภาพ

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

๑. การขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการขยะ หรือ การคัดแยกขยะ เนื่องจากปัจจุบันปัญหาขยะทวีความรุนแรงของปัญหามากขึ้น องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ต้องแบกรับภาระการเก็บขนขยะเพื่อนำไปทิ้งเพิ่มขึ้น ซึ่งหากประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนักรู้มีจำสำนึกแล้วจะสามารถปริมาณขยะได้มาก เพราะหากประชาชนสามารถคัดแยกขยะอย่างเป็นระบบแล้ว ท้องถิ่นจะมีปริมาณขยะน้อยและเสียค่าใช้จ่ายน้อยลงด้วย

๒. การท่องเที่ยวที่ขาดการส่งเสริมอย่างเป็นระบบ

จากสภาพปัญหาทางด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว ดังกล่าวข้างต้น ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้มีนโยบายการพัฒนา ที่ได้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันที่ ๔ เดือนธันวาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ดังนี้

นโยบายด้านการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและการท่องเที่ยว

๑. บริหารจัดการการจัดเก็บขยะมูลฝอยภายในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การส่งเสริมการใช้สิ่งของเหลือใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การรณรงค์คัดแยกขยะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง และปลายทางอันนำไปสู่การจัดการขยะฐานศูนย์ ที่ประกอบด้วย การลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด และการนำหรือเลือกใช้ทรัพยากรที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่

๒. ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น อาทิ ประเพณีสงกรานต์และนมัสการพระธาตุดอยตุง เป็นต้น รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพื่อให้กลุ่ม องค์กรต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานราชการและเอกชนได้มาศึกษาดูงาน อีกทั้งเพื่อประชาสัมพันธ์ผลผลิตการเกษตรภายในท้องถิ่น

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ นั้น เป็นการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนร่วมสร้าง ร่วมส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชน ในพื้นที่เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหาและมีความเข้าใจในแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา นอกจากนี้ยังได้เน้นการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ส่วนด้านการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้น พัฒนาเศรษฐกิจชุมชนที่พึ่งตนเองในท้องถิ่น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใช้เทคนิค ตามหลัก SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคามในการดำเนินการตามภารกิจ ตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหาโดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนี้

การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค ของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ โดยวิเคราะห์การดำเนินการตามภารกิจด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
๒. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๔. การสาธารณสุขการ
๕. การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
๖. การจัดให้มีและการบำรุงทางระบายน้ำ
๗. การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
๘. การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

การวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

พื้นที่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีเส้นทางคมนาคมที่ครอบคลุมพื้นที่มีถนนที่สามารถติดต่อกันได้ทั่วถึง หมู่บ้านมีน้ำประปา และไฟฟ้าใช้ มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีลำห้วยฮ่องฮ่อ และลำห้วยแม่ไร่ไหลผ่านในเขตตำบลห้วยไคร้

จุดอ่อน

บางส่วนในพื้นที่ขาดแคลนสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ เช่น ประปา รางระบายน้ำ ถนนส่วนใหญ่ก่อสร้างมาเป็นเวลานานปัจจุบันเกิดการชำรุด ประสบปัญหาการใช้ไฟฟ้าเกินจำนวนที่กำหนด

โอกาส

หน่วยงานอื่นได้เข้ามาช่วยเหลือและสนับสนุนงบประมาณ

อุปสรรค

การขยายเขตไฟฟ้าอยู่ในอำนาจหน้าที่ของไฟฟ้าทำให้ต้องเสียงบประมาณจำนวนมากในการอุดหนุนแต่ละครั้งที่มีการขอขยายเขตไฟฟ้า

ขาดการป้องกันอย่างถาวรในการกัดเซาะการพังทลายของดินทำให้เกิดอุทกภัยได้ง่ายและกระทบต่อโครงสร้างพื้นฐาน ก่อให้เกิดการชำรุดเสียหาย

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา

๒. การจัดให้มีโรงพยาบาลชุมชน การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุม

โรคติดต่อ

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

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

กลุ่ม องค์กรในชุมชนมีจำนวนมาก บางกลุ่มยังไม่เข้มแข็ง การจัดสรรงบประมาณจากภาครัฐล่าช้า ไม่มีแหล่งงานสำหรับคนหนุ่มสาวโดยเฉพาะผู้ที่มีการศึกษา ทำให้ต้องออกไปทำงานนอกพื้นที่ อีกทั้งจำนวนผู้สูงอายุมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นทำให้งบประมาณในการช่วยเหลือมีไม่เพียงพอต่อความต้องการ และประชาชนบางส่วนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ

บุคลากรมีจำนวนไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งยังขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน ทั้งยังเป็นพื้นที่ล่อแหลม เนื่องจากอยู่ใกล้กับชายแดน ไทย - พม่า และกลุ่มชนเผ่าเป็นเส้นทางขนส่งยาเสพติดและสิ่งผิดกฎหมาย

โอกาส

การถ่ายโอนภารกิจต่างๆ และการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการงบประมาณของท้องถิ่นเอง และทำให้สามารถดูแลบริหารจัดการได้อย่างทั่วถึงและใกล้ชิดกลุ่มเป้าหมาย อีกทั้งรัฐบาลผลักดันนโยบายด้านคุณภาพชีวิตหลายประการทำให้มีประชาชนได้รับประโยชน์ตรงจุดนี้ ทั้งยังมีหน่วยงานทหาร และหน่วยงานอื่นๆ เข้ามาช่วยเหลือในพื้นที่เกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้งด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อ แม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปทำงานทำรวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๒. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๓. การจัดให้มีระบบรักษาความสงบเรียบร้อยในตำบล
๔. การรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประชาชนในเขต อบต.

จุดแข็ง

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการจัดตั้งศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง งานสืบสานประเพณียี่เป็ง เป็นต้น จึงทำให้จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้จะมีการประชุมพนักงานประจำเดือนทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการดำเนินงานของแต่ละส่วน จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานในองค์กรเป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภา ข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนั้นกระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรค

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนั้น ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุมท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรมหรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดทำแผนพัฒนา และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตามระเบียบที่กำหนด
๒. การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
๓. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๔. การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว , ข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ , ลำไย , ลิ้นจี่ , สับปะรด และยังมีพระบรมธาตุเจ้าดอยตุง และวัดน้อยซึ่งเป็นแหล่งท่องเที่ยวทางด้านศิลปกรรมไทย ทางด้านสถาปัตยกรรม

จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีอาชีพเกษตรกรจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรค

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การคุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. การจัดตั้งและการดูแลระบบบำบัดน้ำเสียรวม
๓. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูลรวม
๔. การกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
๕. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ยังอยู่ในสภาพที่ดี เพราะได้รับการอนุรักษ์ ปกป้อง ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีการส่งเสริมและจัดกิจกรรมการปลูกต้นไม้ ปลูกหญ้าแฝกอย่างต่อเนื่องให้แก่ประชาชน เยาวชน

จุดอ่อน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ยังมีปัญหาด้านการกำจัดขยะซึ่งไม่ถูกสุขลักษณะ เนื่องจากใช้วิธีเผาขยะ ทำให้เกิดมลภาวะทางอากาศ นำขยะไปทิ้งในพื้นที่สาธารณะ หรือทิ้งขยะลงในแม่น้ำลำคลอง ในช่วงฤดูน้ำหลากทำให้น้ำไหลไม่สะดวก

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ยังไม่ได้ดำเนินการในเรื่องของการจัดเก็บขยะ และการดำเนินงานในประเด็นสิ่งแวดล้อมจะต้องมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานสูง เช่นการจัดการขยะโดยวิธีฝังกลบจะต้องใช้พื้นที่มาก การใช้เทคโนโลยีแบบเตาเผาปลอดมลพิษก็มีค่าใช้จ่ายในการก่อสร้างและการปฏิบัติการสูง และที่สำคัญประชาชนยังไม่ให้ความสำคัญในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่นการคัดแยกขยะของครัวเรือน อีกทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ไม่มีพื้นที่ในการจัดเก็บขยะ

โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชน ตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก มีการตั้งเครือข่ายอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. การจัดการศึกษา
๒. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๓. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
๔. การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุ
๕. การศึกษา การทำนุบำรุงศาสนา และการส่งเสริมวัฒนธรรม

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมการศึกษา และองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน ๑ แห่ง

ประชาชนเห็นความสำคัญของการศึกษาและองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ให้การสนับสนุนงบประมาณแก่สถานศึกษาทุกระดับในเขตพื้นที่โดยเฉพาะระดับปฐมวัย และปัจจุบันศูนย์การศึกษานอกโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอแม่สายได้เปิดการเรียนการสอนระดับมัธยมศึกษาเพื่อเปิดโอกาสให้คนในพื้นที่ได้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และยังมีศูนย์ข้อมูลสารสนเทศเพื่อให้บริการประชาชน มีการจัดกิจกรรมสนับสนุนการสืบสานประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ความสำคัญกับงานประเพณีอย่างต่อเนื่องทุกปี และสถานศึกษาให้ความสำคัญรวมถึงการปลูกฝังนักเรียนใน การเรียนรู้และสืบทอดภูมิปัญญา วิถีชีวิต และวัฒนธรรมท้องถิ่น

โรงเรียน วัด และสถานที่ราชการต่างๆ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าใช้ประกอบกิจกรรมนันทนาการบางประเภท นอกเวลาเรียน นอกเวลาราชการ ซึ่งทำให้ไม่รบกวนบทบาทหน้าที่หลักของพื้นที่ อันเป็นการเพิ่มความผูกพันระหว่างประชาชนและเจ้าของสถานที่ และเกิดความสะดวกสำหรับประชาชนจะได้เข้ามาใช้บริการบ่อยครั้ง

จุดอ่อน

ในเขตพื้นที่ไม่มีสถานศึกษาในระดับที่สูงกว่าประถมศึกษา ทำให้เยาวชนที่ต้องการศึกษาในระดับที่สูงกว่าชั้นประถมศึกษา ต้องเดินทางไปใช้บริการในเขตเทศบาลตำบลห้วยไคร้ ตำบลอำเภอแม่สาย อำเภอแม่จัน ตัวเมืองเชียงราย ทำให้ประชาชนส่วนใหญ่ในท้องถิ่นมีการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี การสนับสนุนกิจกรรมของสถานศึกษายังไม่เต็มที่เพราะมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและภารกิจหน้าที่หลายด้าน

โอกาส

มีการถ่ายโอนงบประมาณด้านโครงการอุดหนุนเฉพาะกิจ ลงมาสู่ท้องถิ่นทำให้ท้องถิ่นได้รับการจัดสรรงบประมาณในด้านการศึกษา

การตื่นตัวของสังคมไทยในการร่วมรักษา อนุรักษ์วัฒนธรรมไทย อีกทั้งทุกหน่วยงานเริ่มให้ความสำคัญและพยายามร่วมกันปลูกจิตสำนึกให้ร่วมกันสืบทอด

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑. สนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
๒. ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๓. การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
๔. การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้พัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร
๓. องค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด เชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรค

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก
๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ในการนี้สามารถนำมาสู่การวิเคราะห์ SWOT ได้ดังนี้

จุดแข็ง (STRENGTHS)

- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นชุมชนเกษตรกรรมที่มีศักยภาพ ทั้งการปลูกข้าว ทำสวนผลไม้ต่างๆ
- องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นสังคมชนบท ที่มีความปลอดภัย เป็นชุมชนน่าอยู่
- ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ส่วนมากรู้จักสามัคคี ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
- เป็นสังคมที่ผูกพันกับขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรมดั้งเดิมที่ดีงาม
- เป็นสังคมชนบทที่มีความเป็นเครือญาติกัน ผูกพันกันภายในหมู่บ้าน มีการช่วยเหลือกัน

จุดอ่อน (WEAKNESSES)

- ประชาชนส่วนใหญ่ยังมีรายได้อยู่ในระดับที่ค่อนข้างน้อย
- การศึกษาของท้องถิ่นอยู่ในภาวะค่อนข้างวิกฤต ประชาชนส่วนมากส่งลูกหลานเข้าเรียนในโรงเรียนประถมศึกษานอกพื้นที่ เช่น โรงเรียนมานิตวิทยา โรงเรียนในตัวจังหวัด เช่น สันติวิทยา เชียงราย วิทยาคม ทำให้โรงเรียนในเขต อบต. คือ โรงเรียนบ้านฮ่องแอ้ โรงเรียนบ้านสันยาว สันลิตไม้ มีนักเรียนเข้าเรียน น้อยลงทุกปีทำให้อาจจะส่งผลกระทบต่อการยุบโรงเรียนได้หากปัญหานี้ยังไม่ได้รับการแก้ไข
- ขาดการรวมกลุ่มอาชีพ กลุ่มองค์กรด้านต่างๆ ที่มีความเข้มแข็งมีการทำงานที่ต่อเนื่อง
- ปัญหาการบริหารจัดการภายในชุมชน ที่ประชาชนไม่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ในการเข้าร่วมการระดมความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
- ไม่มีการบังคับใช้ข้อบัญญัติฯ ที่เกี่ยวข้องกับการสาธารณสุขอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้เกิดปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับมลภาวะเป็นพิษที่เกิดจากสถานประกอบการเลี้ยงสัตว์ภายในหมู่บ้าน
- ไม่มีการบริหารจัดการการคัดแยกขยะมูลฝอยภายในท้องถิ่น

โอกาส (OPPORTUNITIES)

- สภาพภูมิศาสตร์ ที่เป็นเขตเศรษฐกิจการค้าชายแดน เชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้าน
- การนำนโยบายเศรษฐกิจพอเพียงนำการพัฒนาท้องถิ่นให้พัฒนาอย่างยั่งยืน
- การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมพัฒนาท้องถิ่นให้มากขึ้น จะส่งผลทำให้เกิดแรงขับเคลื่อนจากการระดมความคิดเห็นของเจ้าของพื้นที่ที่ต้องการร่วมคิดร่วมพัฒนาอย่างแท้จริง
- แนวโน้มการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น การกระจายรายได้สู่ท้องถิ่นยังคงมีความต่อเนื่อง และมีทิศทางที่ดี แม้ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครองระดับประเทศก็ตาม

อุปสรรค หรือ ภัยคุกคาม (THREATS)

- ปัญหาของโรคระบาดต่างๆ เช่น ไข้หวัดนก ไข้เลือดออก ฯลฯ
- ปัญหาแรงงานต่างด้าว ที่ยากต่อการควบคุม และป้องกันการเข้ามาอย่างไม่ถูกต้อง
- ปัญหายาเสพติดที่มีแนวโน้มจะแพร่ระบาดอีกครั้ง หากไม่มีการณรงค์ป้องกันอย่างต่อเนื่อง

- ปัญหาการเมืองระดับประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลง มีผลให้ทิศทางและนโยบายการพัฒนา มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งขาดความต่อเนื่องในการพัฒนา

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- ๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- ๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- ๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- ๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘ (๓))
- ๑.๕ การสาธารณสุข โภค และการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- ๑.๖ การสาธารณสุข (มาตรา ๑๖(๕))

๒. ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ ส่งเสริมการพัฒนาศตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
- ๒.๒ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
- ๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
- ๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
- ๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))
- ๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๕))
- ๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
- ๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
- ๓.๓ การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))
- ๓.๔ จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
- ๓.๕ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
- ๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

๔. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๔.๑ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
- ๔.๒ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
- ๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
- ๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
- ๔.๕ การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))
- ๔.๖ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))
- ๔.๗ การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
- ๔.๘ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

๕. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๕.๑ คຸ້ມครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))
- ๕.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))
- ๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

๖. ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๖.๑ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- ๖.๒ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- ๖.๓ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- ๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๗. ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๗.๑ สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))
- ๗.๒ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))
- ๗.๓ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))
- ๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))
- ๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลด้วยวิธีใดเป็นอย่างไรดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล

จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะดำเนินการ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๓) ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยไคร้ ได้นำภารกิจที่ได้วิเคราะห์ข้อ ๕ นำมาวิเคราะห์ภารกิจหลัก และภารกิจรองตามอำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่ต้องดำเนินการ ดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค
๒. การพัฒนาด้านการเกษตร
๓. การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม
๔. การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๕. การพัฒนาการศึกษา และส่งเสริมการศาสนา และศิลปวัฒนธรรม
๖. การพัฒนาการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ภารกิจรอง

๑. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
๒. การบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
๓. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว
๔. การส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และเครือข่ายกลุ่มอาชีพต่าง ๆ
๕. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
๖. การพัฒนาไฟฟ้าสาธารณะ และการติดตั้งตู้โทรศัพท์สาธารณะ
๗. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์ สำหรับองค์กร ซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และ จุดอ่อน ขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารรู้จักจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็งด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหาเหล่านั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ (ระดับตัวบุคลากร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีภูมิปัญญาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ - ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้ 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต. ในฐานะตัวแทน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ (ระดับองค์กร)

<p>จุดแข็ง S</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย ๒. การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต. ในฐานะตัวแทน ๔. มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร ๕. ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน ๖. ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน 	<p>จุดอ่อน W</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ ๒. พื้นที่พัฒนางานกว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี ๓. อาคารสำนักงานคับแคบ
<p>โอกาส O</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต. ดี ๒. มีความคุ้นเคยกันทุกคน 	<p>ข้อจำกัด T</p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจากความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชนการดำเนินการ

<p>๓. บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทักษะคติของประชาชนได้ดี</p> <p>๔. บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดตรี/ปริญญโทเพิ่มขึ้น</p> <p>๕. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์</p>	<p>ทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง</p> <p>๒. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงาน ความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจของ อบต.</p> <p>๓. งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ</p>
--	--

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

๑. ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
๒. ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
๓. บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
๔. การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job
๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ
๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุก ระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อดโดยตรงกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ
๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถและศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการ สร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงานที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลาย ๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน พระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

สำนักปลัด อบต. ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียบสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานสาธารณสุข และสวัสดิการ การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล

ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งส่วนราชการภายในออกเป็น ๕ งานคือ

- ๑.๑ งานบริหารทั่วไป
- ๑.๒ งานการเจ้าหน้าที่
- ๑.๓ งานนโยบายและแผน
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษา และเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆงานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลอง

ประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนงานภายในออกเป็น ๓ งานดังนี้

- ๒.๑ งานการเงินและบัญชี
- ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุม การก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมายโดยแบ่งงานภายในกองช่าง ประกอบด้วย ๑ งาน ดังนี้

- ๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุน บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลป ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมายโดยแบ่งงานภายใน ออกเป็น ๑ งาน ดังนี้

- ๔.๑ งานบริหารการศึกษา

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน บัญชี การเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓)
องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ อำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน		โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่		หมายเหตุ
๑	<u>สำนักปลัด</u> ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานนโยบายและแผน ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	๑	<u>สำนักปลัด</u> ๑) งานบริหารงานทั่วไป ๒) งานการเจ้าหน้าที่ ๓) งานนโยบายและแผน ๔) งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๕) งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน	
๒	<u>กองคลัง</u> ๑) งานการเงินและบัญชี ๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	๒	<u>กองคลัง</u> ๑) งานการเงินและบัญชี ๒) งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ ๓) งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ	
๓	<u>กองช่าง</u> ๑) งานออกแบบและควบคุมอาคาร	๓	<u>กองช่าง</u> ๑) งานออกแบบและควบคุมอาคาร	
๔	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๑) งานบริหารการศึกษา	๔	<u>กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</u> ๑) งานบริหารการศึกษา	
๕	<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u> ๑) งานตรวจสอบภายใน	๕	<u>หน่วยงานตรวจสอบภายใน</u> ๑) งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

วิเคราะห์ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ด้วยเทคนิค SWOT Analysis

การวิเคราะห์ศักยภาพเพื่อประเมินสภาพการพัฒนาในปัจจุบัน และโอกาสในการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เป็นการประเมินถึงโอกาสและภาวะคุกคามหรือข้อจำกัดอันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาท้องถิ่น รวมถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของท้องถิ่น อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นโดยใช้เทคนิคการ SWOT Analysis เพื่อพิจารณาศักยภาพการพัฒนาของแต่ละยุทธศาสตร์ ดังนี้

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น

การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (S)	โอกาส (O)
๑.การแบ่งส่วนราชการและแบ่งหน้าที่การทำงานชัดเจน ๒.มีการแบ่งสายการบังคับบัญชา ๓.มีการประสานงาน ๔.มีการจัดทำแผนที่สอดคล้องเหมาะสมกับความต้องการของประชาชน ๕.มีระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ๖.มีการฝึกอบรมและพัฒนา ๗.มีบุคลากรที่เพียงพอและเหมาะสมกับงาน ๘.มีการบริหารแบบครอบครัว ๙.มีการทำงานเป็นทีม ๑๐.บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ๑๑.มีการกำหนดค่านิยมร่วมกัน	๑.พื้นที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม ๒.พื้นที่ที่มีความเหมาะสมต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณสุขโรค ๓.กลุ่มอาชีพเข้มแข็ง ๔.มีการสนับสนุนให้บันทึกระบบบัญชีด้วยคอมพิวเตอร์ ๕.มีกฎหมายให้ท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารงาน ๖.มีการถ่ายโอนการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น ๗.หน่วยงานภายนอกสนับสนุนงบประมาณ ๘.มีประเพณีวัฒนธรรมพื้นบ้าน ๙.มีการสอนภาษาต่างประเทศ
จุดอ่อน (W)	อันตราย (T)
๑.ไม่มีหน่วยงานรองรับภารกิจ ๒.การจัดทำระบบบัญชีด้วยคอมพิวเตอร์มีมูลค่าซ้ำ ๓.บุคลากรมีจำนวนน้อย ๔.บุคลากรขาดทักษะ	๑.ต้นทุนการผลิตมีราคาสูง ๒.ไม่มีตลาดกลางจำหน่ายสินค้า ๓.เกษตรกรขาดความรู้การใช้เทคโนโลยีการเกษตร ๔.ประชาชนขาดความรู้ด้านกฎหมาย

๕.การไม่ปฏิบัติตามค่านิยมที่กำหนด	๕.องค์กรชุมชนไม่เข้มแข็ง และเข้าใจบทบาทของตนเองในเรื่องการมีส่วนร่วมและการรวมกลุ่ม ๖.การจัดสรรงบประมาณจากรัฐบาลล่าช้าและลดน้อยลง ๗.มีการแพร่ระบาดของปัญหาเสพติด ๘.มีการเลียนแบบวัฒนธรรมตะวันตก
-----------------------------------	---

โดยจากการวิเคราะห์ SWOT สามารถสรุปผลการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ในปีที่ผ่านมาที่มีการพัฒนาท้องถิ่นในระบบก้าวหน้าในหลายๆ ด้าน คือ มีความเจริญขึ้นอย่างค่อยเป็นค่อยไป แต่รายได้ในการจัดเก็บเองขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เช่น ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย ไม่มีเพิ่มขึ้น ทำให้รายได้ที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง มีจำนวนน้อยมากส่วนการพัฒนาในเรื่องการบริหาร การจัดการ มีการแบ่งส่วนราชการการบริหารงานอย่างชัดเจน โดยมีการแบ่งส่วนราชการเป็น ๔ ส่วน คือ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยมีการมอบอำนาจหน้าที่และการตัดสินใจจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ อัตรา (รวมพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง) โดยมีการควบคุมการทำงานทั้งระบบของ องค์การบริหารส่วนตำบล มีระบบควบคุมภายในของ องค์การบริหารส่วนตำบล แต่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ยังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร เนื่องจากตำแหน่งงานในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ตรงอย่างหนึ่ง และผู้ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับตำแหน่งงานที่มีอยู่ในกรอบอัตรากำลัง ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบในหลายๆ หน้าที่ ซึ่งบางคนก็กดดันในงานบ้าง หรือบางคนก็ไม่ทราบในงานที่ต้องปฏิบัติ ก่อให้เกิดความผิดพลาดในงานได้ง่ายขึ้น การจัดตั้งงบประมาณและการใช้งบประมาณรายจ่ายประจำปี มีความสอดคล้องและสมดุลกัน มีระบบพื้นฐานข้อมูลของ องค์การบริหารส่วนตำบล (อินเทอร์เน็ต ตำบล) และระบบ LAN พร้อมทั้งมีโปรแกรมสำเร็จรูปในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นระบบ E-Plan (การวางแผนและการใช้จ่ายงบประมาณรวมทั้งการติดตามและประเมินผล) ระบบ E-LAAS (การบันทึกระบบบัญชีและงบประมาณ) ระบบ EGP (การจัดซื้อจัดจ้าง) ระบบ GFMS ระบบการบริหารการเงินการคลัง ภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ ระบบ INFO (ฐานข้อมูลกลาง) ระบบ SIS (ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษาท้องถิ่น) ระบบ CCIS (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก) ระบบ ELE (ข้อมูลการเลือกตั้ง) ระบบ CMSS (การบันทึกข้อมูลอัตรากำลัง) และมีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำหรับใช้ในการทำงานเพียงพอต่อความต้องการในการทำงาน

ในปัจจุบันแนวโน้มการพัฒนาของจังหวัดเชียงราย มีแผนที่มุ่งเน้นการพัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มจังหวัด และนำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดการลงทุนของภาคเอกชนและสร้างรายได้ให้แก่กลุ่มจังหวัด ในการดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาดังกล่าว ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม มีการพัฒนามากขึ้นจากแต่ก่อน รวมถึงความเชื่อมโยงของการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจสู่ AEC โดยเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อเชื่อมโยงการท่องเที่ยวและพื้นที่เศรษฐกิจ และการสร้างความสัมพันธ์ทางการท่องเที่ยวและการค้า ณ จุดผ่านแดนถาวรไทย – เมียนมาร์ /ลาว โดยตำบลห้วยไคร้เน้นในเรื่องการส่งเสริม รักษาวัฒนธรรม พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ปัจจุบันเน้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนเป็นหลัก ส่งเสริมการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชน ดูแลและสงเคราะห์ผู้ชรา ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ การสาธารณสุข พร้อมทั้งดูแลความเรียบร้อยปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของคนในตำบล รวมถึงการเชื่อมโยงการเข้าร่วมการดำเนินงานที่จะนำไปสู่การเป็น ประชาคมอาเซียน

การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกี่ยวข้อง

การเปลี่ยนแปลงในประเทศที่จะส่งผลกระทบต่อ อปต.

- รัฐธรรมนูญฉบับใหม่จะส่งผลกระทบต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างไร
- แนวโน้มการยกฐานะจาก อปต. เป็นเทศบาลทั่วประเทศ
- แนวโน้มการควมรวมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ในตำบลเดียวกันให้มีองค์กรเดียว
- การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของการจัดสรรเงินงบประมาณให้ อปท.

AEC หรือ Asean Economics Community คือการรวมตัวของชาติในอาเซียน ๑๐ ประเทศ โดยมี ไทย พม่า ลาว เวียดนาม มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ กัมพูชา บรูไน เพื่อที่จะให้มีผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจร่วมกัน จะมีรูปแบบคล้ายๆ กลุ่ม Euro Zone นั้นเอง จะทำให้มีผลประโยชน์อำนาจต่อรองต่างๆ กับคู่ค้าได้มากขึ้น และการนำเข้า ส่งออกของชาติในอาเซียนก็จะเสรี ยกเว้นสินค้าบางชนิดที่แต่ละประเทศอาจจะขอไว้ไม่ลดภาษีนำเข้า (เรียกว่าสินค้าอ่อนไหว)

Asean จะรวมตัวเป็น ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและมีผลเป็นรูปธรรม ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๘ ณ วันนั้นจะทำให้ภูมิภาคนี้เปลี่ยนไปอย่างมาก โดย AEC Blueprint (แบบพิมพ์เขียว) หรือ **แนวทางที่จะให้ AEC เป็นไปคือ**

๑. การเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน
๒. การเป็นภูมิภาคที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันสูง
๓. การเป็นภูมิภาคที่มีการพัฒนาทางเศรษฐกิจที่เท่าเทียมกัน
๔. การเป็นภูมิภาคที่มีการบูรณาการเข้ากับเศรษฐกิจโลก

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาวัดจำนวน ๖ ยุทธศาสตร์ ดังนั้น จึงวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงในระดับภูมิภาค หรือ การเข้าสู่ AEC ที่จะส่งผลกระทบต่อองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ในยุทธศาสตร์ต่างๆ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของประชากรประเทศเพื่อนบ้านไม่ว่าจะเข้ามาในฐานะนักท่องเที่ยว คนทำงาน หรือการอื่นใด การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ เช่น ถนน ป้ายจราจรที่มีภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศที่จำเป็น เป็นต้น

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเกษตร

การส่งเสริมเครือข่ายเกษตรกร เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผลผลิต อาทิ การพัฒนาข้าวอินทรีย์ การส่งเสริมการปลูกพืชปลอดสารพิษ พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรให้ทั่วถึง และเพียงพอตลอดปี สนับสนุนการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน การพัฒนาการรวมกลุ่มอาชีพ กิจกรรมสหกรณ์ รวมทั้ง การรวมกลุ่มของเกษตรกรเพื่อจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ด้านการเกษตร การสร้างและปรับปรุงเส้นทางเข้าพื้นที่การเกษตร

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยว และสิ่งแวดล้อม

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ต้องเร่งบูรณาการร่วมกับแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ไม่ว่าจะเป็นพระธาตุดอยตุง รวมทั้งร่วมบูรณาการการทำงานกับโรงแรม รีสอร์ท ที่พักในพื้นที่ เพื่อพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนของแหล่งท่องเที่ยวดังกล่าว

การบุกรุกพื้นที่ป่าอาจมีมากขึ้น ด้วยสาเหตุทั้งที่เกิดจากคนไทยและชาวต่างชาติ สาเหตุที่เกิดจากคนไทยคือการเพิ่มขึ้นของจำนวนประชากรทำให้ที่ทำกินไม่เพียงพอต่อความต้องการ หรือการขายที่ดินให้นายทุนต่างชาติแล้วไม่มีที่ทำกินจึงต้องไปเปิดป่าใหม่ ส่วนสาเหตุจากชาวต่างชาติ อาจมีนายทุน

เข้ามาทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การตัดไม้เพื่อผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การเข้าสัมปทานเหมืองแร่หรือทรัพยากรธรรมชาติที่สำคัญอื่นๆ มลพิษจากข้อเสียข้ามแดน เช่น อาจมีขยะข้ามแดน

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

ปัญหาด้านสาธารณสุขที่สำคัญคงหนีไม่พ้น โรคติดต่อที่สำคัญ ไม่ว่าจะเป็น โรคเอดส์ ไข้เลือดออก SARs ไข้หวัดนกและโรคอื่นๆ ที่มีผลมาจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเข้ามาในไทย การค้ามนุษย์ และการท่องเที่ยว มีความเสี่ยงต่อการปนเปื้อน การแพร่ระบาดของโรคศัตรูพืชและโรคระบาดสัตว์

ปัญหาสังคมจะรุนแรงถ้าไม่ได้รับการวางแผนที่ดี เนื่องจากจะมีขยะจำนวนมากมากขึ้น ปัญหาการแบ่งชนชั้น ถ้าคนไทยทำงานกับคนต่างชาติที่ต้อยกว่า อาจมีการแบ่งชนชั้นกันได้ มีพม่าทาวน ลาวทาวน กัมพูชาทาวน ปัญหาอาชญากรรมจะรุนแรง สถิติการก่ออาชญากรรมจะเพิ่มขึ้นอย่างมากจากชนชั้นที่มีปัญหา คนจะทำผิดกฎหมายมากขึ้นเนื่องจากไม่รู้กฎหมาย

การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ของไทย ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การบริหารส่วนตำบลหลายไคร้ต้องให้ความสำคัญกับการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อยมากขึ้น เนื่องจากกฎหมายและวัฒนธรรมของแต่ละชนชาติอาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น อาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายจากชาวต่างประเทศในไทยมากขึ้นทั้งโดยตั้งใจและความไม่รู้กฎหมาย อีกทั้ง อาจเกิดปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด เพิ่มขึ้นจากการหลั่งไหลของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยมากขึ้น

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา ส่งเสริมการศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

การศึกษา

ภาษาอังกฤษยังเป็นภาษาที่คนไทยมีความเชี่ยวชาญในการสื่อสารน้อยกว่าประเทศอื่นๆ ในอาเซียน ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลหลายไคร้ จึงได้เริ่มต้นสนับสนุน ส่งเสริมการสอนภาษาอังกฤษ โรงเรียนในพื้นที่ เพื่อนำร่องไปสู่โครงการอื่นๆ ในการเร่งรัดพัฒนาให้ประชาชนในพื้นที่มีทักษะในการสนทนาภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น

ศาสนา

อาจเกิดความขัดแย้งในการเผยแพร่ศาสนาของชาวต่างชาติที่เดินทางเข้ามาในไทยมากขึ้น เช่น อาจมีการเผยแพร่ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม อาจมีการกระทบกระทั่งกันระหว่างผู้นับถือศาสนาที่แตกต่างกัน เช่น ชาวคริสเตียนมาท่องเที่ยวในวัดที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวและมีการลอบหลอ่อย่างรู้เท่าไม่ถึงการณ์ เป็นต้น

วัฒนธรรม

ประชาสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN SOCIO-CULTURAL COMMUNITY) มีการพัฒนามนุษย์และการสร้างอัตลักษณ์อาเซียน ต้องสร้างความตระหนักรู้ถึงความแตกต่างในมรดกทางวัฒนธรรม เช่น มุสลิมมีอาหารที่เป็นข้อห้าม ตามธรรมเนียมบุญในไม่มีการจับมือกับเพศตรงข้าม เป็นต้น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบริการบ้านเมืองที่ดี

ด้านการเมืองในระดับชาติอาจยังความขัดแย้งด้านการเมืองระหว่างรัฐสมาชิกด้วยกันเอง รวมทั้งปัญหาการก่อการร้ายที่เป็นผลมาจากการเมือง ซึ่งประเทศใดประเทศหนึ่งไม่สามารถแก้ไขได้โดยลำพัง

การบริหารภาครัฐต้องเร่งรัดพัฒนาให้ตอบสนองการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการในด้านการอนุญาต อนุมัติ ต่างๆ ซึ่งต้องมีคู่มือภาษาอังกฤษ จีน เป็นต้น เพื่อสื่อสารกับชาวต่างชาติที่ต้องการทำนิติกรรมต่างๆซึ่งเกี่ยวกับรัฐ เช่น การเสียภาษีบำรุงท้องที่ การเสียภาษีป้าย

เป็นต้น อีกทั้งเจ้าหน้าที่ภาครัฐจำเป็นต้องพัฒนาการใช้ภาษาอังกฤษให้อยู่ในระดับที่สื่อสารกับผู้ใช้บริการที่เป็นชาวต่างชาติ

ขั้นตอนการวิเคราะห์ตำแหน่งเพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำกรสำรวจและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)
๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ
๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์กร

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่
๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่
๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด
๔. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน
๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มทีหรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่
๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่
๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่
๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามาริรณ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต
๙. มีการใช้คนเต็มทีหรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่
๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้สิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ
 - ๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงานหรือผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงานและมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณ

งานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือ ปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

- ๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง มาตรฐานที่คน ๑ คนจะใช้การทำงานแต่ละชิ้น การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีคิด ดังนี้
- | | | | |
|--|-----|---------|---------|
| ๑ ปี จะมี | ๕๒ | สัปดาห์ | |
| ๑ สัปดาห์จะทำงาน | ๕ | วัน | |
| ๑ ปี จะมีวันทำงาน | ๒๖๐ | วัน | |
| วันหยุดราชการประจำปี | ๑๓ | วัน | |
| วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) | | ๑๐ | วัน |
| คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย | | ๗ | วัน |
| รวมวันหยุดใน ๑ ปี | | ๓๐ | วัน |
| *วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี | | ๒๓๐ | วัน |
| เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน | | ๖ | ชั่วโมง |
| (๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. - เวลาพักกลางวัน ๑ ชม. - เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.) | | | |
| **เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี(๒๓๐ X ๖) | | ๑,๓๘๐ | ชั่วโมง |
| หรือ (๑,๓๘๐ X ๖๐) | | ๘๒,๘๐๐ | นาที |
- ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์ สูตรในการคำนวณ
- จำนวนคน = $\frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อไป}}$

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่างๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ หรืองานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย แต่มีข้อระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้จึงได้กำหนดตำแหน่งดังต่อไปนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว ให้ทำการวิเคราะห์เพื่อประมาณการการใช้ตัวอัตรากำลังพนักงาน

ส่วนตำบลในอนาคตว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้า จะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างจำนวนเท่าใด จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ และปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการดังนี้

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑		ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	๑	๑	-	
๓	สำนักปลัด	หัวหน้าสำนักปลัด	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๔		นักจัดการงานทั่วไป	วิชาการ	๑	๑	-	
๕		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	๑	๑	-	
๖		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	๑	๑	-	
๗		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๑		พนักงานวิทยุ (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
๑๒		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๒	๑	๑	
๑๓		คนงานประจำรถขยะ	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๑๑ ตำแหน่ง		๑๒	๑๐	๒	
๑๔	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	ผู้อำนวยการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๑๕		นักวิชาการเงินและบัญชี	วิชาการ	๑	๑	-	
๑๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	๑	-	
		รวม ๓ ตำแหน่ง		๓	๓	-	
๑๗	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนาจการท้องถิ่น	๑	๑	-	
๑๘		นายช่างโยธา	ทั่วไป	๑	๑	-	
๑๙		คนงานทั่วไป	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	-	
		รวม ๓ ตำแหน่ง		๓	๓	-	
๒๐	กองการศึกษา	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ	อำนาจการท้องถิ่น	๑	-	๑	
๒๑		ครู คศ.๑	ครู	๓	๓	-	
๒๒		ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	๒	-	
		รวม ๓ ตำแหน่ง		๖	๕	๑	
รวมทั้งสิ้น(ทุกกอง)				๒๔	๒๑	๓	

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่ง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล และรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

สำนักปลัด อบต.

มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๑๓ ตำแหน่ง ๑๔ อัตรา แยกเป็น

- | | |
|-------------------------|---------------|
| ๑. ประเภทอำนวยการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ประเภทวิชาการ | จำนวน ๔ อัตรา |
| ๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๒ อัตรา |
| ๔. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๓ อัตรา |

ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๙ ตำแหน่ง รวม ๑๐ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๘ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ ๒ อัตรา

กองคลัง

มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา แยกเป็น

- | | |
|----------------------------|---------------|
| ๑. ประเภทอำนวยการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ประเภทวิชาการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. และพนักงานจ้างตามภารกิจ | จำนวน ๑ อัตรา |

ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๓ ตำแหน่ง รวม ๓ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๓ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ - อัตรา

กองช่าง

มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา แยกเป็น

- | | |
|----------------------|---------------|
| ๑. ประเภทอำนวยการ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒. ประเภททั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๓. พนักงานจ้างทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |

ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๓ ตำแหน่ง รวม ๓ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๓ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ - อัตรา

กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ทั้งหมดจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๖ อัตรา แยกเป็น

๑. ประเภทอำนวยการ	จำนวน ๑ อัตรา
๒. พนักงานครู	จำนวน ๓ อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ	จำนวน ๒ อัตรา

ปัจจุบันในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๓ ตำแหน่ง รวม ๓ อัตรา มีตำแหน่งที่มีคนครอง ๓ อัตรา และมีตำแหน่งที่เป็นว่างอยู่ - อัตรา

สรุป อัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ทุกส่วนราชการต้องการ อัตรากำลังทั้งหมด ๒๑ ตำแหน่ง ๒๔ อัตรา ดังนี้

๑. แยกเป็นพนักงานส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๐ อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน ๒ อัตรา
๓. พนักงานส่วนตำบล (กำหนดเพิ่ม)	จำนวน - อัตรา
๔. พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๓ อัตรา
๕. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๕ อัตรา
๖. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ตำแหน่งว่าง)	จำนวน - อัตรา
๗. พนักงานจ้างทั่วไป (มีคนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๓ อัตรา
๘. พนักงานจ้างทั่วไป(ตำแหน่งว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ สามารถปรับเปลี่ยกำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร และนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหาร

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งของ องค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสพการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็ก แล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีก หลายอัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ไม่สามารถปรับเปลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอ ต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้อาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วน ของ ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ต่อไป

๓	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๔	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักพัฒนาชุมชนปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	พนักงานวิทยุ (ผู้มีทักษะ) พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๐	คณงานทั่วไป	๒	๒	๒	๒	-	-	-	ว่าง ๑ อัตรา
๑๑	คณงานประจำรถขยะ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๑๐	๑๐	๑๐	๑๐	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เต็ม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑๒	กองคลัง ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
๑๕	กองช่าง ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	นายช่างโยธาอาวุโส เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานจ้างทั่วไป คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รวม	๓	๓	๓	๓	-	-	-	

	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม								
๑๘	นักบริหารงานการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๑๒-๓-๒๑๐๗-๐๐๑ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ห้วยไคร้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเต็ม
๑๙	ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๕๗-๒-๐๒๒๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๐	ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๕๗-๒-๐๕๘๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๑	ครู อันดับ คศ.๑ เลขที่ตำแหน่ง ๕๗-๒-๐๕๙๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	เงินอุดหนุน
๒๒	พนักงานจ้างตามภารกิจ ผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีทักษะ)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	เงินอุดหนุน+ อบต.สมทบ
	รวม	๖	๖	๖	๖	-	-	-	
	รวมทั้งสิ้น	๒๔	๒๔	๒๔	๒๔	-	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ กำหนดแนวทางการของพนักงานส่วนตำบลในสังกัดทุกระดับชั้น โดยมุ่งเน้นไปที่พัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล ตามรอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนา นอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน เสริมความรู้และทักษะในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้านอื่น ๆ ที่จำเป็นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาลแห่งรัฐ คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทางไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของ หน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูล

ซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตบใจการทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยไคร้ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยไคร้ มีการเตรียมการณ้ไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการและปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

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

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

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เล็งเห็นว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ประกอบด้วย

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

✓ การทำงานเป็นทีม

นโยบายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร

นโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้แถลงต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ เมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๖ จึงยืนยงมติการแถลงนโยบายต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เพื่อปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวข้างต้น รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้อีกสี่ปีนับตั้งแต่นี้เป็นต้นไป ในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้สนองตอบต่อความต้องการของประชาชน และเพื่อแก้ไขปัญหาของประชาชน ในองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งใกล้ชิดประชาชนมากที่สุดสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายของข้าพเจ้านั้นตั้งอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติราชการที่ชอบธรรมตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายได้บัญญัติไว้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์การพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ที่กำหนดไว้ว่า สร้างความเข้มแข็งสู่ชุมชน เกษตรกรรมยั่งยืน อบต.ห้วยไคร้หน้าอยู่ เขตชีววัฒนธรรมประเพณี เศรษฐกิจชุมชนก้าวหน้า พัฒนาการศึกษาก้าวไกล และการบริหารงานเน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน และเป็นไปตามหลัก ธรรมภิบาล โดยนโยบายการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ ดังต่อไปนี้

๑.นโยบายด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ การสร้างและบำรุงรักษาทางบก ถนนหนทางต่างๆ ภายในเขต อบต.ห้วยไคร้ ทางเชื่อมระหว่างหมู่บ้าน รวมทั้งอาคารสถานที่ต่างๆ ให้ได้มาตรฐาน ประชาชนได้ความสะดวกในการคมนาคม และการใช้ประโยชน์ร่วมกัน

๑.๒ ปรับปรุงมาตรฐานการผลิตน้ำประปา การพัฒนาระบบประปาหมู่บ้านให้ได้น้ำที่มีคุณภาพที่ดีในการอุปโภค บริโภค ตลอดทั้งปี

๑.๓ พัฒนาปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะให้ครอบคลุมเพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการสัญจร และเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๑.๔ การผลักดันโครงการ แผนงานต่างๆ ที่เป็นโครงการขนาดใหญ่ซึ่งเป็นโครงการที่มีลักษณะต้องร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการดำเนินการ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กรมทางหลวง ฯลฯ ในการพัฒนาทางบก ทางเท้า ทางน้ำ ในพื้นที่ที่สามารถแก้ไขปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานของประชาชนได้

๒.นโยบายด้านการพัฒนาเกษตรกรรม

๒.๑ การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรมให้ทั่วถึง และเพียงพอตลอดทั้งปี

๒.๒ การสร้างและปรับปรุงทางเข้าพื้นที่การเกษตร ให้เกษตรกรได้รับความสะดวกในการสัญจร และการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร

๒.๓ การส่งเสริมเครือข่ายเกษตรกรเพื่อการพัฒนาคุณภาพของผลผลิต อาทิ การพัฒนาข้าวอินทรีย์ การส่งเสริมการปลูกพืชผักปลอดภัย เป็นต้น

๒.๔ การสนับสนุนการพัฒนาวิสาหกิจชุมชน การพัฒนาการรวมกลุ่มอาชีพ กิจกรรมสหกรณ์ รวมทั้งการรวมกลุ่มของเกษตรกรเพื่อจัดตั้งแหล่งเรียนรู้ด้านการเกษตร เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ช่วยเพิ่มผลผลิตให้คุ้มค่าต่อการลงทุนของเกษตรกร

๓.นโยบายด้านการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๓.๑ ส่งเสริมความเข้มแข็งให้แก่กลุ่มอาชีพในท้องถิ่นให้สามารถรวมกลุ่มกันอย่างยั่งยืน มีความก้าวหน้า สร้างรายได้ สร้างงาน แก่กลุ่มและท้องถิ่นได้

๓.๒ ส่งเสริมให้ประชาชนนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการเพิ่มรายได้ให้แก่ครอบครัว และท้องถิ่น

๓.๓ ส่งเสริมและมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อยกระดับความรู้ ฝีมือ และผลิตภัณธ์ สามารถเพิ่มมูลค่าของสินค้าให้สูงขึ้น สามารถรองรับการขยายตัวทางเศรษฐกิจภายในจังหวัด และการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

๔.นโยบายด้านการพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และการท่องเที่ยว

๔.๑ บริหารจัดการการจัดเก็บขยะมูลฝอยภายในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบ การส่งเสริมการใช้สิ่งของเหลือใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด การรณรงค์คัดแยกขยะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตั้งแต่ต้นทาง กลางทาง และปลายทางอันนำไปสู่การจัดการขยะฐานศูนย์ ที่ประกอบด้วย การลดการใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่าที่สุด และการนำหรือเลือกใช้ทรัพยากรที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่

๔.๒ ส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยวภายในท้องถิ่น อาทิ ประเพณีสงกรานต์และนมัสการพระธาตุคุดอยตุง เป็นต้น รวมทั้งสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร เพื่อให้กลุ่ม องค์กรต่างๆ ทั้งหน่วยงานราชการและเอกชนได้มาศึกษาดูงาน อีกทั้งเพื่อประชาสัมพันธ์ผลผลิตการเกษตรภายในท้องถิ่น

๕.นโยบายด้านการพัฒนาด้านสังคม และการสาธารณสุข

๕.๑ พัฒนาศักยภาพโครงการและแผนงานด้านสังคมเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน โดยเฉพาะด้านการสงเคราะห์ให้แก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม รวมทั้งกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ให้ได้รับเบี้ยยังชีพอย่างทั่วถึง

๕.๒ สนับสนุนนโยบายรัฐบาลในการป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติด รวมทั้งการจัดให้มีสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน ลานกีฬาต้านยาเสพติด การส่งเสริมกิจกรรมของเด็กเยาวชนในการป้องกันยาเสพติดภายในท้องถิ่น

๕.๓ การบริหารจัดการการสงเคราะห์ผู้ประสพภัยธรรมชาติให้มีประสิทธิภาพและทันทั่วถึง ทั้งเหตุสาธารณภัยต่าง อาทิ วาตภัย อุทกภัย และภัยอื่นๆ อาทิ เหตุเพลิงไหม้ โดยการประสานสรรพกำลังมวลชน ทั้ง อปพร. และองค์กรป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่

๕.๔ ส่งเสริมและพัฒนางานสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพเพื่อก้าวสู่การพัฒนาให้เป็นตำบลสุขภาวะ ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

๕.๕ ส่งเสริมและผลักดันให้มีสถานบริการสาธารณสุขใน เขต อบต.ห้วยไคร้ ให้สำเร็จ ทั้งรูปแบบสถานอนามัย หรือศูนย์บริการสาธารณสุขรูปแบบต่างๆ เพื่อบริการประชาชนให้ทั่วถึง

๕.๖ พัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนางานสาธารณสุขภายในท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ ทั้งการควบคุมโรคระบาดจากยุง การควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า เป็นต้น

๖.นโยบายด้านการพัฒนาการศึกษา การส่งเสริมและทะนุบำรุงศาสนาและวัฒนธรรม

๖.๑ ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการศึกษาภายในท้องถิ่น ทั้งระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งโครงการอาหารกลางวัน และ อาหารเสริม (นม)

๖.๒ ส่งเสริมกิจกรรมการกีฬา การส่งเสริมการออกกำลังกาย สร้างสนามกีฬาที่มีมาตรฐาน รวมทั้งพื้นที่ที่ประชาชนได้ใช้ประโยชน์ในการทำกิจกรรมร่วมกัน

๖.๓ ส่งเสริมและสนับสนุน เด็ก เยาวชน ประชาชนในการเรียนรู้การสื่อสารภาษาสากล อย่างน้อยสองภาษาเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๖.๔ ส่งเสริมและสนับสนุนการสืบสานประเพณี วัฒนธรรมท้องถิ่น การจัดกิจกรรม ประเพณีต่างๆภายในท้องถิ่น เพื่อคงเอกลักษณ์ของท้องถิ่นสืบไป

๗.นโยบายการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๗.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข การนำหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักยึดในการปฏิบัติราชการเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน

๗.๒ สนับสนุนภาคประชาชนในการมีส่วนร่วมกับการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยไคร้ ทั้งการประชุมประชาคม เวทีรับฟังความคิดเห็น การเสนอแนะปัญหาและความต้องการ เพื่อร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมปฏิบัติ ร่วมรับประโยชน์ เพื่อประชาชน อบต.ห้วยไคร้

๗.๓ บริหารการคลังอย่างมีเสถียรภาพ การรักษาวินัยทางการคลัง โดยยึดหลักความคุ้มค่า และประชาชนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

๗.๔ พัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้เป็นองค์กรที่ทันสมัยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน แก้ไขปัญหาได้มีประสิทธิภาพ

๘.นโยบายการพัฒนาด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากร

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ จะบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มุ่งเน้นความโปร่งใส และการมีส่วนร่วม ซึ่งมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก ดังนั้นจึงมีแนวนโยบาย ดังนี้

๘.๑ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและการบริการ เช่น งานบริหารงานบุคคลโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๘.๒ มุ่งเน้นพัฒนาฝีมืออบรมให้แก่ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล ตลอดจนพนักงาน ลูกจ้าง ได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และมีประสบการณ์ในการทำงาน เพิ่มแนวคิดในการพัฒนาตำบลห้วยไคร้

๘.๓ สร้างแรงจูงใจและเพิ่มขวัญกำลังใจให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ ผลการปฏิบัติงานดีเด่น และเป็นที่ยอมรับ

๘.๔ ประสานเพื่อก่อให้เกิดการสร้างเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอเวียงเชียงรุ้งและพื้นที่อื่นๆ ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ภาคเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน

๘.๕ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร เอกสารข่าว วารสารเผยแพร่กิจกรรมให้ประชาชนได้รับทราบ

๙.นโยบายด้านการบริหารงานบุคคล

๙.๑ องค์กรการบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ต้องมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อน

๙.๒ องค์กรการบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ต้องมีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์กรการบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์กรการบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๙.๓ องค์กรการบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ต้องมีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบลเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรการบริหารส่วนตำบล

ให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่าสามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๙.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้ อัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากร ได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๙.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๙.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้มีการพัฒนาความรู้ในส่วนราชการเพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอโดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้องรวดเร็วและเหมาะสมต่อสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถสร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกันทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

๑๓. ประกาศคุณธรรมจริยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไคร้ 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

ประกาศ ณ วันที่ ๗ เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๙