

นโยบายและกลยุทธ์
ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ระยะ ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)



องค์การบริหารส่วนตำบลกิตติขันธ์
อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีภารกิจส่งเสริมท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็งในทุกด้าน เพื่อสามารถตอบสนองเจตนารมณ์ของประชาชนได้อย่างแท้จริง ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความหลากหลายและครอบคลุมการดำเนินการในหลายด้าน โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นอีกด้านหนึ่งที่จะขาดการพัฒนาไม่ได้ และถือเป็นกลไกสำคัญในการผลักดันยุทธศาสตร์และพันธกิจให้ประสบความสำเร็จ และถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีระบบและต่อเนื่อง องค์การบริหารส่วนตำบล กัดช้างได้จัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลกัดช้างขึ้น โดยได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จ ๕ ด้าน ที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ได้แก่

๑. ความสอดคล้องเชิงกลยุทธ์
๒. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๓. ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล
๔. ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
๕. คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และหลักเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public sector Management Quality Award : PMQA) และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ

ดังนั้น เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกัดช้าง มีแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่สามารถตอบสนองทิศทางการบริหารงานของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จึงได้ดำเนินการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางและประเด็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลกัดช้าง จะนำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่ได้รับการจัดทำเพื่อเป้าหมายสำคัญในการผลักดัน พัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสมรรถนะสูงในการส่งเสริมท้องถิ่น ให้เป็นกลไกในการพัฒนาตำบลอย่างยั่งยืน

คณะกรรมการจัดการความรู้ในองค์กร (KM)
องค์การบริหารส่วนตำบลกัดช้าง

สารบัญ

หน้า

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

๑.๑ วิสัยทัศน์

๑

๑.๒ พันธกิจ

๑

๑.๓ เป้าหมายหลัก

๒

ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อมขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง

๒.๑ ข้อมูลทั่วไป

๓

๒.๒ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน

๑๘

๒.๓ วิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง

๑๙

๒.๔ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (SWOT)

๒๓

๒.๕ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร (โอกาส,ภัยคุกคาม)

๒๕

๒.๖ การวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคหรือข้อจำกัด

๒๖

ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร

๒๙

๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

๓๒

๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

๓๕

๓.๔ นโยบายด้านภาระงาน

๓๘

๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๓๘

๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๓๘

๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓๙

๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๓๙

๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๓๙

๓.๑๐ นโยบายคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง

๔๐

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
องค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง
(พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

ส่วนที่ ๑ บททั่วไป

นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจ สังคม และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีด้วยความร่วมมือและการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนเพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุพันธกิจตามที่กำหนดไว้

๑.๑ วิสัยทัศน์

“มุ่งเป็นองค์กรเร่งรัดพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐาน เน้นการบริการประชาชนถึงถิ่น พัฒนาศักยภาพและส่งเสริมความพออยู่พอกิน ก้าวเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประชาชน”

“มุ่งเป็นองค์กรหลักในการพัฒนาและประสานความร่วมมือหน่วยราชการอื่นที่เกี่ยวข้องในการก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการขั้นพื้นฐานเพื่อยกระดับความอยู่ดีมีสุขให้แก่ชุมชน ตลอดจนช่วยเหลือราษฎรในพื้นที่ที่อยู่ห่างไกลทุรกันดารโดยเน้นการเคลื่อนที่ให้บริการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้แก่ชุมชน และการมุ่งพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ ในการส่งเสริมอาชีพ ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้ การพออยู่พอกินตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงให้แก่ราษฎร เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้างเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นของประชาชนอย่างแท้จริง”

๑.๒ พันธกิจ

๑. วางแผนการจัดทำกรอบนโยบาย ทิศทางการดำเนินงาน จัดทำและติดตามประเมินผล แผนพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้างให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมตามสภาพท้องถิ่น

๒. วิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังเพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการวางรากฐานการพัฒนาท้องถิ่น โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามาทดแทนหรือปรับปรุงระบบงานปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. วิเคราะห์การจัดตั้ง ยุบเลิก หรือรวมหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง

๔. วิเคราะห์และจัดทำงบประมาณแผ่นดิน งบประมาณเงินรายได้ ตลอดจนติดตามและประเมินผลการใช้งบประมาณของหน่วยงาน

๕. จัดทำข้อมูลสารสนเทศและเผยแพร่ผลการดำเนินงานประจำปีขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อสาธารณชน

๑.๓ เป้าหมายหลัก

๑. เพื่อดำเนินการสำรวจ ข้อมูลสภาพทั่วไป โครงสร้างพื้นฐาน เศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเมือง การบริหาร การประเมินผลท้องถิ่น เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์และจัดทำนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๒. เพื่อให้มีการวางแผนการใช้นโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยพิจารณาวางมาตรการและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลและแผนปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. เพื่อให้มีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับศักยภาพขององค์กร

๔. เพื่อให้มีกลไกติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ ๒ สถานภาพและสภาพแวดล้อม

สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลกีดช้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลกีดช้าง ได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ โดยประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๓๙ และมีผลบังคับเมื่อวันที่ ๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐

ที่ตั้งของตำบลกีดช้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลกีดช้าง อยู่ในเขตตำบลกีดช้าง อำเภอแม่แตง จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของตัวเมืองเชียงใหม่ ห่างจากอำเภอเมืองเชียงใหม่ ประมาณ ๖๔ กิโลเมตร และตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของที่ว่าการอำเภอแม่แตง อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอแม่แตง ๒๔ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับหน่วยงานราชการ เทศบาล และอำเภอใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลแม่คอง ตำบลแม่นะ อำเภอเชียงดาว

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลบ้านช้าง ตำบลเมืองเก่า

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลอินทิล ตำบลแม่แตง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลป่าแป๋ และตำบลแม่ฮี้ อำเภอปาย

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลกีดช้าง มีเนื้อที่ประมาณ ๓๐๖.๒๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๑๙๑,๔๐๖.๒๕ ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ

ลักษณะภูมิประเทศมีสภาพพื้นที่เป็นเนินภูเขาสูงสลับซับซ้อน และที่ราบเชิงเขาเป็นส่วนน้อย ซึ่งใช้เป็นที่อยู่อาศัย พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นป่าต้นน้ำของแม่น้ำแตง และแม่น้ำปิง พื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติป่าแม่แตง และอุทยานแห่งชาติห้วยน้ำดังพื้นที่บางส่วนเป็นเขตหน่วยจัดการต้นน้ำแม่ตะมานและเขตอนุรักษ์พันธุ์สัตว์ป่าแม่เลา-แม่สะ มีแม่น้ำสำคัญที่ไหลผ่าน ได้แก่ แม่น้ำแตง ซึ่งมีต้นน้ำอยู่ในเขตอำเภอเวียงแหงไหลผ่านอำเภอเชียงดาว และเข้าสู่อำเภอแม่แตง โดยไหลผ่านเขตตำบลกีดช้าง รวมระยะทางประมาณ ๔๕ กิโลเมตร ก่อนบรรจบลงแม่น้ำปิง บริเวณบ้านป่าจี้ หมู่ที่ ๔ ตำบลสันมหาพน

ลักษณะภูมิอากาศ

ตำบลกีดช้างมีสภาพภูมิอากาศ แบ่งเป็น ๓ ฤดู คือ ฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน ฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงเดือนตุลาคม และฤดูหนาวเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนกุมภาพันธ์

- **อุณหภูมิ** มีอุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี ๒๓.๘ องศาเซลเซียส โดยมีอุณหภูมิสูงสุดในเดือนเมษายน ประมาณ ๓๖.๑ องศาเซลเซียส และต่ำสุดในเดือนมกราคมประมาณ ๑๔.๓ องศาเซลเซียส

- **ปริมาณน้ำฝน** มีปริมาณน้ำฝนรวมตลอดปี ๑,๑๔๕.๗ มิลลิเมตร โดยมีปริมาณน้ำฝนสูงสุดในเดือนสิงหาคมประมาณ ๒๒๓.๒ มิลลิเมตร และต่ำสุดในเดือนมกราคมประมาณ ๗.๗ มิลลิเมตร

- **ความชื้นสัมพัทธ์** มีความชื้นสัมพัทธ์เฉลี่ยตลอดปี ๖๖ เปอร์เซ็นต์ โดยมีความชื้นสัมพัทธ์สูงสุดในเดือนสิงหาคมถึงเดือนกันยายนประมาณ ๘๑ เปอร์เซ็นต์ และต่ำสุดในเดือนมีนาคม ประมาณ ๕๔ เปอร์เซ็นต์
ที่มา : เอกสารวิชาการเลขที่ ๐๑(๐๖.๑๒)/๑๒/๕๐ สำนักสำรวจดินและวางแผนการใช้ที่ดิน
กุมภาพันธ์ ๒๕๕๐ กรมพัฒนาที่ดิน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์

ด้านการเมือง/การปกครอง

เขตการปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง มีพื้นที่รับผิดชอบทั้งหมด				๘ หมู่บ้านได้แก่
๑. บ้านเมืองกุด	หมู่ที่ ๑	มีจำนวน	๖๑๒	ครัวเรือน
๒. บ้านแม่ตะมาน	หมู่ที่ ๒	มีจำนวน	๓๓๗	ครัวเรือน
๓. บ้านสบกาย	หมู่ที่ ๓	มีจำนวน	๓๘๗	ครัวเรือน
๔. บ้านต้นขาม	หมู่ที่ ๔	มีจำนวน	๗๘	ครัวเรือน
๕. บ้านห้วยน้ำดัง	หมู่ที่ ๕	มีจำนวน	๓๐๔	ครัวเรือน
๖. บ้านทุ่งละคร	หมู่ที่ ๖	มีจำนวน	๑๔๒	ครัวเรือน
๗. บ้านป่าช้าหลวง	หมู่ที่ ๗	มีจำนวน	๒๒๘	ครัวเรือน
๘. บ้านผาปู่จอม	หมู่ที่ ๘	มีจำนวน	๑๓๖	ครัวเรือน
รวมทั้งหมด				๒,๒๒๔ ครัวเรือน

(ข้อมูลทะเบียนราษฎรอำเภอแม่แตง ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๓ : เฉพาะครัวเรือนปกติไม่รวมบ้านรื้อถอน)

ประชากร

ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร			ชื่อ กำนัน / ผู้ใหญ่บ้าน
	ชาย	หญิง	รวม	
เมืองกุด	๗๕๗	๗๐๙	๑,๔๖๖	นายวรารุณ คำวิชัย
แม่ตะมาน	๓๖๑	๓๖๙	๗๓๐	นางสาวพัชรภรณ์ บุญตัน
สบกาย	๔๓๗	๓๙๐	๘๒๗	นายพรชัย จะล่อ
ต้นขาม	๘๘	๗๙	๑๖๗	นายวงศ์ อินทะ
ห้วยน้ำดัง	๓๐๓	๒๗๕	๕๗๘	นายฤทธิชัย ทรัพย์พัฒนากุล
ทุ่งละคร	๑๔๑	๑๔๒	๒๘๓	นายวัชรวิ สิริวัชเวชกรกุล
ป่าช้าหลวง	๔๓๗	๔๑๗	๘๕๔	นายอมร ดีลู
ผาปู่จอม	๒๖๖	๒๖๘	๕๓๔	นายสมคิด เลหาทาง(กำนัน)
รวมทั้งหมด	๒,๗๑๖	๒,๕๖๓	๕,๒๗๙	

(หมายเหตุ : ข้อมูลทะเบียนราษฎรอำเภอแม่แตง ณ เดือนกันยายน ๒๕๖๓)

ด้านสภาพเศรษฐกิจ

อาชีพ

อาชีพหลักของประชากรในตำบลกีดช้าง ได้แก่ ทำการเกษตร เช่น การทำนา ทำสวน (ลิ้นจี่ ส้ม กะหล่ำปลี กระท้อน เงาะ ชิง ข้าวไร่ ลำไย ข้าวโพด ถั่วเหลือง กาแฟ เสาวรส) เลี้ยงสัตว์ (โค กระบือ สุกร ไก่) กิจการท่องเที่ยว ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นและรับจ้างทั่วไป

สถานประกอบการด้านพาณิชยกรรม

ปั้มน้ำมันย่อย (ปั้มหลอด)	๑๕	แห่ง
โรงสี	๕	แห่ง
ปางช้าง	๑๒	แห่ง
ร้านซ่อมรถจักรยานยนต์	๔	แห่ง
ท่าแพ	๑๒	แห่ง
บ้านพัก	๒๘	แห่ง
ร้านค้าปลีก	๗๗	แห่ง
รีสอร์ท	๕	แห่ง
โรงแรม	๑	แห่ง
ชิปไลน์	๒	แห่ง
ร้านซ่อมรถยนต์	๑	แห่ง
ร้านค้าวัสดุก่อสร้าง	๑	แห่ง
คลินิกเอกชน	๑	แห่ง

ด้านการท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลกีดช้าง มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ ซึ่งแบ่งออกเป็นประเภทต่างๆ ๕ ประเภท คือ ๑) แหล่งท่องเที่ยวเชิงผจญภัยและกีฬา เช่น ปางช้าง ช้างชมเส้นทางธรรมชาติ การแสดงช้าง ล่องแพไม้ไผ่ นั่งเกวียน ล่องแก่งเรือยาง กิจกรรมเดินป่า ปั่นจักรยานเสือภูเขา ขับรถ ATV ชิปไลน์ ๒) แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เช่น ชมวิถีชีวิตชาวไทยภูเขาเผ่าต่างๆ วัด พระธาตุ รอยพระหัตถ์ อนุสาวรีย์พระนเรศวร ๓) แหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตร เช่น ไร่กะหล่ำปลี สวนผลไม้เมืองหนาว ไร่นา กาแฟ เมี่ยง ฯลฯ ๔) แหล่งท่องเที่ยวเชิงนิเวศและการอนุรักษ์ เช่น อุทยานแห่งชาติ น้ำตก แก่ง กีด แหล่งอนุรักษ์พันธุ์ปลา ศูนย์อภิบาลช้าง ฯลฯ ๕) แหล่งท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ เช่น หมู่บ้านสมุนไพร นวดแผนไทย อบสมุนไพรไทย นอกจากนั้นยังมีสถานที่พัก รีสอร์ท เช่น ฤกษ์ระพีรีสอร์ท วังน้ำหยาดรีสอร์ท รวีวารีสอร์ท บ้านอนันตดา และโฮมสเตย์ เช่น บ้านเมืองกีด บ้านป่าข้าวหลาม บ้านแม่ตะมาน บ้านทุ่งละคร เป็นต้น

ด้านสภาพสังคม

การศึกษา

โรงเรียนที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล	๘ แห่ง
๑. โรงเรียนบ้านเมืองกีด	หมู่ที่ ๑
๒. โรงเรียนบ้านแม่ตะมาน	หมู่ที่ ๒
๓. โรงเรียนบ้านต้นขาม	หมู่ที่ ๔
๔. โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนโลออนสัมหาจักร ๙	หมู่ที่ ๗
๕. ศูนย์การเรียนรู้แม่ฟ้าหลวงบ้านป่าไม้แดง	หมู่ที่ ๗
๖. ศูนย์การเรียนรู้แม่ฟ้าหลวงบ้านทุ่งยี่วะ	หมู่ที่ ๓
๗. ศูนย์การเรียนรู้แม่ฟ้าหลวงบ้านผาแดง	หมู่ที่ ๑
๘. ศูนย์การเรียนรู้แม่ฟ้าหลวงบ้านห้วยกุ่มก๊บบ	หมู่ที่ ๑

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	๕ แห่ง
๑. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมืองกีด	หมู่ที่ ๑
๒. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านแม่ตะมาน (สาขา)	หมู่ที่ ๒
๓. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านป่าข้าวหลาม (สาขา)	หมู่ที่ ๗
๔. ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านผาปุ้มจอม (สาขา)	หมู่ที่ ๘

โรงเรียนอนุบาล	๒ แห่ง
๑. โรงเรียนอนุบาล อบต.กีดช้าง ๑ (บ้านเมืองกีด)	หมู่ที่ ๑
๒. โรงเรียนอนุบาล อบต.กีดช้าง ๒ (บ้านแม่ตะมาน)	หมู่ที่ ๒

แหล่งข้อมูลข่าวสาร	๑๕ แห่ง
ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน	๑ แห่ง
หอกระจายข่าวประจำหมู่บ้าน	๙ แห่ง
ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร	๑ แห่ง
ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจชุมชนเชิงคุณธรรม	๑ แห่ง
ศูนย์การเรียนรู้เครือข่ายพิพิธภัณฑสถานธร	๑ แห่ง
ศูนย์ไอซีทีตำบล	๑ แห่ง
ศูนย์ข้อมูลฐานทรัพยากรท้องถิ่น -อพ.สธ.ตำบลกีดช้าง	๑ แห่ง

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

วัด	๕ แห่ง
๑. วัดเมืองกีด	หมู่ที่ ๑
๒. วัดแม่ตะมาน	หมู่ที่ ๒
๓. วัดสบกาย	หมู่ที่ ๓
๔. วัดต้นขาม	หมู่ที่ ๔
๕. วัดธรรมชัยมงคล(ทุ่งละคร)	หมู่ที่ ๖

สำนักสงฆ์

๖ แห่ง

- | | |
|---------------------------|-----------|
| ๑. บ้านห้วยกุ่มก๊ับ | หมู่ที่ ๑ |
| ๒. บ้านผาแดง | หมู่ที่ ๑ |
| ๓. บ้านแม่ตะมาน | หมู่ที่ ๒ |
| ๔. บ้านแม่ตะมาน (ดอยหนอก) | หมู่ที่ ๒ |
| ๕. บ้านป่าไม้แดง | หมู่ที่ ๗ |
| ๖. บ้านผาปู่จอม | หมู่ที่ ๘ |

โบสถ์คริสต์จักร

๑๑ แห่ง

- | | | |
|--------------------|-----------|--------|
| ๑. บ้านเมืองกึด | หมู่ที่ ๑ | |
| ๒. บ้านผาแดง | หมู่ที่ ๑ | |
| ๓. บ้านทุ่งยั่ว | หมู่ที่ ๓ | ๒ แห่ง |
| ๔. บ้านห้วยน้ำดัง | หมู่ที่ ๕ | |
| ๕. บ้านป่าเมียง | หมู่ที่ ๖ | |
| ๖. บ้านป่าไม้แดง | หมู่ที่ ๗ | |
| ๗. บ้านแม่หมาใน | หมู่ที่ ๗ | |
| ๘. บ้านป่าข้าวหลาม | หมู่ที่ ๗ | ๒ แห่ง |
| ๙. บ้านผาปู่จอม | หมู่ที่ ๘ | |

ศาลเจ้า

๑ แห่ง

- | | |
|----------------|-----------|
| บ้านห้วยน้ำดัง | หมู่ที่ ๕ |
|----------------|-----------|

การสาธารณสุข

สถานพยาบาล

๑ แห่ง

- | | |
|-------------------------------|-----------|
| - โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล | หมู่ที่ ๒ |
|-------------------------------|-----------|

สถานพยาบาลสาขาประจำตำบล

๒ แห่ง

- | | |
|---------------------------------------|-----------|
| - ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานบ้านสบกาย | หมู่ที่ ๓ |
| - ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานบ้านห้วยน้ำดัง | หมู่ที่ ๕ |
| - ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานบ้านเมืองกึด | หมู่ที่ ๑ |
| - ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานบ้านป่าข้าวหลาม | หมู่ที่ ๗ |

คลินิกเอกชน

๒ แห่ง

- | | |
|----------------|-----------|
| - บ้านเมืองกึด | หมู่ที่ ๑ |
| - บ้านแม่ตะมาน | หมู่ที่ ๒ |

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

ป้อมตำรวจ

๑ แห่ง

- บ้านเมืองก๊ิด

หมู่ที่ ๑

จุดตรวจ อปพร./ชรบ.

๕ แห่ง

- บ้านเมืองก๊ิด
- บ้านแม่ตะมาน
- บ้านต้นขาม
- บ้านทุ่งละคร
- บ้านผาปู่จอม

หมู่ที่ ๑

หมู่ที่ ๒

หมู่ที่ ๔

หมู่ที่ ๖

หมู่ที่ ๘

หน่วยงานราชการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลก๊ิดช้าง
- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านแม่ตะมาน
- ป้อมตำรวจประจำตำบล
- ที่ทำการอุทยานแห่งชาติห้วยน้ำดัง
 - หน่วยพิทักษ์อุทยานบ้านสบกาย (หน่วยย่อยปางเสด็จ)
- โรงเรียนบ้านเมืองก๊ิด
- โรงเรียนบ้านแม่ตะมาน
- โรงเรียนบ้านต้นขาม
- โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนโลออนสมหาจักร ๙
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนชาวไทยภูเขาแม่ฟ้าหลวงบ้านป่าไม้แดง
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนชาวไทยภูเขาแม่ฟ้าหลวงบ้านทุ่งยั้ง
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนชาวไทยภูเขาแม่ฟ้าหลวงบ้านผาแดง
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนชาวไทยภูเขาแม่ฟ้าหลวงบ้านห้วยกุ่ม
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลก๊ิดช้าง
- โครงการขยายผลโครงการหลวงบ้านผาแดง

ด้านการบริการพื้นฐาน

การคมนาคม

ถนนติดต่อ ระหว่างตำบลและอำเภอ

มีการคมนาคมทางบกโดย ทางรถยนต์ มีถนนสายหลักในการคมนาคมติดต่อระหว่างตำบล และระหว่างหมู่บ้านในตำบล คือ

- สายทางแม่มาลัย – ปาย - ห้วยน้ำดัง ระยะทาง ๙๐ กม. เป็นถนนลาดยาง ๘๔ กม. คอนกรีตเสริมเหล็ก ๓ กม.และถนนลูกรัง ๓ กม.

- สายบ้านห้วยน้ำดัง - ตำบลเมืองคอง ระยะทาง ๒๕ กม. เป็นถนนลูกรังตลอดทั้งสาย

- สายทางบ้านปางกว้าง - บ้านแม่ตะมาน -บ้านต้นขาม- บ้านผาปู่จอม เชื่อมเขตตำบลอินทิล ระยะทาง ๑๘ กม. เป็นถนนลาดยาง ๑๒ กม. และถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ๖ กม.
- สายทางบ้านห้วยไร่ - บ้านเมืองก๊ิด - บ้านสบกาย- บ้านป่าข้าวหลาม ระยะทาง ๔๓ กม. เป็นถนนลาดยาง ๑๗ กม. ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ๔ กม.และถนนลูกรัง ๒๒ กม.
- สายทางบ้านสบกาย - ตำบลเมืองกาย - ตำบลสบเปิง ระยะทาง ๒๕ กม.เป็นถนนลาดยาง ๑๙ กม. ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ๓ กม. และถนนลูกรัง ๓ กม.
- สายบ้านป่าข้าวหลาม- ตำบลเมืองคอง ระยะทาง ๑๒ กม. เป็นถนนลูกรังตลอดทั้งสาย

ถนนระหว่างหมู่บ้านภายในตำบล

- สายทางบ้านแม่ตะมาน - บ้านเมืองก๊ิด - บ้านสบกาย-ป่าข้าวหลาม ระยะทาง ๓๙ กม. เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ๘ กม. และถนนลูกรัง ๓๑ กม.
- สายเมืองก๊ิด - ห้วยกุ่มก๊ิบ ระยะทาง ๔ กม. เป็นถนนลูกรังตลอดทั้งสาย
- สายเมืองก๊ิด- บ้านโห่งป่าซาง ระยะทาง ๔ กม. เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ๔๐๐ เมตร ถนนลูกรัง ๓.๔ กม..
- สายบ้านต้นขาม- บ้านผาแดง ระยะทาง ๖ กม. เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ๒๐๐ เมตรถนนลูกรัง ๕.๘ กม
- สายบ้านต้นขาม-บ้านป่าเมียง ระยะทาง ๔ กม. เป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ๒๐๐ เมตรถนนลูกรัง ๓.๘ กม.
- สายบ้านห้วยน้ำดัง - ป่าข้าวหลาม ระยะทาง ๒๐ กม. เป็นทางเดินเท้าตลอดทั้งสาย
- สายบ้านป่าข้าวหลาม - บ้านปากกล้วย ระยะทาง ๕ กม. เป็นถนนลูกรังตลอดทั้งสาย
- สายบ้านป่าข้าวหลาม - บ้านแม่หมาใน ระยะทาง ๕ กม. เป็นถนนลูกรังตลอดทั้งสาย
- สายบ้านป่าข้าวหลาม - บ้านป่าไม้แดง ระยะทาง ๖ กม. เป็นถนนลูกรังตลอดทั้งสาย
- สายบ้านป่าไม้แดง - บ้านแม่กอก ระยะทาง ๒ กม. เป็นถนนลูกรังตลอดทั้งสาย
- สายบ้านทุ่งยี่วะ - บ้านแม่กอก ระยะทาง ๘ กม. เป็นถนนลูกรังตลอดทั้งสาย
- สายบ้านทุ่งยี่วะ - บ้านโป่งแง้น ระยะทาง ๕ กม. เป็นถนนทางเดินตลอดทั้งสาย

การโทรคมนาคม

- | | | |
|-------------------------------|----|------|
| - ตู้โทรศัพท์สาธารณะ | ๑๓ | แห่ง |
| - เครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ | ๓ | แห่ง |

การไฟฟ้า

ครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้จำนวน ๑,๗๕๒ ครัวเรือน

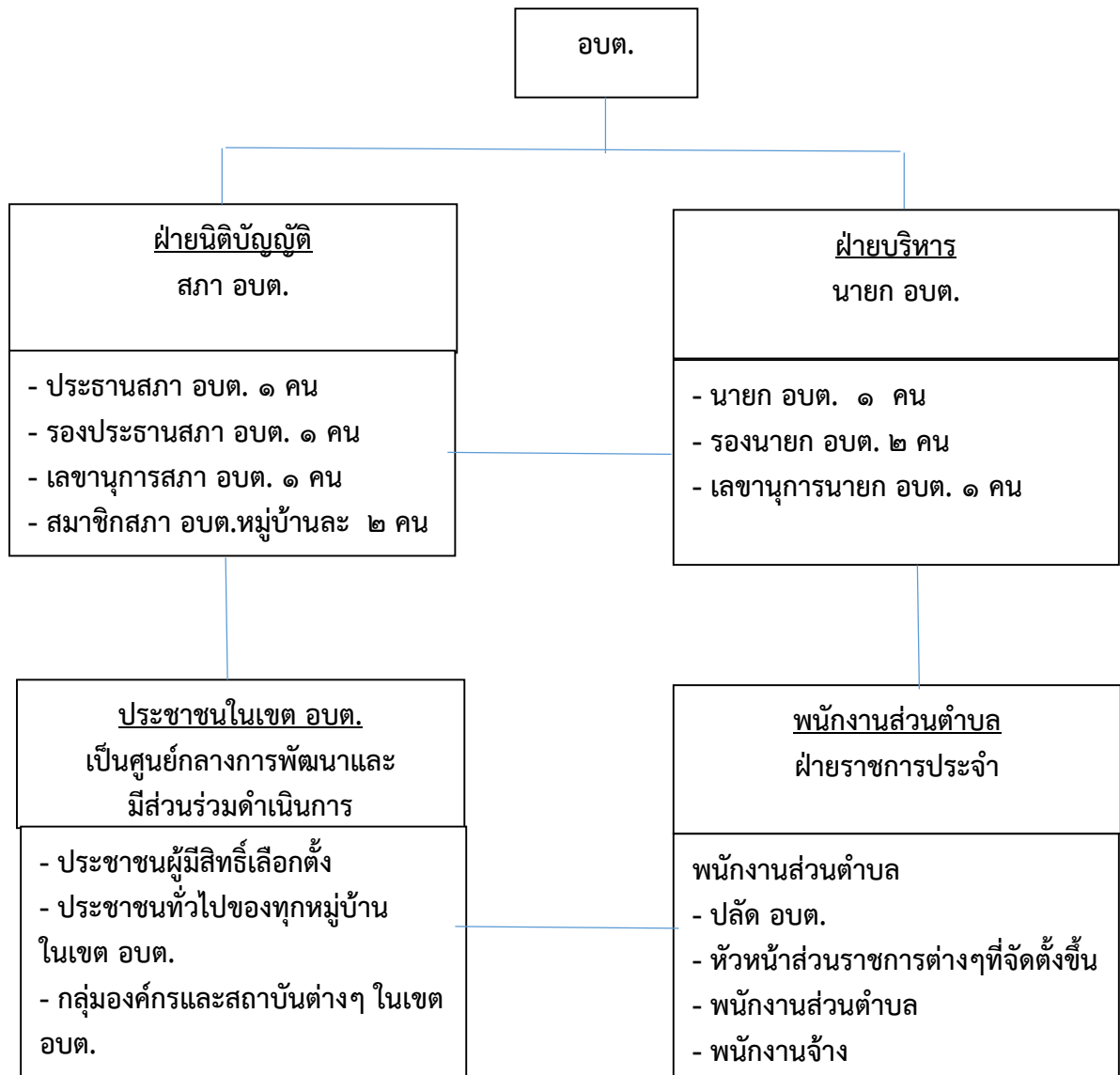
- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| - ระบบปักเสาพาดสาย | จำนวน ๑,๔๐๗ ครัวเรือน |
| - ระบบพลังงานแสงอาทิตย์ | จำนวน ๓๔๕ ครัวเรือน |
| - ไม่มีไฟฟ้าใช้ | จำนวน ๕๑ ครัวเรือน |

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- | | |
|-----------------------|--------|
| - แม่น้ำ | ๕ สาย |
| - ลำห้วย | ๒๘ สาย |
| - บึง , หนอง , สระน้ำ | ๕ แห่ง |

ด้านการเมือง – การบริหาร

โครงสร้าง และอัตรากำลังในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง ปรากฏตามแผนผังองค์กร ดังนี้



กระบวนการบริหารงานบุคคล

ก. ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง

๑. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง

จำนวน ๑๖ คน

๒. จำนวนบุคลากร : พนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง มีจำนวน ๓๙ คน ดังนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑	นายอำพล คุณหาร	ปลัด อบต.
สำนักปลัด อบต.		
๒	นายชันธชัย ลิ้มพูล	หัวหน้าสำนักปลัด
๑. งานบริหารทั่วไป		
๑.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๓	นางสาวจิรวรรณ อินทร์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๔	นายธีรศานต์ ศรีกาญจน์	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
๑.๒ พนักงานจ้าง		
๕	นางอ้อมจิตร อยู่ดี	คนงานทั่วไป
๖	นายวรสันต์ เพ็ชรประเสริฐ	พนักงานขับรถยนต์
๒. งานนโยบายและแผน		
๒.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๗	นางจิราพรพรรณ ทิมทอง	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ
๒.๒ พนักงานจ้าง		
๘	นางสาวตะวันฉาย รินชัย	คนงานทั่วไป
๓. งานกฎหมายและคดี		
๓.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๙	สิบเอกปรเมษฐ์ สืบวงศ์	นิติกรชำนาญการ
๔. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย		
๔.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๑๐	ว่าที่ร้อยตรีสุรศักดิ์ อยู่นาน	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๔.๒ พนักงานจ้าง		
๑๑	นายพนม ปินตา	พนักงานขับเคลื่อนเครื่องจักรกลขนาดเบา
๕. งานสวัสดิการสังคม		
๕.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๑๒	นางสาวอรุณี คนว่อง	นักพัฒนาชุมชนชำนาญการ
๑๓	นางกัญญาภัทร ธนะรัชโกสิน	นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ
๖. งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น		
๖.๑ พนักงานจ้าง		
๑๔	นายภูวนัย ปุริกา	คนงานทั่วไป

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
กองคลัง		
๗. งานการเงินและบัญชี		
๗.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๑๕	นางประภาพร โกศลป	หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี
๗.๒ พนักงานจ้าง		
๑๖	นางสาววรรัตน์ ใจรัก	คนงานทั่วไป
๘. งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้		
๘.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๑๗	นายบดินทร์ จันตะ	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ชำนาญงาน
๘.๑ พนักงานจ้าง		
๑๘	นางสาวสุธิดา ทากอนแก้ว	คนงานทั่วไป
๙. งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ		
๙.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๑๙	นางธีรานุช ศรีกาญจน์	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ
๙.๒ พนักงานจ้าง		
๒๐	นางสาวเกศินี ชันตา	คนงานทั่วไป
กองช่าง		
๑๐. งานก่อสร้าง		
๑๐.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๒๑	นายธีระยุทธ ศรีสุทะ	ผู้อำนวยการกองช่าง
๑๐.๒ พนักงานจ้าง		
๒๒	นายนรินทร์ สุย	พนักงานจ้าง
๑๑. งานออกแบบควบคุมอาคาร		
๑๑.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๒๓	นายประกาศิต ริยะตา	นายช่างโยธาชำนาญงาน
๑๒. งานประสานสาธารณูปโภค		
๑๒.๑ พนักงานจ้าง		
๒๔	นายเจษฎา ทากอนแก้ว	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
๑๓. งานบริหารการศึกษา		
๑๓.๑ พนักงานส่วนตำบล		
๒๕	นายจักรพันธ์ นาดัน	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง
๑๔. งานศาสนา วัฒนธรรม นันทนาการและกีฬา		
๑๔.๑ พนักงานจ้าง		
๒๖	นายณรงค์ฤทธิ์ บุญเรือง	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ
๒๗	นางสาวนิโลบล มธูรสวรรค์	คนงานทั่วไป
๑๕. งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา		
๑๕.๑ พนักงานครู อบต.		
๒๘	นางสุขคำ กันทรส	ครู
๒๙	นางวิลาวัลย์ ลอยมี	ครู
๓๐	นางสาวอรัญญา อุปนันต์	ครู
๓๑	นางญาณิกา ปู่ล่า	ครู
๓๒	นางสาวกัญญาภรณ์ แซะกำ	ครู
๑๕.๑ พนักงานจ้าง		
๓๓	นางสาวนิศาชน ผิดคำ	ผู้ดูแลเด็ก
๓๔	นางสาวดารณี ขอแคะเซอร์	ผู้ดูแลเด็ก
๓๕	นางสาวแสงเดือน บุญตัน	ผู้ดูแลเด็ก
๓๖	นางกันยา บุญตัน	ผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย
๓๗	นายบรรพชา ขุนนา	ภารโรง
๓๘	นางอัยภรณ์ พุ่มพุก	ผู้ดูแลเด็กอนุบาลและปฐมวัย
๓๙	นายกิตติศักดิ์ ปินตา	ภารโรง

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

ตามที่ได้มีพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (รวมแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๖๔) และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ขึ้นใช้บังคับ เพื่อให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน ซึ่งกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่สำคัญ ดังนี้

อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๖๖,๖๗ และ ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ.๒๕๔๖ ดังนี้

ก. มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

ข. มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

ค. มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๑๒) การท่องเที่ยว

(๑๓) การผังเมือง

ง. อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๑๖ แห่งพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

มาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ

(๔) การสาธารณสุข โภชนา และการก่อสร้างอื่นๆ

(๕) การสาธารณสุข

(๖) การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

(๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

(๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(๙) การจัดการศึกษา

(๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และ

ผู้ด้อยโอกาส

(๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

(๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

(๑๔) การส่งเสริมกีฬา

(๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัย

โรงแรมสรรพ และสาธารณสุขสถานอื่นๆ

(๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติ

และสิ่งแวดล้อม

(๒๕) การผังเมือง

(๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(๒๘) การควบคุมอาคาร

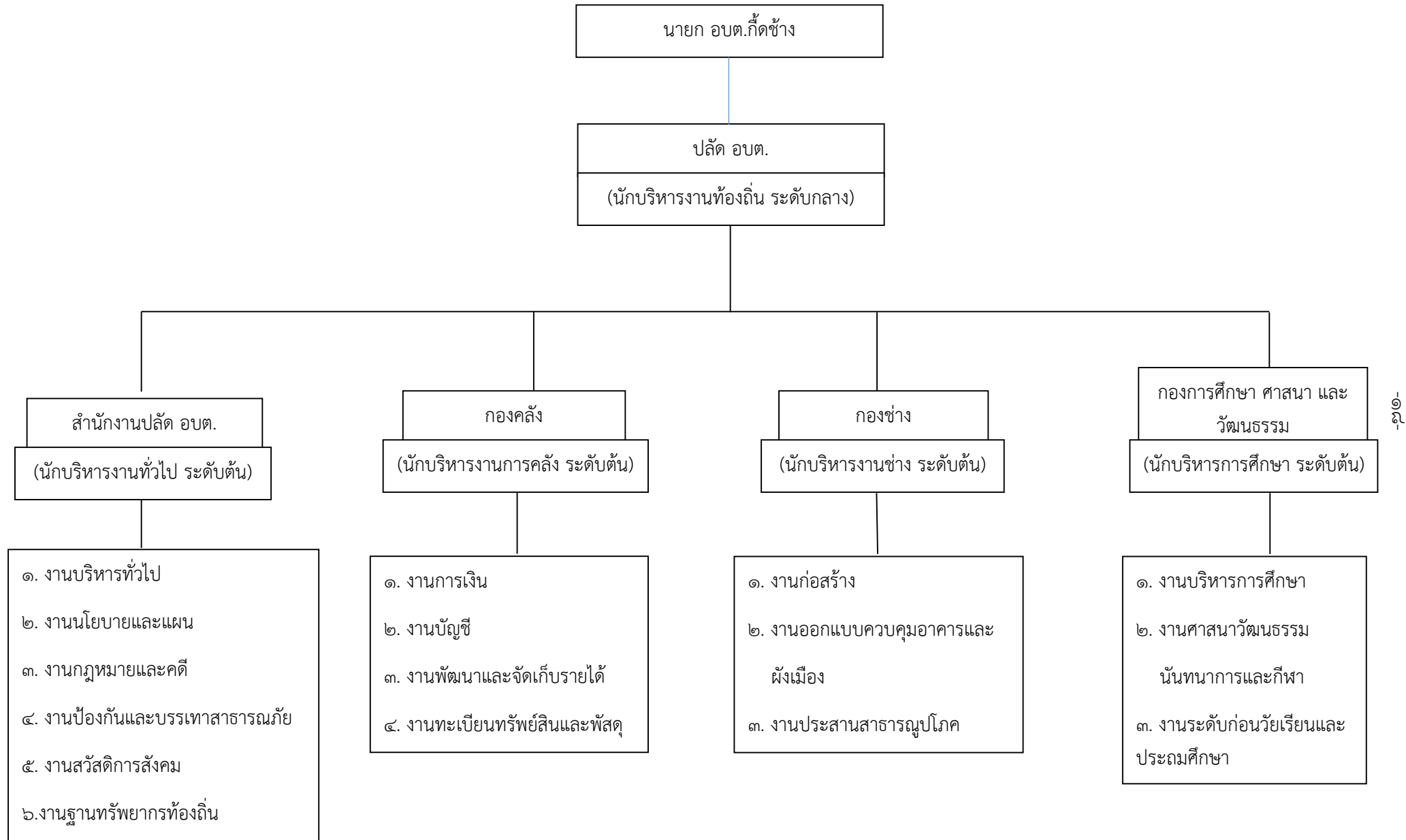
(๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

การดำเนินการตามภารกิจและอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้างให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล และนโยบายของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ หากสามารถดำเนินการได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึงก็จะสามารถแก้ปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีด้วย

๒.๒ โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน



๒.๓ วิเคราะห์สภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลกีดช้าง

องค์การบริหารส่วนตำบลกีดช้าง มีหมู่บ้านในเขตการปกครอง ๘ หมู่บ้าน มีพื้นที่ ๓๐๖.๒๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๙๑,๔๐๖.๒๕ ไร่ จำนวนประชากร ๒,๒๒๔ ครีวเรือน แยกเป็นชาย ๒,๗๑๖ คน หญิง ๒,๕๖๓ คน รวม ๕,๒๗๙ คน

ประชากรในพื้นที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ร้อยละ ๖๐ รับจ้างทั่วไป ร้อยละ ๒๐ ค้าขาย และธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ ๑๐ และอาชีพอื่นๆ ร้อยละ ๑๐

ด้านการศึกษา มีสถานศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๓ แห่ง โรงเรียนอนุบาล จำนวน ๒ แห่ง โรงเรียนประถมศึกษา จำนวน ๒ แห่ง และโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน ๑ แห่ง มีสภาพปัญหาที่ต้องได้รับการปรับปรุง แก้ไข สนับสนุน หลายด้าน ดังนี้

จากการทำประชาคมหมู่บ้านจนมีการนำไปสู่การจัดทำแผนชุมชน ได้สะท้อนความต้องการของประชาชนในพื้นที่ตำบลกีดช้างต่อการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นโดยสรุปได้ ดังนี้

ด้านโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค สาธารณูปการ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการสัญจรคมนาคมภายในตำบลไม่สะดวก การเดินทางสัญจรและการขนส่งพืชผล การเกษตรมีความยากลำบาก
- (๒) ปัญหาการขาดแคลนน้ำสำหรับอุปโภค บริโภคและน้ำสำหรับทำการเกษตร
- (๓) ปัญหาน้ำท่วมขัง น้ำป่าหลาก ท่วมบ้านเรือนและตลิ่งพังทลาย น้ำกัดเซาะบ้านเรือนและน้ำขังเน่าเสีย
- (๔) ปัญหาสถานที่เพื่อฌาปนกิจ
- (๕) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมที่ใช้สัญจรไปมา ด้วยการถมดินลูกรัง หินคลุก ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ก่อสร้างถนนลาดยางแอสฟัลติก หรือ OVER LAY ถนน
 - (๒) ขยายเขตให้บริการประปา ก่อสร้างและซ่อมแซมระบบน้ำแต่ละหมู่บ้าน
 - (๓) ปรับปรุง ก่อสร้าง ระบบระบายน้ำให้คล่องตัว และก่อสร้างพนังกั้นน้ำ
 - (๔) ก่อสร้าง ปรับปรุงเมรุป่าช้า ศาลาป่าช้า
 - (๕) ขยายเขตไฟฟ้า พร้อมพาดสายดับ ติดตั้งไฟกิ่งสาธารณะ
- หน่วยงานผู้รับผิดชอบคือ กองช่าง โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงานนี้เป็นข้าราชการ ๓ อัตรา

พนักงานจ้าง ๒ อัตรา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น , นายช่างโยธา ปง/ชง จำนวน ๒ อัตรา ,ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า และพนักงานขับรถยนต์

ด้านคุณภาพชีวิต

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการศึกษายังพัฒนาประสิทธิภาพและคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควร
- (๒) ปัญหาเด็กและเยาวชนในเขตอบต.ขาดสถานที่เพื่อการนันทนาการกีฬาและการพักผ่อนหย่อนใจ เด็กและเยาวชนประพฤติตนไม่พึงประสงค์ในสังคม
- (๓) ปัญหาการขาดการส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการจัดแหล่งเรียนรู้แก่ประชาชนทุกระดับ
- (๔) ปัญหาด้านสาธารณสุขและการรักษาพยาบาลส่งผลให้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยไม่สมบูรณ์
- (๕) ปัญหาประชาชนมีพฤติกรรมการบริโภคฟุ้งเฟ้อเกินตัวและยึดติดในอบายมุข
- (๖) ปัญหาผู้ด้อยโอกาสไม่ได้รับการดูแลส่งเสริมและไม่มีอาชีพเพื่อหารายได้ประทังชีวิต
- (๗) ปัญหาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของเขตผู้ประกอบการท่องเที่ยว
- (๘) ปัญหาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของเมือง
- (๙) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด

ความต้องการ

- (๑) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษา วัสดุ อุปกรณ์ สื่อการเรียนการสอนให้ได้มาตรฐาน สนับสนุนโภชนาการที่สมบูรณ์ และส่งเสริมให้ผู้ดูแลเด็กศึกษาต่อให้มีพัฒนาการที่เหมาะสมกับวัย
- (๒) จัดกิจกรรมกีฬานันทนาการ สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ด้านกีฬานันทนาการ และส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่สานสัมพันธ์ในครอบครัว
- (๓) จัดตั้งแหล่งเรียนรู้ของเยาวชน และบุคคลทั่วไปที่สนใจพัฒนาตนเอง
- (๔) จัดโครงการสาธารณสุขเคลื่อนที่ เพื่อให้คำแนะนำในการดูแลรักษาสุขภาพและสนับสนุนยาสามัญประจำบ้านอย่างต่อเนื่อง
- (๕) จัดกิจกรรมรณรงค์ค่านิยม เศรษฐกิจพอเพียงให้ประชาชนรู้จักความพอดี ตัดสินใจบริโภคจากความจำเป็น
- (๖) สนับสนุน ส่งเสริมประกอบอาชีพของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้มีรายได้เสริม
- (๗) ขอความร่วมมือประสานงานชมรมผู้ประกอบการท่องเที่ยวจัดระเบียบเรียบร้อยบริเวณถนน
- (๘) จัดโครงการประกวด หน้าบ้าน น่านมอง ในวันสำคัญต่างๆ
- (๙) ส่งเสริมการมีงานทำของเยาวชน ให้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และหารายได้เสริม สร้างความรับผิดชอบ และให้ความรู้เรื่องโทษของยาเสพติด

หน่วยงานผู้รับผิดชอบคือ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงานนี้ ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น , นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก , นักสังคมสงเคราะห์ ปก/ชก , เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก/ชก และ คนงานทั่วไป

หน่วยงานผู้รับผิดชอบร่วม คือ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงานนี้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) ระดับต้น , นักวิชาการศึกษา

ปก/ชก , เจ้าพนักงานพัสดุ ปก/ชก , ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ , คนงานทั่วไป , ครูผู้ดูแลเด็ก , ครู , ผู้ดูแลเด็ก , ภารโรง

ด้านเศรษฐกิจท้องถิ่น

สภาพปัญหา

(๑) ประชาชนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

(๒) การมีผู้ประกอบการการท่องเที่ยวจำนวนมากในพื้นที่

ความต้องการ

(๑) ฝึกอบรมเทคนิคการประกอบอาชีพต่างๆ ทั้งทางด้านการเกษตร การแปรรูป การเพิ่มมูลค่าสินค้า ผลิตภัณฑ์ พร้อมทั้งสนับสนุนส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชน

(๒) ประสานงานผ่านชมรมผู้ประกอบการในการพัฒนาส่งเสริมการจัดการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

หน่วยงานผู้รับผิดชอบคือ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงานนี้ ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น , นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก , นักสังคมสงเคราะห์ ปก/ชก , เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก/ชก และ คนงานทั่วไป

ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

(๑) ปัญหาความเสื่อมโทรมของแหล่งทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๒) ปัญหาการกัดเซาะและลดปริมาณขยะมูลฝอย

(๓) ปัญหาน้ำเสียชุมชน

(๔) ปัญหาน้ำท่วมและตลิ่งทรุดตัว

(๕) ปัญหาภูมิทัศน์

ความต้องการ

(๑) รณรงค์สร้างจิตสำนึกถึงความเป็นป่าต้นน้ำ เป็นพื้นที่ต้นน้ำที่สำคัญของจังหวัดเชียงใหม่ ที่ประชาชนทุกคนควรช่วยกันรักษาและดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติของตำบลกุดช้าง

(๒) จัดสรรงบประมาณในการจัดการขยะของตำบลกุดช้าง

(๓) ขุดลอกรางระบายน้ำ ท่อระบายน้ำ และใช้จุลินทรีย์ EM ในการบำบัดน้ำเสียตามแหล่งต่างๆ

(๔) ก่อสร้างพนังกั้นตลิ่ง และก่อสร้างทางระบายน้ำ

(๕) ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม

หน่วยงานผู้รับผิดชอบคือ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงานนี้ ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น , นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก , นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก , นักสังคมสงเคราะห์ ปก/ชก , เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก/ชก และ คนงานทั่วไป

กองช่าง โดยได้กำหนดอัตราค่าจ้างไว้ในหน่วยงานนี้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น , นายช่างโยธา ปก/ชง จำนวน ๒ อัตรา ,ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า และพนักงานขับรถยนต์

ด้านประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและคุณธรรมจริยธรรมประชาชน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการเสื่อมถอยของวัฒนธรรมท้องถิ่นและการจัดกิจกรรมทางศาสนา
- (๒) ปัญหาภูมิปัญญาท้องถิ่นไม่ได้รับการสืบทอด
- (๓) ปัญหาการเสื่อมถอยของคุณธรรมจริยธรรมของประชาชนโดยเฉพาะในเยาวชน
- (๔) ปัญหาความแตกต่างของวิถีชีวิตวัฒนธรรมชนเผ่าของประชาชน

ความต้องการ

- (๑) ส่งเสริมให้ชุมชนรู้จักวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ ให้ชุมชนจัดกิจกรรมตามวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นในวันสำคัญต่างๆ
- (๒) สนับสนุนงบประมาณ และรณรงค์การสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับเยาวชนและผู้สนใจ
- (๓) จัดกิจกรรมเพื่อปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้กับเยาวชน และครอบครัว
- (๔) การสร้างความเข้าใจในวิถีชีวิตชนเผ่า และการอนุรักษ์ประเพณีชนเผ่า

หน่วยงานผู้รับผิดชอบคือ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดอัตราค่าจ้างไว้ในหน่วยงานนี้ ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น , นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก , นักสังคมสงเคราะห์ ปก/ชก , เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก/ชก และ คนงานทั่วไป

หน่วยงานผู้รับผิดชอบร่วม คือ กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม โดยได้กำหนดอัตราค่าจ้างไว้ในหน่วยงานนี้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารการศึกษา) ระดับต้น , นักวิชาการศึกษา ปก/ชก , เจ้าพนักงานพัสดุ ปก/ชง , ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ , คนงานทั่วไป , ครูผู้ดูแลเด็ก , ครู , ผู้ดูแลเด็ก , ภารโรง

ด้านความสงบปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนา

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาและความต้องการด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๒) ปัญหาและความต้องการด้านการส่งเสริมประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนา

และการจัดกิจกรรมของชุมชนเอง

ความต้องการ

- (๑) ดำเนินการเชิงรุกร่วมกับฝ่ายปกครองในด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๒) จัดกิจกรรมให้ความรู้นอกสถานที่แก่ประชาชน ด้านการเมืองการปกครอง

หน่วยงานผู้รับผิดชอบคือ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงานนี้ ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น , นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก, นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก , นักสังคมสงเคราะห์ ปก/ชก , เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปก/ชก และ คนงานทั่วไป

ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการให้บริการประชาชน
- (๒) ปัญหาประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ

ความต้องการ

- (๑) จัดทำคู่มือประชาชนเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ขอบเขตอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล พร้อมทั้งออกให้บริการประชาชนในพื้นที่
- (๒) สนับสนุนเจ้าหน้าที่เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับงานและแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการโครงการต่างๆของ อบต.

หน่วยงานผู้รับผิดชอบคือ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล โดยได้กำหนดอัตรากำลังไว้ในหน่วยงานนี้ ประกอบด้วย หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น , นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปก/ชก, นิติกร ปก/ชก , นักพัฒนาชุมชน ปก/ชก , นักสังคมสงเคราะห์ ปก/ชก , เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทา สาธารณภัย ปก/ชก และ คนงานทั่วไป

๒.๔ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (SWOT)

สำหรับการวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานการณ์การพัฒนาในปัจจุบันและโอกาสการพัฒนาในอนาคตขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง ด้วยเทคนิค SWOT Analysis ซึ่งได้วิเคราะห์ถึงโอกาสและภาวะเสี่ยงหรือข้อจำกัดอันเป็นสภาวะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ รวมทั้งการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง อันเป็นสภาวะแวดล้อมภายในท้องถิ่น ซึ่งเป็นการประเมินสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อใช้กำหนดเป็นทิศทางและแนวทางการพัฒนา การจัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลที่ชัดเจน มีหลักแนวคิดวิเคราะห์ ที่สามารถให้คำตอบในการพัฒนาด้านต่างๆ ได้อย่างสมเหตุสมผล และใช้เป็นเครื่องมือที่เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานในอนาคต ได้ผลดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)

๑. มีแหล่งท่องเที่ยวและรูปแบบการท่องเที่ยวที่หลากหลาย
๒. มีวัฒนธรรมชนเผ่าที่โดดเด่นเป็นเอกลักษณ์
๓. เป็นแหล่งต้นน้ำ มีทรัพยากรธรรมชาติและระบบนิเวศที่หลากหลาย
๔. มีแหล่งผลิตสินค้าหัตถกรรมชนเผ่าหลากหลาย
๕. มีแหล่งเรียนรู้ที่เป็นกลุ่มอาชีพและภูมิปัญญาเหมาะแก่การเยี่ยมชมศึกษา
๖. มีรีสอร์ท โฮมสเตย์ สำหรับเป็นที่พักและจัดประชุมอย่างเพียงพอ
๗. มีแหล่งเรียนรู้แพทย์ทางเลือก การนวดเพื่อรักษาและนวดเพื่อสุขภาพ การใช้สมุนไพรที่เป็นยอมรับ
๘. มีสถานศึกษาในพื้นที่จัดหลักสูตรการศึกษาให้เอื้อต่อศักยภาพของพื้นที่ เช่น การท่องเที่ยว, ภาษา เป็นต้น
๙. การเข้าร่วมเป็นภาคีเครือข่ายที่มีศักยภาพ อาทิ เครือข่าย ส.ป.ก. , เครือข่ายพิพิธภัณฑ์การเกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว , เครือข่ายอินแปง , เครือข่ายศูนย์คุณธรรม , เครือข่ายตำบลสุขภาวะ , เครือข่ายอนุรักษ์พันธุกรรมพืช , เครือข่ายผู้ประกอบการ เป็นต้น
๑๐. พื้นที่มีหน่วยงานราชการ องค์กรมหาชน มูลนิธิ เข้ามาประสานงานช่วยเหลือราษฎรในพื้นที่
๑๑. ผู้บริหารท้องถิ่นมีนโยบายการพัฒนาที่ชัดเจน และประสานความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ ได้ดี

จุดอ่อน (Weaknesses)

๑. ปัญหาการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ปัญหาความแตกต่างด้านรายได้ของราษฎร และผู้ประกอบการท่องเที่ยว
๓. ปัญหาเส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้านบนพื้นที่สูงทุรกันดาร
๔. ประชากรแฝง ชนเผ่าไม่มีบัตรประชาชน
๕. ปัญหาไม่มีระบบจัดการแรงงานต่างด้าว
๖. ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการและส่งเสริมประชาธิปไตย
๗. ปัญหาการขาดแคลนโครงสร้างพื้นฐานด้านการสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ
๘. ปัญหาทรัพยากรบุคคลของ อบต. ไม่เพียงพอต่อการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้ประชาชนอย่างทั่วถึง
๙. ปัญหาพื้นที่อยู่ในเขตป่าสงวนแห่งชาติ พื้นที่กว้าง ระยะห่างระหว่างหมู่บ้านไกล การติดต่อประสานงานในพื้นที่ยากลำบาก การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นไปได้ยากเนื่องจากข้อจำกัดด้านรายจ่ายในการเดินทางของประชาชนในถิ่นทุรกันดาร
๑๐. ประชาชนส่วนหนึ่งเป็นชนเผ่า การสื่อสารประสานงาน หรือสร้างความรู้ความเข้าใจยาก
๑๑. ปัญหาพื้นที่เป็นแหล่งพักยาเสพติด
๑๒. ปัญหาประชาชนไม่มีสิทธิในที่ดินทำกิน

โอกาส (Opportunities)

๑. นโยบายส่งเสริมการท่องเที่ยวของรัฐบาลและจังหวัด
๒. ความสนใจของนักท่องเที่ยวในรูปแบบการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม เชิงนิเวศ และเชิงสุขภาพ
๓. นโยบายจังหวัดเชียงใหม่ส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศและเชิงวัฒนธรรม
๔. สถาบันการศึกษาและมหาวิทยาลัยต่างๆให้ความสนใจศึกษาและวิจัยในพื้นที่ อาทิ การท่องเที่ยว, ทรัพยากรฯ วิถีชีวิตภูมิปัญญาชนเผ่า , ผลิตภัณฑ์ชุมชน ฯลฯ ส่งผลให้ตำบลได้รับการช่วยเหลือด้านวิชาการมากขึ้น
๕. นโยบายขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ในการพัฒนาความเชื่อมโยงด้านคมนาคมสู่แหล่งท่องเที่ยว
๖. นโยบายการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดกรมป่าไม้ ที่มีเป้าหมายดำเนินการในพื้นที่ตำบลกีดช้าง
๗. นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพชุมชนด้านการเกษตรที่ถูกต้องของสำนักงานปฎิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม และสำนักงานเกษตรอำเภอ/จังหวัด
๘. นโยบายการดำเนินงานโครงการพระราชดำริต่างๆของพิพิธภัณฑ์การเกษตรเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว (องค์กรมมหาชน)
๙. นโยบายของกลุ่มผู้ประกอบการในพื้นที่และนอกพื้นที่ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้เป็นการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

อุปสรรค (Threats)

๑. การจัดสรรงบประมาณให้ อบต. ไม่สมดุลกับพื้นที่ และระยะห่างระหว่างหมู่บ้านในถิ่นทุรกันดาร หรือพื้นที่สูง
๒. การดำเนินงานในพื้นที่กรมป่าไม้และอุทยานแห่งชาติมีอุปสรรคในระเบียบและขั้นตอน โดยเฉพาะในการดำเนินโครงการก่อสร้างต่างๆ ซึ่งถึงแม้ได้รับอนุมัติงบประมาณแล้ว ก็ไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากไม่ได้ขออนุญาต แต่หากขออนุญาตก่อนการจัดทำโครงการซึ่งโครงการนั้นก็อาจจะไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ ส่งผลให้การเสนอโครงการของอบต.ล่าช้า เป็นอุปสรรคด้านขั้นตอนและระเบียบกฎหมาย
๓. ปัญหาด้านระบบไฟฟ้าแสงสว่างสาธารณะไม่เพียงพอ /ขาดการติดต่อสื่อสารที่ทันสมัย
๔. ปัญหาการขยายตัวของการท่องเที่ยวอย่างรวดเร็ว ขาดความสมดุล
๕. ปัญหารั้วธรรมชาติ น้ำป่า , ดินสไลด์ ฯลฯ
๖. ปัญหาด้านระเบียบ/กฎหมาย/ข้อสั่งการของท้องถิ่นที่ใช้ครอบคลุมทั่วประเทศแต่ไม่คำนึงถึงข้อจำกัดของ อบต.ขนาดเล็กและมีพื้นที่ห่างไกล ทุรกันดาร

ผลการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่มุ่งมั่นให้สำเร็จตามประเด็นการพัฒนา

จากการประเมินโดยวิเคราะห์ถึงโอกาส และข้อจำกัด อันเป็นสถานะแวดล้อมภายนอกที่มีผลต่อการพัฒนาด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลกีดช้าง รวมทั้งการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน อันเป็นสถานะแวดล้อมภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกีดช้าง ซึ่งทั้งหมดเป็นการประเมินสถานการณ์ของ อบต. ในปัจจุบัน โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลกีดช้างมีสถานการณ์การพัฒนาอยู่ตรงจุดไหน” สำหรับใช้เป็นประโยชน์ในการกำหนดการดำเนินงานอนาคตต่อไป ทั้งนี้ โดยใช้เทคนิค SWOT analysis การพิจารณา จุดแข็ง (Strength - S) จุดอ่อน (Weak - W) และปัจจัยภายนอก ได้แก่ โอกาส (Opportunity - O) และอุปสรรค (Threat - T) เป็นเครื่องมือ องค์การบริหารส่วนตำบลกีดช้าง ผลสรุปดังนี้

ประเด็นการพัฒนา	สิ่งที่จะต้องทำให้เกิดหรือมี	ผลลัพธ์ที่มุ่งหวังสูงสุด
๑. ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงสร้าง พื้นฐาน	- เพื่อให้โครงสร้างพื้นฐานของ ท้องถิ่นในด้านการคมนาคม การขนส่ง สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ สามารถ ตอบสนองความต้องการของ ชุมชน การพัฒนาด้าน การค้า การลงทุน การ ท่องเที่ยว และการเกษตร	๑) เส้นทางคมนาคมเพียงพอ ที่พักริมทางสะดวก ๒) ระบบระบายน้ำ ส่งน้ำ คลองตัว ๓) มีฌาปนสถานทั่วถึง ๔) น้ำสำหรับอุปโภค บริโภค ทั่วถึง มีมาตรฐาน ๕) มีไฟฟ้าและแสงสว่าง เพียงพอ ๖) มีระบบผังเมือง
๒. ด้านคุณภาพชีวิต	- เพื่อให้มีประชาชนมีการ ดำเนินชีวิตตามแนว พระราชดำริเศรษฐกิจ พอเพียง ได้รับการพัฒนา ศักยภาพด้านการสุขอนามัย การศึกษา และการบริการ ด้านสังคมขั้นพื้นฐานที่ เหมาะสม	๑) สุขภาพอนามัยแข็งแรง ๒) ได้รับการศึกษาที่มีมาตรฐาน ๓) มีสวัสดิการสังคมขั้นพื้นฐาน ในการดำรงชีวิต
๓. ด้านเศรษฐกิจ	- เพื่อให้การพัฒนาเศรษฐกิจ ของชุมชนสอดคล้องกับทิศ ทางการพัฒนาของจังหวัด และพัฒนาบนพื้นฐาน ศักยภาพหลักของตนเอง โดยการมีส่วนร่วมของชุมชน	๑) กลุ่มอาชีพศักยภาพ ๒) ผลิตภัณฑ์ชุมชนได้รับความ สนใจ
๔. ด้านทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	- เพื่อให้ประชาชนร่วมดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ดำเนินการ จัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษ ต่างๆ และการดูแลรักษาที่ สาธารณะ รวมถึงการใช้ พลังงานอย่างคุ้มค่า	๑) ลดมลพิษ ๒) ประชาชนรักและใช้ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม อย่างรู้คุณค่า
๕. ด้านประเพณี วัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นและ คุณธรรมจริยธรรมของ ประชาชน	- เพื่อให้ชุมชนมีความรักและ หวงแหน ภาคภูมิใจ มีส่วน ร่วมในการสืบทอดวัฒนธรรม ประเพณี วิถีชีวิต ภูมิ ปัญญาท้องถิ่น และมี คุณธรรม จริยธรรม	๑) มีการจัดกิจกรรมด้าน ประเพณีวัฒนธรรม ภูมิปัญญา ท้องถิ่น ๒) ประชาชนมีคุณธรรม จริยธรรม

ประเด็นการพัฒนา	สิ่งที่ต้องทำให้เกิดหรือมี	ผลลัพธ์ที่มุ่งหวังสูงสุด
๖. ด้านความสงบปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการมีส่วนร่วมของชุมชน	- เพื่อให้มีชุมชนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ปลอดภัยทั้งด้านชีวิตและทรัพย์สินสามารถป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตน	๑) ชุมชนมีความสงบปลอดภัย ๒) ชุมชนมีส่วนร่วมในการพัฒนา
๗. ด้านการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	- เพื่อให้การบริหารจัดการของเทศบาลมีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองและสอดคล้องต่อแนวทางการพัฒนาจังหวัดและความต้องการของชุมชน	๑) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการการให้บริการ ๒) โปร่งใส ตรวจสอบอย่างมีส่วนร่วมของชุมชน

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT)
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง ด้านการบริหารงานบุคคล (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S ๑. บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม และสามัคคีกัน ๒. บุคลากรมีจิตให้บริการ ๓. บุคลากรมีความสมานฉันท์ภายในองค์กร ๔. ผู้บริหารมีธรรมาภิบาล ๕. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคคลในพื้นที่ทำให้เข้าใจบริบทของชุมชนเป็นอย่างดี ๖. บุคลากรรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ๗. บุคลากรรุ่นใหม่ยอมรับวัฒนธรรมในองค์กร ๘. บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามภารกิจของตน	จุดอ่อน W ๑. บุคลากรขาดการทำงานเชิงบูรณาการ ทำงานแทนกันไม่ได้ ๒. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังมีระบบอุปถัมภ์บ้าง ๓. บุคลากรขาดทักษะในการทำงานร่วมกับชุมชน ๔. ขาดการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง ๕. การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในองค์กรยังมีน้อย ๖. บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ความคิดริเริ่ม และการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ น้อย ๗. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างจำกัด ๘. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างจำกัด ๙. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการพัฒนาบุคลากรอย่างจำกัด
โอกาส O ๑. มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ๒. มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ๓. บุคลากรได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานราชการ และองค์กรชุมชนเป็นอย่างดี ๔. นโยบายรัฐบาลส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาบุคลากรท้องถิ่นมากขึ้น ๕. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถสื่อสารและทำความเข้าใจ เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ๖. บุคลากรฝ่ายประจำได้รับสวัสดิการภาครัฐเป็นอย่างดี	ข้อจำกัด T ๑. เจ้าหน้าที่ภายในองค์กรขาดความเข้าใจขั้นตอนการปฏิบัติงานของงานบริหารงานบุคคล ๒. นโยบายรัฐ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ๓. ระเบียบ กระทรวงมหาดไทยหนังสือชักข้อบางประเด็น ไม่มีความชัดเจน ขาดแนวทางในการดำเนินการที่ถูกต้อง ๔. รัฐบาลจัดสรรงบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอต่อการพัฒนาและสร้างสิ่งจูงใจ ๕. ระบบการบริหารงานบุคคลที่แตกต่างกันระหว่างท้องถิ่นและส่วนภูมิภาคเป็นอุปสรรคต่อการโอนย้ายบุคลากร

ส่วนที่ ๓ นโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งประกอบด้วย

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	หมายเหตุ
๑	นายพิเชษฐ กันทรส	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล	ประธานกรรมการ
๒	สืบเอกชาติ พุ่มพวง	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล	กรรมการ
๓	นายชันย์ชัย ลี้มพูล	หัวหน้าสำนักปลัด	กรรมการ
๔	นางประภาพร โกศลปี่	ผู้อำนวยการกองคลัง	กรรมการ
๕	นายศารทูล ถาวร	ผู้อำนวยการกองช่าง	กรรมการ
๖	นายจักรพันธ์ นาดัน	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	กรรมการ
๗	ว่าที่ร.ต.หญิงวิไลพร ปิ่นเกล้า	นักทรัพยากรบุคคล	เลขานุการ

ได้มีนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ตามมติที่ประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๐ เดือน สิงหาคม พ.ศ.๒๕๖๐ ดังนี้

๓.๑ นโยบายด้านการบริหาร

- ๑) การกระจายอำนาจไปสู่ผู้บริหารระดับหัวหน้างาน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับต้น
 - ๒) มีการกำหนดแผนกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนงาน และทิศทางที่วางไว้
 - ๓) มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้
 - ๔) มีการบริหารจัดการมุ่งสู่คุณภาพด้วยความมุ่งมั่น รวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้มีความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด
 - ๕) มีการติดตามและประเมินผลด้วยการประชุมประจำเดือนและคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อรับทราบปัญหาอุปสรรค และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง
- โดยให้มีโครงสร้างส่วนราชการภายในองค์การบริหารส่วนตำบลกีดช้าง ดังนี้

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ ,สารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวางแผนสถิติและวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๖ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น - งานด้านบริหารและด้านจัดการ - งานด้านการดำเนินงาน - งานด้านผลการดำเนินงาน	๑. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป - งานธุรการ ,สารบรรณ - งานบริหารงานบุคคล - งานเลือกตั้งและทะเบียนข้อมูล - งานตรวจสอบภายใน - งานควบคุมและส่งเสริมการท่องเที่ยว - งานกิจการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล - งานส่งเสริมการเกษตร - งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๒ งานนโยบายและแผน - งานนโยบายและแผนพัฒนา - งานวางแผนสถิติและวิชาการ - งานข้อมูลและการประชาสัมพันธ์ - งานงบประมาณ ๑.๓ งานกฎหมายและคดี - งานกฎหมายและคดี - งานร้องเรียนร้องทุกข์และอุทธรณ์ - งานข้อบัญญัติ และระเบียบ - งานศูนย์ดำรงธรรม - งานศูนย์ยุติธรรมชุมชน ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย - งานอำนวยการ - งานป้องกัน - งานฟื้นฟู ๑.๕ งานสวัสดิการสังคม - งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน - งานสวัสดิการเด็กและเยาวชน - งานสวัสดิการและสังคมสงเคราะห์ - งานส่งเสริมอาชีพชุมชน - งานการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ๑.๖ งานฐานทรัพยากรท้องถิ่น - งานด้านบริหารและด้านจัดการ - งานด้านการดำเนินงาน - งานด้านผลการดำเนินงาน	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบดุล - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงิน - งานการเงิน - งานรับเงินเบิกจ่ายเงิน - งานจัดทำฎีกาเบิกจ่ายเงิน - งานเก็บรักษาเงิน ๒.๒ งานบัญชี - งานการบัญชี - งานทะเบียนการคุมเบิกการเบิกจ่ายเงิน - งานงบการเงินและงบดุล - งานแสดงฐานะทางการเงิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ - งานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า - งานพัฒนารายได้ - งานควบคุมกิจการค้าและค่าปรับ - งานทะเบียนควบคุมและเร่งรัดรายได้ ๒.๔ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ - งานทะเบียนทรัพย์สินและแผนที่ภาษี - งานพัสดุ - งานทะเบียนเบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน ฝาย เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ และควบคุมอาคาร - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ ๓.๔ งานผังเมือง - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง	๓. กองช่าง ๓.๑ งานก่อสร้าง - งานก่อสร้างและบูรณะถนน - งานก่อสร้างสะพาน ฝาย เขื่อนทดน้ำ - งานข้อมูลก่อสร้าง ๓.๒ งานออกแบบ ควบคุมอาคาร และผังเมือง - งานประเมินราคา - งานควบคุมการก่อสร้าง - งานออกแบบและบริการข้อมูล - งานสำรวจและแผนที่ - งานวางผังพัฒนาเมือง - งานควบคุมทางผังเมือง ๓.๓ งานประสานสาธารณูปโภค - งานประสานกิจการประปา - งานไฟฟ้าสาธารณะ - งานระบายน้ำ	

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา - งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา - งานประสานกิจกรรม - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานติดตามและประเมินผล ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานส่งเสริมการศึกษา - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็ก - งานศูนย์เยาวชน - งานการกีฬาและนันทนาการ - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานศูนย์วัฒนธรรม - งานส่งเสริมสุขภาพ	๔. กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา - งานบริหารทั่วไปเกี่ยวกับการศึกษา - งานประสานกิจกรรม - งานข้อมูลพัฒนาการเด็ก - งานติดตามและประเมินผล - งานส่งเสริมการศึกษา ๔.๒ งานศาสนาวัฒนธรรม นันทนาการและกีฬา - งานกีฬาและนันทนาการ - งานฝึกอบรมพัฒนาการ - งานสภาวัฒนธรรม - งานประเพณีวัฒนธรรม ๔.๓ งานกิจการโรงเรียน - งานระดับก่อนวัยเรียนและประถมศึกษา - งานส่งเสริมกิจการโรงเรียน - งานวิชาการและส่งเสริมพัฒนาเด็ก	

๓.๒ นโยบายด้านอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลัง

- ๑) บริหารอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามพันธกิจ
- ๒) พัฒนาระบบวางแผนและติดตามประเมินผลการใช้กำลังคน
- ๓) พัฒนาผลิตภาพและความคุ้มค่าของกำลังคน
- ๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านการบริหารกำลังคน

โดยให้มีอัตรากำลังในระยะแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖) ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล								
หัวหน้าสำนักปลัด นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักพัฒนาชุมชน ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นิติกร ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักสังคมสงเคราะห์ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานธุรการ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานสาธารณสุข ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (การกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คนงานทั่วไป (ทั่วไป)	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
กองคลัง								
ผู้อำนวยการกองคลัง นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการพัสดุ ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานพัสดุ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
คณงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ฝ่ายการเงินและบัญชี								
หัวหน้าฝ่ายการเงินและบัญชี นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นักวิชาการเงินและบัญชี ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
คณงานทั่วไป (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
กองช่าง								
ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นายช่างโยธา ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานขับรถยนต์ (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม								
ผู้อำนวยการกองการศึกษา นักบริหารการศึกษา ระดับต้น	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ/ชำนาญการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
คณงานทั่วไป (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
		๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
โรงเรียน อนุบาล อบต.กุดช้าง ๑								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กรมจัดสรรฯ
ครู	๓	๓	๓	๓	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี บุคลากรสนับสนุนการสอน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
โรงเรียน อนุบาล อบต.กุดช้าง ๒								
ผู้อำนวยการสถานศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	กรมจัดสรรฯ
ครู	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ช่วย	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี บุคลากรสนับสนุนการสอน (ภารกิจ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ภารโรง บุคลากรสนับสนุนสถานศึกษา (ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านเมืองกุด								
ครู	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ครูผู้ดูแลเด็ก	๓	๓	๓	๓	-	-	-	ว่างเดิม
พนักงานจ้าง								
ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ) ภารกิจ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
ผู้ดูแลเด็ก (ทั่วไป)	๒	๒	๒	๒	-	-	-	
หน่วยตรวจสอบภายใน								
นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม
รวม	๕๘	๖๐	๖๐	๖๐	+๒	-	-	

๓.๓ นโยบายด้านการสร้างและพัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์ความรู้

- ๑) สร้างความรู้และความเข้าใจให้กับบุคลากรเกี่ยวกับกระบวนการและคุณค่าของการจัดการความรู้
- ๒) ส่งเสริมและสนับสนุนวัฒนธรรมขององค์กรที่เอื้อต่อการแบ่งปันและถ่ายทอด
- ๓) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบจัดการความรู้ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ขององค์กร และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๔) จัดทำ “แผนจัดการความรู้ (KM Action Plan)” โดยมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

ก. กรอบแนวทางในการจัดระบบองค์ความรู้ในองค์กร

องค์กรต้องสร้างกระบวนการ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ให้เกิดขึ้น โดยต้องมีการพัฒนาความรู้เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีกระบวนการ ๗ ขั้นตอน ดังนี้

(๑) การบ่งชี้ความรู้ (Knowledge Identification) เช่น พิจารณาว่า วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรคืออะไร และเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เราจำเป็นต้องรู้อะไร โดยขณะนี้เรามีความรู้อะไรบ้าง อยู่ในรูปแบบใดอยู่ที่ใคร ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

(๒) การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition) เช่น การสร้างความรู้ใหม่ การแสวงหาความรู้จากภายนอก การรักษาความรู้เก่า การกำจัดความรู้ที่ใช้ไม่ได้แล้ว

(๓) การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization) เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบในอนาคต

(๔) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement) เช่น การปรับปรุงรูปแบบเอกสารให้เป็นมาตรฐาน การใช้ภาษาเดียวกัน การปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์

(๕) การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access) เป็นการทำให้ผู้ใช้ความรู้เข้าถึงความรู้ที่ต้องการได้ง่ายและสะดวก เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ Web Board กระดานประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

(๖) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing) สามารถดำเนินการได้หลายวิธี โดยกรณีเป็น Explicit Knowledge อาจจัดทำเป็นเอกสาร ระบบฐานข้อมูลความรู้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ กรณีเป็น Tacit Knowledge อาจจัดทำเป็นระบบกิจกรรมชุมชนแห่งการเรียนรู้ การสับเปลี่ยนงาน การยืมตัว เวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทีมข้ามสายงาน เป็นต้น

(๗) การเรียนรู้ (Learning) ควรทำให้การเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เช่น เกิดระบบการเรียนรู้จากสร้างองค์ความรู้ – นำความรู้ไปใช้ – เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ใหม่และหมุนเวียนต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ข. กรอบแนวทางในการเข้าถึงองค์ความรู้

เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ หน่วยงานจำเป็นต้องมีการติดตามและประเมินผลงาน การวิเคราะห์และสร้างองค์ความรู้ในระดับองค์กร ดังนั้น องค์กรต้องมีการเลือกองค์ความรู้ และกำหนดตัวชี้วัดที่เหมาะสมและสอดคล้อง หลังจากนั้นต้องสรุปว่า อะไรคือข้อมูลสารสนเทศองค์ความรู้ ตัวชี้วัดที่ต้องมี หลังจากนั้น จึงรวบรวมและจัดเก็บในแต่ละขั้นตอนและกระบวนการบริหารงานต้องมีการกำหนดความถี่ในการจัดเก็บ ผู้รับผิดชอบและวิธีการจัดเก็บ ซึ่งเมื่อได้ข้อมูลสารสนเทศและองค์ความรู้ดังกล่าวข้างต้นจะต้องมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้รวมทั้งถ่ายทอดใช้ในการบริหารงานทั้งระดับองค์กรและระดับกระบวนการ เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ เป้าหมายและทิศทางขององค์กร ดังนี้

๑. การบ่งชี้ความรู้และข้อมูล ตัวชี้วัดที่มีผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และกลยุทธ์ขององค์กร ทั้งนี้จะต้องขอความเห็นจากทุกคน ทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือแม้กระทั่งผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียจากภายนอก เพื่อให้ครอบคลุมทุกประเด็น

๒. การสร้างและแสวงหาความรู้ เพื่อรวบรวมองค์ความรู้และผลการวัดและการวิเคราะห์ที่ได้กำหนดความต้องการไว้ในข้อ ๑ ทั้งนี้สามารถหาแหล่งความรู้และข้อมูลจากทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๓. ดำเนินการจัดทำระบบในการจัดองค์ความรู้ ข้อมูล และสารสนเทศที่ได้จากข้อ ๒ เพื่อให้พร้อมใช้งานสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องและสามารถอ้างอิงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ๔๒ หมวด ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

๔. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ องค์กรจะต้องดำเนินการตั้งคณะทำงานที่มีองค์ความรู้ ตามที่กล่าวไว้ในข้อ ๑ เพื่อทำการประเมินและกลั่นกรององค์ความรู้ที่ถูกต้อง แม่นยำ ก่อนที่จะทำการเผยแพร่ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะต้องระวังเป็นอย่างมาก เนื่องจากมีผลต่อความเชื่อมั่นขององค์กรต่อสาธารณชน

๕. การเข้าถึงความรู้ ข้อมูล สารสนเทศ องค์ความรู้ทั้งหมดที่เกิดขึ้นในองค์กรจะต้องพร้อมใช้งานและบุคลากรที่เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกสบายและมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลจะต้องมีการพิจารณาเตรียมความพร้อมไว้เป็นอย่างดี พร้อมทั้งมีแผนฉุกเฉินและแผนสำรองเป็นอย่างดี หากเกิดภัยพิบัติ หรือความไม่สงบในกรณีต่างๆ

๖. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ หลังจากสร้างความพร้อมในเรื่องกระบวนการจัดเก็บและพร้อมใช้งานไปแล้วนั้น องค์กรมีการนำความรู้ไปใช้งานและนำกลับมาแลกเปลี่ยนด้วยวิธีการต่างๆ อาทิ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ เวทีสัมมนา การเขียนบทความ การเล่าประสบการณ์ที่ดีและบทเรียนจากการนำไปปฏิบัติ

๗. การเรียนรู้ หลังจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในข้อที่ ๖ การนำความรู้ไปปฏิบัติจริง ส่งผลให้การสร้างองค์ความรู้ใหม่และฐานองค์ความรู้ขององค์กรขยายใหญ่ขึ้นและเป็นองค์ความรู้ที่สลับซับซ้อนและทรงคุณค่ามากขึ้น ซึ่งสามารถใช้เป็นดัชนีความสำเร็จของการจัดการความรู้ได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ หากมีการพิจารณาปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ขององค์กร องค์กรสามารถดำเนินการจัดการความรู้ตั้งแต่ขั้นตอนที่ ๑ จนถึง ๗ ได้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้เกิดขึ้นในองค์กรต่อไป

ค. การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้

๑. การสร้างทีม (Team Work) ในการสร้างจะต้องชี้แจง Concept KM กับบุคลากรทุกระดับ ผู้ทำหน้าที่มาจากทีมงาน ๒ ส่วน คือ ผู้บริหารด้านจัดการความรู้ในส่วนราชการ (CKO) และผู้มีความรู้และประสบการณ์ด้าน KM การดำเนินการจะถูกถ่ายทอดโดยไม่ให้รู้ตัว แต่จะบูรณาการไปกับงานประจำที่มีอยู่ หลังจากนั้น จึงจัดห้องบรรยายให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน

๒. หาเครือข่ายเพื่อช่วยขับเคลื่อนทั้งองค์กร โดยใช้บุคลากรที่มีคุณภาพทั้งหมดที่มีอยู่ รวบรวมรายละเอียดทำเป็นเครือข่ายขององค์กร

๓. สร้างเครือข่ายให้กับหน่วยงานภายในองค์กร โดยกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ปัญหาเป็นตัวตั้ง และนำปัญหาเหล่านั้นมาแก้ปัญหา เช่น จากความเสี่ยง ข้อติดขัดในการทำงาน หรือความสำเร็จในการทำงาน โดยให้ทุกคนได้เล่าเรื่องราวแห่งความสำเร็จที่เคยทำ หรือเคยมีประสบการณ์ พร้อมทั้งนำเรื่องราวดีๆ เหล่านั้นไปใช้ในการปฏิบัติงานและสร้างเวที หรือกระตุ้นให้เกิดเวที เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานได้ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และหาข้อตกลงในการแก้ปัญหาร่วมกัน อันจะนำไปสู่ Best Practice ที่ทรงคุณค่า เพื่อเก็บเป็นคลังความรู้และถ่ายทอดต่อไป

๔. สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงานภายในองค์กร โดยการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยน โดยใช้ Best Practice เป็นตัวตั้ง และกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนในเรื่องที่เกี่ยวข้องหลายๆ ทีมงาน และกระตุ้นให้แต่ละทีม กำหนดแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และรวบรวมองค์ความรู้ให้เป็นระบบ โดยดำเนินการจัดทำข้อมูลในรูปเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ ยกย่องชมเชยและให้รางวัล

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ การสร้างเครือข่ายองค์ความรู้จะสำเร็จได้ต้องได้รับการสนับสนุนและความร่วมมือจากผู้บริหารทุกระดับ ความพร้อมของทีมงานผู้มีประสบการณ์ในการจัดการความรู้ มีเวทีที่ชัดเจน และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องแทรกซึมไปกับงานประจำ ตลอดจนมีการเสริมแรงโดยการให้รางวัล จึงจะสำเร็จได้

ง. การบริหารจัดการองค์ความรู้สู่องค์กรตามแนว PMQA หมวด ๔

๑. ส่วนราชการต้องมีระบบฐานข้อมูลผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติ รวมทั้งผลการดำเนินงานของตัวชี้วัดตามคำรับรองปฏิบัติราชการที่ครอบคลุม ถูกต้อง และทันสมัย

๒. ส่วนราชการทบทวนฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่า ที่จัดทำไว้ใน พ.ศ.๒๕๕๑ และต้องมีฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่าเพิ่มเติมอย่างน้อย ๒ กระบวนการ

๓. ส่วนราชการต้องมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างเหมาะสม

๔. ส่วนราชการต้องมีระบบการติดตาม เฝ้าระวัง และเตือนภัย (Warning System) เช่น การกำหนดระบบเตือนภัยแบบสัญญาณไฟจราจร การจัดห้องปฏิบัติการที่บ่งชี้ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

๕. ส่วนราชการต้องมีระบบบริหารความเสี่ยงของระบบฐานข้อมูล และสารสนเทศ

๖. ส่วนราชการต้องจัดทำแผนการจัดการความรู้และนำไปปฏิบัติ จะต้องแสดงผลการจัดการความรู้ KM Action Plan อย่างน้อย ๓ องค์ความรู้ ตามแนวทางที่กำหนด และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนโดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ได้สำเร็จครบถ้วนทุกกิจกรรม และสามารถดำเนินการที่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ในทุกกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่ระบุไว้

๓.๔ นโยบายด้านการะงาน

๑. มีการกำหนดภาระงานของบุคคลทุกคนอย่างชัดเจน

๒. มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของทุกงาน

๓. บุคลากรมีการพัฒนา ศึกษา ทำความเข้าใจถึงภาระงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอโดยทุกงานจะต้องมีการประชุมบุคลากรภายในเพื่อเป็นการรายงานผลการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาอุปสรรคและปรับปรุงภาระงานประจำทุกเดือน

โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำคำสั่งการแบ่งงานและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง แยกเป็นส่วนราชการ และให้มีการทบทวนการปฏิบัติหน้าที่ทุกรอบการประเมินหรือเมื่อมีภาระงานเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

๓.๕ นโยบายด้านระบบสารสนเทศ

๑. ให้ทุกงานในทุกกองใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์งานจากแหล่งข้อมูลเดียวกัน

๒. ให้ทุกงานจัดทำฐานข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์ในภารกิจของงานนั้นๆ และหาแนวทางในการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อให้ร่วมกัน

๓. ให้มีการปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบให้เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

โดยให้ปฏิบัติตามแผนแม่บทสารสนเทศขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง งานการเจ้าหน้าที่ต้องมีการประชาสัมพันธ์ผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง

๓.๖ นโยบายด้านการมีส่วนร่วมในการบริหาร

๑. มีการประชุมหัวหน้างานกับผู้อำนวยการกองเพื่อเป็นการรายงานผลติดตาม และร่วมแก้ไขปัญหาอุปสรรค ตลอดจนร่วมให้ข้อเสนอแนะต่อการบริหารของหน่วยงานเป็นประจำ

๒. ทุกงานมีการประชุมงาน เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานร่วมกัน

๓. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๔. ส่งเสริมมาตรการการมีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างและใช้องค์ความรู้ในกระบวนการทำงาน เพื่อให้บุคลากรพัฒนาทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามพันธกิจขององค์กรให้เกิดประโยชน์ประสิทธิภาพสูงสุดและมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง

๓.๗ นโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

๑. มีการสนับสนุนส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องด้วยการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากร
 ๒. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
 ๓. มีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านทักษะวิชาการและการรอบรู้และนำผลมาเป็นแนวในการปรับปรุงการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง
- โดยให้งานการเจ้าหน้าที่ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖)

๓.๘ นโยบายด้านการเงินและงบประมาณ

๑. มีการจัดทำแผนการใช้เงินงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และสอดคล้องกับภารกิจของกอง และให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
 ๒. มีการจัดทำสรุปรายงานการใช้จ่ายงบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดินและเงินรายได้ประจำเดือน เวียนให้บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้ทราบทุกเดือน
 ๓. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินงานเป็นระบบการบริหารและการจัดการตามระบบบัญชีมาใช้
 ๔. มีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมรับผิดชอบและปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส
- โดยให้กองคลัง ดำเนินการจัดทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานแล้วประชาสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายและประชาชนทั่วไปได้รับทราบเป็นประจำทุกเดือน

๓.๙ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑. สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น
๒. จัดทำแผน/กิจกรรม/โครงการที่เป็นประโยชน์สอดคล้องกับแผนงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
๓. ดำเนินการให้ผู้บริหารและบุคลากรตระหนักในกิจกรรมด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่นำไปสู่การสร้างสรรค์ รวมทั้งการอนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสานประเพณีและวัฒนธรรม

๓.๑๐ นโยบายคุณธรรมจริยธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง

อนุสนธิจากคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) ได้กำหนดมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้ประมวลขึ้นจากข้อเสนอแนะของผู้บริหารท้องถิ่นและประชาชนผู้รับบริการ จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เป็นหลักการและแนวทางปฏิบัติให้ข้าราชการหรือ พนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยทั่วไปใช้ยึดถือปฏิบัติเป็นเครื่องกำกับความประพฤติ ได้แก่

๑. พึงดำรงตนให้ตั้งมั่นอยู่ในศีลธรรม ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ และมีความรับผิดชอบ
๒. พึงปฏิบัติหน้าที่อย่างเปิดเผย โปร่งใส พร้อมให้ตรวจสอบ
๓. พึงให้บริการด้วยความเสมอภาคสะดวก รวดเร็ว มีอัธยาศัยไมตรีโดยยึดประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก
๔. พึงปฏิบัติหน้าที่โดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างคุ้มค่า
๕. พึงพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และตนเองให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ส่วนที่ ๔

การติดตามนโยบาย กลยุทธ์ ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง ได้กำหนดวิธีการติดตามและประเมินผลนโยบาย กลยุทธ์
ด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ระยะ ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔-๒๕๖๖) ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------------------|
| ๑. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้าง | เป็นประธาน |
| ๒. หัวหน้าส่วนราชการทุกคน | เป็นกรรมการ |
| ๓. เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบงานบริหารงานบุคคล | เป็นกรรมการและเลขานุการ |

โดยให้มีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง และบุคลากร
ขององค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้างเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งสรุปรายงานผลและข้อเสนอแนะในการติดตาม
ประเมินผลเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบลกุดช้างรับทราบเพื่อพิจารณา
