

# แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ  
อำเภอสบปราบ จังหวัดลำปาง  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

# สารบัญ

เรื่อง

หน้า

๑. หลักการและเหตุผล .....	๑
๒. วัตถุประสงค์ .....	๒
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี .....	๓
๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน .....	๖
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น .....	๘
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ .....	๑๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง .....	๒๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ .....	๒๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น .....	๓๐
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี .....	๓๖
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ .....	๔๐
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น .....	๔๕
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง .....	๔๖
๑๔. ภาคผนวก	

\*\*\*\*\*

## ๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่า จะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนจนถึงภาระค่าใช้จ่ายด้านบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อบต.) วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลังและกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๓ ตามมติคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบการปรับเพิ่มกรอบอัตรากำลังในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๓) จำนวน ๑ อัตรา นั้น เพื่อให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดลำปาง เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๕ ข้อ ๒๓ เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล ได้รับความเห็นชอบในการกำหนดตำแหน่งเพิ่มใหม่ให้ถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบลดำเนินการแก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่๑) พ.ศ.๒๕๖๒ ขึ้น

## ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสม ไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ( ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างว่า ถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบสามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

### ๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบบรรลุผลตาม พันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดย มุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไรก็ตาม หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็จะต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตาม ทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของ บางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดลำปาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็น ค่าใช้จ่ายบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดลำดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้น งานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วน ท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัด ประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการ กำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่า ตำแหน่งที่ กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของ งบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ใน การปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย สมมติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคน มากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลา ที่ใช้ในกรณีของภาคส่วนราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนี้ ก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน

มีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ของเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงาน ก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้ จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบาย

เหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตราค่าจ้างระหว่างหน่วยงาน

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

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่มขึ้น/ลดลง

## ๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบมีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ จึงวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ว่ามีปัญหาอะไรและตามความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ ดังนี้

### ๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑.๑ อยากให้สนับสนุนด้านถนน ไฟฟ้า การสร้างรางริน ควรที่จะทำให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้านให้มากกว่านี้

๑.๒ อบต. ควรที่จะให้สนับสนุนสร้างถนนทางเข้าในซอย และควรมีการขุดลอกแหล่งน้ำหรือรางระบายน้ำ เพราะว่าเวลาหน้าฝนน้ำไหลไม่ค่อยทันทำให้เกิดน้ำท่วม

๑.๓ ขอให้ อบต. ทำเหมืองหลวงทุกเส้น และทำตามที่ประชาชนร้องขอให้ดีที่สุด เช่น เหมือง ฝาย ถนน ประปา น้ำดื่ม น้ำใช้ และเบียดชีพ

๑.๔ การออกแบบงานก่อสร้างต่าง ๆ ต้องทำไว้หลาย ๆ ชุด เพื่อแจกให้คณะกรรมการประชาคมผู้ตรวจงานได้ดู ป้องกันการทำผิดของผู้รับเหมา

๑.๕ การทำงานด้านโครงสร้างพื้นฐานล่าช้าไม่ทำตามกำหนด ขอให้ปรับปรุง

๑.๖ หลายโครงการการจัดซื้อจัดจ้างถือว่ามาตรฐานต่ำ

๑.๗ ไม่อยากให้โยกโครงการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

### ๒. ปัญหาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๑ ควรมีการส่งเสริมให้ประชาชนได้รักและหวงแหนป่าหรือทรัพยากรธรรมชาติให้มากกว่านี้ และอบต.ต้องพัฒนาเป็นต้นแบบก่อนโดยควรที่จะพัฒนาหน้า อบต.ให้มีดอกไม้และต้นไม้

๒.๒ อยากให้ อบต.มีการส่งเสริมปลูกต้นไม้มาก ๆ

๒.๓ การดูแลทรัพยากรธรรมชาติยังไม่ครอบคลุม ควรสนับสนุนมากกว่านี้

### ๓. ปัญหาด้านสังคม/ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย

๓.๑ ควรสนับสนุนให้ผู้สูงอายุมีอาชีพมีรายได้

๓.๒ ขอให้ อบต.ดูแลผู้สูงอายุและคนพิการ

๓.๓ ควรจะมีการสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน อบต.จุดเดียว เหมือนกับ อบต.อื่นๆ เพราะดูแลเป็นการสิ้นเปลืองงบประมาณ

๓.๔ ควรส่งเสริมด้านการศึกษาเด็กปฐมวัย ศูนย์เด็กเล็กให้มากกว่านี้ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน ของเล่นที่มีมาตรฐาน

๓.๕ อาคารศูนย์เด็กเล็กค่อนข้างเก่าทรุดโทรม ควรปรับปรุง

๓.๖ ควรหากิจกรรมให้เยาวชนร่วมกันทำให้มากขึ้น

๓.๗ อยากให้มีเครื่องออกกำลังกายประจำหมู่บ้านทุกหมู่บ้านเพื่อส่งเสริมสุขภาพ

๓.๘ ในส่วนของการพัฒนาด้านสร้างจิตสำนึกในการประชุมหรือสัมมนาในด้านความรู้ต่าง ๆ ควรจัดให้ความรู้กับประชาชนมากกว่านี้ เพื่อสร้างจิตสำนึกให้ประชาชน

๓.๙ อบต.ควรสนับสนุนให้มีการประกวดหมู่บ้านน่าอยู่น่ามองและบ้านสะอาด

๓.๑๐ ในการสร้างศักยภาพของประชาชนควรที่จะให้ อบต.ดูแลทางด้านความเป็นอยู่ในด้านสุขภาพอนามัยให้มากกว่านี้

๓.๑๑ ด้านวัฒนธรรมประเพณีมีการจัดไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ ไม่มีรูปแบบเป็นเอกลักษณ์ ไม่เหมือนกันทั้ง ๆ ที่เป็นงานเดียวกัน

๓.๑๓ ควรให้การสนับสนุนในด้านการศึกษา วัฒนธรรม ประเพณีเพิ่มขึ้น และควรสนับสนุนผู้นำท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

๓.๑๔ โครงการงานประเพณี ศาสนา วัฒนธรรม หรือปลูกป่า ขอให้ทำต่อไป

#### ๔. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

๔.๑ ปัญหาการว่างงานในภาคเกษตรนอกฤดูกาล และการรวมกลุ่มของกลุ่มอาชีพยังขาดความเข้มแข็ง และยั่งยืน ผลผลิตที่ได้ยังขาดคุณภาพที่ดี จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาในด้านอาชีพอย่างต่อเนื่อง

๔.๒ อบต.ควรที่จะมีการส่งเสริมสินค้า OTOP ให้มากกว่านี้ ซึ่งในแต่ละหมู่บ้านในเขต อบต. มีฝีมือทุกหมู่บ้าน แต่ขาดการดูแลของส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม

๔.๓ การส่งเสริมการประกอบอาชีพให้กับประชาชน อบต.ควรที่จะเข้ามาดูประชาชนหรืออนุมัติโครงการแต่ละอย่างให้รัดกุมมากกว่านี้ อย่างเช่น เงินเศรษฐกิจชุมชน เขียนโครงการกว่าจะทำแต่ความเป็นจริงแล้วแบ่งเงินกันไปใช้ โดยไม่มีประโยชน์ไม่ได้รวมกลุ่มกันจริง

๔.๔ อยากให้ อบต.หาอาชีพและสร้างรายได้ให้กับประชาชนมีรายได้เสริม และหาตลาดรองรับพืชผลของประชาชนที่ประกอบอาชีพในปัจจุบันให้ดีขึ้น

๔.๕ อยากให้ อบต.ช่วยส่งเสริมการใช้สินค้าท้องถิ่น

๔.๖ ด้านอาชีพ อบต.ไม่ได้มีข้อมูลด้านอาชีพมานำเสนอ หรือไม่มีสื่อการเรียนรู้ให้ประชาชนได้ศึกษา

#### ๕. ปัญหาการบริหารและพัฒนาองค์กร

๕.๑ อบต.ควรประดับและปลูกต้นไม้ให้มากกว่านี้ ตกแต่งอบต.ให้สวยงาม รักษาความสะอาด อบต.และห้องน้ำข้างนอกอาคาร จัดตกแต่งปรับปรุงสถานที่ทำงานให้น่าประทับใจ และจัดให้มีไม้ดอกไม้ประดับ และควรทำป้ายให้เห็นเด่นชัด และพนักงานควรมีการทำ ๕ ส. และควรทำตัวให้สุภาพ

๕.๒ ไฟฟ้าแสงสว่างใน อบต. ยังไม่เพียงพอ เวลาจัดกิจกรรมตอนกลางคืนไม่ค่อยเห็น ควรจะมีไฟสนามให้ความสว่างที่เพียงพอ

๕.๓ การจัดกิจกรรมของ อบต.ที่มีส่วนร่วมกับประชาชน ควรที่จะจัดให้มีสาระและการมีส่วนร่วมในอบต. ให้มากขึ้นกว่านี้

๕.๔ ในการประชุมในแต่ละครั้งผู้นำควรรักษาเวลาด้วย ควรมีการจัดระเบียบเรื่องเวลา เนื่องจากไม่ตรงเวลา

๕.๕ อยากให้นายก อบต.เข้าร่วมประชุมกับชาวบ้านทุกครั้ง

๕.๖ อบต. ควรเข้าถึง เข้าหา ประชาชนให้มากกว่านี้

๕.๗ ควรให้ข้อมูลแก่ประชาชนในการทำโครงการลงพื้นที่

๕.๘ อบต.ควรจัดสรรงบประมาณให้เท่าเทียมกันทุกหมู่บ้าน

๕.๙ อบต.ควรให้ชุมชนหรือประชาคมมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ หรือให้มีส่วนร่วมกิจกรรมให้มากกว่านี้

๕.๑๐ ขอให้เอาประชาชนเป็นหลักเพื่อความโปร่งใส

๕.๑๑ อบต.เข้าไปในตัวเมืองควรใช้รถคันเดียวกันเพื่อประหยัดน้ำมัน

## ๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ นั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน ในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้านของการพัฒนาเพื่อให้ได้มาตรฐานสากล ซึ่งจำเป็นจะต้องอาศัยความร่วมมือของคนในชุมชนทุกภาคส่วน ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ได้ร่วมกันตระหนักในปัญหาต่าง ๆ ในตำบล เพื่อหาทางแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ยังได้เน้นในการให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทุกกลุ่มทุกวัยในตำบล พร้อมทั้งยังได้ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนานักเรียน เยาวชนให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพของสังคมทางด้านอาชีพ ก็มีการพัฒนาโดยเน้นไปที่กลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในตำบล ที่เป็นเศรษฐกิจชุมชนแบบพึ่งพาตนเองในท้องถิ่น และพยายามส่งเสริมสนับสนุนให้กลุ่มอาชีพได้พัฒนาศักยภาพในการจัดการด้านการตลาดของแต่ละกลุ่มให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการและดูแลสถานีขนส่งทางบกและทางน้ำ
- (๒) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อื่น

- (๓) การขนส่งมวลชนและการวินาศกรรมจราจร
- (๔) การสาธารณสุข
- (๕) การจัดให้มีและการบำรุงทางน้ำและทางบก
- (๖) การจัดให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๗) การจัดให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๘) การจัดให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๙) การจัดให้มีและการบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

### ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) การจัดการศึกษา
- (๒) การจัดให้มีโรงพยาบาลจังหวัด การรักษาพยาบาล การป้องกันและการควบคุมโรคติดต่อ
- (๓) การป้องกัน การบำบัดโรค และการจัดตั้งและบำรุงรักษาสถานพยาบาล
- (๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส
- (๕) การรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน และที่สาธารณะ
- (๖) การจัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๗) การจัดให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๘) การจัดให้มีการบำรุงรักษาสถานที่สำหรับนักกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ สวนสาธารณะ

สวนสัตว์ ตลอดจนสถานที่ประชุมอบรมราษฎร

- (๙) การบำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

### ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

**๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และประสานการจัดทำแผนพัฒนาตำบลตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนด
- (๒) การจัดตั้งและดูแลตลาดกลาง
- (๓) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๔) การพาณิชย์ การส่งเสริมการลงทุนและการทำกิจกรรมไม่ว่าจะดำเนินการเอง หรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

**๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

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

**๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

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

**๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

- (๑) สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น สนับสนุนหรือช่วยเหลือส่วนราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๒) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ของสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๓) การแบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- (๔) การให้บริการแก่เอกชน ส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

**กรอบยุทธศาสตร์ ระยะ ๒๐ ปี พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๗๙**

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ด้านการปรับสมดุลและระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

## แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒

การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปีของอบต.มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนายังต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แต่ทั้งนี้ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) ได้สิ้นสุดลงและการจัดทำแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ อยู่ระหว่างการเสนอร่างแผนซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์เอาไว้แล้ว ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

## แผนพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน ๑ (เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง แม่ฮ่องสอน)

วิสัยทัศน์กลุ่มจังหวัด

“ศูนย์กลางการท่องเที่ยว การค้า การลงทุน สู่อุตสาหกรรมนวัตกรรมล้ำหน้า สังคมน่าอยู่ทุกถิ่นที่”

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ส่งเสริมการฟื้นฟูและอนุรักษ์แบบองค์รวม เพื่อสร้างสรรค์บรรยากาศที่สวยงาม มีเสน่ห์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ส่งเสริมการสร้างสรรค์สินค้าและบริการให้โดดเด่นและมีคุณค่า มุ่งเน้นผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ หัตถกรรมสร้างสรรค์ ศิลปวัฒนธรรม การท่องเที่ยว

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ยกระดับการพัฒนาการค้าการลงทุน มุ่งเน้นอุตสาหกรรมสุขภาพ อุตสาหกรรมการจัดประชุมและนิทรรศการ (MICE) อุตสาหกรรมบริการการศึกษา และอุตสาหกรรมเกษตรแปรรูป เพื่อรองรับการท่องเที่ยวและการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

## แผนพัฒนาจังหวัดลำปาง

แผนพัฒนาจังหวัดลำปาง ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔)

วิสัยทัศน์จังหวัดลำปาง “ลำปางเมืองน่าอยู่ นครแห่งความสุข”

จากการระดมความคิดเห็นทุกภาคส่วน รวมทั้งการวิเคราะห์ข้อเสนอเชิงนโยบายของเครือข่ายต่างๆของจังหวัดลำปาง ทุกภาคส่วนมีความเห็นตรงกันว่า จะพัฒนาเมืองลำปางให้เป็นเมืองน่าอยู่ สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ การท่องเที่ยวการค้า การลงทุน เกษตร ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การบริหารจัดการ เน้นการการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมการบริหารจัดการชุมชนแบบ (บวร) เชื่อมความสัมพันธ์บ้าน วัด โรงเรียนเพื่อพัฒนาร่วมกัน รวมทั้งการบริหารจัดการรูปแบบเครือข่ายที่มีการเชื่อมโยงใน

ทุกระดับตั้งแต่หมู่บ้าน ตำบล อำเภอและจังหวัด สมดุลการใช้องค์ความรู้ โดยการผสมผสานองค์ความรู้สมัยใหม่ และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อได้แนวทางในการการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่หรือชุมชน

#### พันธกิจ

๑. สนับสนุนอำนวยความสะดวกและเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาเศรษฐกิจภายในจังหวัดให้สามารถเพื่อมูลค่าทางเศรษฐกิจบนพื้นฐานของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์
๒. พัฒนาระดับขีดความสามารถในการประกอบการของวิสาหกิจขนาดกลาง ขนาดย่อม และวิสาหกิจชุมชนให้มีประสิทธิภาพสามารถแข่งขันได้ในตลาดการค้าประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและตลาดโลก
๓. ส่งเสริมและพัฒนาช่องทางจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์และบริการของวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อมและวิสาหกิจชุมชนทั้งภาคผลิตและภาคบริการและพาณิชย์กรรมทั้งภายในและภายนอกประเทศ
๔. ส่งเสริมให้มีการผลิตและจำหน่ายสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปคุณภาพสากลสร้างมูลค่าเพิ่มสอดคล้องกับความต้องการของตลาดภายในและต่างประเทศ
๕. กำหนดนโยบายจัดทำแผนงานเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างทางกายภาพบุคลากรและบริหารจัดการในการพัฒนาพื้นที่ของจังหวัดให้ก้าวสู่ความเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์ของภาคเหนือตอนบน
๖. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและสังคมลำปางให้มีความเข้มแข็งมีภูมิคุ้มกันรักวัฒนธรรมท้องถิ่นและถิ่นกำเนิดตามวิถีลำปางโดยดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
๗. เสริมสร้างพัฒนาขีดความสามารถในการรักษาชีวิตและทรัพย์สินและความมั่นคงของคนในจังหวัดส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนและชุมชนในการสร้างความเข้มแข็งมั่นคงตลอดจนการเฝ้าระวังและป้องกันภัยในชุมชน
๘. สนับสนุนส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนในสังคมมีการดำเนินงานการบริหารจัดการในทุกระดับให้โปร่งใสและเป็นธรรมภายใต้หลักธรรมาภิบาล

#### เป้าประสงค์รวม

เศรษฐกิจภายในจังหวัดมีความเข้มแข็งสมดุลมั่นคง มีการขยายตัวด้านการค้าการลงทุนและเครือข่ายโลจิสติกส์ ผู้ประกอบการสามารถยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันสู่ตลาดการค้าประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนและตลาดโลก ด้วยการสร้างมูลค่าเพิ่มและพัฒนามาตรฐานสินค้าและบริการทั้งภาคการเกษตรกรรม อุตสาหกรรม และภาคบริการ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกัน มีการพัฒนาความรู้ควบคู่กับภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ภาคประชาสังคมมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภาครัฐที่มีความโปร่งใสและเป็นธรรม ภายใต้หลักธรรมาภิบาล สู่การเป็น “เมืองน่าอยู่”

#### ประเด็นยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาเศรษฐกิจบนพื้นฐานของเศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ และการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสินค้าและบริการ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจชุมชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างเสริมและพัฒนาจังหวัดลำปางให้มีความพร้อมรองรับการเป็นศูนย์กลางโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมและพัฒนาสินค้าเกษตรปลอดภัยและได้มาตรฐานแบบครบวงจร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน และสังคมลำปางให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้มีความเข้มแข็งมีภูมิคุ้มกันสามารถดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การรักษาความมั่นคงการจัดระเบียบสังคมและสร้างความร่วมมือในการรักษา  
ความสงบเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การส่งเสริมการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล  
และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล

## ทิศทางการพัฒนา และยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง

วิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปางเป็นองค์กรแห่งความสุข”

องค์กรแห่งความสุข หมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่มีบุคลากรมีความรู้  
ความสามารถ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยให้หลักกฎหมายหลักธรรมา-  
ภิบาล หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หลักการมีส่วนร่วมของประชาชน หลักการบูรณาการร่วมกันระหว่าง  
ภาครัฐ เอกชน การเชื่อมโยง การประสานแผนงาน/โครงการ การบริหารงานที่ควบคู่ไปกับเป็นมิตรกับ  
สิ่งแวดล้อม การพัฒนาศักยภาพของทุนมนุษย์/ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สาธารณะอย่างทั่วถึง  
ภายใต้ความเป็นกลาง ความเสมอภาค เป็นธรรม และเป็นสังคมแห่งความสุข

พันธกิจ

๑. สร้างสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นสังคมแห่งความสุข โดยประชาชนได้รับบริหารสาธารณะ  
ที่ทั่วถึง เสมอภาค เป็นธรรม ภายใต้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

๒. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีภูมิคุ้มกัน รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการ  
ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในช่วงวัย อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม/ภูมิปัญญาท้องถิ่น การนำปรัชญาของเศรษฐกิจ  
พอเพียงมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน

๓. การให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบนฐานแห่งอำนาจ/หน้าที่ หลักกฎหมายความรู้  
ความคิดสร้างสรรค์ การบูรณาการ หลักธรรมาภิบาล การเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการให้บริการสาธารณะ  
ที่ประชาชนมีความพึงพอใจ

เป้าประสงค์รวม

ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีภูมิคุ้มกันการ  
เปลี่ยนแปลง ได้รับการพัฒนาศักยภาพควบคู่กับการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม/ภูมิปัญญาท้องถิ่น การอนุรักษ์  
ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความรัก ความสามัคคี และอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร

## ยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“องค์กรมีมาตรฐาน บริการประทับใจ ใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง  
หล่อเลี้ยงความสุขของประชาชนอย่างยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งน้ำ

เป้าประสงค์ (๒.๓)	ตัวชี้วัด (๒.๔)
พื้นที่มีแหล่งน้ำพอเพียงต่อการพัฒนาด้าน การเกษตร	๑. ร้อยละของหมู่บ้านที่ได้รับการก่อสร้าง/ปรับปรุง/ บำรุงรักษาเกี่ยวกับแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร
กลยุทธ์ (๒.๖)	ค่าเป้าหมาย (๒.๕)
๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง คลองส่งน้ำ รางริน ดาดลำเหมือง	๑. จำนวนคลองส่งน้ำ รางริน ดาดลำเหมือง เพิ่มขึ้น
๒. ก่อสร้างปรับปรุงระบบการระบายน้ำ	๑. จำนวนระบบการระบายน้ำ (รางริน รางระบายน้ำ ดาดลำเหมือง) เพิ่มขึ้น
๓. ก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ	๑. มีการก่อสร้างอ่างเก็บน้ำ/ฝาย

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ (๒.๓)	ตัวชี้วัด (๒.๔)
ชุมชนมีโครงสร้างพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ	๑. การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย ๒. ระบบสาธารณูปโภค มีเพียงพอและทั่วถึง
กลยุทธ์ (๒.๖)	ค่าเป้าหมาย (๒.๕)
๑. ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน	๑. ร้อยละของเส้นทางถนน สะพาน ที่ได้รับการ ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา
๒. พัฒนา ปรับปรุง ระบบสาธารณูปโภค	๒. ร้อยละของสาธารณูปโภคที่ได้รับการพัฒนา ปรับปรุง ให้ใช้การได้อย่างต่อเนื่อง

### ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

เป้าประสงค์ (๒.๓)	ตัวชี้วัด (๒.๔)
ตำบลสบปราบมีทรัพยากรธรรมชาติที่ดีและยั่งยืน	บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง ยั่งยืน
กลยุทธ์ (๒.๖)	ค่าเป้าหมาย (๒.๕)
๑. พัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	๑. ร้อยละของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมี สภาพสมบูรณ์ขึ้น
๒. การสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ	๒. ร้อยละของประชาชนที่มีจิตสำนึกและมีความ ตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์ (๒.๓)	ตัวชี้วัด (๒.๔)
ประชาชนมีรายรับ รายจ่าย ที่เหมาะสม	ร้อยละของประชาชนที่มีอาชีพและรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีพ
กลยุทธ์ (๒.๖)	ค่าเป้าหมาย (๒.๕)
๑. ส่งเสริมอาชีพและรายได้แก่ประชาชน	๑. ร้อยละของครัวเรือนยากจนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๒. ส่งเสริมการตลาดในชุมชน	๑. ร้อยละของสินค้าท้องถิ่นได้กระจายภายในท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างเหมาะสม (ปลูกผักปลอดสารพิษ)	๑. จำนวนครัวเรือนที่ทำการเกษตรปลอดสารพิษหรือทำการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในครัวเรือน	๑. ร้อยละของครัวเรือนที่เข้ารับการฝึกอบรมมาชีพจาก อบต.

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต

เป้าประสงค์ (๒.๓)	ตัวชี้วัด (๒.๔)
ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี	ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความเข้มแข็ง
กลยุทธ์ (๒.๖)	ค่าเป้าหมาย (๒.๕)
๑. พัฒนาคูณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส	๑. ร้อยละของเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ที่ได้รับการพัฒนา
๒. การพัฒนาทางการศึกษา	๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนมีความพร้อมได้มาตรฐาน ๒. เด็กนักเรียนได้รับการส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา ๓. ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม การศึกษา
๓. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. ร้อยละของการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ ที่ได้รับการช่วยเหลือ / แก้ไข
๔. การส่งเสริมความเข้มแข็งของประชาชน	๑. ร้อยละของชุมชนในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็ง
๕. ส่งเสริมและสืบสานประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑. จำนวนกิจกรรม/โครงการ ทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ได้รับการอนุรักษ์ สืบสาน ๒. ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมงานสืบสานประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๖. การดูแลสุขภาพประชาชนอย่างครอบคลุม	๑. ร้อยละของประชาชนที่มีการป้องกันและควบคุมโรค อย่างถูกวิธี ๒. ร้อยละของประชาชนที่เข้ารับการรักษาพยาบาลลดลง

## ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์ (๒.๓)	ตัวชี้วัด (๒.๔)
อบต.สบปราบเป็นองค์กรที่ให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ	๑.ประชาชนมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารจัดการของ อบต.สบปราบในภารกิจต่าง ๆ มากขึ้น ๒.บุคลากรท้องถิ่นได้รับการพัฒนาความรู้เฉพาะตำแหน่งครอบคลุมทุกตำแหน่ง ๓.วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานมีเพียงพอต่อการให้บริการ ๔.สถานที่ปฏิบัติงานมีมาตรฐาน
กลยุทธ์ (๒.๖)	ค่าเป้าหมาย (๒.๕)
๑.การพัฒนาบุคลากร	๑.ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
๒.การปรับปรุงระบบการให้บริการแก่ประชาชน	๒.ประชาชนมีระดับความพึงพอใจระบบการให้บริการของ อบต. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
๓.การปรับภูมิทัศน์	๓.สถานที่ปฏิบัติงานมีมาตรฐาน รองรับการให้บริการประชาชนได้

### จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ของ อบต.สบปราบ

องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่น ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๑-๒๕๖๔) โดยให้ความเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาจังหวัดลำปาง และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างถูกต้อง แก้ไขปัญหาได้ตรงเหตุ สามารถให้การช่วยเหลือหรือบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนได้อย่างครอบคลุมทุกปัญหาและทั่วถึง องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ได้กำหนดจุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) คือ “เศรษฐกิจพื้นฐานได้รับการแก้ไข ใส่ใจคุณภาพชีวิต สังคมพิชิตความเข้มแข็ง”

### ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ประเทศไทยจะได้รับการพัฒนาโดยรวมก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนในชาติ การพัฒนาในระดับภูมิภาค ระดับจังหวัด ระดับอำเภอ โดยเฉพาะการพัฒนาในระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำเป็นต้องมีความเชื่อมโยงกันทั้งในระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ภูมิภาค และประเทศต้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และมีความต่อเนื่องเชื่อมโยงกัน ไม่เป็นการดำเนินการที่ต่างคนต่างคิด ต่างทำ แต่อย่างไรก็ดี ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีความอิสระในการจัดทำแผนพัฒนาและงบประมาณแต่ควรคำนึงถึงบริบทและทิศทางการพัฒนาของคนทั้งชาติเป็นสำคัญด้วย

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบที่มีความเชื่อมโยงกันทั้งในระดับอำเภอ จังหวัด ภูมิภาค และประเทศชาติ จะต้องอาศัยข้อมูลในการวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในสองระดับคือ ระดับที่ ๑ ข้อมูลจากบนลงล่าง (top down) คือเกิดความเชื่อมโยงตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคเหนือตอนบน๑ ยุทธศาสตร์จังหวัดลำปาง

กรอบยุทธศาสตร์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดลำปาง นโยบายของผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง นโยบายนายอำเภอสบปราบ นโยบายผู้บริหารท้องถิ่น และอื่นที่เกี่ยวข้อง ระดับที่ ๒ ข้อมูลจากล่างขึ้นบน (bottom up) โดยมีการเก็บข้อมูลจากแผนชุมชน ปัญหาความต้องการของประชาชนในการประชาคมท้องถิ่น ระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ความเห็นจากคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา ข้อมูลพื้นฐานต่างๆ เป็นต้น ความเชื่อมโยงในภาพรวมของในระดับชาติ ภูมิภาค จังหวัด และท้องถิ่น คือการมุ่งสร้างสังคมแห่งความสุข เกิดความมั่นคง ยั่งยืน สมดุล ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์แบบ SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่เพื่อเข้าไปดำเนินแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตอบสนองตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลักดังกล่าว ขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านคำ ที่ได้กำหนดวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารในท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถนำมาวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

**๑. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

จุดแข็ง (S : Strength)/ โอกาส (O : Opportunity)	จุดอ่อน (W : Weakness)/ อุปสรรค (T : Threat)
๑. ผู้บริหารให้ความสำคัญในด้านภารกิจ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้จัดสรรงบประมาณให้มากเป็นอันดับแรก ๒. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการปฏิบัติงาน ๓. ประชาชนให้ความสนใจและมีส่วนร่วมในการช่วยดูแลติดตามตรวจสอบ	๑. บุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติมีไม่เพียงพอ ๒. โครงสร้างพื้นฐานยังบริการประชาชนได้ไม่ทั่วถึง ๓. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

**๒. ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

จุดแข็ง (S : Strength)/ โอกาส (O : Opportunity)	จุดอ่อน (W : Weakness)/ อุปสรรค (T : Threat)
๑. มีทรัพยากรป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ ๒. มีทรัพยากรธรรมชาติที่หลากหลาย	๑. ขยะมีจำนวนมากขึ้น ไม่มีสถานที่ทิ้งขยะ และขาดการบริหารจัดการที่ถูกต้องตาม พรบ.สาธารณสุข ๒. ที่ดินทำกินมีจำกัด ทำให้ราษฎรบุกรุกป่าสงวนและไม่มีเอกสารสิทธิ

๓. ด้านการพัฒนาสังคม/ชุมชน และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง (S : Strength)/ โอกาส (O : Opportunity)	จุดอ่อน (W : Weakness)/ อุปสรรค (T : Threat)
<p>๑. ประชาชนรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีศิลปวัฒนธรรมที่มีเอกลักษณ์</p> <p>๒. ประชาชนให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสาเหตุ</p> <p>๓. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคมและเศรษฐกิจในระดับชุมชน/ครอบครัว</p> <p>๔. ได้รับการส่งเสริมในด้านสถาบันครอบครัว</p> <p>๕. ตำบลมีโรงพยาบาลที่พร้อมและพอเพียงในการให้บริการประชาชน</p>	<p>๑. ปัญหาความยากจน หนี้สิน และคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในท้องถิ่น</p> <p>๒. การแพร่ระบาดของสารเสพติด และการระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก</p> <p>๓. ขาดการเตรียมความพร้อมกับประชาคมอาเซียน</p> <p>๔. วิกฤติบในการผลิตผลิตภัณฑ์ภูมิปัญญาท้องถิ่นเริ่มขาดแคลน</p>

๔. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (S : Strength)/ โอกาส (O : Opportunity)	จุดอ่อน (W : Weakness)/ อุปสรรค (T : Threat)
<p>๑. มีพื้นที่ทางภูมิศาสตร์เหมาะสม มีการคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งกับเขตเมือง และอำเภอใกล้เคียงได้สะดวก</p> <p>๒. มีทรัพยากรป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์</p> <p>๓. ประชาชนมีอาชีพทางการเกษตรแบบหมุนเวียนทั้งปี</p> <p>๔. รัฐบาลให้ความสำคัญเศรษฐกิจชุมชนแบบพอเพียง</p> <p>๕. รัฐบาลส่งเสริมการทำอาชีพด้านการเกษตร</p> <p>๖. รัฐบาลส่งเสริมงบประมาณให้ประชาชนได้รวมกลุ่มอาชีพ</p> <p>๗. มีการขยายตลาดทางการค้าและการลงทุนทั้งภาคเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน</p> <p>๘. มีการส่งเสริมสินค้าโอท็อปในตำบล</p> <p>๙. โอกาสในการสร้างเครือข่ายผู้ผลิตภัณฑ์ชุมชนและท้องถิ่นให้เข้มแข็งและเศรษฐกิจในระดับชุมชน/ครอบครัว</p> <p>๑๐. จังหวัดให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาสังคม</p>	<p>๑. การอพยพย้ายถิ่นของวัยแรงงานสู่ภาคอุตสาหกรรมก่อให้เกิดปัญหาผู้สูงอายุอยู่เพียงลำพัง</p> <p>๒. การผันผวนของราคาผลผลิตทางการเกษตรและอุตสาหกรรมในครัวเรือน</p> <p>๓. ความผันผวนของราคาน้ำมัน</p> <p>๔. สภาวะเศรษฐกิจที่สูงขึ้น</p> <p>๕. ความไม่มั่นคงทางด้านการเมือง และเศรษฐกิจ</p> <p>๖. การตอบรับกระแสบริโภคนิยมและวัฒนธรรมตะวันตกของประชาชน</p> <p>๗. ภาวะการแข่งขันทางเศรษฐกิจมีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น</p>

## ๕. ด้านการบริหารและการพัฒนาองค์กร

จุดแข็ง (S : Strength)/ โอกาส (O : Opportunity)	จุดอ่อน (W : Weakness)/ อุปสรรค (T : Threat)
๑. หน่วยงานราชการในตำบลสามารถทำงานร่วมกับ องค์การบริหารส่วนตำบลได้ดี ๒. ผู้นำท้องถิ่นได้รับความเคารพนับถือจากประชาชน ๓. บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีทักษะในการ ปฏิบัติงาน ๔. รัฐบาลให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกระจายอำนาจ	๑. บุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติมีไม่เพียงพอ ๒. บุคลากรขาดความรู้และประสบการณ์งานที่ได้จาก การถ่ายโอนภารกิจ ๓. ภารกิจถ่ายโอนจากรัฐบาลมีแต่งงาน งบประมาณไม่มี ๔. ข้อกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ มีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ๕. ราษฎรมีความเข้าใจในการบริหารงานของ อบต. ไม่มากพอ ๖. ราษฎรไม่รับบทบาทหน้าที่ในการชำระภาษีให้กับ อบต. ๗. ขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของคนในชุมชน ๘. ความไม่มั่นคงทางด้านการเมือง และเศรษฐกิจทำให้ การบริหารงานไม่มีความเสถียร ๙. ปัญหาด้านงบประมาณที่มีไม่เพียงพอต่อการพัฒนา

การมีพื้นที่ทางภูมิศาสตร์ที่เหมาะสม การคมนาคมที่สะดวก สามารถเชื่อมโยงการขนส่งกับ  
อำเภอใกล้เคียงโดยสะดวก ทำให้มีโอกาสในการขยายการค้า การลงทุน และการขนส่งผลผลิตทางการเกษตร  
ภายในตำบล ไปสู่ภายนอกได้โดยง่าย แต่ปัญหาความผันผวนของราคาผลผลิต ราคาน้ำมัน ความไม่แน่นอนทาง  
การเมือง ทางเศรษฐกิจของระดับประเทศ ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างรายได้ของผู้คน ก่อให้เกิดปัญหาความ  
ยากจนและคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาท้องถิ่น จำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐบาล  
ควรให้ความสนใจและควรกระจายอำนาจทั้งด้านภารกิจที่ท้องถิ่นต้องทำหน้าที่ในการดำเนินงานรวมทั้งอุดหนุน  
งบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความเป็นจริงของสภาพปัญหาเพิ่มมากขึ้น เพื่อที่องค์กร  
ปกครองส่วนท้องถิ่นจะได้ดำเนินงานส่งเสริมด้านความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพ และพัฒนาความรู้  
ด้านการเกษตร ตลอดจนสนับสนุนเทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อให้การผลิตภาคการเกษตรและอุตสาหกรรมใน  
ครัวเรือน ได้รับการช่วยเหลือให้ประชาชนมีความเข้มแข็ง โดยมีการรวมกลุ่มประกอบกิจกรรมที่เป็นประโยชน์  
ต่อสมาชิกในกลุ่ม ในหมู่บ้าน ตำบล เพื่อประชาชนจะได้เพิ่มรายได้ ลดรายจ่ายในครัวเรือน และสามารถเพิ่มขีด  
ความสามารถในการเข้าไปแข่งขันกับสินค้าประเภทเดียวกันทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับจังหวัด ระดับประเทศ  
จนถึงระดับโลกได้ในกาลต่อไปในอนาคต

ภารกิจตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาของ  
องค์การบริหารส่วนตำบลสปรบได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการ  
ของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลสปรบจะต้อง  
สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนา  
ตำบล นโยบายของรัฐบาลและนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลสปรบเป็นสำคัญ

## ๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบจะดำเนินการ

### ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการพัฒนาการเมืองการบริหาร
๕. ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ด้านการส่งเสริมการกีฬา
๗. ด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๘. ด้านการพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

### ภารกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรม และส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพของกลุ่มอาชีพ
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. ด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุน
๕. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน

## ๗.สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด กองคลัง และกองช่าง กำหนดกรอบอัตรากำลังจำนวนทั้งสิ้น ๓๙ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในส่วนราชการ สำนักปลัด และกองช่าง และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักปลัด ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

## ๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยมีกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

### ๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๑. สำนักปลัด</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสารบรรณ</li><li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li><li>- งานบริหารงานบุคคล</li><li>- งานตรวจสอบภายใน</li><li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li><li>- งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย</li></ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li><li>- งานสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์</li><li>- งานงบประมาณ</li><li>- งานจดทะเบียนพาณิชย์</li></ul> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li><li>- งานการดำเนินการทางคดี</li><li>- งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ</li></ul> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอำนวยการ</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู</li><li>- งานกู้ภัย</li></ul> <p>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสวัสดิการสังคม</li><li>- งานพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสุสานและฌาปนกิจ</li><li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li><li>- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน</li></ul>	<p><b>๑. สำนักปลัด</b></p> <p>๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสารบรรณ</li><li>- งานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร</li><li>- งานบริหารงานบุคคล</li><li>- งานตรวจสอบภายใน</li><li>- งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว</li><li>- งานด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย</li></ul> <p>๑.๒ งานนโยบายและแผน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานนโยบายและแผนพัฒนา</li><li>- งานวิชาการ</li><li>- งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์</li><li>- งานสารสนเทศและการประชาสัมพันธ์</li><li>- งานงบประมาณ</li><li>- งานจดทะเบียนพาณิชย์</li></ul> <p>๑.๓ งานกฎหมายและคดี</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานกฎหมายและนิติกรรม</li><li>- งานการดำเนินการทางคดี</li><li>- งานเกี่ยวกับการตราข้อบัญญัติ</li></ul> <p>๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานอำนวยการ</li><li>- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย</li><li>- งานช่วยเหลือและฟื้นฟู</li><li>- งานกู้ภัย</li></ul> <p>๑.๕ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- งานสวัสดิการสังคม</li><li>- งานพัฒนาชุมชน</li><li>- งานสุสานและฌาปนกิจ</li><li>- งานจัดระเบียบชุมชน</li><li>- งานสังคมสงเคราะห์</li><li>- งานส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี</li><li>- งานพัฒนาสตรีและเยาวชน</li></ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p>๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา</li> <li>- งานประเพณีและวัฒนธรรม</li> <li>- งานการกีฬาและสันทนาการ</li> <li>- งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>-งานด้านอาหารกลางวันและอาหารเสริมนม</li> </ul> <p>๑.๗ งานด้านสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานให้บริการทางสาธารณสุข</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย</li> <li>- งานการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> </ul> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิชาการเกษตรและแผนงาน</li> <li>- งานป้องกันและรักษาโรคศัตรูพืช</li> <li>- งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช</li> <li>- งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี</li> <li>- งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> </ul> <p>๒.๒ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดเก็บปฏิบัติการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะการเงิน</li> </ul> <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul>	<p>๑.๖ งานการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสนับสนุนกิจกรรมทางการศึกษา</li> <li>- งานประเพณีและวัฒนธรรม</li> <li>- งานการกีฬาและสันทนาการ</li> <li>- งานบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก</li> <li>-งานด้านอาหารกลางวันและอาหารเสริมนม</li> </ul> <p>๑.๗ งานด้านสาธารณสุข</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานให้บริการทางสาธารณสุข</li> <li>- งานส่งเสริมสุขภาพอนามัย</li> <li>- งานการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล</li> <li>- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ</li> </ul> <p>๑.๘ งานส่งเสริมการเกษตร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานวิชาการเกษตรและแผนงาน</li> <li>- งานป้องกันและรักษาโรคศัตรูพืช</li> <li>- งานส่งเสริมการแปรรูปผลิตภัณฑ์การเกษตร</li> <li>- งานส่งเสริม ปรับปรุง ขยายพันธุ์พืช</li> <li>- งานเพาะชำและปุ๋ยเคมี</li> <li>- งานบรรจุภัณฑ์และร้านค้าสาธิต</li> </ul> <p><b>๒. กองคลัง</b></p> <p>๒.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> </ul> <p>๒.๒ งานการเงิน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานรับเงิน – เบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานจัดเก็บปฏิบัติการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานเก็บรักษาเงิน</li> </ul> <p>๒.๓ งานบัญชี</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานการบัญชี</li> <li>- งานทะเบียนคุมการเบิกจ่ายเงิน</li> <li>- งานการเงินและงบทดลอง</li> <li>- งานงบแสดงฐานะการเงิน</li> </ul> <p>๒.๔ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า</li> <li>- งานควบคุมและเร่งรัดรายได้</li> </ul> <p>๒.๕ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี</li> <li>- งานพัสดุ</li> <li>- งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ</li> </ul>	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> </ul> <p>๓.๒ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> <li>- งานด้านสะพานและท่อลอดเหลี่ยม</li> </ul> <p>๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> <li>- งานวิศวกรรมไฟฟ้าและถนน</li> </ul> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานด้านวางระบายน้ำและรางริน</li> </ul> <p>๓.๕ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	<p><b>๓. กองช่าง</b></p> <p>๓.๑ งานบริหารงานทั่วไป</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสารบรรณ</li> </ul> <p>๓.๒ งานก่อสร้าง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะถนน</li> <li>- งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ</li> <li>- งานระบบข้อมูลและแผนที่เส้นทางคมนาคม</li> <li>- งานบำรุงรักษาเครื่องจักรและยานพาหนะ</li> <li>- งานด้านสะพานและท่อลอดเหลี่ยม</li> </ul> <p>๓.๓ งานออกแบบและควบคุมอาคาร</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสถาปัตยกรรมและมัณฑนศิลป์</li> <li>- งานวิศวกรรม</li> <li>- งานประเมินราคา</li> <li>- งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร</li> <li>- งานบริการข้อมูลและหลักเกณฑ์</li> <li>- งานออกแบบ</li> <li>- งานวิศวกรรมไฟฟ้าและถนน</li> </ul> <p>๓.๔ งานสาธารณูปโภค</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา</li> <li>- งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร</li> <li>- งานระบายน้ำ</li> <li>- งานจัดตกแต่งสถานที่</li> <li>- งานไฟฟ้าสาธารณะ</li> <li>- งานด้านวางระบายน้ำและรางริน</li> </ul> <p>๓.๕ งานผังเมือง</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- งานสำรวจและแผนที่</li> <li>- งานวางผังพัฒนาเมือง</li> <li>- งานควบคุมทางผังเมือง</li> <li>- งานจัดรูปที่ดินและฟื้นฟูเมือง</li> </ul>	

## ๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบ ได้นำยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลสบปราบในช่วงสามปีมาวิเคราะห์เพื่อทำการกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนากองการบริหารส่วนตำบลสบปราบ ดังนี้

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

เป้าประสงค์ (๒.๓)	ตัวชี้วัด (๒.๔)
ชุมชนมีโครงสร้างพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพ	๑.การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย ๒.ระบบสาธารณูปโภค มีเพียงพอและทั่วถึง
กลยุทธ์ (๒.๖)	ค่าเป้าหมาย (๒.๕)
๑.ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา ถนน สะพาน	๑.ร้อยละของเส้นทางถนน สะพาน ที่ได้รับการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษา
๒.พัฒนา ปรับปรุง ระบบสาธารณูปโภค	๒.ร้อยละของสาธารณูปโภคที่ได้รับการพัฒนาปรับปรุง ให้ใช้การได้อย่างต่อเนื่อง

การวิเคราะห์ : ตำแหน่งที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานในยุทธศาสตร์ด้านนี้ ซึ่งปรากฏอยู่ในกองช่าง ประกอบด้วย

#### ๑. พนักงานส่วนตำบล ได้แก่

- |   |                      |
|---|----------------------|
| ๑) นักบริหารงานช่าง ระดับต้น (ผอ.กองช่าง) | จำนวน ๑ อัตรา        |
| ๒) นายช่างโยธา (ปง./ชง.)                  | จำนวน ๑ อัตรา (ว่าง) |
| ๓) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)            | จำนวน ๑ อัตรา        |

#### ๒. พนักงานจ้าง ได้แก่

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

- |                           |               |
|---------------------------|---------------|
| ๑) ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ | จำนวน ๑ อัตรา |
| ๒) ผู้ช่วยนายช่างโยธา     | จำนวน ๑ อัตรา |

-พนักงานจ้างทั่วไป

- |                |               |
|----------------|---------------|
| ๑) คนงานทั่วไป | จำนวน ๑ อัตรา |
|----------------|---------------|

### ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ

เป้าประสงค์ (๒.๓)	ตัวชี้วัด (๒.๔)
ตำบลสบปราบมีทรัพยากรธรรมชาติที่ดีและยั่งยืน	บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
กลยุทธ์ (๒.๖)	ค่าเป้าหมาย (๒.๕)
๑.พัฒนาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	๑.ร้อยละของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีสภาพสมบูรณ์ขึ้น
๒.การสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมและธรรมชาติ	๒.ร้อยละของประชาชนที่มีจิตสำนึกและมีความตระหนักในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

**การวิเคราะห์ :** ตำแหน่งที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานในยุทธศาสตร์ด้านนี้ ซึ่งปรากฏอยู่ในสำนักงานปลัด ประกอบด้วย

๑. พนักงานส่วนตำบล ได้แก่

๑) นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

**ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิต**

เป้าประสงค์ (๒.๓)	ตัวชี้วัด (๒.๔)
ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี	ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมมีความเข้มแข็ง
กลยุทธ์ (๒.๖)	ค่าเป้าหมาย (๒.๕)
๑.พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส	๑.ร้อยละของเด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ที่ได้รับการพัฒนา
๒.การพัฒนาด้านการศึกษา	๑.ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กก่อนวัยเรียนมีความพร้อมได้มาตรฐาน ๒.เด็กนักเรียนได้รับการส่งเสริม สนับสนุน การจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการศึกษา ๓.ร้อยละของประชาชนที่ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษา
๓.การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑.ร้อยละของการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในพื้นที่ที่ได้รับการช่วยเหลือ / แก้ไข
๔.การส่งเสริมความเข้มแข็งของประชาชน	๑.ร้อยละของชุมชนในพื้นที่ที่มีความเข้มแข็ง
๕.ส่งเสริมและสืบสานประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	๑.จำนวนกิจกรรม/โครงการ ทางศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ที่ได้รับการอนุรักษ์ สืบสาน ๒.ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมงานสืบสานประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นเพิ่มขึ้น
๖.การดูแลสุขภาพประชาชนอย่างครอบคลุม	๑.ร้อยละของประชาชนที่มีการป้องกันและควบคุมโรคอย่างถูกวิธี ๒.ร้อยละของประชาชนที่เข้ารับการรักษาพยาบาลลดลง

**การวิเคราะห์ :** ตำแหน่งที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานในยุทธศาสตร์ด้านนี้ ซึ่งปรากฏอยู่ในสำนักงานปลัด ประกอบด้วย

๑. พนักงานส่วนตำบล ได้แก่

๑) นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)

จำนวน ๑ อัตรา

๒) ครู

จำนวน ๑ อัตรา

๓) เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) จำนวน ๑ อัตรา(ว่าง)

๒. พนักงานจ้าง ได้แก่

- พนักงานจ้างตามภารกิจ

๑) ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

จำนวน ๑ อัตรา

๒) ผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๒ อัตรา

-พนักงานจ้างทั่วไป

๑) พนักงานดับเพลิง

จำนวน ๑ อัตรา

๒) ผู้ดูแลเด็ก

จำนวน ๒ อัตรา (กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา)

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

เป้าประสงค์ (๒.๓)	ตัวชี้วัด (๒.๔)
ประชาชนมีรายรับ รายจ่าย ที่เหมาะสม	ร้อยละของประชาชนที่มีอาชีพและรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีพ
กลยุทธ์ (๒.๖)	ค่าเป้าหมาย (๒.๕)
๑. ส่งเสริมอาชีพและรายได้แก่ประชาชน	๑. ร้อยละของครัวเรือนยากจนมีรายได้เพิ่มขึ้น
๒. ส่งเสริมการตลาดในชุมชน	๑. ร้อยละของสินค้าท้องถิ่นได้กระจายภายในท้องถิ่น
๓. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรในชุมชนอย่างเหมาะสม (ปลูกผักปลอดสารพิษ)	๑. จำนวนครัวเรือนที่ทำการเกษตรปลอดสารพิษหรือทำการเกษตรตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๔. ส่งเสริมหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในครัวเรือน	๑. ร้อยละของครัวเรือนที่เข้ารับการฝึกอบรมอาชีพจาก อบต.

การวิเคราะห์ : ตำแหน่งที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานในยุทธศาสตร์ด้านนี้ ซึ่งปรากฏอยู่ในสำนักงานปลัด ประกอบด้วย

๑. พนักงานส่วนตำบล ได้แก่

๑) เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ขง.)

จำนวน ๑ อัตรา

### ยุทธศาสตร์การบริหารและพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์ (๒.๓)	ตัวชี้วัด (๒.๔)
อบต. สบปราบเป็นองค์กรที่ให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ	๑. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารจัดการของ อบต. สบปราบในภารกิจต่าง ๆ มากขึ้น ๒. บุคลากรท้องถิ่นได้รับการพัฒนาความรู้เฉพาะตำแหน่งครอบคลุมทุกตำแหน่ง ๓. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานมีเพียงพอต่อการให้บริการ ๔. สถานที่ปฏิบัติงานมีมาตรฐาน
กลยุทธ์ (๒.๖)	ค่าเป้าหมาย (๒.๕)
๑. การพัฒนาบุคลากร	๑. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
๒. การปรับปรุงระบบการให้บริการแก่ประชาชน	๒. ประชาชนมีระดับความพึงพอใจระบบการให้บริการของ อบต. ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๕
๓. การปรับภูมิทัศน์	๓. สถานที่ปฏิบัติงานมีมาตรฐาน รองรับการให้บริการประชาชนได้

การวิเคราะห์ : ตำแหน่งที่จำเป็นสำหรับปฏิบัติงานในยุทธศาสตร์ด้านนี้ ซึ่งปรากฏอยู่ในสำนักงานปลัด

## และกองคลัง ประกอบด้วย

### ๑. สำนักปลัด ประกอบด้วย

#### ๑.๑ พนักงานส่วนตำบล ได้แก่

๑) นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง (ปลัด อบต.)	จำนวน ๑ อัตรา
๒) นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น (หัวหน้าสำนักปลัด)	จำนวน ๑ อัตรา
๓) นักจัดการงานทั่วไป (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔) นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา

#### ๑.๒ พนักงานจ้าง ได้แก่

##### - พนักงานจ้างตามภารกิจ ได้แก่

๑) พนักงานขับรถยนต์	จำนวน ๑ อัตรา
๒) พนักงานสูบน้ำ	จำนวน ๑ อัตรา
๓) คนงานตกแต่งสวน	จำนวน ๑ อัตรา

##### - พนักงานจ้างทั่วไป

๑) คนงานประจำรถขยะ	จำนวน ๔ อัตรา
๒) คนงานทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา
๓) พนักงานสูบน้ำ	จำนวน ๒ อัตรา

### ๒. กองคลัง ประกอบด้วย

#### ๒.๑ พนักงานส่วนตำบล ได้แก่

๑) นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น (ผอ.กองคลัง)	จำนวน ๑ อัตรา
๒) นักวิชาการเงินและบัญชี (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๓) นักวิชาการจัดเก็บรายได้ (ปก./ชก.)	จำนวน ๑ อัตรา
๔) เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา
๕) เจ้าพนักงานพัสดุ (ปง./ชง.)	จำนวน ๑ อัตรา

#### ๒.๒ ลูกจ้างประจำ ได้แก่

๑) เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	จำนวน ๑ อัตรา
-------------------------------	---------------

#### ๒.๓ พนักงานจ้าง ได้แก่

##### - พนักงานจ้างทั่วไป

๑) คนงานทั่วไป	จำนวน ๒ อัตรา
----------------	---------------

ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณ และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสปราบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้