



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓



ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง
อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ได้ศึกษาวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจ ความรับผิดชอบขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ตามกฎหมายแม่บทบัญญัติไว้ อาทิ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ พระราชบัญญัติ การบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน (ฉบับที่๘) พ.ศ. ๒๕๕๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) นโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น สภาพปัญหาภายในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบล และบริบททางวัฒนธรรมท้องถิ่น ให้มีความสอดคล้องตามลักษณะงาน ความจำเป็น ความเหมาะสม ความยุ่งยาก คุณภาพและปริมาณงานซึ่งจะเกิดขึ้นในอนาคตข้างหน้าในระยะเวลา ๓ ปี การประเมินความต้องการกำลังคนจึงจำเป็นต้องวางแผนการใช้คนให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจความรับผิดชอบ ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปีประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ได้นำเอาข้อมูลที่มีอยู่มาจัดทำ แผนอัตรากำลัง พร้อมกับประมวล วิเคราะห์จำนวน ประเภทของกำลังคนที่มีอยู่ และที่จะต้องมีในอนาคต เพื่อตอบสนองต่อภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลที่เกิดขึ้น มาจัดทำเป็นกรอบอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลประจำส่วนราชการต่าง ๆ ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการที่ประกาศกำหนดเป็นส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล เมืองคอง ในระยะเวลาที่กำหนด ๓ ปี รวมถึงภาระค่าใช้จ่ายต่างๆ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคองใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณ และบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล /พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติภารกิจสนองตอบความต้องการ และเกิดประโยชน์ต่อประชาชนโดยรวม และเป็นแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

สารบัญ

เรื่อง หน้า

๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลเมืองคอง	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง	๑๔
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคองจะดำเนินการ	๓๑
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๓๑
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๒
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๓๘
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๓
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ ๔๙	
๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๕๒
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง	๕๓
ภาคผนวก	

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓
องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น(ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายของ องค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้ องค์การบริหาร ส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่ง โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการพนักงาน ส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๕๗ หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลในส่วนราชการต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของ องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งพนักงานจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยจัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงาน ส่วนตำบล ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

๑.๓ คณะกรรมการกลางข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้ องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการ ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจของ องค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง อำเภอยางตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคองมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน อันจะเป็นการประหยัดงบประมาณรายจ่ายขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดทำอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๔ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ (ก.อบต.จังหวัดเชียงใหม่) สามารถตรวจสอบการกำหนด ประเภท ตำแหน่งและ การสรรหาและเลือกสรรตำแหน่งพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

๒.๕ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้ง ข้าราชการ และการใช้อัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล เกิดประโยชน์ ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอน การปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นารปฏิบัติการกิจสามารถตอบสนองความต้องการ ของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังบุคลากร ให้เหมาะสม การพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้าน การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๘ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง มีการ กำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากร ที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบาย ของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่ โดยคณะกรรมการ จัดทำ แผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เมืองคอง เป็นประธาน ปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง หัวหน้าส่วนราชการของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลเมือง คอง เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คน เป็นเลขานุการ เห็นสมควรให้จัดทำแผน อัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๓ โดยให้มีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ .ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕ ๕๒ และตาม พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไข เพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ ตลอดจนกฎหมายอื่น ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายของผู้บริหาร และสภาพปัญหา ในพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง เพื่อให้การดำเนินการของ องค์การบริหาร ส่วนตำบลเมืองคอง บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการ ดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและ ตรงตามภารกิจ หรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลัง ให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรร อัตรากำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับ สถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ การกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัด เชียงใหม่ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในการพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนด ตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทบุคลากรส่วนท้องถิ่น (พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดสรรประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนด ตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล ต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมุติฐานที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตราค่าจ้างคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตราค่าจ้างต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรือของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดอัตราค่าจ้างเป็นการนำผลลัพธ์ ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมาโยงกับจำนวนกรอบอัตราค่าจ้างที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยมีสมมุติฐานว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตราค่าจ้างใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่าง ๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลาย ๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้น ๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่าง ๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่น ๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ก. และงานการเจ้าหน้าที่ในเทศบาล ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

ทั้งนี้ ได้เปรียบเทียบถึงโครงสร้างส่วนราชการ และกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่อยู่ในอำเภอเชียงดาว ซึ่งมีลักษณะงานใกล้เคียงกันและมีหน้าที่ความรับผิดชอบคล้ายกัน เพื่อเป็นแนวทางประกอบในการกำหนดกรอบอัตรากำลัง ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนี้

**ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน
ในพื้นที่อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่**

ลำดับ ที่	ชื่อ อปท.	การกำหนด ส่วนราชการ	ประมาณการรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๑ (ล้านบาท)	พนักงาน ส่วนท้องถิ่น (คน)	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ (คน)	พนักงานจ้าง ทั่วไป (คน)
	อำเภอเชียงดาว					
๑	ทต.เมืองงาย	๕	๔๑	๒๒	๒๐	๑๒
๒	ทต.เชียงดาว	๕	๕๓	๒๙	๑๐	๑๘
๓	ทต.เมืองนะ	๔	๑๒๒	๕๗	๕๕	๕๙
๔	ทต.แม่่นะ	๔	๕๔	๓๐	๙	๑
๕	ทต.พระธาตุปู่ก่า	๔	๒๔	๑๓	๑๒	๔
๖	ทต.ทุ่งข้าวพวง	๔	๕๗	๒๘	๒๒	๒๑
๗	ทต.ปิงโค้ง	๕	๖๓	๓๙	๓๒	๒๒
๘	อบต.เชียงดาว	๔	๕๗	๒๕	๑๑	๒๔
๙	อบต.เมืองคอง	๔	๓๐	๑๓	๑๔	๖

๓.๘ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปีโดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบของงบประมาณรายจ่าย

๓.๙ ให้พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลเมืองคอง

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓ ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง มีความครบถ้วน สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคองได้สรุปข้อมูลทั่วไปของตำบลเมืองคอง และวิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลเมืองคอง ดังนี้

สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง

ข้อมูลทั่วไป

ตำบลเมืองคองเป็นตำบลที่มีระบบการเกษตรแบบผสมผสาน มีการพัฒนาด้านการพาณิชยกรรม หัตถกรรม อุตสาหกรรม วัฒนธรรม การท่องเที่ยว และการสื่อสารบนพื้นฐานของเศรษฐกิจชุมชนที่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นและชุมชนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นโดยไม่กระทบด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อการพึ่งพาตนเองแบบยั่งยืนตามทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้การมีส่วนร่วมขององค์กรภาครัฐและเอกชนรวมถึงประสานความร่วมมือจากประชาคมหมู่บ้าน/ตำบล และองค์กรเครือข่ายอื่น ๆ

ที่ตั้งและขนาดพื้นที่

ตำบลเมืองคองตั้งอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเวียงแหงประมาณ ๔๓ กิโลเมตร เนื้อที่ตำบลเมืองคองมีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๒๖๙.๔๐ ตารางกิโลเมตร (๒๖๒,๘๕๒.๕๓ ไร่) เป็นที่ราบสูงเชิงเขาพื้นที่ทำกินบางส่วนอยู่ติดกับป่าสงวนแห่งชาติตาดินตองนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าเชียงดาวและเขตอุทยานแห่งชาติห้วยน้ำดัง ถนนเข้าสู่ตำบลเป็นถนน คสล. กว้าง ๔ เมตร ไหล่ทางลูกรังข้างละ ๑ เมตร ลัดเลาะเลียบเชิงเขาตอดอยหลวงเชียงดาว ใช้การได้ทุกฤดูไม่ลำบากในการคมนาคม การพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่องสัทธิวิทยาการใหม่ ๆ จากสังคมอันมากยิ่งขึ้นตามคำขวัญของตำบลเมืองคอง “ป่าเขียวจี คนมีน้ำใจ ไปเที่ยวถ้า ช้าง ล่องแพ แหล่งแพร่ปลาหมอ นครเมืองเก่า”

อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ	ติดต่อ	อำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่
ทิศใต้	ติดต่อ	อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่
ทิศตะวันออก	ติดต่อ	ตำบลเมืองงาย ตำบลแม่นะ ตำบลเชียงดาว อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่
ทิศตะวันตก	ติดต่อ	อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ลักษณะภูมิประเทศ

โดยทั่วไปมีสภาพพื้นที่เป็นป่าเขา น้ำ ป่า อากาศ ยังอุดมสมบูรณ์ เป็นพื้นที่อยู่อย่างระหว่างขุนเขาเป็นทางผ่านไปยังอำเภอเวียงแหง จังหวัดเชียงใหม่ อำเภอปาย จังหวัดแม่ฮ่องสอน เป็นอยู่ชาวภูน้ำ เป็นแหล่งผลิตพืชผลทางการเกษตร มีกินมีใช้อย่างเพียงพอ

ลักษณะภูมิอากาศ

มีสภาพอากาศเย็นเกือบตลอดปี มีอุณหภูมิอยู่ระหว่าง ๑๐ – ๓๘ องศา แบ่งได้เป็น ๓ ฤดู คือ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึงเดือนพฤษภาคม อุณหภูมิอยู่ระหว่าง ๑๓ – ๓๘ องศา ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน ถึงเดือนตุลาคม อุณหภูมิอยู่ระหว่าง ๒๐ – ๓๖ องศา ฤดูหนาว เริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน ถึงเดือนกุมภาพันธ์ อุณหภูมิอยู่ระหว่าง ๑๐ – ๓๔ องศา

ลักษณะดิน เหมาะสำหรับการทำเกษตรกรรม พืชปลูกเลี้ยงสัตว์

ลักษณะของแหล่งน้ำ

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- แม่น้ำ ๒ สาย
- ลำห้วย ๘ แห่ง

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๑๒ แห่ง
- โรงไฟฟ้าพลังน้ำกำลังวัตต์ ๑๑๐ กิโลวัตต์ จำนวน ๒ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น จำนวน ๒๗๐ แห่ง
- ระบบประปาผิวดินขนาดใหญ่มาก จำนวน ๑ แห่ง
- ระบบประปาภูเขา จำนวน ๑๓ แห่ง

ลักษณะเศรษฐกิจ

หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง

- ปิมน้ำมันรายย่อย ๑๐ แห่ง
- โรงสีขนาดเล็ก ๘ แห่ง
- ร้านค้าเบ็ดเตล็ด ๓๖ แห่ง

ด้านการเมือง/การปกครอง

ลักษณะทางการเมืองการปกครอง

ตำบลเมืองคอง แบ่งการปกครองเป็น ๖ หมู่บ้าน อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคองเต็มทั้งหมู่บ้าน ได้แก่

- | | |
|------------------------|-----------------------|
| หมู่ที่ ๑ บ้านใหม่ | หมู่ที่ ๔ บ้านหลวง |
| หมู่ที่ ๒ บ้านวังมะริว | หมู่ที่ ๕ บ้านน้ำรู่ |
| หมู่ที่ ๓ บ้านหนองบัว | หมู่ที่ ๖ บ้านแม่แพลม |

ประชากร

ตำบลเมืองคอง ประกอบด้วย ๖ หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น ๓,๙๔๗ คน แยกเป็นชาย ๑,๙๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๓๗ เป็นหญิง ๑,๙๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๖๓ (ข้อมูลประชากร ณ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๙) จำนวนครัวเรือน ๑,๔๓๘ ครัวเรือน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๑๔.๖๕ คน / ตารางกิโลเมตร (๖๖.๖๐ คน/ไร่) มีรายละเอียดดังนี้

หมู่บ้าน	ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม
บ้านใหม่ หมู่ ๑	๒๘๓	๔๒๓	๓๙๙	๘๒๒
บ้านวังมะริว หมู่ ๒	๒๖๓	๔๕๐	๔๒๐	๘๗๐
บ้านวังพระ หมู่ ๓	๒๖๐	๓๖๒	๓๘๔	๗๔๖
บ้านหลวง หมู่ ๔	๑๘๗	๑๘๘	๒๑๔	๔๐๒
บ้านน้ำรู่ หมู่ ๕	๒๙๖	๓๖๑	๓๓๙	๗๐๐
บ้านแม่แพลม หมู่ ๖	๑๔๙	๒๐๔	๒๐๓	๔๐๗
รวม	๑,๔๓๘	๑,๙๘๘	๑,๙๕๙	๓,๙๔๗

สภาพทางสังคม

การศึกษา

- โรงเรียนประถม ๔ แห่ง (ขยายโอกาส ม.๓ จำนวน ๒ แห่ง)
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน ๖ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง
- ศูนย์การศึกษานอกโรงเรียน ๔ แห่ง
- โรงเรียนสอนภาษาจีน ๒ แห่ง

สถาบันและองค์การทางศาสนา

- วัด / สำนักสงฆ์ ๖ แห่ง
- โบสถ์คริสต์จักร ๒ แห่ง

การสาธารณสุข

- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ๑ แห่ง
- อาสาสมัครสาธารณสุข ๑๑๔ คน
- อัตราการมีและส้วมใช้ราดน้ำร้อยละ ๙๙

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- จุดตรวจประจำตำบล ๑ แห่ง
- อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) ๑ ชุด
- หน่วยกู้ชีพกู้ภัย (OTOS) ๑ ชุด

ระบบบริการขั้นพื้นฐาน

การคมนาคม

- มีถนนคอนกรีต ระยะทาง ๕๑ กิโลเมตร
- ถนนลูกรัง ระยะทาง ๙๐ กิโลเมตร

ไฟฟ้า

ตำบลเมืองคองมีไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ใช้จำนวน ๔ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๑ บ้านใหม่ หมู่ที่ ๒ บ้านวังมะริว หมู่ที่ ๓ บ้านหนองบัว หมู่ที่ ๔ บ้านหลวง มีไฟฟ้าระบบโซล่าเซลล์จำนวน ๒ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๕ บ้านน้ำรู่/ป่าเกี๊ยะ หมู่ที่ ๖ บ้านแม่แพลม/บ้านบวควาย และบ้านแม่คองซ้าย บ้านห้วยงู (หย่อมบ้าน บ้านใหม่) บ้านแม่ป่าเส้า (หย่อมบ้าน บ้านวังมะริว)

ระบบเศรษฐกิจ

ตำบลเมืองคองมีวัฒนธรรมดั้งเดิมมีสิ่งของวัตถุโบราณที่บ่งบอกถึงความเจริญทางด้านอารยธรรมมานาน ซึ่งปัจจุบันได้สูญหาย การพลิกฟื้นความเจริญอย่างเก่าก่อนเป็นเรื่องที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารและผู้นำชุมชน ที่จะสร้างความเจริญเติบโตให้เหมือนในอดีตโดยอาศัยเทคโนโลยีสมัยใหม่ผสมผสานให้มีความกลมกลืนแบบบูรณาการ ตำบลเมืองคองประชากรส่วนใหญ่มีอาชีพ ทำการเกษตรใช้ชีวิตแบบไทย ๆ ประชาชนมีหลากหลายเผ่าพันธุ์มีชนพื้นราบและชนเผ่าพื้นที่สูง ซึ่งมีความหลากหลายวัฒนธรรม

อาชีพ

ประชาชนในพื้นที่ตำบลเมืองคองส่วนใหญ่ประกอบอาชีพ ได้แก่ การปลูกข้าว มันฝรั่ง ข้าวโพด ถั่วเหลือง พริก กระเทียม มะม่วง เป็นต้น ซึ่งนับว่าเป็นพืชเศรษฐกิจและเป็นรายได้หลักของครอบครัว โดยเกษตรกรจะนำผลผลิตไปจำหน่ายเองในอำเภอเชียงดาวหรือจังหวัดเชียงใหม่ บางที่มีพ่อค้ามารับซื้อถึงในหมู่บ้าน

การเลี้ยงสัตว์

ส่วนใหญ่จะเลี้ยงเพื่อจำหน่ายและเพื่อบริโภค ได้แก่ โค กระบือ หมู ไก่ ปลาตุก ปลานิล ปลาไน ปลาดุก ปลาตะเพียน เป็นต้น

การท่องเที่ยว

- ถ้าเกร็ดมังกร (ชีหมี) และถ้ำออนมรดก ตั้งอยู่ที่เทือกเขาบริเวณบ้านหมู ๒ สภาพถ้ำมีหินงอก หินย้อย เป็นรูปร่างต่าง ๆ จัดเป็นสถานที่สวยงามของนครธรรมชาติอีกแห่งหนึ่งของตำบลเมืองคอง

- ล่องแพไม้ไผ่
- ถ้ำห้วยงู
- น้ำตกถ้ำเอะ
- ม่อนเหลี่ยมทะเลหมอก

กลุ่มอาชีพ

การรวมกลุ่มของประชาชนแยกประเภทกลุ่ม

- กลุ่มอาชีพ ๑๘ กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์ ๑๒ กลุ่ม
- กลุ่มอื่น ๆ ๒ กลุ่ม

จุดเด่นของพื้นที่ (ที่เอื้อต่อการพัฒนาตำบล)

- มีแม่น้ำสายหลักจำนวน ๒ สาย
- มีสถานที่ท่องเที่ยวตามธรรมชาติแบบการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์
- ขนบธรรมเนียมประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นที่เอื้ออาทรต่อกัน
- เป็นหมู่บ้านเกษตรกรรม
- มีถนนเชื่อมโยงพื้นที่ตำบลข้างเคียงทุกด้าน

ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง

๑. จำนวนโครงสร้างบุคลากร/พนักงานจ้าง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง
 - ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) ๑ คน
 - สำนักงานปลัด ๓ คน
 - หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) ๑ คน
 - นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ ๑ คน
 - นักวิเคราะห์นโยบายแผนและปฏิบัติการ ๑ คน

- กองคลัง	๓ คน
- ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น) ๑ คน	
- เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑ คน
- เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑ คน
- กองช่าง	๒ คน
- ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑ คน
- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑ คน
- กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	๒ คน
- ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑ คน
- นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑ คน
- พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑๔ คน
- พนักงานจ้างทั่วไป	๖ คน

๒. ระดับการศึกษา (ข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม ๒๕๖๐)

- มัธยมศึกษาตอนต้น	๒ คน
- มัธยมศึกษาตอนปลาย	๑ คน
- ปวส.	๔ คน
- ปริญญาตรี	๑๒ คน
- ปริญญาโท	๒ คน

๓. รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๙	๒๐,๔๙๑,๗๔๐.๓๐	บาท แยกเป็น
- รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง	๕๓,๗๘๘.๐๗	บาท
- ค่าธรรมเนียม ค่าปรับและใบอนุญาต	๘๕,๘๔๖.๘๐	บาท
- รายได้จากทรัพย์สิน	๔๒๓,๓๗๘.๒๓	บาท
- รายได้เบ็ดเตล็ด	๔๙,๑๔๐.๐๐	บาท
- รายได้ที่ส่วนราชการต่าง ๆ จัดเก็บให้	๑๓,๘๕๙,๙๖๒.๒๐	บาท
- อุดหนุนจากรัฐบาล	๖,๐๑๙,๖๒๕.๐๐	บาท

วิเคราะห์สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐาน และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่สำคัญ

สภาพปัญหาความจำเป็นพื้นฐาน แบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

๑. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และนโยบายการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานกว้างไกล เพื่อรองรับการเจริญเติบโตและการท่องเที่ยวของตำบลเมืองทองและจังหวัดเชียงใหม่

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทองมีการคมนาคมที่ครอบคลุมเชื่อมต่อระหว่างถนนสายหลักและถนนสายรอง ทำให้การเดินทางมีความสะดวกคล่องแคล่ว

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทองมีงบประมาณจำกัด

๒. อำนาจหน้าที่มีข้อจำกัดทำให้ไม่สามารถดำเนินการได้

โอกาส (Opportunity = O)

๑. หน่วยงานอื่น ๆ เช่น กรมทางหลวง องค์การบริหารส่วนจังหวัด ให้การสนับสนุนงบประมาณในการปรับปรุงพัฒนาเส้นทางสายหลักที่ต้องใช้งบประมาณจำนวนมากอย่างต่อเนื่อง

๒. พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ส่งเสริมและสนับสนุนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานเป็นไปได้ช้ากว่าการขยายตัวของประชาชนในตำบล
๒. การคมนาคมขนส่งจากถนนทุกเลนน้ำหนักรถที่ใช้เส้นทางผ่านเขตองค์การบริหารส่วนตำบล เมืองคอง ส่งผลให้ถนนเกิดการชำรุดเร็วขึ้น

๒. ด้านเศรษฐกิจ

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนากลุ่มอาชีพอย่างต่อเนื่อง
๒. มีจัดอบรมให้ความรู้ด้านการส่งเสริมอาชีพให้กับประชาชนในตำบล
๓. มีโรงผลิตสุราพื้นบ้าน ซึ่งสร้างรายได้ให้กับประชาชนในพื้นที่

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ขาดบุคลากรด้านการบริหารจัดการกลุ่มอาชีพและวิสาหกิจชุมชน
๒. การรวมกลุ่มเพื่อประกอบอาชีพของประชาชนในตำบลเมืองคองอยู่ในเกณฑ์ต่ำ
๓. ประชาชนมีอาชีพไม่มั่นคง รายได้น้อย มีปัญหาหนี้สิน
๔. ผลผลิตทางการเกษตรมีราคาไม่มั่นคงแน่นอน

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีหน่วยงานภายนอกเข้ามาช่วยให้ความรู้ด้านการฝึกอบรมอาชีพ พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานด้านต่าง ๆ

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจและความยากจน เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมาก ทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย
๓. การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในการพัฒนากลุ่มอาชีพ ต้องใช้เวลาและมีการติดตามประเมินผล ทำให้เป็นอุปสรรคในการเข้าร่วมกิจกรรมของสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากต้องประกอบอาชีพหลักของครอบครัว
๔. สภาพพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลทำให้มีต้นทุนการผลิตสูง

๓. ด้านสังคม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ด้านการบริหารจัดการ ผู้นำ ผู้บริหาร สนับสนุนแนวคิดและกำหนดนโยบายการพัฒนาในด้านสังคมและสาธารณสุขอย่างต่อเนื่อง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง มีบุคลากรที่พร้อมจะดำเนินการตามนโยบายการบริหารงาน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง และกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการดูแลสุขภาพของประชาชนอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง สนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการของนักเรียน เยาวชน และประชาชนในตำบลอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดหาสถานที่เพื่อให้ประชาชนใช้ออกกำลังกาย

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง จัดกิจกรรมส่งเสริมประเพณีวัฒนธรรมในท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เช่น ประเพณี รดน้ำดำหัว ผู้สูงอายุ สรงน้ำพระธาตุน้ำบ่อทิพย์ ประเพณีแห่เทียนเข้าพรรษา ประเพณีลอยกระทง (ยี่เป็ง) ฯลฯ

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. ระบบฐานข้อมูลด้านสังคมและสาธารณสุขไม่ถูกต้อง ไม่ชัดเจน ประชาชนให้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน

๒. ประชาชนยังขาดความสนใจในโครงการที่รัฐให้ความช่วยเหลือ

๓. การคัดเลือกผู้รับสวัสดิการ ต่าง ๆ ของหมู่บ้านและตำบล ยังไม่มีกระบวนการคัดเลือกที่เป็นที่ยอมรับของประชาชนอย่างแท้จริง

๔. ผู้นำในตำบลและประชาชนยังไม่เห็นความสำคัญเรื่องการส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างจริงจัง

๕. การย้ายถิ่นฐานเข้ามาอยู่ในพื้นที่มากขึ้น ทำให้ขาดที่ดินทำกิน

โอกาส (Opportunity = O)

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและการสาธารณสุขเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติ ที่รัฐบาลส่งเสริม

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนา ของจังหวัดเชียงใหม่ โอกาสที่จะขอรับการสนับสนุนงบประมาณ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง มีอำนาจหน้าที่ในการจัดสรรงบประมาณเพื่อดูแลผู้ด้อยโอกาสในตำบลได้โดยใช้กระบวนการคัดเลือกจากคณะกรรมการในหมู่บ้านหรือชุมชน

๔. ได้รับความร่วมมือในด้านการดูแลสุขภาพอนามัยจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เช่น โรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ

๕. มีการถ่ายโอนอำนาจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. การแก้ไขปัญหาด้านสังคมและการสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์

๒. ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องค่อนข้างมากทำให้การดำเนินงานไม่คล่องตัว เกิดความล่าช้าในการทำงาน ประชาชนจึงเกิดความเบื่อหน่าย

๓. กระแสวัฒนธรรมตะวันตกและวัตถุนิยม เข้าแทนที่ประเพณีดั้งเดิมของท้องถิ่นและวิถีชีวิตของประชาชน ทำให้สถาบันครอบครัวอ่อนแอ ผู้ด้อยโอกาสขาดการดูแลจากครอบครัว

๔. การป้องกันโรคติดต่อบางชนิดไม่สามารถทำได้ครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลได้ เช่น โรคไข้เลือดออกเป็นต้น

๔. ด้านการเมืองการบริหาร

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง มีการคัดสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง มีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล และข่าวสารที่น่าสนใจ
๔. ผู้บริหารท้องถิ่นสามารถกำหนดนโยบายได้เองภายใต้กรอบของกฎหมาย
๕. บุคลากรภายในส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ ทำให้มีความใกล้ชิดและเข้าใจปัญหาของท้องถิ่น
๖. สามารถจัดกรอบอัตรากำลังได้เองตามอำนาจหน้าที่ ภารกิจและงบประมาณ
๗. ผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทำให้เข้าใจปัญหา ความเดือดร้อน และความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. บุคลากร ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคองบางส่วนยังมีความถนัดเฉพาะด้าน ซึ่งไม่สามารถทำงานได้หลากหลาย และไม่สามารถทำงานแทนกันได้ กรณีมีคนขาด ลา หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
๒. บุคลากรบางส่วนทำงานแบบแยกส่วน ขาดการบูรณาการร่วมกันในการยึดเป้าหมายเพื่อองค์กรเป็นสำคัญ ยึดแต่เพียงเป้าหมายของตนเองเพียงเพื่อให้งานในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบแล้วเสร็จ
๓. การประสานงานระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในอำเภอยังมีน้อย

โอกาส (Opportunity = O)

๑. การได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรจากหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพต่างๆ
๒. การได้รับงบประมาณอุดหนุนจากกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น
๓. การประกวดการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี (ธรรมาภิบาล) ทำให้เกิดการตื่นตัวและพัฒนาองค์กร
๔. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง
๒. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลมีน้อยและใช้เวลาพอสมควรกว่าจะได้รับ ทำให้ล่าช้าไม่เป็นไปตามระเบียบแบบแผนหรือระยะเวลาที่กำหนดไว้

๕. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strength = S)

๑. ประชาชนเล็งเห็นความสำคัญด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมากขึ้น เห็นได้จากการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดขยะมูลฝอยและเรื่องสิ่งแวดล้อมต่างๆ มากขึ้น
๒. มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติในพื้นที่ เช่น ถ้ำเกร็ดมังกร (ถ้ำขี้หมี่) ถ้ำอนมรดก น้ำตกถ้ำเอะ ฝ่ายหัวเมือง เป็นต้น
๓. มีแหล่งอนุรักษ์พันธุ์ปลา แม่น้ำคอง แม่น้ำแตง

จุดอ่อน (Weakness = W)

๑. งบประมาณในการจัดซื้อครุภัณฑ์หรือการดำเนินการเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อมมีจำกัด
๒. ประชาชนบางส่วนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น การทิ้งขยะไม่เป็นที่ การจุดไฟเผาป่า การใช้สารเคมีในการเกษตร เป็นต้น
๓. ป่าไม้ถูกทำลายโดยเฉพาะป่าต้นน้ำ เพื่อเพิ่มพื้นที่ทำการเกษตร
๔. แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติเสื่อมโทรมขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
๕. ไม่มีสถานที่และกระบวนการกำจัดขยะที่ถูกต้อง

โอกาส (Opportunity = O)

๑. มีทรัพยากรธรรมชาติที่สมบูรณ์ อากาศที่บริสุทธิ์น้ำอยู่ ป่าเขียวขจี มีพันธุ์พืชเฉพาะถิ่น และสัตว์ป่าหายาก เช่น ไก่ฟ้า อยู่ในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง
๒. ได้รับความสนใจและความร่วมมือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันในการร่วมกันจัดการเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของอำเภอ เช่น ปัญหาขยะมูลฝอย เป็นต้น
๓. พัฒนาเกษตรทางเลือกโดยใช้เกษตรอินทรีย์

อุปสรรคหรือข้อจำกัด (Threat = T)

๑. ระเบียบกฎหมาย นโยบายจากส่วนกลางในลักษณะการสั่งการจากเบื้องบนลงมา เป็นอุปสรรคต่อการทำงานของท้องถิ่นในบางครั้ง
๒. การคัดกรองนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพใช้ประโยชน์จากป่าอนุรักษ์

ความต้องการของประชาชนในพื้นที่

๑. ความต้องการด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๑. ก่อสร้างถนนลาดยาง ถนน คสล. สะพาน ในหมู่บ้านที่ประสบปัญหา
๒. ต้องการแหล่งน้ำบาดาลที่สะอาด ถูกสุขลักษณะ เพื่อการอุปโภคบริโภค
๓. การขยายเขตไฟฟ้าให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน และติดตั้งไฟกิ่งสาธารณะให้ทั่วถึงทุกหมู่บ้าน
๔. สร้างและปรับปรุงซ่อมแซมฝายน้ำล้น แหล่งกักเก็บน้ำเพิ่มเติม ให้เพียงพอ
๕. การขุดลอกคูคลอง แหล่งน้ำตามธรรมชาติ ที่ตื้นเขินตามธรรมชาติ
๖. สร้างคลองส่งน้ำใช้ในการเกษตรให้มีความแข็งแรงกว่าเดิม
๗. ขุดสระน้ำเพื่อกักเก็บน้ำใช้ในฤดูแล้ง
๘. การสร้างแหล่งกักเก็บน้ำ ประปาภูเขา ให้มั่นคง แข็งแรง คงทนถาวร

๒. ความต้องการด้านเศรษฐกิจ

๑. ต้องการหน่วยงานอื่น ๆ เข้ามาส่งเสริมและจัดหาตลาดรองรับผลผลิตและสินค้าทางด้านการเกษตร
๒. จัดตั้งศูนย์ข้อมูลรวมกลุ่มผลิตสินค้าทางการเกษตร หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์เพื่อการอุปโภคบริโภค และเป็นสินค้าออกจำหน่าย
๓. ฝึกอบรมความรู้ ส่งเสริมอาชีพพระยาสัน ด้านวิชาการ และการศึกษาดูงาน
๔. อาชีพเสริมนอกฤดูการทำนาหรือหลังการเก็บเกี่ยว เพื่อเป็นรายได้เสริมในครอบครัว
๕. ให้ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัย

๓. ความต้องการด้านการสาธารณสุข

๑. การบริการสาธารณสุขนอกพื้นที่ ในการให้บริการราษฎรที่อยู่ห่างไกลให้ทั่วถึง
๒. บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่วิชาชีพในการรักษาเฉพาะโรคประจำสถานีนอนามัย
๓. ให้มีการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด กำจัดยุ่งลาย และรณรงค์โรคพิษสุนัขบ้า
๔. ต้องการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ เด็ก สตรี คนพิการ คนยากจนยากไร้

๕. ความต้องการด้านสังคม

๑. การฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในพื้นที่จากหน่วยงานอื่น เพื่อเพิ่มศักยภาพให้แก่ประชาชน
๒. การเสริมสร้างประสิทธิภาพการเรียนรู้จากเทคโนโลยีสมัยใหม่
๓. การส่งเสริมให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกัน และแก้ไขปัญหายาเสพติดต่างๆ
๔. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๕. การฟื้นฟูและส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. ส่งเสริมเด็กและเยาวชนใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เช่น การออกกำลังกาย การเล่นกีฬา
๗. ความเข้มแข็งและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน

๖. ความต้องการด้านการเมือง การบริหาร

๑. จัดประชุมประชาคมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรภาคประชาชนกลุ่มสตรี กลุ่มอาสาอื่น ๆ
๒. จัดหาบุคลากรให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน และฝึกอบรมพัฒนาประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมการจัดอบรม สัมมนา ในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล
๔. ต้องการประชาสัมพันธ์การบังคับใช้ข้อบังคับและกฎหมายอย่างต่อเนื่อง
๕. เสริมสร้างในการเรียนรู้ของชุมชนและหมู่บ้าน
๖. ขยายในเรื่องของการติดต่อสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ให้มีความหลากหลายวิธี
๗. บุคลากรในการปฏิบัติงานประจำตำแหน่งเพิ่มเติม
๘. ส่งเสริมเด็กนักเรียนที่มีผลการเรียนดี แต่ขาดทุนทรัพย์
๙. ส่งเสริมในด้านการให้บริการประชาชนนอกพื้นที่ในเขตรับผิดชอบที่ห่างไกล

๗. ความต้องการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ๖.๑ รณรงค์ให้ความรู้ และจัดอบรม องค์กรชุมชน เพื่ออนุรักษ์ป่าไม้ ป่าชุมชน
- ๖.๒ ฝึกอบรมจัดตั้งเยาวชนด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๖.๓ รณรงค์ให้ความรู้ และจัดอบรมด้านการเกษตร ใช้อยู่หมัดและสารสมุนไพรรวมถึงการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติในด้านอื่น ๆ
- ๖.๔ รณรงค์ให้ความรู้ในการกำจัดสิ่งปฏิกูลและการนำน้ำที่ใช้แล้วนำกลับมาใช้ใหม่ได้อีก

๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคองนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนในการร่วมคิดร่วมแก้ไขปัญหา ร่วมสร้างร่วมจัดทำส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นในทุกด้าน ซึ่งการพัฒนานั้นจะสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เกิดความตระหนักร่วมกันแก้ไขปัญหา และความเข้าใจใน แนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคองยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการ พัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้การศึกษาเด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษา ส่วนด้านพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น และพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

- ๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้
- ๕.๑.๑ จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
 - ๕.๑.๒ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
 - ๕.๑.๓ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
 - ๕.๑.๔ ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
 - ๕.๑.๕ การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
 - ๕.๑.๖ การสาธารณสุขการ (มาตรา ๑๖(๕))
- ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๕.๒.๑ ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))
 - ๕.๒.๒ ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))
 - ๕.๒.๓ ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา ๖๘(๔))
 - ๕.๒.๔ การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชราและผู้ด้อยโอกาส (มาตรา ๑๖(๑๐))
 - ๕.๒.๕ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๑๒))
 - ๕.๒.๖ การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา ๑๖(๑๕))
 - ๕.๒.๗ การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))
- ๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๕.๓.๑ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))
 - ๕.๓.๒ การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))
 - ๕.๓.๓ จัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))
 - ๕.๓.๔ การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))
 - ๕.๓.๕ การผังเมือง (มาตรา ๑๖(๒๕))
 - ๕.๓.๖ การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))
- ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
- ๕.๔.๑ ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))
 - ๕.๔.๒ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))
 - ๕.๔.๓ บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))
 - ๕.๔.๔ ให้มีตลาด (มาตรา ๖๘(๑๐))
 - ๕.๔.๕ การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))
 - ๕.๔.๖ การพาณิชยกรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))
 - ๕.๔.๗ การส่งเสริมการท่องเที่ยว (มาตรา ๑๖(๘))
 - ๕.๔.๘ กิจการเกี่ยวกับการพาณิชยกรรม (มาตรา ๖๘(๑๑))

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๕.๑ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

๕.๕.๒ คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๓))

๕.๕.๓ การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗(๑๒))

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๖.๑ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

๕.๖.๒ การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

๕.๖.๓ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๑))

๕.๖.๔ การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๕.๗.๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๖(๑๖))

๕.๗.๒ การสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๒))

๕.๗.๓ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

๕.๗.๔ การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๓))

๕.๗.๕ การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง

ความสัมพันธ์ระหว่างแผนพัฒนาระดับมหภาค

๑. แผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีของ องค์การบริหารส่วนตำบล มีความสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยมุ่งเน้นเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยแผนยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี ของประเทศไทยกำลังอยู่ระหว่างการการเสนอร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติต่อที่ประชุม คณะกรรมการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติ ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการดำเนินการปรับปรุงร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๗๙) ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการจัดทำร่างยุทธศาสตร์ชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ

ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมีการวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องกำหนดยุทธศาสตร์ชาติในระยะยาว เพื่อถ่ายทอดแนวทางการพัฒนาสู่การปฏิบัติในแต่ละช่วงเวลาอย่างต่อเนื่องและมีการบูรณาการ และสร้างความเข้าใจถึงอนาคตของประเทศไทยร่วมกัน และเกิดการรวมพลังของทุกภาคส่วนในสังคมทั้งประชาชนเอกชน ประชาสังคมในการขับเคลื่อนการพัฒนาเพื่อการสร้างและรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติและบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ”หรือคติพจน์ประจำชาติ

“มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อให้ประเทศมีขีดความสามารถในการแข่งขัน มีรายได้สูงอยู่ในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว คนไทยมีความสุข อยู่ดี กินดี สังคมมีความมั่นคงเสมอภาคและเป็นธรรม ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ ๒๐ ปีต่อจากนี้ไป จะประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ได้แก่

๑. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง มีเป้าหมายทั้งในการสร้างเสถียรภาพภายในประเทศและช่วยลดและป้องกันภัยคุกคามจากภายนอก รวมทั้งสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มประเทศอาเซียนและประชาคมโลกที่มีต่อประเทศไทย

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน เพื่อให้ประเทศไทยสามารถพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ซึ่งจำเป็นต้องยกระดับผลิตภาพการผลิตและการใช้นวัตกรรมในการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในสาขาอุตสาหกรรม เกษตรและบริการ การสร้างความมั่นคงและปลอดภัยด้านอาหาร การเพิ่มขีดความสามารถทางการค้าและการเป็นผู้ประกอบการ รวมทั้งการพัฒนาฐานเศรษฐกิจแห่งอนาคต ทั้งนี้ภายใต้กรอบการปฏิรูปและพัฒนาปัจจัยเชิงยุทธศาสตร์ทุกด้าน อันได้แก่ โครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาทุนมนุษย์ และการบริหารจัดการทั้งในภาครัฐและภาคธุรกิจเอกชน

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศมีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง

๔. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม เพื่อเร่งกระจายโอกาสการพัฒนาและสร้างความมั่นคงให้ทั่วถึงลดความเหลื่อมล้ำไปสู่สังคมที่เสมอภาคและเป็นธรรมรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ เช่น การสร้างความมั่นคงและการลดความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม การพัฒนาระบบบริการและระบบบริหารจัดการสุขภาพ การสร้างสภาพแวดล้อมและนวัตกรรมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตในสังคม สูงวัย การสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคมทุนทางวัฒนธรรมและความเข้มแข็งของชุมชน การพัฒนาการสื่อสารมวลชนให้เป็นกลไกในการสนับสนุนการพัฒนา

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเร่งอนุรักษ์ฟื้นฟูและสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติ และมีความมั่นคงด้านน้ำ รวมทั้งมีความสามารถในการป้องกันผลกระทบและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติธรรมชาติ และพัฒนามุ่งสู่การเป็นสังคมสีเขียว

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบ การบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

๒. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒

ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ประเทศไทยจะยังคงประสบภาวะแวดล้อมและบริบทของการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ อาทิ กระแสการเปิดเศรษฐกิจเสรี ความท้าทายของเทคโนโลยีใหม่ๆ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ การเกิดภัยธรรมชาติที่รุนแรง ประกอบกับสถานการณ์ด้านต่างๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของประเทศในปัจจุบันที่ยังคงประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ปัญหาผลิตภาพการผลิตความสามารถในการแข่งขัน คุณภาพการศึกษา ความเหลื่อมล้ำทางสังคม เป็นต้น ทำให้การพัฒนาในช่วงแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๒ จึงจำเป็นต้องยึดกรอบแนวคิดและหลักการในการวางแผนที่สำคัญ ดังนี้

- (๑) การน้อมนำและประยุกต์ใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- (๒) คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม
- (๓) การสนับสนุนและส่งเสริมแนวคิดการปฏิรูปประเทศ และ
- (๔) การพัฒนาสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ มีทั้งหมด ๑๐
ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติดมิชอบและธรรมาภิบาล

ในสังคมไทย

- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๑๐ ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่ภาคเหนือ

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ๑. ปรับโครงสร้างการผลิตสู่การพึ่งตนเองตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและปรับระบบการผลิตที่สร้างมูลค่าเพิ่มอย่างสมดุล เพื่อคงความเป็นฐานเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน เช่น การพัฒนาประสิทธิภาพการผลิตและสร้างมูลค่าเพิ่มให้ผลิตภัณฑ์การเกษตร
- ๒. ยกระดับการค้าและการบริการให้ได้มาตรฐาน ท้นต่อการเปลี่ยนแปลงของกระแสตลาด เน้นการพัฒนาบุคลากร โครงสร้างพื้นฐาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เช่น ระบบโลจิสติกส์เพื่อสนับสนุนการค้า การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว
- ๓. พัฒนาเมืองศูนย์กลางความเจริญและเมืองชายแดน เพื่อบริการเชื่อมโยงในระดับนานาชาติ
- ๔. พัฒนาคนและสังคมให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง มีความมั่นคงและอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน เช่น ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา แรงงาน ฯลฯ
- ๕. พัฒนาศักยภาพของสถาบันครอบครัวและชุมชน ให้มีความเข้มแข็งในการพัฒนาที่นำไปสู่การพึ่งตนเอง มีภูมิคุ้มกันตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- ๖. บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน เน้นการอนุรักษ์ฟื้นฟูและใช้ประโยชน์อย่างสมดุล และเตรียมการป้องกันและรับมือภัยธรรมชาติ

๔. แผนพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่

จากสภาพทั่วไป ภาพรวมด้านเศรษฐกิจ สังคม ความมั่นคง และทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการวิเคราะห์ความได้เปรียบจากจุดแข็ง และโอกาส รวมถึง การประเมินจุดอ่อน หรือข้อจำกัด และอุปสรรค หรือภัยคุกคามของจังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนา คือ “นครแห่งชีวิตและความมั่งคั่ง” หมายถึงการเป็นเมืองที่ให้ความสุขและชีวิตที่มีคุณค่า แก่ผู้อยู่อาศัย และผู้มาเยือน ในฐานะเมืองที่น่าอยู่ และน่าท่องเที่ยวในระดับโลก พร้อมกับเป็นประตู การค้าการลงทุนสู่สากล เป้าประสงค์หลัก คือ ชุมชนเข้มแข็ง สังคมน่าอยู่ เศรษฐกิจยั่งยืน

ประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาจังหวัดเชียงใหม่

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	กลยุทธ์
๑. การสร้างความมั่งคั่งอย่างยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	เชียงใหม่เป็นเมืองท่องเที่ยวระดับโลกสินค้าบริการมีคุณภาพ ประชาชนมีงานทำ มีรายได้ที่เป็นธรรม เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง	๑. ส่งเสริมและพัฒนาเชียงใหม่เป็นนครแห่งวัฒนธรรมล้านนา น่าอยู่ น่าเที่ยว ๒. ส่งเสริมและพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่นเพื่อการกระจายรายได้อย่างเป็นธรรม ๓. ส่งเสริมและพัฒนาเชียงใหม่เป็นผู้นำด้านความหลากหลายในการผลิตด้านการเกษตรและอุตสาหกรรมแปรรูป ๔. ส่งเสริมการค้าการลงทุน
๒. การสร้างสังคมอยู่เย็นเป็นสุข	สังคมเชียงใหม่ที่น่าอยู่	มุ่งพัฒนาครอบครัวและชุมชนให้อยู่เย็นเป็นสุขบนพื้นฐานศาสนา วัฒนธรรม และการบูรณาการเครือข่าย
๓. ดำรงความเป็นฐานทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและพลังงานสะอาด	เชียงใหม่มีความสมดุลทางธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐาน	๑. มุ่งพัฒนาความพร้อมในการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ๒. มุ่งเน้นการลดข้อขัดแย้งในการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการใช้พลังงาน
๔. การสร้างความมั่นคงปลอดภัย และความสงบสุขของประชาชน	ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุขพื้นที่ชายแดนมั่นคงปลอดภัย	มุ่งบูรณาการหน่วยงานด้านความมั่นคงและส่งเสริม สนับสนุนความร่วมมือทุกภาคส่วนเพื่อแก้ไขปัญหา
๕. การสร้างประสิทธิภาพความโปร่งใสเป็นประชาธิปไตยและเป็นธรรมในการให้บริการ	ประชาคมเชียงใหม่มีส่วนร่วมพัฒนา บุคลากรภาครัฐมีสมรรถนะสูงในการให้บริการ	๑. พัฒนาความสามารถบุคลากรมุ่งเน้นจริยธรรม ICT และการให้บริการที่เป็นเลิศ ๒. เสริมสร้างความพร้อมในระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมใน ทุกภาคส่วน ๓. ผลักดันการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการ

นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น

๑. เร่งแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอาคารเรียนและจัดหาอาคารเรียนให้แก่เด็กนักเรียนในระดับอนุบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง
๒. เร่งสนับสนุนการจัดหาสื่อการเรียนการสอนให้แก่เด็กนักเรียนในระดับอนุบาลให้มีความทันสมัยและสะดวกต่อการเล่าเรียนของเด็กและทันต่อการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๓. เร่งดำเนินการปรับปรุงและซ่อมแซมถนนลูกรังภายในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอยู่รวมประมาณ ๑๐๐ กม. ให้ใช้การได้ดี รองรับกับระบบเศรษฐกิจและการท่องเที่ยวในพื้นที่
๔. เร่งแก้ไขปัญหาการขาดแคลนน้ำอุปโภคและจัดหาระบบน้ำใช้ในครัวเรือนอย่างยั่งยืนและมั่นคงถาวร
๕. แก้ไขหาระบบการใช้น้ำภาคการเกษตรให้สะดวกและดีขึ้นเพื่อเอื้อต่อการประกอบอาชีพใหม่ๆของประชาชนในพื้นที่
๖. เร่งประสานและผลักดัน “โครงการการก่อสร้างไฟฟ้าพลังน้ำบ้านน้ำรุ่ม หมู่ที่ ๕”
๓. เร่งประสานและผลักดัน “โครงการขยายแนวเขตไฟฟ้าแรงสูงของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเข้าบ้านบวกควาย หมู่ที่ ๖”
๔. เร่งแก้ปัญหามลพิษสิ่งแวดล้อมให้สะดวกยิ่งขึ้น ทั้งในระดับตำบลและหมู่บ้าน
๕. เร่งจัดให้มีที่ทิ้งขยะและจัดเก็บขยะอย่างเป็นระบบ
๖. เร่งจัดสรรและกระจายโครงการของ สปสช. ให้เข้าถึงกลุ่มประชาชนเป้าหมายอย่างทั่วถึงและเกิดประโยชน์
๗. จัดให้มีสถานที่หรือสนามมาตรฐานเพื่อใช้สำหรับการแข่งขันกีฬาและการออกกำลังกายประจำระดับตำบล
๘. เร่งจัดการบรรเทาภัยอุทกภัยให้แก่ อปพร.และ OTOS เพื่อให้บริการแก่ผู้ประสบภัยในพื้นที่
๙. เร่งรัดประสานการเชื่อมโยงโครงข่ายถนนแห่งเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว เพื่อให้ตำบลเมืองทองเป็นศูนย์กลางและทางผ่านของการท่องเที่ยวทางธรรมชาติระหว่างถนนเมืองทอง-ห้วยน้ำดัง , เมืองทอง-บ้านป่าข้าวหลาม , เมืองทอง-เวียงแหง , เมืองทอง-เชียงดาว เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวจากอุทยานห้วยน้ำดังและพื้นที่ใกล้เคียงในแต่ละปี และรองรับกับการก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
๑๐. เร่งส่งเสริมและสนับสนุนการเปิดแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่เพื่อเป็นที่รู้จักแก่นักท่องเที่ยว

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง

ตำบลเมืองทองเป็นตำบลที่ประชาชนส่วนใหญ่จะประกอบอาชีพเกษตรกรรมซึ่งนับได้ว่าเป็นพืชเศรษฐกิจและเป็นรายได้หลักของครอบครัว และการทำเกษตรแบบผสมผสานบนพื้นฐานเศรษฐกิจชุมชนที่เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นและชุมชนโดยใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่กระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อการพึ่งพาตนเองแบบยั่งยืนตามทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง

ตำบลเมืองทองยังมีแหล่งท่องเที่ยวตามธรรมชาติ แม่น้ำ ภูเขา ป่าไม้ สถานที่ที่จะพัฒนาให้มีศักยภาพที่ดี ดึงดูดนักท่องเที่ยวชาวไทยและต่างชาติให้เข้ามาท่องเที่ยวเป็นการเสริมรายได้ของประชาชนอีกทางหนึ่ง เมืองทองได้กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนา คือ "เมืองทองวิถีไทย หลากหลายวัฒนธรรม งามล้ำสภาพแวดล้อมดี สถานที่น่าท่องเที่ยว ชุมชนมีความเข้มแข็ง พัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยเศรษฐกิจพอเพียง ทุกชีวิตอยู่ดีกินดี"

ความหมายวิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น

เมืองคอง ยังมีมนต์เสน่ห์แห่งท้องทุ่งเกษตรกรรม ทำนา ทำไร่ เลี้ยงสัตว์เป็นวิถีชีวิตแบบคนไทย ดั้งเดิมมาแต่บรรพบุรุษ

เมืองคอง ยังมีกลุ่มเชื้อชาติหลากหลายชาติพันธุ์ เช่น คนพื้นเมือง คนปกาเกอะยอ (กระเหรี่ยง) คนลีซอ (ลีซู) คนจีน คนมูเซอ (ลาหู่) และคนไทใหญ่ กลุ่มต่าง ๆ เหล่านี้มีวัฒนธรรมของตนเอง นับถือพุทธศาสนา และนับถือผีป่าก็มีมาก บนความหลากหลายทางวัฒนธรรมซึ่งเป็นอัตลักษณ์ตัวตนของกลุ่มชาติพันธุ์ต้องดำรงอยู่ได้

เมืองคอง ยังมีมนต์เสน่ห์ของสภาพอากาศที่เอื้ออำนวยรอบผลิตอากาศบริสุทธิ์ให้ผู้คนได้มีชีวิต ยืนยาว ไม่มีปัญหาสุขภาพ

เมืองคอง ยังมีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจจากแหล่งธรรมชาติที่สร้างให้ หุบเขา สายน้ำอันอุดมสมบูรณ์ ไม่ต้องไปไกลถึงตัวเมือง มีสัตว์ป่าหาดูได้

เมืองคอง ยังมีวิถีชีวิตที่ผูกพันเป็นเครือญาติใกล้ชิด มีสิ่งของแลกเปลี่ยนเยี่ยมเยียนเมื่อมีทุกข์ มีปัญหาช่วยแก้แบ่งบอกถึงความเข้มแข็งของชุมชนซึ่งไม่มีที่ไหน

เมืองคอง ยังคงความสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแบบฉบับของตนเอง ใครมาเยือนต้อนรับ ด้วยอัธยาศัยไมตรี มีการดำรงชีวิตอยู่ภายใต้ความเป็นอยู่ที่พอเพียงไม่ฟุ้งเฟ้อไปตามกระแสนิยมวัตถุที่สังคมเมือง หยิบยื่นให้

เมืองคอง ยังมีทรัพยากรมากมายที่สามารถเก็บเกี่ยวได้ไม่ยากนัก ในน้ำมีปลา ในนามีข้าว ในป่า มีสมุนไพร พืชไร่พืชสวน ทำมาหากินได้ตลอดชีวิต ทุกชีวิตจึงอยู่ดีกินดี

กรอบแนวคิด

การพัฒนาตำบลเป็นการดำเนินการเพื่อบรรลุถึงวิสัยทัศน์ ระยะยาวโดยมีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นแนวทางและคำนึงถึงบริบทความเปลี่ยนแปลงที่จะเป็นทั้งโอกาสและข้อจำกัดการพัฒนา

พันธกิจการพัฒนาท้องถิ่น

ด้านเศรษฐกิจ การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน

ด้านสังคม ส่งเสริมให้ประชาชน มีสุขภาพดี มีการศึกษา มีอาชีพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยใช้หลักศาสนาวัฒนธรรมท้องถิ่น ดำเนินชีวิตอยู่อย่างพอเพียง

ด้านความมั่นคง ประชาชนมีความสามัคคี ชุมชนเข้มแข็ง มีภูมิคุ้มกันจากอบายมุข ดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประชาชนอยู่ดีมีสุขบนพื้นฐานองค์ความรู้และคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่สมบูรณ์และยั่งยืน

ด้านบริหารจัดการ ประชาคม มีส่วนร่วมพัฒนาธรรมาภิบาล บุคลากรขององค์กรท้องถิ่น มีศักยภาพความสามารถในการบริหารองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยประชาชน ได้รับความพึงพอใจการให้บริการ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (การคมนาคม)

- ดำเนินการพัฒนาขยายปรับปรุง ซ่อมแซม เส้นทางคมนาคม ในพื้นที่ห่างไกลให้ใช้ได้ทุกฤดูกาล
- ส่งเสริมการใช้พลังงานไฟฟ้าทดแทน การติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์
- พัฒนาการติดต่อสื่อสารทางวิทยุ
- ดำเนินการจัดสร้างระบบประปาผิวดิน และระบบประปาภูเขา การขุดเจาะบ่อบาดาล

ด้านเศรษฐกิจ

- ส่งเสริมและพัฒนาระบบการผลิตสินค้าเกษตรกร การสร้างงานให้ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น
- ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพการจัดตั้งกลุ่มอาชีพให้มีความหลากหลาย
- ส่งเสริมและพัฒนาสินค้าชุมชน หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP)

ด้านสังคม

- ยกระดับคุณภาพการศึกษาของประชาชนทุกระดับอย่างทั่วถึง รวมทั้งปลูกฝังและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนสร้างความตระหนักและอนุรักษ์คุณค่าวัฒนธรรม
- ส่งเสริมพัฒนาสร้างสวัสดิการ การสงเคราะห์ผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส ผู้พิการ
- เสริมสร้างกระบวนการเฝ้าระวังผู้ติดเชื่อเอดส์
- เสริมสร้างกระบวนการชุมชนเข้มแข็งเพื่อปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เสริมสร้างกระบวนการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ด้านสาธารณสุข

- เสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ในเรื่องการดูแลสุขภาพอนามัยให้มีพละอนามัยดีถ้วนหน้า
- ส่งเสริมการออกกำลังกายของประชาชน
- ส่งเสริมการใช้พืชสมุนไพรในการรักษาโรค
- พัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานและการบริโภคอาหาร
- ดำเนินการให้มีการนันทนาการอย่างมีคุณภาพและเพียงพอ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมและพัฒนาจิตสำนึกประชาชนในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
- ดำเนินการปลูกป่าต้นน้ำลำธาร
- การพัฒนาดินที่เสื่อมสภาพ
- การจัดทำแนวกันไฟป่า
- การกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
- ส่งเสริมหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่

ด้านการศึกษาและวัฒนธรรม

- ส่งเสริมและพัฒนาระบบคุณธรรมและจริยธรรมในกลุ่มเด็กและเยาวชน
- ส่งเสริมและพัฒนาการใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น การอนุรักษ์วัฒนธรรม
- ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาเด็กก่อนวัยเรียนให้มีคุณภาพ
- ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ตลอดชีวิต

ด้านแหล่งน้ำ

- การบริหารจัดการการจัดสรรน้ำและการพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภคบริโภค
- การพัฒนาองค์กรเครือข่าย การบริหารจัดการน้ำ ต้นน้ำ - ปลายน้ำ
- การอนุรักษ์พันธุ์สัตว์น้ำที่หายาก
- ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพแหล่งน้ำอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ด้านการเมืองการบริหารองค์กร

- พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการอย่างต่อเนื่อง
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างประชาชนหน่วยงานรัฐเอกชนและองค์กรอื่น ๆ

เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายการพัฒนา

- ส่งเสริมและสนับสนุนหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตย
- พัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ส่งเสริมการให้บริการประชาชนและลดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติงานให้สั้นลง
- การพัฒนาเมืองน่าอยู่คู่เขตชุมชนธรรม
- การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม

เป้าประสงค์การพัฒนาตามยุทธศาสตร์

๑. สร้างองค์กรให้มีระบบบริหารจัดการที่ดีส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
๒. สร้างความเข้มแข็งให้กับสังคมแบบบูรณาการตามทฤษฎีเศรษฐกิจพอเพียง
๓. พัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้พอเพียงต่อความต้องการของประชาชนเพื่อรองรับการขยายตัวเมือง

และเศรษฐกิจในอนาคต

๔. พัฒนาระบบการศึกษาเป็นการศึกษาตลอดชีวิต
๕. พัฒนาสาธารณสุขมูลฐาน การรักษาสุขภาพอนามัย การป้องกันโรค
๖. ส่งเสริมและพัฒนาศิลปะและวัฒนธรรมภูมิปัญญาชาวบ้าน
๗. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบไม่มีมลพิษ
๘. ประชาชนมีอาชีพและรายได้พอเพียง

ตัวชี้วัด

- ๑) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งน้ำในการอุปโภคเพิ่มมากขึ้น
- ๒) ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีโครงสร้างพื้นฐานให้ประชาชนได้ใช้บริการร้อยละ ๘๐
- ๓) ประชาชนมีความรู้มากขึ้นร้อยละ ๙๐ และศิลปวัฒนธรรมอันดียังคงอยู่
- ๔) ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการพัฒนาการท่องเที่ยว ศาสนา

วัฒนธรรมประเพณี และกีฬา

- ๕) ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- ๖) ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น และพึ่งตนเองได้มากขึ้น
- ๗) การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง

ร้อยละ ๖๐

คำเป้าหมาย

- ๑) ด้านการได้รับบริการด้านโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
- ๒) ประชาชนมีความรู้และบำรุงรักษาศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม
- ๓) ประชาชนมีศักยภาพมีรายได้เพียงพอสามารถพึ่งตนเองได้
- ๔) มลภาวะและสิ่งแวดล้อมไม่เป็นพิษทำให้ชุมชนน่าอยู่อย่างสงบสุข
- ๕) การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีและมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

**กลยุทธ์ การพัฒนาตามยุทธศาสตร์การพัฒน่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง มีประเด็นยุทธศาสตร์
การพัฒนา ๗ ประเด็น ดังนี้**

๑. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
๒. การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียงไปสู่ความยั่งยืน
๓. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน
๔. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศอย่างยั่งยืน
๕. การอนุรักษ์ฟื้นฟู สืบสานศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น
๖. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๗. การพัฒนาบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีหลักธรรมาภิบาล

จุดยืนทางยุทธศาสตร์ (Positioning) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง

๑. สร้างความเป็นธรรมในสังคม

- สนับสนุนภาคีพัฒนาทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำ เสริมสร้างความสัมพันธ์ของคนในสังคมให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน สร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง
- การจัดบริการสังคมให้ทุกคนตามสิทธิพึงมีพึงได้ สร้างภูมิคุ้มกัน สร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาตำบล
- สร้างพลังทางสังคมสามารถแสดงออกทางความคิดอย่างอิสระ
- สร้างระบบราชการให้เข้มแข็ง มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตประชาชน
- อนุรักษ์และฟื้นฟูวัฒนธรรมที่ดีงาม เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในครอบครัว
- พัฒนความสัมพันธ์ของกลุ่มต่าง ๆ ในสังคมให้เข้มแข็ง ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างฉันท์มิตร และลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ส่งเสริมวัฒนธรรมการเมืองที่มีธรรมาภิบาล เพื่อนำไปสู่การเป็นประชาธิปไตยที่ถูกต้องและเหมาะสม

๒. การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

- พัฒนาประชาชนทุกกลุ่มวัยให้มีศักยภาพเสริมสร้างทักษะให้มีจิตสาธารณะ๕ ด้าน ทั้งการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต คิดเป็น ทำเป็น การสังเคราะห์ความรู้สั่งสมต่อยอดสู่นวัตกรรมความรู้ การฝึกฝนจนเกิดความคิดสร้างสรรค์ การเปิดใจกว้าง พร้อมรับทุกความคิดเห็น และการปลูกจิตสำนึกมีคุณธรรม
- พัฒนาเด็กปฐมวัยตั้งแต่แรกเกิดอย่างเป็นองค์รวม ทั้งด้านสติปัญญา อารมณ์ คุณธรรมและจริยธรรม
- พัฒนาเด็กวัยเรียนให้มีความรู้ทางวิชาการที่เข้มแข็ง
- พัฒนาผู้สูงอายุให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม มีคุณธรรม สามารถปรับตัวเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลง เป็นพลังในการพัฒนาสังคม
- สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ ยกระดับคุณภาพชีวิต
- พัฒนาแหล่งเรียนรู้ในตำบล
- เสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีและวัฒนธรรมประชาธิปไตย
- เสริมสร้างสถาบันครอบครัว สถาบันศาสนาให้มีบทบาทหลักในการหล่อหลอมบ่มเพาะเด็กเยาวชน ปลูกจิตสำนึกกลุ่มคนต่าง ๆ ฟื้นฟูวัฒนธรรมและค่านิยมไทยที่ดีงาม

๓. สร้างสมดุลและมั่นคงของอาหารและพลังงาน

- สร้างฐานภาคเกษตรให้เข้มแข็ง สามารถผลิตอาหารที่มีคุณภาพเพียงพอสำหรับผู้บริโภคภายในตำบล ทำให้เกิดความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้กับเกษตรกร แสวงหาพลังงานทดแทน
- สนับสนุนให้มีการพัฒนาแหล่งน้ำขนาดเล็กในไร่นา เพื่อเก็บน้ำเพื่อการเกษตรและอุปโภคบริโภคได้อย่างเพียงพอ สร้างความมั่นคงและปัจจัยพื้นฐานในการผลิตของเกษตรกรและชุมชน
- สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาพันธุ์พืชพันธุ์สัตว์
- รณรงค์ให้เกษตรกรลดการใช้สารเคมีและหันมาใช้ชีวภาพ
- ส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกรรุ่นใหม่ให้เข้าสู่ภาคเกษตร เพื่อทดแทนเกษตรกรที่สูงอายุและมีสุขภาพไม่แข็งแรง
- ส่งเสริมการทำวัตถุดิบเหลือใช้จากการเกษตรมาผลิตเป็นพลังงานทดแทนใช้ในครัวเรือนและชุมชน
- พัฒนาและส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมที่ดีของชุมชน โดยเฉพาะวิถีชีวิตและวัฒนธรรมทางการเกษตร ให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพการธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตทางการเกษตร
- ส่งเสริมให้เกษตรกรทำการเกษตรกรรมที่ยั่งยืน เพื่อสร้างความมั่นคงและความหลากหลายด้านอาหาร
- สร้างจิตสำนึกในการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาพลังงานทางเลือกในอนาคตผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔. สร้างเศรษฐกิจฐานความรู้และการสร้างปัจจัยแวดล้อม

- พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานภาคเกษตรให้เอื้อต่อการผลิตและการตลาด
- พัฒนาสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปที่มีมูลค่าเพิ่มสูงและมีโอกาสทางตลาด
- สนับสนุนงานวิจัยและพัฒนาด้านการผลิตและแปรรูปสินค้าเกษตร

๕. ความเชื่อมโยงเศรษฐกิจในภูมิภาค

- สร้างความพร้อมในการอยู่ในสังคมประชาคมอาเซียน โดยยกระดับการให้บริการด้านสุขภาพและบริการด้านสาธารณสุข ทักษะด้านภาษา
- เสริมสร้างศักยภาพชุมชนท้องถิ่นให้รับรู้ และพร้อมรับกระแสการเปลี่ยนแปลง
- เตรียมพร้อมรับมือภัยพิบัติทางธรรมชาติและเหตุฉุกเฉิน
- พัฒนาศักยภาพและความพร้อมในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาเสพติดการหลบหนีเข้าเมือง

๖. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

- คุ้มครองรักษาและฟื้นฟูฐานทรัพยากร ดิน แหล่งน้ำ ป่าไม้ และความหลากหลายทางชีวภาพ
- ปรับปรุงระบบบริหารจัดการน้ำ รวมถึงพัฒนาแหล่งน้ำ อนุรักษ์และใช้ประโยชน์ร่วมกัน
- ส่งเสริมให้ประชาชนทุกภาคส่วนนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำรงชีวิต
- ส่งเสริมการพัฒนาการเกษตรที่เกื้อกูลกับระบบนิเวศน์ ตามแนวคิดของการทำการเกษตรแบบยั่งยืน
- การวางผังเมืองที่มีการผสมผสานวัฒนธรรม สังคม ระบบนิเวศน์เข้าด้วยกัน
- เตรียมความพร้อมในการรับมือภัยพิบัติธรรมชาติ

การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

๑. การวิเคราะห์กรอบการจัดทำยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง

ภายใต้สถานการณ์ของโลกเปลี่ยนแปลงมีผลกระทบต่อมวลมนุษย์ที่จะดำรงชีวิตอยู่ได้ภายใต้ความเปลี่ยนแปลง ย้อนอดีตมองอนาคตมีอะไรเกิดขึ้นกับผู้คนบนโลก การพัฒนาเพื่อให้ผู้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดี การแสวงหาความสุขมีผลทำให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างทรัพยากรธรรมชาติกับการพัฒนา การนำทรัพยากรธรรมชาติมาใช้อย่างไม่สมดุล ไม่มีการสร้างทดแทนได้สะท้อนปัญหาที่เป็นอยู่ปัจจุบันและกำลังทวีความรุนแรงมากขึ้น ความเชื่อมโยงของการพัฒนาเป็นกระแสหลักที่องค์กรที่เกี่ยวข้องกับผู้คนจำนวนมากต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การพัฒนาแบบไม่สมดุลสร้างปัญหาบนความอ่อนไหวส่งผลกระทบในภาคเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรมการเมือง สังคมมีวิวัฒนาการอย่างรวดเร็ว สังคมวัตถุ สังคมเงินตรา มุ่งสู่สังคมชนบทให้จับต้อง ระบบทุนนิยมแบบตลาดความหวังแต่กำไรในรูปเงินตรา แต่ขาดความสนใจหาภายใต้จิตใจ การแสวงหากำไรทำให้สถานะทางสังคมเสื่อมทุนทางสังคมเปราะบาง การกระจายประโยชน์จากภาครัฐกระจุกตัว การเรียกร้องความเป็นตัวตนมากขึ้น ทรัพยากรธรรมชาติอันมีอยู่อย่างจำกัดในสถานการณ์หนึ่ง ๆ การแบ่งปันการบริหารการจัดการ การบูรณาการต้องตั้งอยู่บนหลักการแห่งการแสวงหาการบูรณาการร่วม หลักธรรมาภิบาลการพัฒนาแนวคิดประชาธิปไตยภายใต้บริบทของตนเอง เพื่อการดำรงอยู่ของชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรีอยู่ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ดีมีมิตรไมตรีวิถีชีวิตแห่งความพอเพียง

๒. การประเมินสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

ทิศทางการปรับตัวขององค์กร

ประเทศไทยยังต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ตลาดทุน ค่าเงิน การค้าขายที่พึ่งพิงการส่งออก ภาคอุตสาหกรรม ด้านสังคม การเมือง การดำรงสภาพหลักปกครอง ประชาธิปไตยการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ยึดแบบสิทธิเสรีภาพของประชาชนด้วยความมั่นคง ยาเสพติดข้ามชาติที่ไม่มีข้อยุติ ด้วยผลกระทบแนวใหม่ของความมั่นคง คือ ภัยพิบัติจากสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงไป ดิน น้ำ ลม ไฟ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี โลกถูกย่อส่วน การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารไร้พรมแดนสามารถเข้าถึงคนเกือบทุกกลุ่ม ประเทศไทยกำลังเข้าสู่สังคมของผู้สูงอายุสร้างภาระในด้านงบประมาณการดูแลสุขภาพการเรื่องอาหารและสุขภาพ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิทัศน์ ภูมิอากาศ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แหล่งน้ำสำคัญ ๆ มีปริมาณลดลงภายหลังสิ้นสุดฝน ความแปรปรวนดินฟ้าอากาศ เมื่อธรรมชาติเปลี่ยนคนต้องปรับตัวให้ทันต่อสภาวะที่เกิดขึ้น

จุดแข็งขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง (Strength)

- มีธรรมชาติและอากาศที่บริสุทธิ์น่าอยู่ ป่าเขียวขจี มีพันธุ์พืชเฉพาะถิ่น และสัตว์ป่าหายาก เช่น ไก่ฟ้า เป็นต้น
- มีแม่น้ำสองสายและลำห้วยหลายแห่ง
- มีแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติและวัฒนธรรมชนเผ่าหลายชนเผ่า เช่น กระเหรี่ยง ลีซอ มูเซอใหญ่ มีแหล่งท่องเที่ยว เช่น ถ้ำเกร็ดมังกร (ชีหมี) ถ้ำอนมรกต น้ำตกถ้ำเอรา ฝายหัวเมือง
- มีพิธีกรรมสงฆ์พระธาตุน้ำบ่อทิพย์
- มีแหล่งอนุรักษ์พันธุ์ปลา แม่น้ำทอง แม่น้ำแดง
- มีการสืบสานประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- มีโรงผลิตสุราพื้นบ้าน

จุดอ่อนขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง (Weakness)

- ป่าถูกทำลาย โดยเฉพาะป่าต้นน้ำ เพื่อเพิ่มพื้นที่ทำการเกษตร
- การใช้สารเคมีในการเกษตร โดยเฉพาะพืชไร่เศรษฐกิจ
- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการทำเกษตรแบบยั่งยืน
- ปัญหาถิ่นเหม็นจากการเลี้ยงหมู วัว ควาย
- ปัญหาการจุดไฟเผาป่า
- อาชีพไม่มั่นคง รายได้น้อย
- ผลผลิตราคาไม่มั่นคงแน่นอน
- ปัญหานี้สิน
- แรงงานต่างด้าวแย่งอาชีพ
- ปัญหาภัยแล้งซ้ำซาก
- วัฒนธรรมใหม่การใช้จ่ายฟุ่มเฟือย นำค่านิยมของคนในเมืองมาใช้
- ปัญหายาเสพติด
- เยาวชนไม่สนใจสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี ก่อทวน ทะเลาะวิวาท
- แหล่งท่องเที่ยวเสื่อมโทรมขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- เป็นพื้นที่ห่างไกล คมนาคมไม่สะดวก
- ประชาชนเพิกเฉยสุขภาพอนามัย
- ขาดที่ดินทำกิน เพราะมีการย้ายถิ่นฐานเข้ามามากขึ้น

โอกาสขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง (Opportunity)

- ใช้วัฒนธรรมประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น เป็นตัวขับเคลื่อนพัฒนา
- พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์แบบครบวงจรและต่อเนื่องยั่งยืน
- องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ส่งเสริม สนับสนุนด้านงบประมาณ
- จัดตั้งเครือข่ายวัฒนธรรมที่หลากหลาย จรรโลงสังคม อยู่ในระดับความสมานฉันท์ ประองตองสู่ทุกส่วน
- ส่งเสริมสนับสนุนกลุ่มเยาวชนคนรุ่นใหม่ ใฝ่ใจศึกษาค้นคว้าชาติพันธุ์ที่เป็นเอกลักษณ์ ของคน

เมืองคอง และร่วมกันสืบสาน

- พัฒนาเกษตรทางเลือก ใช้เกษตรอินทรีย์

อุปสรรคขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง (Threat)

- น้ำมันแพง
- ทางคมนาคมเข้าสู่ตำบลแคบและอันตราย
- ต้นทุนการผลิตสูง
- ที่ดินขาดเอกสารสิทธิ์
- สื่อโฆษณาชวนเชื่อการบริโภคน้อย สินค้าฟุ่มเฟือย
- งบของท้องถิ่นมีจำกัด
- คัดกรองนักท่องเที่ยวที่มีคุณภาพใช้ประโยชน์จากป่าอนุรักษ์

ยุทธศาสตร์การพัฒนาดำบล

การพัฒนาดำบลให้ยั่งยืนมั่นคง สังคมอยู่อย่างสันติ ประชาชนดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกที่คาดการณ์ได้ยากและมีแนวโน้มการเมืองรุนแรง วิกฤติเศรษฐกิจส่งผลกระทบในวงกว้าง ทิศทางการพัฒนาดำบลห้วงแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๔ จึงต้องเร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ มิให้มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของชุมชนชนบท การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านวัฒนธรรม ภาษา หลักการสำคัญของแผนพัฒนา

๑. การพัฒนาเศรษฐกิจตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติไปสู่ความยั่งยืน

๒. พัฒนาคนเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของประชาชน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีใช้ภูมิปัญญาอัตลักษณ์ท้องถิ่น

๓. ยึดวิสัยทัศน์เป็นเป้าหมาย “เมืองทองวิถีไทย หลากหลายวัฒนธรรม งามล้ำสภาพแวดล้อมดี สถานที่น่าท่องเที่ยว ชุมชนมีความเข้มแข็ง พัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยเศรษฐกิจพอเพียง ทุกชีวิตอยู่ดีกินดี”

หลักการพัฒนาท้องถิ่น

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนารองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นทิศทางการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม ขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่กำหนดยุทธศาสตร์แนวทางการพัฒนา ซึ่งแสดงวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต ทั้งนี้จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ และนโยบายผู้บริหารท้องถิ่น การวางแผนการพัฒนารองการบริหารส่วนตำบลในอนาคต ต้องกำหนดสถานการณ์ที่ต้องการบรรลุและแนวทางในการบรรลุบนพื้นฐานการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้าน สอดคล้องกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัญหาความต้องการของประชาชน แผนเป็นกรอบที่กำหนดทิศทางการพัฒนา มุ่งไปสู่สภาพการณ์อันพึงประสงค์อย่างเท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงหลาย ๆ มิติ เช่น เศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และมิติเจ้าของพื้นที่ใกล้เคียง มองให้กว้างออกไปครอบคลุมเขตพื้นที่อื่นด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้การวางแผนมีความทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รับมือกับสถานการณ์ได้อย่างเต็มที่ หรือการหาหนทางป้องกันอุปสรรคอันอาจเกิดขึ้น การพัฒนาต้องมองสิ่งที่ใกล้ตัวมากที่สุดก่อน อันดับแรกคือคุณภาพชีวิตที่จำเป็นต่อความอยู่รอดขั้นพื้นฐานของประชาชน อันดับสองคือการยกระดับชีวิตความเป็นอยู่ที่สูงขึ้น “คุณภาพชีวิต” มีความหมายกว้างครอบคลุมถึงปัจจัยในการดำเนินชีวิตต่าง ๆ เช่น การศึกษา รายได้ต่อครัวเรือน สุขภาพกาย สุขภาพจิต สุขอนามัยในหมู่บ้าน

ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่สามารถนำมาใช้โดยไม่อนุรักษ์ไว้ได้หรือไม่ จะใช้ประโยชน์อย่างไร การทดแทนต้องดำเนินการควบคู่ เกื้อหนุนนำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle) หรือการหาวัสดุอื่นที่มีต้นทุนต่ำกว่า โดยใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ การพึ่งพาตนเอง การหล่อเลี้ยงชุมชนตนเอง ทำให้มีรายได้เพียงพอ ไม่พึ่งพิงแหล่งรายได้จากภายนอกมากเกินไป มิฉะนั้นจะอยู่ไม่รอด จุดเน้นคือการลดสัดส่วนของรายได้ที่ต้องพึ่งพาภายนอกให้น้อยลง หันกลับมาแสวงหารายได้จากสินค้าหัตถกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของท้องถิ่น ซึ่งสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นเอง การพึ่งตนเอง น่าจะรวมไปถึงการเอื้ออำนวยให้ชาวบ้านเกิดกระบวนการผลิตเพื่อหล่อหลอมชีวิต และนำมาซึ่งรายได้ของตนเอง โดยใช้ทรัพยากรเทคโนโลยีที่ชุมชนมีอยู่แล้วและเป็นเจ้าของ คำนึงถึงลูกหลาน เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ต้องคำนึงถึงความเจริญจะส่งผลเสียต่อคนรุ่นต่อไปหรือไม่ ควรหลีกเลี่ยงไม่ดำเนินการหรือไม่

ปัจจัยภายนอก อบต. ที่ควบคุมไม่ได้

- ปัญหาการเมือง ความขัดแย้ง กลุ่มผลประโยชน์
- ปัญหาเศรษฐกิจ การที่ดิน แรงงาน เกษตรกรรม การออม การลงทุน นโยบายภาครัฐ
- ปัญหาสังคม ยาเสพติด ครอบครัวแตกแยก ปัญหาวัยรุ่น วัฒนธรรมต่างชาติ

ปัจจัยภายใน อบต.

- ปัญหาการเมือง ความขัดแย้ง เลือกปฏิบัติ
- ปัญหาเศรษฐกิจ การออม การลงทุน แรงงานข้ามชาติ
- ปัญหาสังคม ยาเสพติด ขยะ

การวิเคราะห์โอกาส

เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อ อบต. การเปลี่ยนแปลงที่มีประโยชน์เพิ่มโอกาสของ อบต.หรือไม่ จะต้องพิจารณาองค์รวมทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และเทคโนโลยี

การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด

เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นอุปสรรคหรือภาวะคุกคามต่อการพัฒนา เกิดผลเสียเป็นข้อจำกัดของ อบต.วิเคราะห์อย่างองค์รวม

การเปลี่ยนแปลง AEC

- การลงทุนจะเสรีมาก ๆ ใครลงทุนที่ไหนก็ได้
- ไทยเป็นศูนย์กลางการท่องเที่ยว และการบิน
- การค้าขายจะขยายตัว ๒๕ % เช่น รถยนต์ การท่องเที่ยว
- ภาษาอังกฤษเป็นสื่อกลาง ภาษาอาเซียน
- การค้าขายชายแดนจะคึกคัก
- ปัญหาสังคม และปัญหายาเสพติดจะมีเพิ่มขึ้น
- ไทยจะมีแรงงานต่างชาติเข้ามามากขึ้น เช่น พม่า ลาว กัมพูชา
- มีการย้ายแรงงานเนื่องจากค่าจ้างในไทยสูง
- คนไทยจะไปทำงานเมืองนอก ไปสิงคโปร์ เรือขอฟเวิร์คคอมพิวเตอร์
- ขาดแคลนสาธารณูปโภค
- ไทยเป็นศูนย์กลางการกระจายสินค้า
- การสร้างอัตลักษณ์อาเซียน

ผลกระทบของการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

ผลกระทบเชิงบวก

- เกิดการประสานข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ
- ประเทศสมาชิกมีความเข้าใจและความร่วมมือกันมากขึ้นในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลง

สภาพภูมิอากาศ เช่น ไฟป่า อินโดนีเซีย พม่า

- องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคส่วนต่าง ๆ ของประเทศไทยได้รับการกระตุ้นและเสริมสร้างศักยภาพเพื่อให้สามารถบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมสังคมเมืองที่ยั่งยืนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ส่งเสริมให้เกิดการความร่วมมือและมีท่าที่ร่วมกันของประเทศในภูมิภาคอาเซียนในการเจรจาตกลงภายใต้กรอบความตกลงพหุภาคี

- นำไปสู่การแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมข้ามแดนอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลกระทบเชิงลบ

- การลักลอบการค้าไม้ ค้าสัตว์ป่าและพืชป่าที่ผิดกฎหมายการเคลื่อนย้ายสารเคมีอันตรายข้ามพรมแดนได้ง่ายขึ้น (งาช้าง) ไม้พะยุง ไม้สัก

- การเข้าถึงและแบ่งปันผลประโยชน์อย่างไม่เป็นธรรมการปนเปื้อน GMOs การเข้ามาของชนิดพืชพันธุ์ต่างถิ่น และการรั่วไหลของแหล่งพันธุกรรม

- การเปิดเสรีด้านการลงทุนการทำไม้จากป่าปลูกอาจส่งผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น (ป่าถูกทำลาย)

- ความขัดแย้งของการมีท่าที่และจัดลำดับความสำคัญ ร่วมกันในเรื่องการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิประเทศ

- การเปิดเสรีด้านการขายค้า บริการส่งของ สิ่งแวดล้อม อาจส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการไทยในเรื่องความสามารถในการแข่งขันและการเปิดเสรี

ปัจจัยและสถานการณ์เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาตำบล

๑. การบริหารของรัฐในด้านโครงการพื้นฐาน ถนน ไฟฟ้า ประปา โทรศัพท์

๒. ภาวการณ์ผลิตสินค้าเกษตร การพัฒนาคุณภาพของสินค้าเกษตร การแปรรูปผลผลิตทางการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าของสินค้าเพิ่มรายได้และมีงานทำ

๓. การบริหารด้านสาธารณสุขมูลฐาน การอนามัยเพื่อสุขภาพ

๔. ครอบครัวย้ายทางสังคมปัญหาน้ำอุปโภคบริโภคไม่เพียงพอ การเพิ่มผลผลิตพืชไร่ทางการเกษตรมีความต้องการน้ำเพื่อการเกษตรมากขึ้น

๕. คุณภาพการศึกษาท้องถิ่นชนบทห่างไกล ไม่ได้มาตรฐานขาดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ขาดโอกาสเรียนรู้ตลอดชีวิต การใช้วัฒนธรรมเป็นสื่อการเรียนรู้

๖. การบุกรุกทำลายป่าไม้แหล่งต้นน้ำลำธารทำลายระบบนิเวศ ปัญหาสิ่งแวดล้อมขยะมูลพิษทางอากาศ กลุ่มหมอกควันไฟจากการเผาป่าการบุกรุกที่ดินของรัฐ

๗. การรวมกลุ่มองค์กรกลุ่มอาชีพเพื่อสร้างองค์ความรู้การพัฒนาอาชีพการสร้างอาชีพเสริมรายได้ต่อครอบครัว

๘. ความยากจน ความยากไร้ การสร้างอาชีพ รายได้ของกลุ่มคน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ เป็นผลสืบเนื่องมาจากปัญหาคุณภาพชีวิต

๙. ขาดการเรียนรู้ประสบการณ์ การพัฒนาฝีมือแรงงานเข้าสู่ตลาดงานอาชีพ การบูรณาการการใช้ทรัพยากรท้องถิ่น

๑๐. การบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ หน่วยงานปกครองท้องถิ่น บทบาทหน้าที่ การเป็นตัวแทนของประชาชน ขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมายระเบียบข้อบังคับในการบริหารงานหน่วยงานท้องถิ่น

๖. การกิจหลักและการกิจรองที่องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทองจะดำเนินการ

ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕ ๖๑ - ๒๕๖๓) ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง มีภารกิจหลักและการกิจรองที่ต้องดำเนินการดังนี้

ภารกิจหลัก

๑. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๒. การปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๓. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๔. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๕. การพัฒนาการเมืองและการบริหาร
๖. การส่งเสริมการศึกษา

การกิจรอง

๑. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณี
๒. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๓. การจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. การวางแผน การส่งเสริมการลงทุน

๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลส่วนจังหวัดเชียงใหม่ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทองเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดกลาง โดยกำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่

- ๑) สำนักงานปลัด
- ๒) กองคลัง
- ๓) กองช่าง
- ๔) กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

ทั้งนี้ ได้กำหนดกรอบอัตรากำลัง จำนวนทั้งสิ้น ๓๑ อัตรา แบ่งเป็น ข้าราชการ จำนวน ๑๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๑๔ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๖ อัตรา แต่เนื่องจากที่ผ่านมา องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง มีภารกิจและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นจำนวนมากในส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วน และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องขอกำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่โดยเป็นข้าราชการ จำนวน ๒ อัตรา เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการ สำนักงานปลัด และกองช่าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทองต่อไป

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ

จากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคองดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคองมีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๒ ประกอบกับพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ ดังนี้

๘.๑ โครงสร้างการกำหนดตำแหน่งของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง อำเภอเชียงดาว จังหวัดเชียงใหม่

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูลข่าวสาร - งานตรวจสอบภายใน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิชาการงานนโยบายและแผนพัฒนา - งานการทะเบียนพาณิชย์ - งานรัฐพิธี - งานประชาสัมพันธ์/สารสนเทศ - งานกิจการสภา - งานอนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติ - งานส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิ เสรีภาพของประชาชน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานการดำเนินทางคดีและการปกครอง - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ - งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานตลาดสด - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	๑. สำนักงานปลัด ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ งานสารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูลข่าวสาร - งานตรวจสอบภายใน - งานการเจ้าหน้าที่ - งานวิชาการงานนโยบายและแผนพัฒนา - งานการทะเบียนพาณิชย์ - งานรัฐพิธี - งานประชาสัมพันธ์/สารสนเทศ - งานกิจการสภา - งานอนุมัติดำเนินการตามข้อบัญญัติ - งานส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิ เสรีภาพของประชาชน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๒ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและนิติกรรม - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานการดำเนินทางคดีและการปกครอง - งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณประจำปี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๓ งานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - งานสาธารณสุขมูลฐาน - งานรักษาความสะอาด - งานส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานป้องกันและระงับโรคติดต่อ - งานคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานตลาดสด - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร - ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรตำบล - โรคพืช/งานวิชาการ - งานส่งเสริมการเกษตร พืชไร่ พืชสวน - งานปศุสัตว์/ประมง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานจัดทำข้อมูลการประกอบอาชีพ - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสวัสดิการสังคม - งานฌาปนกิจสงเคราะห์ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัยสาธารณะ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) / OTOS - งานกู้ภัยและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	๑.๔ งานส่งเสริมการเกษตร - ศูนย์ถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรตำบล - โรคพืช/งานวิชาการ - งานส่งเสริมการเกษตร พืชไร่ พืชสวน - งานปศุสัตว์/ประมง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ - งานจัดทำข้อมูลการประกอบอาชีพ - ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น - งานสังคมสงเคราะห์ - งานพัฒนาสตรีและเยาวชน - งานสวัสดิการสังคม - งานฌาปนกิจสงเคราะห์ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๑.๖ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานช่วยเหลือฟื้นฟูผู้ประสบภัยสาธารณะ - งานรักษาความสงบเรียบร้อย - งานอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) / OTOS - งานกู้ภัยและให้บริการประชาชนในกิจการสาธารณประโยชน์ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - การรับเงิน/การเบิกจ่ายเงิน/การฝากเงิน - การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - การเก็บรักษาเงิน/การตรวจเงิน - การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี - งานเกี่ยวกับการตัดโอน เงินเดือน - งานขออนุมัติขอขยายเวลาเบิกจ่าย - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - การรับเงิน/การเบิกจ่ายเงิน/การฝากเงิน - การจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - การเก็บรักษาเงิน/การตรวจเงิน - การหักภาษีเงินได้และนำส่งภาษี - งานเกี่ยวกับการตัดโอน เงินเดือน - งานขออนุมัติขอขยายเวลาเบิกจ่าย - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง (ต่อ) ๒.๒ งานบัญชี - งานการเงินและงบทดลอง - งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานทะเบียนการคุมเงินรายรับ – รายจ่าย - งานการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน - งานทรัพย์สิน หนี้สิน/เงินสะสม - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร/ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมการเร่งรัดรายได้ - งานส่งเสริมการลงทุน/เศรษฐกิจชุมชน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูล แผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร บริการข้อมูล และหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	๒. กองคลัง (ต่อ) ๒.๒ งานบัญชี - งานการเงินและงบทดลอง - งานการจัดทำบัญชีทุกประเภท - งานทะเบียนการคุมเงินรายรับ – รายจ่าย - งานการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน - งานรายงานเงินคงเหลือประจำวัน - งานทรัพย์สิน หนี้สิน/เงินสะสม - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร/ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมการเร่งรัดรายได้ - งานส่งเสริมการลงทุน/เศรษฐกิจชุมชน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานพัสดุ - งานจัดซื้อจัดจ้าง - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างและบูรณะสภาพและโครงการพิเศษ - งานระบบข้อมูล แผนที่เส้นทางคมนาคม - งานบำรุงเครื่องจักรและยานพาหนะ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๓.๒ งานออกแบบและควบคุมอาคาร - งานสถาปัตยกรรมและมัณฑศิลป์ - งานวิศวกรรม - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้างอาคาร บริการข้อมูล และหลักเกณฑ์ - งานออกแบบ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๓. กองช่าง (ต่อ) ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานวิจัยทางการศึกษา - งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน - งานเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา - งานส่งเสริมและควบคุมคุณภาพการศึกษา - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษาตามอัธยาศัย - งานกิจการนักเรียน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการกีฬา - งานนันทนาการ - งานส่งเสริมกิจกรรมเยาวชน - งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	๓. กองช่าง (ต่อ) ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานสาธารณูปโภคและกิจการประปา - งานขนส่งและวิศวกรรมจราจร - งานระบายน้ำ - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารงานการศึกษา - งานบริหารการศึกษา - งานวิจัยทางการศึกษา - งานพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน - งานเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษา - งานนิเทศการศึกษา - งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา - งานส่งเสริมและควบคุมคุณภาพการศึกษา - งานส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานการศึกษา - งานส่งเสริมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น - งานกิจการเด็กและเยาวชน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานโรงเรียน - งานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก - งานการศึกษาตามอัธยาศัย - งานกิจการนักเรียน - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ๔.๔ งานกีฬาและนันทนาการ - งานส่งเสริมการกีฬา - งานนันทนาการ - งานส่งเสริมกิจกรรมเยาวชน - งานอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม - งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการใน ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการมีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใดในส่วนราชการนั้น จึงจะเหมาะสมกับภารกิจ ปริมาณงาน เพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง และเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมาบันทึกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัด (๐๑)								
พนักงานส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองคลัง (๐๔)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๓	๑๔	๑๔	๑๔				

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรา กำลัง เดิม	กรอบอัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
กองคลัง (๐๔) (ต่อ)								
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองช่าง (๐๕)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธาปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กำหนด เพิ่ม
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษาฯ (๐๘)								
พนักงานส่วนตำบล								
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ								
ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๑)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๒)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๓)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๔)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (เงินอุดหนุน ๕)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างทั่วไป								
คนงานทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม	๑๘	๑๙	๑๙	๑๙				
รวมทั้งสิ้น	๓๑	๓๓	๓๓	๓๓				

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	ค่าตอบแทน พิเศษ	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
							๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	๓๒,๕๑๐	๗,๐๐๐	๗,๐๐๐	๕๕,๕๑๐	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐

๑) สำนักงานปลัด มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	หัวหน้าสำนักงานปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐ (ค่ากลาง)	๓,๕๐๐	๓๖,๓๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	๑	๒๖,๔๖๐	-	๒๖,๔๖๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐
๓	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	๑	๒๒,๖๐๐	-	๒๒,๖๐๐	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐
๔	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	๑	๑๘,๔๗๐	-	๑๘,๔๗๐	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐
๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑๓,๒๒๐	-	๑๓,๒๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐
๖	พนักงานขับรถ	๑	๑๐,๗๖๐	-	๑๐,๗๖๐	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐
๗	พนักงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๘	พนักงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๙	พนักงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐

๑.๑ ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๔,๓๒๕

๒) กองคลัง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	๒๔,๙๗๐	๓,๕๐๐	๒๘,๔๗๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐
๒	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕ (ค่ากลาง)	-	๒๔,๘๒๕	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๓	เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕ (ค่ากลาง)	-	๒๔,๘๒๕	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๔	ผู้ช่วย จพง.การเงินและบัญชี	๑	๑๓,๕๙๐	-	๑๓,๕๙๐	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐
๕	ผู้ช่วย จพง.พัสดุ	๑	๑๓,๒๘๐	-	๑๓,๒๘๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐
๖	ผู้ช่วย จพง.จัดเก็บรายได้	๑	๑๑,๖๘๐	-	๑๑,๖๘๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐
๗	พนักงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	๙,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐

๓. กองช่าง มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๕ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐ (ค่ากลาง)	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๒๔,๘๒๕ (ค่ากลาง)	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐
๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑๒,๖๓๐	-	๑๕๑,๕๖๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๙,๔๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐
๕	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐

๓.๑ ปี ๒๕๖๑ มีความต้องการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้น ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน ขั้นต่ำ (๑)	เงินเดือน ขั้นสูง (๒)	เงินเดือนเฉลี่ย ที่ต้องตั้งไว้ (๑)+(๒)/๒x๑๒
๑	นายช่างเขียนแบบปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๘,๗๕๐	๔๐,๙๐๐	๒๙๗,๙๐๐

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีอัตรากำลังปัจจุบัน จำนวน ๖ ตำแหน่ง ๙ อัตรา ดังนี้

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	เงินเดือน คนละ	เงินประจำ ตำแหน่ง	รวม	ขั้นที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี		
						๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓
๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	๓๒,๘๐๐ (ค่ากลาง)	๓,๕๐๐	๔๓๕,๖๐๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐
๒	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๒๔,๘๒๕ (ค่ากลาง)	-	๓๕๕,๓๒๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐
๓	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	๑	๑๖,๔๐๐	-	๑๙๖,๘๐๐	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐
๔	คนงานทั่วไป	๑	๙,๐๐๐	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐
๕	ผู้ดูแลเด็ก(เงินอุดหนุน๑)	๑	๑๒,๕๐๐	-	๑๕๐,๒๔๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐
๖	ผู้ดูแลเด็ก(เงินอุดหนุน๒)	๑	๑๑,๑๒๐	-	๑๓๓,๔๔๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐
๗	ผู้ดูแลเด็ก(เงินอุดหนุน๓)	๑	๙,๔๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๘	ผู้ดูแลเด็ก(เงินอุดหนุน๔)	๑	๙,๔๐๐	-	๑๑๒,๘๐๐	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐
๙	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก(เงินอุดหนุน๕)	๑	๑๕,๐๐๐	-	๑๘๐,๐๐๐	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐

ตั้งงบประมาณรายจ่ายประจำปี ดังนี้

ที่	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
๑	๓๐,๐๔๓,๙๗๖ (งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐ = ๒๘,๖๑๓,๓๑๐ บวกเพิ่มร้อยละ ๕)	๓๑,๕๔๖,๑๗๕ (งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑ = ๓๐,๐๔๓,๙๗๖ บวกเพิ่มร้อยละ ๕)	๓๓,๑๒๓,๔๘๔ (งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒ = ๓๑,๕๔๖,๑๗๕ บวกเพิ่มร้อยละ ๕)

๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑	๑	๕๕๘,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๕,๑๒๐	๑๕,๘๔๐	๑๖,๓๒๐	๕๗๓,๒๔๐	๕๘๙,๐๘๐	๖๐๕,๔๐๐	(๓๒,๕๑๐)
	สำนักงานปลัด (๐๑)																	
๒	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๓	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑	๑	๓๑๗,๕๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๒๔๐	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๓๒๙,๗๖๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	(๒๖,๔๖๐)
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๗๑,๒๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๐๐๐	๙,๓๖๐	๒๘๐,๐๘๐	๒๘๙,๐๘๐	๒๙๘,๔๔๐	(๒๒,๖๐๐)
๕	เจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนด เพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๖	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน		๑	๑	๒๒๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๘๘๐	๙,๒๔๐	๙,๖๐๐	๒๓๐,๕๒๐	๒๓๙,๗๖๐	๒๔๙,๓๖๐	(๑๘,๔๗๐)
๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ		๑	๑	๑๕๘,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๐๐๐	๑๗๑,๖๐๐	๑๗๘,๕๖๐	(๑๓,๒๒๐)
๘	พนักงานขับรถยนต์		๑	๑	๑๒๙,๑๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๒๘๐	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๑๓๔,๔๐๐	๑๓๙,๘๐๐	๑๔๕,๔๔๐	(๑๐,๗๖๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๙	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๐	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
๑๑	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองคลัง (๐๔)																	
๑๒	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑	๑	๓๔๑,๖๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๕๓,๖๔๐	๓๖๕,๗๖๐	๓๗๘,๓๖๐	(๒๔,๙๗๐)
๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๑๔	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๑๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี		๑	๑	๑๖๓,๐๘๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๘๔๐	๗,๐๘๐	๑๖๙,๖๘๐	๑๗๖,๕๒๐	๑๘๓,๖๐๐	(๑๓,๕๔๐)
๑๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ		๑	๑	๑๕๙,๓๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๖,๙๖๐	๑๖๕,๘๔๐	๑๗๒,๕๖๐	๑๗๙,๕๒๐	(๑๓,๒๘๐)
๑๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้		๑	๑	๑๔๐,๑๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๑๔๕,๘๐๐	๑๕๑,๖๘๐	๑๕๗,๘๐๐	(๑๑,๖๘๐)

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ จะต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	กองคลัง (๑๔) (ต่อ)																	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๑๘	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองช่าง (๑๕)																	
๑๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๐	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเต็ม
๒๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	-	-	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	๒๙๗,๙๐๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๒๙๗,๙๐๐	๓๐๗,๖๒๐	๓๑๗,๓๔๐	กำหนด เพิ่ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา		๑	๑	๑๕๑,๕๖๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๗,๖๘๐	๑๖๔,๐๔๐	๑๗๐,๖๔๐	(๑๒,๖๓๐)
๒๓	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า		๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๔,๙๒๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	(๙,๔๐๐)
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๒๔	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
	กองการศึกษาฯ (๑๘)																	
๒๕	ผอ.กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑	-	๔๓๕,๖๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเต็ม
๒๖	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเต็ม
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																	
๒๗	ผู้ช่วยนักวิชาศึกษา		๑	๑	๑๙๖,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๙๒๐	๘,๒๘๐	๘,๕๒๐	๒๐๔,๗๒๐	๒๑๓,๐๐๐	๒๒๑,๕๒๐	(๑๖,๔๐๐)
๒๘	ผู้ดูแลเด็ก (๑)		๑	๑	๑๕๐,๒๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๖,๖๐๐	๑๕๖,๓๖๐	๑๖๒,๗๒๐	๑๖๙,๓๒๐	(๑๒,๕๒๐)
๒๙	ผู้ดูแลเด็ก (๒)		๑	๑	๑๓๓,๔๔๐	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๘๔๐	๑๔๔,๔๘๐	๑๕๐,๓๖๐	(๑๑,๑๒๐)
๓๐	ผู้ดูแลเด็ก (๓)		๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
๓๑	ผู้ดูแลเด็ก (๔)		๑	-	๑๑๒,๘๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๑๑๒,๘๐๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	ว่างเต็ม
๓๒	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (๕)		๑	-	๑๘๐,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๗,๒๐๐	๗,๕๖๐	๑๘๐,๐๐๐	๑๘๗,๒๐๐	๑๙๔,๗๖๐	ว่างเต็ม

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วง ระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)													
				๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓			
	กองการศึกษา (๐๘) (ต่อ)																	
	พนักงานจ้างทั่วไป																	
๓๓	คนงานทั่วไป		๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	(๙,๐๐๐)
(๔)	รวม		๓๑	๒๑	๖,๘๑๔,๗๔๐	๓๓	๓๓	๓๓	+๒	-	-	๗๙๕,๔๒๐	๒๓๙,๘๒๐	๒๔๕,๒๒๐	๗,๖๑๐,๑๖๐	๗,๘๔๙,๙๘๐	๘,๐๙๕,๒๐๐	
	หักยอดประมาณเงินอุดหนุน (เช่น เงินเดือนครู/ผดต./ชรก.ถ่ายโอน ซึ่งเบิกจากงบที่กรมจัดสรร)														๗๐๐,๘๐๐	๗๒๙,๑๒๐	๗๕๘,๗๖๐	
	ยอดรวมคงเหลือ (คือ ค่าใช้จ่ายสุทธิที่ อปท.ต้องเบิกจ่ายจากงบประมาณของ อปท.)														๖,๙๐๙,๓๖๐	๗,๑๒๐,๘๖๐	๗,๓๓๖,๔๔๐	
(๕)	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๒๐% (คิดจากร้อยละ ๒๐ ของค่าใช้จ่ายจริง)														๑,๓๘๑,๘๗๒	๑,๔๒๔,๑๗๒	๑,๔๖๗,๒๘๘	
(๖)	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น														๘,๒๙๑,๒๓๒	๘,๕๔๕,๐๓๒	๘,๘๐๓,๗๒๘	
(๗)	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี														๒๗.๖๐	๒๗.๐๙	๒๖.๕๘	

หมายเหตุ

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๐

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๑

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๒

งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓

๒๘,๖๑๓,๓๑๐

๓๐,๐๔๓,๙๗๖

๓๑,๕๔๖,๑๗๕ บาท

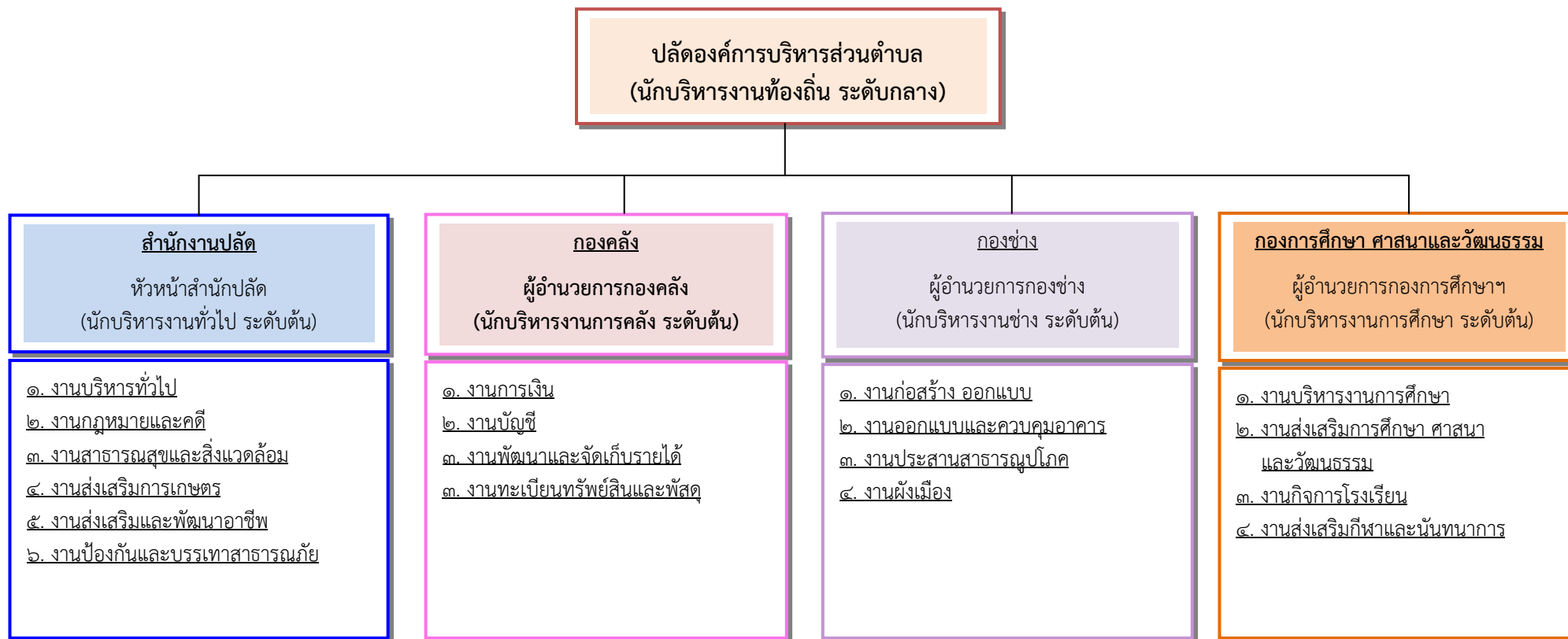
๓๓,๑๒๓,๔๘๔ บาท

บาท

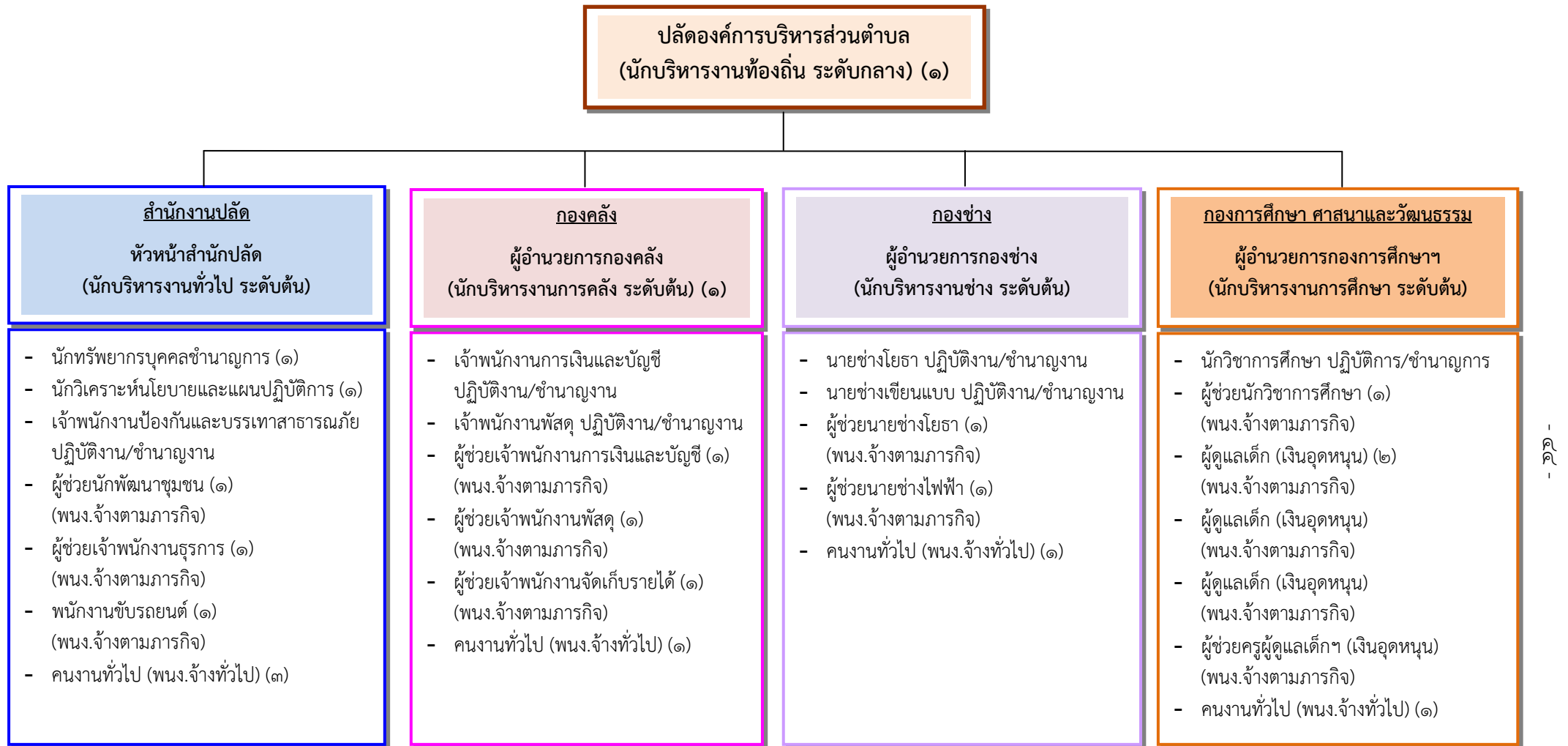
บาท

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๓

กรอบโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง

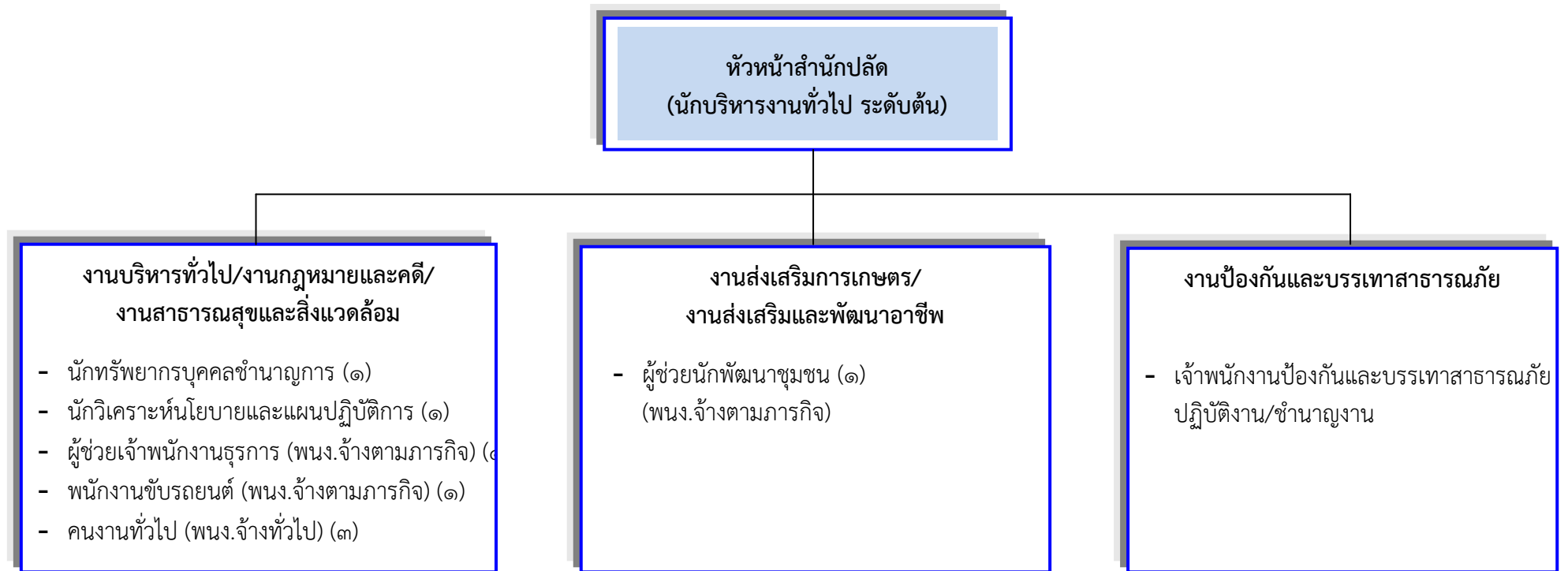


โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง



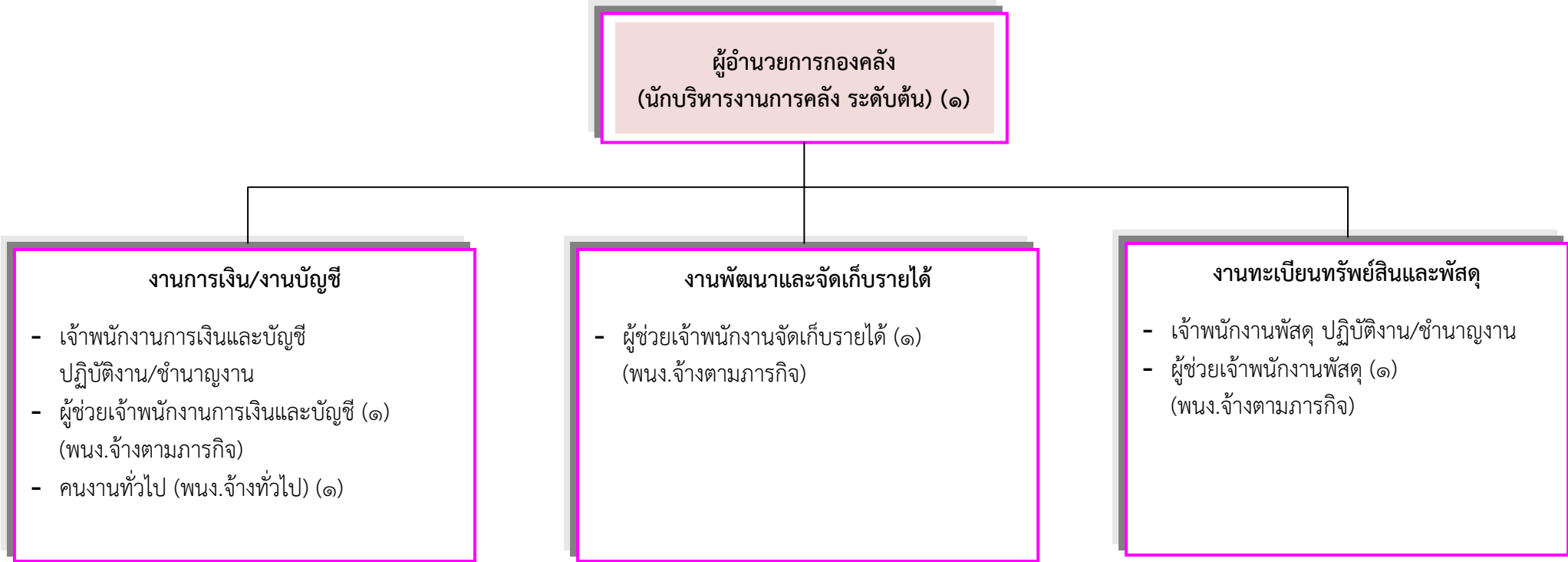
ชั้น	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ระดับสูง	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	๑	-	-	-	๑	-	-	๑	๑	-	-		๑๑	๖

โครงสร้างส่วนสำนักงานปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทอง



ชั้น	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ระดับสูง	อำนวยการ ระดับกลาง	อำนวยการ ระดับต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	๑	๑	-	-	-	๓	๓

โครงสร้างกองคลัง



ชั้น	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	อำนาจการ ระดับสูง	อำนาจการ ระดับกลาง	อำนาจการ ระดับต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	๑	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑

โครงสร้างกองช่าง

ผู้อำนวยการกองช่าง
(นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)

งานก่อสร้าง

- นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน
- ผู้ช่วยนายช่างโยธา (๑)
(พนง.จ้างตามภารกิจ)
- คนงานทั่วไป (พนง.จ้างทั่วไป) (๑)

งานออกแบบและควบคุมอาคารสำนักงานผังเมือง

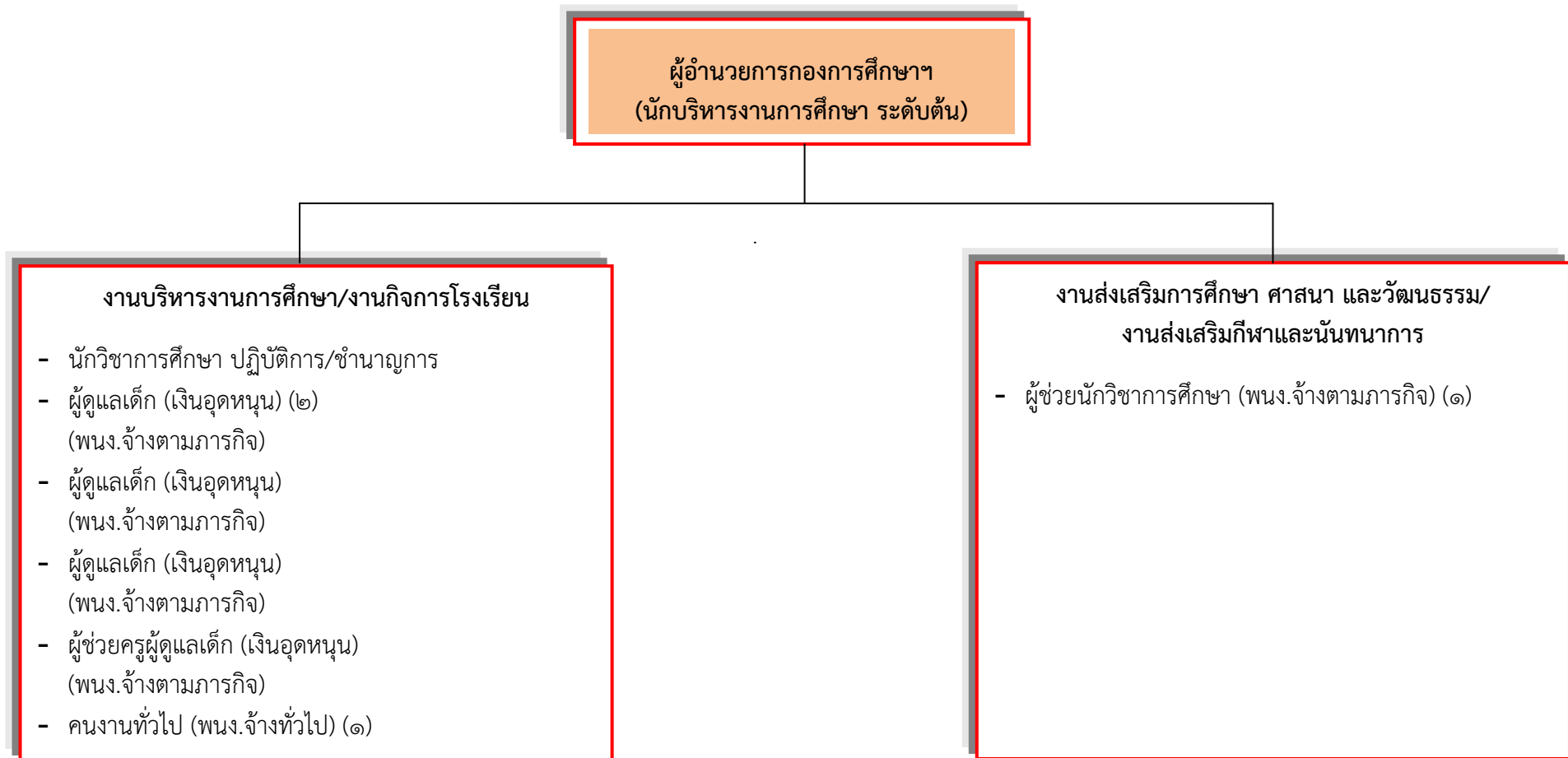
- นายช่างเขียนแบบ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน

งานประสานสาธารณูปโภค

- ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า (๑)
(พนง.จ้างตามภารกิจ)

[illegible]

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม



ชั้น	บริหารท้องถิ่น ระดับสูง	บริหารท้องถิ่น ระดับกลาง	บริหารท้องถิ่น ระดับต้น	อำนวยการ ระดับสูง	อำนวยการ ระดับกลาง	อำนวยการ ระดับต้น	วิชาการ เชี่ยวชาญ	วิชาการ ชำนาญการ พิเศษ	วิชาการ ชำนาญการ	วิชาการ ปฏิบัติการ	ทั่วไป อาวุโส	ทั่วไป ชำนาญงาน	ทั่วไป ปฏิบัติงาน	พนง.จ้าง ตามภารกิจ	พนง.จ้าง ทั่วไป
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑

๑๑. บัญชีแสดงการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
๑	นายวุฒิพงศ์ เอกอมร	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๑๓-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล (นักบริหารงานท้องถิ่น)	กลาง	๓๙๐,๑๒๐ (๓๒,๕๑๐X๑๒)	๘,๔๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๘,๔๐๐ (๗,๐๐๐X๑๒)	๔๐๖,๙๒๐
	สำนักงานปลัด (๐๑)											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒	- ว่าง -	-	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๑๓-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๓	นางศรีพร อินทะ	รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชำนาญการ	๓๑๗,๕๒๐ (๒๖,๔๖๐X๑๒)	-	-	๓๑๗,๕๒๐
๔	นายจรัญ สิงห์รัมย์	ครุศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรมศิลป์)	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๑๓-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	๒๗๑,๒๐๐ (๒๒,๖๐๐X๑๒)	-	-	๒๗๑,๒๐๐
๕	-	-	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	เจ้าพนักงานป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๖	นางประกายดาว ท่อนคำ	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน)	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	-	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน	-	๒๒๑,๖๔๐	-	-	๒๒๑,๖๔๐
๗	น.ส.จินดาวรรณ อุดมะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน ธุรการ	-	๑๕๘,๖๔๐	-	-	๑๕๘,๖๔๐
๘	นายสังวาลย์ แสงสว่าง	มัธยมศึกษาปีที่ ๓		พนักงานขับรถยนต์	-		พนักงานขับรถยนต์	-	๑๒๙,๑๒๐	-	-	๑๒๙,๑๒๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๙	นางสุปราณี ผงสุภา	มัธยมศึกษาปีที่ ๖	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๐	น.ส.สุนารี สนธิ	เศรษฐศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๑	นายสายัน กาเกตุ	มัธยมศึกษาปีที่ ๓	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองคลัง (๐๔)											
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๒	นางสาวไกรวัลย์ เต่าใจ	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๑๓-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง)	ต้น	๒๙๙,๖๔๐ (๒๔,๙๗๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	๓๔๑,๖๔๐
๑๓	- ว้าง -	-	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๑๔	- ว้าง -	-	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๔-๔๒๐๓-๐๐๑	เจ้าพนักงานพัสดุ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๑๕	น.ส.วิไลพร ทิพย์ปัญญาเลิศ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	-	๑๖๓,๐๘๐	-	-	๑๖๓,๐๘๐
๑๖	น.ส.วรรณพร มาตย์นอก	เศรษฐศาสตรบัณฑิต (เศรษฐศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑๕๙,๓๖๐	-	-	๑๕๙,๓๖๐
๑๗	น.ส.วนิดา เชื้อนเพชร	ปวส. (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	-	๑๔๐,๑๖๐	-	-	๑๔๐,๑๖๐
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๑๘	นางสาวนันทนา วัฒนโล	ศิลปศาสตรบัณฑิต (การพัฒนาชุมชน)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองช่าง (๐๕)											
	พนักงานส่วนตำบล											
๑๙	- ว้าง -	-	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๑๓-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐X๑๒)	-	ว่างเดิม
๒๐	- ว้าง -	-	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (ว่างเดิม)
๒๑	- ว้าง -	-	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๑๓-๓-๐๕-๔๗๐๒-๐๐๑	นายช่างเขียนแบบ	ปง./ชง.	๒๙๗,๙๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๒๙๗,๙๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๒	นายธนบดี ปั่นแก้ว	ปวส. (เทคนิคสถาปัตยกรรม)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑๕๑,๕๖๐	-	-	๑๕๑,๕๖๐
๒๓	นายพิทักษ์ ชัยศรี	ปวส. (ไฟฟ้ากำลัง)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐

ที่	ชื่อ - สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน			หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เงินเดือน	เงินประจำ ตำแหน่ง	เงิน ค่าตอบแทน/ เงินเพิ่มอื่นๆ	
	กองช่าง (๐๕) (ต่อ)											
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๒๔	นางนิรุช แสงดี	ปวส. (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
	กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (๐๘)											
	พนักงานส่วนตำบล											
๒๕	- ว่าง -	-	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๑๓-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ผู้อำนวยการ กองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา)	ต้น	๓๙๓,๖๐๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐x๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐ (ว่างเดิม)
๒๖	- ว่าง -	-	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๑๓-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	นักวิชาการศึกษา	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (ค่ากลางเงินเดือน)	-	-	๓๕๕,๓๒๐ (ว่างเดิม)
	พนักงานจ้างตามภารกิจ											
๒๗	น.ส.ชบา ยอดหนัก	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑๙๖,๘๐๐	-	-	๑๙๖,๘๐๐
๒๘	นางอารีย์ อานู	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๕๐,๒๔๐	-	-	๑๕๐,๒๔๐ (เงินอุดหนุน)
๒๙	น.ส.บัวพร แก้วกลมจิต	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาญี่ปุ่น)	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๓๓,๔๔๐	-	-	๑๓๓,๔๔๐ (เงินอุดหนุน)
๓๐	- ว่าง -	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ว่างเดิม) (เงินอุดหนุน)
๓๑	- ว่าง -	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ดูแลเด็ก	-	๑๑๒,๘๐๐	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (ว่างเดิม) (เงินอุดหนุน)
๓๒	- ว่าง -	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	-	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก	-	๑๘๐,๐๐๐	-	-	๑๘๐,๐๐๐ (ว่างเดิม) (เงินอุดหนุน)
	พนักงานจ้างทั่วไป											
๓๓	นางสาวลำดวน วงศ์ชาดา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาไทย)	-	คนงานทั่วไป	-	-	คนงานทั่วไป	-	๑๐๘,๐๐๐	-	-	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล/พนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองคอง กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสได้รับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะทัศนคติที่ดี มีคุณธรรมและจริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง โดยมีระยะเวลา ๓ ปี ตามรอบของแผนอัตรากำลัง ๓ ปี การพัฒนานอกจากการพัฒนาความรู้ทั่วไปในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่งด้านการบริหาร ด้านคุณสมบัติส่วนตัว และด้าน คุณธรรมและจริยธรรมแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองคอง พึงตระหนักถึงการพัฒนามาตามนโยบายแห่งรัฐ คือการพัฒนาไปสู่ Thailand ๔.๐ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาระบบราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ไปสู่ยุค ๔.๐ เช่นกัน โดยกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรเพื่อส่งเสริมการทำงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์กรที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันต้องมีความเปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน ใญ่ซื่อสัตย์สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการ หรือมีการ แบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน และสามารถเข้ามาตรวจสอบการทำงานได้ ตลอดจนเปิดกว้างให้กลไกหรือภาคส่วนอื่น ๆ เช่นภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ได้เข้ามามีส่วนร่วม และโอนถ่ายภารกิจที่ภาครัฐไม่ควรดำเนินการเองออกไปให้แก่อีกภาคส่วนอื่น ๆ เป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินการแทน โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานในแนวระนาบ ในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ยังคงเชื่อมโยงการทำงานภายในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยตนเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไขปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกโดยมีการเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้การบริการต่าง ๆ สามารถเสร็จสิ้นในจุดเดียว ประชาชนสามารถเรียกใช้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน ไม่ว่าจะเป็นติดต่อมาด้วยตนเอง อินเทอร์เน็ต เว็บไซต์ โซเชียลมีเดีย หรือแอปพลิเคชันทางโทรศัพท์มือถือ เป็นต้น

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไวล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่น และความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลา ตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

ทั้งนี้ ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล เมืองคอง ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่งได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรมการศึกษาดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง

องค์การบริหารส่วนตำบล เมืองทอง ได้ประกาศคุณธรรม จริยธรรม ของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ยึดถือเป็นแนวปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด และมีหน้าที่ดำเนิน การให้เป็น ไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวม และประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้ การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการประมาททางวินัย

ภาคผนวก