



รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัยและพัฒนา เรื่อง การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พชบ.)

เอกสารหมายเลข 5
แผนแม่บท แผนปฏิบัติการ และแผนเพิ่มขีดความสามารถ
ในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สถาบันพัฒนาสยาม

มีนาคม 2549

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการวิจัยและพัฒนา เรื่อง การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พชบ.)

เอกสารหมายเลข 5
แผนแม่บท แผนปฏิบัติการ และแผนเพิ่มขีดความสามารถ
ในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และ
สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี (สปน.)

(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกว. และ สปน. ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

สารบัญ

	หน้า
1. ความนำ	1
2. วิธีการวิจัยและกิจกรรม	2
3. ผลงานของการศึกษาวิจัยและพัฒนา	2
4. แผนการพัฒนาขีดความสามารถด้านบุคลากร	4
1) ส่วนนำ	4
2) เป้าหมายการพัฒนาศักยภาพบุคลากร	5
3) แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร อปท.	6
4) คุณสมบัติของบุคลากรเป้าหมายที่ต้องการ	6
5) เนื้อหาสาระในการพัฒนาบุคลากร อปท. ในโครงการ พชบ.	11
6) หลักวิธีการในการพัฒนาบุคลากร อปท. ในโครงการ พชบ.	11
7) แผนและโครงการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	13
8) ความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร	14
9) กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเป้าหมายที่ได้จัดดำเนินการในช่วงระยะเวลา 2 ปี	26
10) ผลการพัฒนาบุคลากร อปท. และนักวิจัย พชบ.	31
11) ข้อสังเกต	34
12) เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านบุคลากรของอปท. ในระดับ อบต.	36
13) เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านบุคลากร อปท. ในระดับ เทศบาล	42
14) เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านบุคลากรของ อปท. ในระดับ อบจ.	48
5. แผนการพัฒนาขีดความสามารถด้านระบบงาน	52
1) กรอบแนวคิด	52
2) แนวทางในการพัฒนาระบบงานที่ดีสำหรับ อปท.	52
3) ความคาดหวังในตัวระบบงานแต่ละระบบ	53
4) การจัดทำแผนพัฒนาระบบงานของ อปท. ทั้ง 10 แห่ง	55
5) ผลการจัดทำแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านระบบงานของ อปท.	55
6) สรุปบทเรียนที่ได้จากการทำแผนพัฒนาระบบงาน	59
7) เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านระบบงานของ อปท. ในระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)	61
8) เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านระบบงานระหว่าง อปท. ในระดับเทศบาล	66

สารบาญ (ต่อ)

	หน้า
9) เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านระบบงานของ อปท. ในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)	71
6. แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	77
1) แนวคิดในการพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	77
2) องค์ประกอบของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	77
3) การใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน	79
4) การประเมินสภาพการใช้เทคโนโลยี	80
5) แนวทางการบริหารจัดการองค์ประกอบของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	84
6) แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	86
7) สาระสำคัญของแผนพัฒนาขีดความสามารถ	87
8) การประเมินการใช้เทคโนโลยีหลักเสร็จสิ้นโครงการ	90
9) ประสพการณ์และประเด็นที่สำคัญจากการวิจัย	93
10) เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีของ อปท. ในระดับองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)	94
11) เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีของ อปท. ในระดับเทศบาล	98
12) เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีของ อปท. ในระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)	103
7. แผนการพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กร	112
1) กรอบแนวความคิด	112
2) แนวทางการพัฒนาแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กร	113
3) ลักษณะและเนื้อหาของแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กรในกลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)	116
4) เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กรของ อปท.ในระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)	123
5) ลักษณะและเนื้อหาของแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กรในกลุ่มเทศบาล	126
6) ลักษณะและเนื้อหาของแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กรในกลุ่มองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)	133

สารบาญ (ต่อ)

	หน้า
7) เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กรของ อปท. ในระดับกลุ่ม องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.)	135
8. แผนการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ	140
1) กรอบแนวความคิด	140
2) แนวทางการบริหารแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ	140
3) ลักษณะและเนื้อหาของแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการในกลุ่ม องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)	141
4) เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของ อปท. ในระดับ อบจ.	143
5) ลักษณะและเนื้อหาของแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการในกลุ่ม เทศบาล	147
6) เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของ อปท. ในระดับเทศบาล	150
7) ลักษณะและเนื้อหาของแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการในกลุ่ม องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.)	156
8) เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของ อปท. ในระดับกลุ่มองค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.)	158
9. แผนแม่บทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	
1) กรอบแนวคิด	163
2) แนวทางในการดำเนินการวางแผนและการดำเนินการตามแผน	163
3) การดำเนินงาน	163
4) สภาวะการณ์โดยรวม	165
5) ลักษณะและเนื้อหาของแผนแม่บทในกลุ่มองค์กรการบริหารจัดการส่วนจังหวัด (อบจ.)	166
6) เปรียบเทียบแม่บทของ อปท. ในระดับองค์กรการบริหารจัดการส่วนจังหวัด (อบจ.)	169
7) ลักษณะและเนื้อหาของแผนแม่บทในกลุ่มเทศบาล	179
8) เปรียบเทียบแม่บทของ อปท. ในระดับเทศบาล	182

สารบาญ (ต่อ)

	หน้า
9) ลักษณะและเนื้อหาของแผนแม่บทในกลุ่มองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)	190
10) เปรียบเทียบแผนแม่บทของ อบท. ในกลุ่มองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)	192
 10. แผนปฏิบัติการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	 200
1) กรอบแนวความคิด	200
2) แนวทางในการดำเนินการวางแผน	200
3) ลักษณะและเนื้อหาของแผนปฏิบัติการในกลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด	200
4) แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี	203
5) แผนปฏิบัติการ อบจ. ขอนแก่น	257
6) แผนปฏิบัติการของอบจ. เชียงราย	267
7) ลักษณะและเนื้อหาของแผนปฏิบัติการในกลุ่มเทศบาล	290
8) แผนปฏิบัติการเทศบาลนครระยอง	292
9) แผนปฏิบัติการเทศบาลนครอุดรธานี	294
10) แผนปฏิบัติการเทศบาลเมืองปาดอง	297
11) ลักษณะและเนื้อหาของแผนปฏิบัติการในกลุ่มองค์การบริหารส่วนตำบล	320
12) แผนปฏิบัติการองค์การบริหารส่วนตำบลบางนมโค	321
13) แผนปฏิบัติการของ อบต. บ้านฉาง	339
14) แผนปฏิบัติการของ อบต. กลางดง	360
15) แผนปฏิบัติการของ อบต. ท้ายเหมือง	376
 11. ภาคผนวก	
1) สรุปรายงานการสำรวจสภาพเงื่อนไขพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เข้าร่วมโครงการ พชบ.	
2) การวิเคราะห์สถานการณ์ก่อนเข้าร่วมโครงการ	

รายงานแผนเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ความนำ

เอกสารส่วนนี้เป็นรายงานที่สรุปและคัดย่อมาจากเอกสารหมายเลข 5 ซึ่งเป็นเอกสารที่ว่าด้วยแผนแม่บท แผนปฏิบัติการ และแผนเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 10 แห่ง ที่เข้าร่วมโครงการ เป็นผลงานที่เกิดขึ้นระหว่างกระทำการดำเนินงานและเสร็จสิ้นเมื่อจบโครงการวิจัยและพัฒนา เรื่อง การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พชบ.)

แผนเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการทั้ง 7 แผน ได้แก่ แผนแม่บท (หรือแผนยุทธศาสตร์) แผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กร แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านระบบงาน แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านบุคลากร และแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยี

การดำเนินการจัดทำแผนทั้ง 7 ของแต่ละ อบต. ทั้ง 10 แห่งเป็นกลยุทธ์ที่จะนำไปสู่การสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการว่า 150 คน กับคณะผู้วิจัยกว่า 50 คน และผู้เข้าร่วมสัมมนาและให้ข้อคิดเห็นร่วมกันกว่า 600 คน ซึ่งเป็นการดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถในลักษณะที่เอื้อให้เป็นการดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถตามธรรมชาติ เต็มศักยภาพของตนเองโดยใช้วิธีการสื่อสารสองทาง โดยไม่ได้มีข้อสมมติว่ามีฝ่ายรู้และฝ่ายไม่รู้ การศึกษากระบวนการและวิธีการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการที่ได้ดำเนินการไปนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของ อบต. ทั้ง 10 แห่งให้มี

1. มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการและในการจัดบริการประชาชนของ อบต. ให้สูงขึ้น ทั้งนี้ โดยให้สอดคล้องกับหลักการปกครองตนเองของท้องถิ่น และเกิดการบริหารจัดการที่ดีมีความเป็นอิสระในการบริหารกิจการงานในขอบเขตอำนาจของตนเอง

2. มีระบบงานของ อบต. ที่ร่วมโครงการให้มีประสิทธิภาพและเป็นระบบที่ปฏิบัติได้และปรับเปลี่ยนได้

3. มีศักยภาพของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

4. มีการใช้เทคโนโลยีของ อบต. ในระดับที่สูงขึ้น

5. อบต. ที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

การเลือกพื้นที่ หรือ อบท. ที่เข้าร่วมโครงการที่เข้าร่วมอยู่บนหลักการ

- ครอบคลุม 4 ภาค จำนวน 10 อบท.
- ครอบคลุม อบท. 3 ประเภท ได้แก่ อบต. เทศบาลและ อบจ.
- ผู้บริหารแต่ละ อบท. แสดงความพร้อมและยินดีเข้าร่วมในโครงการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 10 แห่ง ที่เข้าร่วมโครงการประกอบด้วย ในระดับองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3 แห่ง ได้แก่ อบจ. เชียงราย อบจ. จันทบุรี อบจ. ขอนแก่น ในระดับเทศบาล 3 แห่ง ได้แก่ เทศบาลนครระยอง จังหวัดระยอง เทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี องค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ อบต. บ้านฉาง จังหวัดระยอง อบต. กลางดง จังหวัดนครราชสีมา อบต. บางนมโค จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ อบต. ท้ายเหมือง จังหวัดพังงา

วิธีการวิจัยและกิจกรรม

การวิจัยและพัฒนาการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการอยู่บนหลักการ

1. ใช้วิธีการทำงานร่วมกันอย่างเพื่อนคู่คิดระหว่างนักวิจัยกับเจ้าหน้าที่ทั้งระดับบริหารและระดับปฏิบัติการในแต่ละ อบท. ระหว่าง อบท. ที่ร่วมโครงการและบุคลากรภายนอกเข้าร่วมสัมมนาเป็นครั้งคราว
2. ให้การฝึกฝนด้านการค้นคว้าจากเอกสาร สิ่งพิมพ์ รวมทั้ง Internet เป็นส่วนประกอบ
3. ใช้กระบวนการวางแผนเป็นบทเรียนและเป็นสื่อที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ได้แก่ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมศึกษาค้นคว้า ร่วมประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ร่วมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย และการปฏิบัติตามแผนร่วมกัน โดยเจ้าหน้าที่ของแต่ละ อบท. เป็นผู้ลงมือกระทำเป็นหลัก เป็นเจ้าของเรื่องเจ้าของงาน นักวิจัยและพัฒนาเป็นผู้ร่วมคิด ร่วมทำ เป็นผู้กระตุ้น เป็นผู้จูงใจ เป็นที่ปรึกษาและเป็น Catalyst
4. ใช้ระบบการร่วมสร้างความคิดเห็นที่เป็นเหตุเป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลและการทำซ้ำ ทบทวนกลับไปกลับมาทุกขั้นตอนของกระบวนการวางแผนเพื่อเพิ่มความถูกต้อง สมบูรณ์และเกิดทักษะในการทำงานร่วมกัน

ผลงานของการศึกษาวิจัยและพัฒนา

ในระยะเวลา 2 ปีที่สถาบันพัฒนาสยาม (SDI) ร่วมกับ อบท. 10 แห่ง ได้ร่วมกันทำการศึกษาวิจัยและพัฒนาการเพิ่มขีดความสามารถการบริหารจัดการ ได้ร่วมผลิตผลงานออกเป็น 7 แผน ได้แก่ แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านบุคลากร แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านระบบงาน แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยี แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กร แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ แผนปฏิบัติการ และแผนแม่บท (แผนยุทธศาสตร์)

รายงานนี้จะเป็นรายงานสรุป แนวคิด การดำเนินการและผลงานที่แสดงออกเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และโดยเฉพาะแผนปฏิบัติการจะรวมด้วยแผนงานและ โครงการ ในแต่ละแผนจะสรุปให้เห็นภาพรวมของสถานการณ์ของทั้ง 10 อบต. และภาพรวมของกลุ่ม อบต. ทั้ง 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด กลุ่มเทศบาลและกลุ่มองค์การบริหาร ส่วนตำบล และสุดท้ายจะแสดงให้เห็นแผนโดยสรุปแต่ละ อบต.

แผนการพัฒนาขีดความสามารถด้านบุคลากร

1.

ส่วนนำ

แผนพัฒนาบุคลากร ถือเป็นส่วนสำคัญหรือหัวใจสำคัญของโครงการวิจัยและพัฒนา เรื่องการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พขบ.) ซึ่งในส่วนงาน พัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของ อบต. นั้น โครงการวิจัยและพัฒนา พขบ. ได้กำหนดเป้าหมายการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ให้อบต. ที่เข้าร่วมโครงการ ทั้ง 10 แห่ง 5 ด้าน ดังนี้ คือ

1.1 พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการ และในการบริการ ประชาชน ให้สูงขึ้น ทั้งนี้โดยมีความสอดคล้องกับหลักการปกครองตนเองของท้องถิ่น

1.2 พัฒนาระบบงานของ อบต. ให้มีประสิทธิภาพ และเป็นระบบที่ปฏิบัติได้ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

1.3 พัฒนาศักยภาพบุคลากร อบต. ให้มีประสิทธิภาพ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

1.4 พัฒนาการใช้เทคโนโลยีของ อบต. ให้มีระดับสูงขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพ และคุ้มค่า

1.5 พัฒนาให้ อบต.เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาและปรับเปลี่ยนตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาบุคลากรในระบบราชการทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ในอดีตที่ผ่านมา เรามีแผนพัฒนาบุคลากรมากมาย แต่การทำแผนพัฒนาบุคลากรนั้น ส่วนใหญ่ ดำเนินงานอย่างไม่ถูกทิศ ถูกทาง จึงไม่ประสบความสำเร็จ และโดยทั่วไปการพัฒนาบุคลากร มักใช้วิธีการเรียกคนมาอบรม มีการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ มากมาย มีการบรรยายให้ฟัง มีการจัดประชุมสัมมนาในแบบต่าง ๆ ทั้งเชิงปฏิบัติการและการประชุมสัมมนาทั่วไป แต่บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนา

แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านบุคลากร ภายใต้โครงการวิจัยและพัฒนา เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (พขบ.) จึงเป็นแผนที่เป็นหัวใจสำคัญ ซึ่งมุ่งจะดำเนินการพัฒนาบุคลากร ของ อบต. ด้วยหลักคิดและวิธีการที่แตกต่างจากเดิม แผนนี้มีใช้ แผนพัฒนากำลังคน ที่ประกอบด้วยการจัดฝึกอบรมในรูปแบบต่างๆ หากแต่เป็นแผนพัฒนาบุคลากรของ อบต. ในลักษณะที่มีแผนพัฒนารายบุคคลประกอบด้วย มีเป้าหมายบุคคลที่ต้องการพัฒนา และมีนักวิจัยประกบเป้าแต่ละคน ดังนั้นจึงส่งผลให้ไม่อาจมีเป้าหมายได้มาก

นัก จำนวนเป้าหมายจำกัดตามจำนวนนักวิจัย ซึ่งมีทั้งในสัดส่วน บุคลากรเป้าหมาย : นักวิจัย เท่ากับ 1:1 หรือ 2 : 1 ทั้งนี้เป้าหมายทั้งหมดนี้จะเป็นเป้าซึ่งได้รับการปฏิบัติการ มีการปฏิบัติงานร่วมกัน อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง เป็นระบบอย่างมีแผน โครงการวิจัยและพัฒนา พชบ. เชื่อมั่นว่าวิธีการเช่นนี้ ประกอบกับการบรรยาย การอบรมเป็นครั้งคราว เป็นส่วนประกอบส่วนสำคัญ คือ การเกาะติดเป็นรายบุคคล จะสามารถพัฒนานักลกรอปท. เพื่อเป้าหมายการพัฒนาองค์กร อปท. ไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และเพื่อความยั่งยืนของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. เป้าหมายการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามสาระของโครงการวิจัยและพัฒนา พชบ. มีเป้าหมายสำคัญ 2 ประการ คือ

1) เพื่อความยั่งยืนขององค์กร เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถเผชิญหน้ากับภารกิจใหม่ๆ และปัญหาการเปลี่ยนแปลงใหม่ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว พร้อมกระแสการเปลี่ยนแปลง ทั้งในระดับประเทศ และระหว่างประเทศได้อย่างเหมาะสม นั้นหมายความว่าบุคลากรในอปท.ทั้งระดับผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ จะต้องมีความรู้ สามารถดำเนินกิจการต่างๆได้ด้วยตนเอง แม้กิจการบางอย่างจะอาศัยความช่วยเหลือจากบุคคล ภายนอก หรือจะใช้วิธีการ Outsource แต่ทั้งนี้ องค์กรจำเป็นต้องมีผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ ที่มีฝีมือในการดำเนินการ Outsource อปท.ต้องมีบุคลากรที่เป็นหลักและมีคุณภาพ

2) เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่นี้ หมายถึงการเป็นองค์กรที่มีลักษณะพิเศษ คือ มีชีวิต ไม่หยุดนิ่ง เจริญเติบโตได้ ไม่ตาย ประสบความสำเร็จ หรือหากจะล้มเหลวก็เฉพาะในเหตุที่สมควร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเติบโต สามารถปรับเปลี่ยนองค์กรได้อย่าง เหมาะสม รวดเร็ว ตามภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นและเปลี่ยนไป ทั้งนี้ องค์กรจะเติบโตได้จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งจะพัฒนาปรับตัวเอง

โดยสรุปการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของโครงการวิจัยและพัฒนา พชบ. มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายสำคัญอยู่ที่ การเสริมสร้างและพัฒนาความเข้มแข็ง และเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถบริหารจัดการงานของท้องถิ่นได้ด้วยตนเอง อย่างมีอิสระ และเป็นไปตามเจตนารมณ์ ของหลักแนวคิดในเรื่องการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. แนวคิดในการพัฒนาบุคลากร อปท.

โครงการวิจัยและพัฒนา พชบ. มีวัตถุประสงค์ในการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สูงขึ้น 5 ด้าน และการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือเป็นการพัฒนาที่มีความสำคัญยิ่ง เนื่องจากบุคลากรมีความสำคัญที่สุดในการดำเนินงานขององค์กร หากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการพัฒนาให้ เป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารอปท.เป็นผู้มีศักยภาพในการทำงาน มีความสามารถเพิ่มขึ้น มีความรู้ ความเข้าใจและความเอาใจใส่กับงานท้องถิ่น มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ส่วนบุคลากร อปท. อื่น จะต้องเป็นผู้มีความมุ่งมั่น ทำงานรับใช้ประชาชนด้วยชีวิตจิตใจ มีความพึงพอใจในงาน สามารถพัฒนาการเรียนรู้ได้ด้วยตนเองแล้ว ย่อมจะเป็นหลักประกันต่อการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านอื่นๆ ต่อไปได้

การพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง และจำเป็นต้องได้รับการเอาใจใส่เป็นเบื้องต้น ดังนั้นแนวคิดหลักเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์แห่งการพัฒนาบุคลากรดังกล่าว คือ แนวคิดด้านการพัฒนาตนเองอย่างมีแผนของบุคลากรเป้าหมาย

4. คุณสมบัติของบุคลากรเป้าหมายที่ต้องการ

โครงการวิจัยและพัฒนา พชบ. ได้กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรเป้าหมาย ตามแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร 4 ประการ ดังนี้คือ การเป็นผู้มีขอบความคิดกว้างไกล การมีทัศนคติที่ถูกต้องดีงาม การเป็นผู้มีทักษะในการทำงาน และการเป็นผู้มีทักษะในการพัฒนาตนเอง

4.1 การเป็นผู้มีขอบความคิด กว้างไกล หมายความว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรในโครงการวิจัยและพัฒนา พชบ. จะต้องมุ่งให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถขยายขอบความคิดของตนเอง ได้อย่างน้อย 3 ประการ คือ

1) การคิดนอกกรอบ บุคลากรกลุ่มเป้าหมายต้องรู้จักที่จะคิดนอกกรอบได้ ต้องคิดได้ถึงเหตุผลในการตัดสินใจทำการ ว่าเหตุใดจึงทำอย่างนั้น เหตุใดจึงทำอย่างนี้ ทำไมไม่เลือกทำวิธีอื่น และมีทางเลือกในการทำงานอย่างอื่นๆ อีกบ้างหรือไม่ อย่างไร ต้องมีความเข้าใจในการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่มีอยู่ ทราบเหตุผลในการมีกฎระเบียบนั้น และหากจะไม่ทำตามกฎระเบียบนั้น ต้องเป็นการกระทำที่ไม่ผิดหลักการและไม่ก่อให้เกิดความเสียหาย หากแต่จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรผู้นั้นก็สามารถจะอธิบายเหตุผลนั้นๆ ต้องทราบว่าระเบียบออกมาให้ทำด้วยเหตุผลกลใด รวมทั้งต้องเข้าใจว่าทางเลือกแต่ละทางในการทำงานนั้น มีข้อดี ข้อเสียอย่างไร

โครงการวิจัยและพัฒนา พชบ. ต้องการให้บุคลากรเป้าหมาย เป็นผู้มีความรู้ ความคิด ความเข้าใจในกรอบคิดต่างๆ อย่างหลากหลาย การมีความรู้และเข้าใจในกรอบคิดมาก ๆ มุ่งเพื่อที่จะสามารถเลือก / นำกรอบคิดที่หลากหลาย นั้นมาใช้ในการทำงาน รวมทั้งต้องพยายาม ส่งเสริม สนับสนุน ให้เพื่อนร่วมงาน รู้จักที่จะคิดนอกกรอบเดิมที่เคยปฏิบัติ อย่าทำงานอย่างเป็น ประจําซ้ำซาก โดยไม่เคยพยายามหาเหตุผลในการทำ หรือเข้าใจเพียงว่า นั้นเป็นคำสั่ง ทำ ๆ ตามกัน มา ทั้งนี้การคิดนอกกรอบได้ ย่อมแสดงถึงความเป็นอิสระทางความคิด ของบุคลากร อันจะสามารถ เป็นกำลัง ในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคตได้

2) การมีวิสัยทัศน์กว้างไกล หมายถึงการเป็นบุคลากรที่มีการมองเห็นไกล เห็นกว้าง ซึ่งต้องมีความคิดในเชิงปรัชญา ระบบคิดพื้นฐาน ในฐานะบุคลากรที่ทำงานในองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งในฐานะฝ่ายการเมือง หรือฝ่ายประจำ ทุกคนจำเป็นต้องมีหลักคิด พื้นฐาน เกี่ยวกับมนุษย์ อันเกี่ยวเนื่องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น

หลักการปกครองตนเองของท้องถิ่น หลักการกระจายอำนาจ มีปรัชญานี้แล้ว ยึดมั่นกับหลักการกระจายอำนาจ หลักการปกครองตนเองของท้องถิ่น จากนั้นจึงทำงานภายใต้ หลักการนี้ **หลักสิทธิมนุษยชน** รวมทั้งปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ ถือเป็นหลักการสำคัญอีกหลักการหนึ่ง ซึ่งหมายความว่า บุคลากรของท้องถิ่นจะต้องคิดถึงมนุษย์ ใน สถานะมนุษย์ ที่มีใช้รอบจำกัดเฉพาะ คนในท้องถิ่น ตำบลอำเภอ จังหวัด หรือเฉพาะคนไทยเท่านั้น หากแต่ต้องคิดในฐานะมนุษย์โลกด้วย **หลักประชาธิปไตย** คืออะไร มีรากฐานมาจากไหน อะไรเป็น ประชาธิปไตย อะไรไม่เป็นประชาธิปไตย **หลักสิทธิส่วนบุคคล** มีเรื่องอะไรบ้าง อะไรเป็นสิทธิส่วนบุคคล ต้องเข้าใจ รู้ว่าอะไรเป็นเรื่องส่วนบุคคล ที่ต้องมีความเคารพ ไม่ล่วงละเมิดสิทธิส่วนบุคคลนั้น ความเข้าใจในหลักการดังกล่าวมานี้ มีความจำเป็นยิ่งสำหรับบุคลากรของ อบท.

การจะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล จะต้องมีความคิดออกจากกรอบเล็ก คิดในประเด็น เรื่อง ที่เป็นรากฐานของชีวิต

3) มีความรอบรู้ ทันสมัย เป็นสากล หมายความว่าบุคลากรของ อบท.ไม่ได้ ทำงานหรือรู้เฉพาะเรื่องการเสียภาษี รู้ว่าเสียภาษีเท่าใด เสียที่ไหน อย่างไร เท่านั้น บุคลากรของ อบท.จะต้องรู้เรื่องความสัมพันธ์ทาง สังคม เศรษฐกิจ การเมืองระหว่างประเทศ จะรู้ระดับชาติ ระดับ ท้องถิ่น การพัฒนาเศรษฐกิจ ปัญหาน้ำมัน ความหลากหลายในโลก ปัญหาเชื้อชาติ ฯลฯ บุคลากร ของ อบท.ต้องรู้และเข้าใจได้ว่าปัญหาต่าง ๆ เหล่านี้ อาจส่งผลกระทบการทำงานของ องค์กร อบท.ได้

4.2 การเป็นผู้มีทัศนคติที่ถูกต้อง ดีงาม ซึ่งทัศนคติ หมายถึงท่าทีในการมองโลก ดี / ร้าย ทัศนคติมีได้หลายอย่าง โครงการ พชบ.มุ่งพัฒนาศักยภาพ อบท. ให้มีทัศนคติที่ดี และ ถูกต้องในประเด็นเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

ก.) การกระจายอำนาจ เข้าใจและเห็นด้วยกับหลักการปกครองตนเองของท้องถิ่น บุคลากรของ อบต. จะต้องต่อสู้เพื่อให้ท้องถิ่นได้มีการปกครองตนเอง หากบุคลากร ของ อบต. ไม่มีทัศนคติเช่นนี้ ต้องการคืนอำนาจให้ส่วนกลาง หากต้องการคืนอำนาจให้ส่วนกลางบุคลากรนั้นก็สมควรมาทำงานท้องถิ่น ทิศทางในการพัฒนาประเทศต้องเป็นการสร้างการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นและประชาชน

ข.) การรับใช้ประชาชน บุคลากรของ อบต. ต้องทราบและตระหนักดีว่าประชาชนเป็นผู้จ่ายภาษี ทำให้เรามีงานทำ มีเงินเดือน บุคลากร อบต. ต้องไม่มีทัศนคติว่า เราเป็นนายประชาชน เราต้องได้รับการเคารพ นับไหว หากประชาชนพูดไม่ดีกับเราก็แสดงท่าไม่พอใจ หรือคิดว่าตนสามารถจะตวาดกลับได้ คน อบต. ต้องเข้าใจว่าประชาชนเป็นเจ้าของประเทศ เป็นเจ้าของเทศบาล เป็นเจ้าของ อบจ. เป็นเจ้าของ อบต. เจ้าหน้าที่หรือบุคลากร อบต. ไม่ใช่ นายประชาชน เราต้องร่วมช่วยกันปลูกฝังทัศนคติการทำงานบริการ รับใช้ ต้องมีจิตใจ รับใช้ พร้อมให้บริการ

ค.) การจริงจังรับการเปลี่ยนแปลง บุคลากร อบต. ต้องเลิกคิดเอาสบาย ต้องมีความเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในการบริหารปกครองประเทศ โดยเฉพาะการกระจายอำนาจ และการปกครองตนเองของท้องถิ่น นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงใหญ่ การกำหนด กฎระเบียบต่างๆ ขึ้นมาของ อบต. ต้องไม่ใช่การเอากฎไปให้ประชาชน แล้วเรามาคอยดูว่าเขาทำถูกไหม มาคอยกำกับดูแล เราต้องไม่ใช่ทัศนคติปกครอง ดูแล หรือกำกับดูแล แต่บุคลากรของ อบต. ต้องมีทัศนะในการดูแลรับใช้ประชาชน

ง.) การทำงานแบบมีส่วนร่วม ทัศนคตินี้ถือเป็นแนวคิดใหม่ในการทำงาน โครงการ พชบ. ต้องการเห็นว่าคน อบต. ทำงานแบบมีส่วนร่วมจากประชาชน เน้นกระบวนการทำงานที่ดี มีประโยชน์ ก่อเกิดหลักประกันแห่งความสำเร็จ แม้จะช้า หรือลดอำนาจลง ต้องยอมรับให้ประชาชนในท้องถิ่นของตนได้มีโอกาส ต้องสร้างช่องทางในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการดำเนินกิจการต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับต่าง ๆ

จ.) การทำงานแบบเครือข่าย (NETWORKING) คนอบต. ต้องมีความเข้าใจว่าการทำงานเพื่อประโยชน์ของชุมชน และเพื่อความยั่งยืนของงาน นั้นจะต้องทำงานในลักษณะเครือข่ายเพื่อระดมสรรพกำลังต่าง ๆ เข้ามาร่วมงาน ดังนั้น คน อบต. ต้องไปศึกษาเรียนรู้ทำความเข้าใจว่า ในชุมชนมีกลุ่มพลังอะไรอยู่บ้าง กลุ่มพลังแต่ละกลุ่มมีศักยภาพเพียงใด แค่นั้น ทำอย่างไรจะทำให้กลุ่มพลังเหล่านั้นเข้ามาร่วมกันพัฒนาท้องถิ่น บุคลากร อบต. จึงต้องเข้าไปกระตุ้นกลุ่มพลังต่าง ๆ ไปผลักดันกลุ่มและเครือข่ายให้เป็นผู้ทำ โดยมี อบต. เป็นผู้ให้การสนับสนุนเขา ซึ่งในที่สุด อบต. อาจไม่ต้องออกแรงมาก

จ.) **การทำงานเป็นทีม** คน อปท. โดยเฉพาะกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนา จะต้องมีความเข้าใจและเห็นถึงประโยชน์ของการทำงานเป็นทีม ว่าสามารถสร้างผลงานที่ยิ่งใหญ่ มีพลัง มีความรอบคอบ เหมาะสม มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลมากกว่าการทำงานของบุคคลเพียงคนเดียว

4.3 การมีทักษะในการทำงาน บุคลากรของ อปท. จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังหลักขององค์กรได้ ต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้มีฝีมือ ให้มีทักษะการทำงานที่หลากหลาย และอย่างน้อยต้องมีทักษะพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ ทักษะการฟัง ทักษะการพูด ทักษะการอ่าน ทักษะการเขียน รวมทั้งต้องฝึกทักษะความอดทน ด้วย

ทักษะการฟัง การมีทักษะการฟังเป็นเรื่องสำคัญ เนื่องจากเป็นพื้นฐานในการสร้างการเรียนรู้ ความเข้าใจ และความสัมพันธ์อันดี โดยเฉพาะระหว่างบุคคล

ทักษะการพูด มีหลายระดับ เช่น การพูดในที่ประชุม การพูดกับผู้บังคับบัญชา การพูดกับลูกน้อง การพูดกับผู้มาใช้บริการ บางคนพูดเก่งในที่ประชุม เล่นไม่เป็น การพูดในที่ประชุม - พูดโต้แย้งได้ พูดแสดงความคิดเห็น

ทักษะการอ่าน เป็นช่องทางหนึ่งในการขยายขอบเขตการรับรู้ ต้องอ่านให้ออก อ่านให้เข้าใจ อ่านจับใจความ จับประเด็น เรื่องให้ได้อย่างรวดเร็ว

ทักษะการเขียน เป็นความล้มเหลวของระบบการศึกษาไทยในปัจจุบัน สมัยโบราณมีการเรียน แต่งความ ย่อความ ต่อมาเรียกว่าเรียงความ เริ่มจากการเขียนย่อหน้า จนกระทั่งถึงเนื้อหา และมีบทสรุป ปัจจุบันผู้ที่จบปริญญาตรีส่วนใหญ่ เขียนหนังสือไม่เป็น เมื่อองค์กรรับผู้สำเร็จการศึกษาใหม่เข้ามาในสำนักงาน มักต้องเผชิญปัญหาที่ว่าบุคลากรเขียนหนังสือไม่เป็น เป็นภาระมากของระบบราชการ ทำให้ผู้ใหญ่ในระบบต้องมีการตรวจสอบ แก้ไขงานสอนงาน หรือฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงานด้วย การเขียนจำเป็นค่อนข้างมากในระบบราชการ ผู้ที่เขียนไม่ได้จะมีข้อจำกัดค่อนข้างมาก และไปไม่ได้ไกล บ่อยครั้งการแข่งขัน ในระบบราชการ แพ้ ชนะ กันที่ฝีมือในการเขียน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องติดอาวุธ ฝึกฝนให้บุคลากรท้องถิ่นเขียนหนังสือให้เป็น เขียนอ่านเข้าใจง่าย ลึกซึ้งคมคาย

เหล่านี้เป็นทักษะซึ่งต้องอาศัยการฝึกฝน ทำซ้ำ บ่อย ๆ ด้วยตนเอง ทั้งการฝึกพูด ฝึกเขียน ฝึกฟัง ฝึกอ่าน โดยอยู่ในการติดตามตรวจสอบ แก้ไขงานจากผู้รับผิดชอบ กำกับติดตาม อย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ ระยะเวลาหนึ่ง จนกระทั่งเกิดเป็น ทักษะ และนิสัยใหม่ ติดตัวจึงจะสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะพื้นฐานเหล่านี้ขึ้นมาได้ ทักษะพื้นฐานดังกล่าวนี้ มิใช่ เรื่องความรู้หรือความไม่รู้ แต่เป็นทักษะที่ต้องฝึกฝนบ่อย ๆ จึงจะเกิดขึ้นได้ นอกจากนี้ยังมีทักษะ บางอย่างที่ดีในอดีต อาจไม่มีความสำคัญมากนัก แต่ปัจจุบันมีความสำคัญค่อนข้างมาก สำหรับการทำงานในสำนักงานได้แก่

ทักษะภาษาต่างประเทศ ปัจจุบันจำเป็น มาก เพราะโลก เป็น globalization เราต้องมีทักษะภาษาอังกฤษ

ทักษะคอมพิวเตอร์ ต้องมีความรู้คอมพิวเตอร์ในระดับใช้งานได้ หรือได้ดี ซึ่งเรียกว่า Computer Literacy

นอกจาก อ่านออก เขียนได้ มีทักษะภาษาต่างประเทศ และมีทักษะคอมพิวเตอร์แล้ว บุคลากรของ อปท.ยังต้องมีทักษะจำเป็นเฉพาะในการทำงานอื่นๆ อีก เช่น ผู้ที่ทำหน้าที่รับชำระภาษี จำเป็นต้องมีความรู้ด้านกฎ ระเบียบ รู้เรื่องการประเมินภาษี ต้องทำการตรวจสอบได้ รู้เรื่องระบบ GIS รู้ระบบการรับเงิน ใครทำงานด้านการเบิกจ่าย ก็จะต้องรู้เรื่องการเบิก-จ่าย ขั้นตอนเป็นอย่างไร ต้องรู้ รู้ว่าจะทำอะไร เมื่อใด ใช้วิธีการไหนได้บ้าง

4.4 การมีทักษะในการพัฒนาตนเอง จะทำให้การเรียนรู้ของบุคคลเป็นการเรียนรู้ **ตลอดชีวิต**ได้ เนื่องจากมีทักษะในการแสวงหาความรู้ ผ่านช่องทางต่าง ๆ การเรียนจาก มหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาชั้นสูงต่าง ๆ เป็นเพียงการเริ่มต้นเท่านั้น ภายหลังจบการศึกษาในระดับอุดมศึกษาแล้ว ยังมีความรู้อีกมากมายทั้งความรู้เก่าที่แต่ละคนยังไม่รู้และความรู้ใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นทุกวัน โลกเป็นชุมชนความรู้มากมาย มหาศาล แม้ในการทำงานก็สามารถก่อให้เกิดความรู้ได้ การทำงานจึงเป็นการเรียนรู้อย่างหนึ่ง

หากบุคลากรใน อปท.ใดเรียนจบมหาวิทยาลัยแล้ว และคิดว่าตนเองเป็นผู้มีความรู้ความสามารถมาก และพอเพียงแล้ว แสดงว่าบุคลากรนั้นยังใช้ไม่ได้ ผู้รับผิดชอบในองค์กรจำเป็นต้องติดอาวุธทางความคิด เพื่อสร้างให้บุคลากรในองค์กร เป็นผู้เฝ้าหาความรู้ การศึกษา คือชีวิต เราจึงต้องมีทักษะในการแสวงหาความรู้

ทักษะด้าน INTERNET ทักษะพื้นฐานที่สำคัญของการพัฒนาตนเองในการเรียนรู้ตลอดชีวิต คือ INTERNET ซึ่งก่อให้เกิดการแพร่กระจายความรู้ในทุก ๆ เรื่อง เราจึงต้องติดอาวุธให้บุคลากร อปท.มีความรู้ INTERNET เช่น รู้และสามารถทำการจองตั๋วเครื่องบินผ่านทาง INTERNET ได้ ทำให้สามารถประหยัดเวลาในการทำงานได้อย่างมาก ฯลฯ

ทักษะการอดทน เกะติด เรื่องการฟัง พูดซ้ำ เขียนซ้ำ การทำซ้ำ ทำให้เกิดการพัฒนาทักษะความรู้ได้ เช่น เรื่องภาษา คนเราไม่ต้องมีระดับสติปัญญาสูงมากก็สามารถเรียนภาษาได้ คนเกิดมาก็พูดภาษาได้หากหูไม่หนวก เด็กที่หูไม่หนวกเมื่อถูกจับไปอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ใช่ภาษาพ่อ ภาษาแม่ ก็สามารถพูดภาษาใหม่ได้ในเวลาอันรวดเร็ว ปัจจุบัน เราสามารถใช้สื่อ จำลองสิ่งแวดล้อม ทำซ้ำได้ ใช้ DISC , CD , TAPE , VIDEO เข้าช่วยได้ เพียงแต่เราต้องอดทน เกะติด ทำซ้ำ หลายครั้งหลายหน จึงจะสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

5. เนื้อหาสาระในการพัฒนาบุคลากร อปท. ในโครงการ พชบ.

ตลอดช่วงระยะการดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนา พชบ. ตั้งแต่ต้นจนกระทั่งสิ้นสุดโครงการ นักวิจัยและพัฒนา พชบ. ได้ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรเป้าหมายในแต่ละพื้นที่ อปท. ตามที่กรอบเป้าหมายการพัฒนาศักยภาพบุคลากร แนวคิดการพัฒนาบุคลากร อปท. และคุณสมบัติบุคลากรเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ใน ข้อ 2-4 ดังกล่าวข้างต้น โดยมีเนื้อหาหลักในการพัฒนาบุคลากร 3 กลุ่ม ดังนี้ คือ

5.1 เนื้อหากลุ่มแนวคิด ทฤษฎี และทัศนคติ ต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงานในองค์กรปกครองท้องถิ่น ได้แก่ แนวคิดการกระจายอำนาจ หลักการปกครองตนเองของท้องถิ่น แนวคิดการวางแผนพัฒนา การคิดนอกกรอบ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคม การเมือง ระหว่างประเทศ ในภูมิภาค และท้องถิ่น การบริหารจัดการองค์กรท้องถิ่น ความรู้ความเข้าใจ เรื่องการบริการประชาชน การพัฒนาองค์กร การติดตามการทำงานโดยใช้แผนพัฒนา ฯลฯ

5.2 เนื้อหากลุ่มทักษะการทำงาน เช่น ทักษะในการจัดทำแผน ทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมต่าง ๆ เพื่อช่วยในการทำงาน ทักษะด้านการเขียนหนังสือ ราชการแบบต่างๆ ทักษะการพูดและการนำเสนอในที่สาธารณะ ความรู้ความเข้าใจ เรื่องการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน การจัดทำเอกสารแนะนำขั้นตอนการทำงานแก่ประชาชน และการพัฒนาการให้บริการแก่ประชาชน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว ฯลฯ

5.3 เนื้อหากลุ่มทักษะการพัฒนาตนเอง เนื้อหาสาระในส่วนนี้ เป็นการเริ่มทำความเข้าใจเบื้องต้นกับบุคลากรเป้าหมาย เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจว่า การเรียนรู้ไม่มีวันสิ้นสุดเป็นการเรียนรู้ตลอดชีวิต บุคลากรทุกคน ต้องเป็นผู้กระตือรือร้น ใฝ่หาความรู้ตลอดเวลา นอกจากนั้นเป็นการเสริมและกระตุ้น ให้ฝึกฝนทักษะ เพื่อการพัฒนาตนเองได้แก่ ทักษะการฟัง ทักษะการอ่าน ทักษะการพูด ทักษะการเขียน และการค้นคว้าหาความรู้จากแหล่งต่างๆ โดยเฉพาะจาก INTERNET ฯลฯ เหล่านี้เป็นทักษะพื้นฐานในการพัฒนาตนเอง ซึ่งต้องกระทำซ้ำหลายครั้งหลายหน อย่างอย่างสม่ำเสมอ จนกระทั่งเกิดความชำนาญ

6. หลักวิธีการในการพัฒนาบุคลากร อปท. ในโครงการ พชบ.

ในการพัฒนาบุคลากร อปท. ภายใต้โครงการวิจัยและพัฒนา พชบ. ได้ใช้หลักวิธีการต่างๆ ดังนี้

6.1 หลักการเป็นมิตรร่วมทุกข์ร่วมสุข หมายความว่านักวิจัยทุกคนต้องมีการปรับความเข้าใจ และทัศนคติต่อกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและบุคลากรของท้องถิ่น ทั้งในส่วน

ประจำและฝ่ายการเมืองใหม่ ไม่ถูกเหยียดหยามว่า โง่ ไม่รู้ ไร้ความสามารถ หากต้องมองด้วยสายตาที่เข้าใจ เห็นใจ รู้สึกถึงคุณค่า ความสามารถ ความตั้งใจในการทำงานเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และพร้อมที่จะช่วยเหลือ ปกป้อง ต่อสู้ เพื่อพัฒนางานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

6.2 เรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง นักวิจัยและพัฒนาดำเนินการด้วยการให้เจ้าหน้าที่ของ อบท. เป็นผู้จัดทำแผน พัฒนาและปรับปรุงแผน ทั้ง 7 แผน โดยมีนักวิจัยและพัฒนาคอยให้คำแนะนำช่วยเหลือ สนับสนุนให้กำลังใจ แต่ข้อสำคัญ ต้องให้ผู้ปฏิบัติได้ลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง จากนั้นจึงผ่านการนำเสนอ ปรับปรุงแก้ไข ครั้งแล้วครั้งเล่า ทั้งจากการประชุมติดตามงานประจำเดือน และในการประชุมสัมมนาประเมินผลและติดตามผลร่วมกับ อบท. อื่น ๆ ที่เข้าร่วมโครงการ นอกจากนี้ยังมีการให้ฝึกเขียนบทความ ตามประเด็นเรื่องที่แต่ละคนสนใจ พร้อมกับมีการตรวจแก้ไข มีการเรียนรู้ทักษะภาษา และคอมพิวเตอร์ ด้วยการฝึกฝนตามคำแนะนำจาก CD การค้นหาข้อมูลทาง INTERNET ฯลฯ

6.3 หลักการทำซ้ำเพื่อความเข้าใจอย่างถ่องแท้ หลักการนี้นักวิจัยและพัฒนาดำเนินการด้วยความเชื่อมั่นที่ว่า หากบุคคลได้เรียนรู้และมีโอกาสเรียนรู้ หรือได้ทำซ้ำในสิ่งที่ได้เรียนรู้อย่างหลาย ๆ ครั้ง ย่อมส่งผลให้ผู้เรียน ก่อให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง และความเข้าใจอย่างลึกซึ้งนี้ย่อมเป็นหลักประกันได้ว่า ความรู้ความเข้าใจในเรื่องรานั้น ๆ จะยังคงอยู่กับผู้นั้นตลอดไปอย่างแท้จริง ดังนั้นนักวิจัยและพัฒนา จึงได้พยายามติดตามเพื่อให้บุคลากรเป้าหมายได้หมั่นฝึกฝนตนเองตามแผนการพัฒนารายบุคคล ที่แต่ละคนได้กำหนดไว้

6.4 หลักการพัฒนาอย่างมีแผนและมีการกำกับติดตาม ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของทุก อบท. ที่ร่วมโครงการวิจัยและพัฒนา พบ. ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลประกอบด้วย โดยที่บุคลากรเป้าหมายในการพัฒนา จะร่วมรับรู้และเป็นผู้กำหนดความต้องการ ในการพัฒนาของตนเอง พร้อมกันนี้ยังมีการกำหนดบุคลากรที่ทำหน้าที่กำหนดดูแล ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อเป็นหลักประกันได้ว่า จะมีการติดตามตรวจสอบ การพัฒนาตนเองตามแผนที่ได้วางไว้

6.5 หลักการให้การศึกษาทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ นักวิจัยและพัฒนา พบ. ได้ใช้หลักการให้การศึกษาทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ในการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรเป้าหมาย ของ อบท. อันได้แก่ การจัดฝึกอบรม การสอนตัวต่อตัว การจัดประชุม สัมมนา การจัดวงสนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เรียนรู้จากกันและกัน การสนทนาอย่างมีเป้าหมายมีการกำหนดประเด็น

6.6 หลักการกำหนดผู้รับผิดชอบระหว่างนักวิจัยกับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย
ทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นเตือนในฐานะที่เป็น PARTNER ในการทำงานร่วมกัน การติดตามเพื่อกระตุ้นเตือนในการพัฒนาบุคลากรนั้น นักวิจัยและพัฒนา พชบ. ได้ใช้การติดต่อ สื่อสาร ทั้งอย่างเป็นทางการ และ อย่างไม่เป็นทางการ เช่น โทรศัพท์ e-mail อย่างเป็นทางการสม่ำเสมอ

เพื่อเป็นหลักประกันได้ว่า หลักการดำเนินการดังกล่าวข้างต้นได้รับการปฏิบัติ โครงการวิจัยและพัฒนา พชบ. จึงได้มีการ ติดตามการพัฒนาตนเองของกลุ่มเป้าหมายอยู่เป็นประจำสม่ำเสมอ ด้วยการจัดประชุมทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้กลุ่มบุคลากรเป้าหมายได้มีโอกาส ทำเสนอผลการเรียนรู้ ทำความเข้าใจ ในเนื้อหาสาระ และการเพิ่มพูนความรู้ด้านต่าง ๆ ด้วยการจัด ประชุมนำเสนอผลการปฏิบัติตามแผน และอื่น ๆ

7. แผนและโครงการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

โครงการ พชบ. ได้ใช้หลักคิดการพัฒนาบุคลากร ที่ว่าการพัฒนาบุคลากรจะต้องเป็นการ ดำเนินการอย่างมีแผน และมีแผน โครงการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร รายบุคคล ทั้งนี้เพราะ บุคลากรเป้าหมายแต่ละคน มีความแตกต่างกัน ในฐานะ หน้าที่การงาน ความรู้ ความสามารถ การศึกษา และเงื่อนไข ส่วนบุคคล ในแง่ประสบการณ์ และครอบครัว ดังนั้นการจะเพิ่มศักยภาพของ บุคลากรให้ได้ จำเป็นต้องมีแผน โครงการและกิจกรรม สำหรับแต่ละคนที่แตกต่างกัน โดยมีความ สอดคล้อง เหมาะสมกับ ลักษณะ บุคลากร ตำแหน่งหน้าที่การ และความต้องการทั้งขององค์กร และ ส่วนบุคคล ซึ่งจากการดำเนินงานตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัยและพัฒนา พชบ. นั้น ทุก อบท.ได้จัดให้มีแผน โครงการและกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรไปแล้ว และทุก อบท.ได้จัดกิจกรรม พัฒนาบุคลากร ต่าง ๆตามแผนที่กำหนดไว้ พร้อมกับกำกับดูแลการจัดกิจกรรม ให้เป็นไปตามแผน มากยิ่งขึ้น รวมทั้งบางแห่งได้มีการปรับแผนด้วย ส่วน อบจ.เชียงราย ที่เพิ่งเริ่มมีความลงตัวในการ ร่วมโครงการ วิจัยและพัฒนา อันเนื่องมาจากปัญหาการรับรองผลการเลือกตั้งก็ตาม ซึ่งในการ ดำเนินงานพัฒนาบุคลากร นี้ อบจ.เชียงราย ได้มีการจัดกิจกรรมละลายพฤติกรรมของบุคลากรในกอง แผน อบจ.เชียงราย จำนวน 10 คน เมื่อวันที่ 14-15 มิถุนายน 2548

การทำแผนพัฒนารายบุคคล

ตั้งแต่การดำเนินงานในงวดที่ 2 เป็นต้นมา 9 ใน 10 อบท. ที่ร่วมโครงการวิจัยและพัฒนา พชบ. ได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลแล้ว ซึ่งแผนพัฒนารายบุคคลของ แต่ละ อบท.และ แผนของแต่ละบุคคล มีความแตกต่างกัน ตามสภาพเงื่อนไข ลักษณะบุคคล สภาพแวดล้อมของ อบท. ความต้องการของงาน อบท.และเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคล แม้กลุ่มเป้าหมายในอบจ. เชียงรายยังไม่มีจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลในการดำเนินงาน งวดที่ 1 -3 แต่ได้มีการจัดทำแผน

รายบุคคลของบุคลากรเป้าหมายเสร็จเรียบร้อยแล้วและนำมาใช้ในการดำเนินงานในงวดสุดท้าย เช่นเดียวกับ การพัฒนาบุคลากรใน อบท.อื่นอีก 9 แห่งที่ร่วม ฯ

8. ความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร

8.1 สภาวะการณ์บุคลากร อบท. บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ของ อบท. จำนวนหนึ่ง ได้รับการพัฒนาทักษะบางอย่างเพิ่มมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะทักษะด้านการใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ซึ่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีความสามารถมากกว่าเดิม ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป้าหมายส่วนใหญ่ ยังมีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ที่ค่อนข้างจำกัด บ้างไม่มีความรู้ หรือขาดทักษะการใช้ คอมพิวเตอร์ ขณะนี้บุคลากรกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความรู้ทักษะคอมพิวเตอร์ อย่างน้อย 1 โปรแกรม และสามารถใช้งานคอมพิวเตอร์ได้ดีขึ้น เต็มประสิทธิภาพขึ้น แต่อย่างไรก็ตามในบาง อบท. โดยเฉพาะ อบท.ขนาดเล็ก หรือบุคลากร บางส่วนงานของ อบท. ยังขาดโอกาสในการใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์บ้าง โดยเฉพาะ INTERNET เนื่องจากระบบการใช้ของสำนักงานยังมีข้อจำกัด เช่น ขาดระบบ LAN โดยเฉพาะใน อบต. นอกจากนี้บุคลากรของ อบต.ยังมีการเปลี่ยนแปลงเข้า-ออก รวดเร็วมาก ซึ่งมีสาเหตุมาจากการบรรจุเข้าทำงานห่างไกลบ้าน และการจ้างงานของ อบต.หลายแห่ง เป็นการจ้างงานชั่วคราว ทำให้บุคลากรขาดขวัญ กำลังใจ บ้างมุ่งหางานใหม่ที่มีความมั่นคงกว่าเดิม หรือรอเวลาจะได้สิทธิย้ายกลับไปทำงานในองค์กรใกล้บ้านเกิด

8.2 บุคลากรเป้าหมาย ในการดำเนินงาน โครงการวิจัยและพัฒนา พชบ.งวดที่ 4 แต่ละ อบท. มิได้มีการกำหนดบุคลากรเป้าหมายเพิ่มขึ้นจากที่กำหนดไว้ในงวดที่ 3 จึงจะขอรายงานเกี่ยวกับ บุคลากรเป้าหมายดังนี้

ก). **จำนวนบุคลากรเป้าหมาย** อบท.ที่เข้าร่วมโครงการ ทั้ง 10 แห่ง มีจำนวนบุคลากรเป้าหมาย รวม 112 คน เป็นหญิง 74 คน และชาย 38 คน การเพิ่มเติมจำนวนบุคลากรเป้าหมาย แตกต่างกัน มากน้อย ตามการปรับเปลี่ยนแผนที่เหมาะสมกับสถานการณ์ของแต่ละ อบท. รวมทั้ง ความสามารถในการจัดการเพื่อพัฒนาบุคลากร ของ อบท.แต่ละแห่ง รายละเอียดตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรเป้าหมายจำแนกเพศชาย-หญิง และ กลุ่ม อบท.				
ลำดับ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรเป้าหมาย (คน)		
		หญิง	ชาย	รวม
1	อบจ.ขอนแก่น	2	6	8
2	อบจ.จันทบุรี	6	4	10
3	อบจ.เชียงราย	8	3	11
	รวมบุคลากรเป้าหมาย ของ อบจ	16	13	29

ลำดับ	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	บุคลากรเป้าหมาย (คน)		
		หญิง	ชาย	รวม
4	เทศบาลเมือง ปาดอง ภูเก็ต	9	5	14
5	เทศบาลนครระยอง	6	3	9
6	เทศบาลนครอุดรธานี	21	3	24
	รวมบุคลากรเป้าหมายของเทศบาล	36	11	47
7	อบต. กลางดง นครราชสีมา	7	5	12
8	อบต.ท้ายเหมือง พังงา	3	2	5
9	อบต.บางนมโค พระนครศรีอยุธยา	6	4	10
10	อบต.บ้านฉาง ระยอง	6	3	59
	รวมบุคลากรเป้าหมาย ของ อบต	24	15	36
	รวมบุคลากรเป้าหมาย ทั้งหมด	74	38	112

จากตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรเป้าหมายที่กำหนดจำแนกเพศ ชาย-หญิง และ กลุ่ม อบต. สรุปได้ว่า อบต. ทั้ง 10 แห่งใน โครงการ พชบ. งดสุดท้ายก่อนเสร็จสิ้นโครงการ ฯ ได้ กำหนดบุคลากรเป้าหมายเพื่อการพัฒนา**ทั้งสิ้น 112 คน เป็นหญิง 74 คน ชาย 38 คน** ลดลงจากการดำเนินงานช่วงที่ 3 4 คน สาเหตุมาจากการโอนย้าย และออกจากการงาน เนื่องด้วยการจ้างงานรายปี ของ อบต. สามารถแยกพิจารณาในรายละเอียดต่างๆ ได้ ดังต่อไปนี้

1.) **บุคลากรกลุ่มเป้าหมายของ อบจ.รวม 29 คน** การกำหนดกลุ่มเป้าหมายทั้ง 3 อบจ.มีจำนวนใกล้เคียงกัน กล่าวคือ อบจ.ขอนแก่นกำหนดเป้าหมาย 8 คน อบจ.จันทบุรี กำหนดเป้าหมาย 10 และอบจ.เชียงรายกำหนดเป้าหมาย 11 คน

2.) **บุคลากรเป้าหมายของ เทศบาล รวม 47 คน** โดยเทศบาลนครอุดรธานีกำหนดกลุ่มเป้าหมายสูงสุด 24 คน และเทศบาลนครระยองกำหนดกลุ่มเป้าหมายต่ำสุดเพียง 9 คน ในขณะที่เทศบาลเมืองปาดองกำหนดกลุ่มเป้าหมายไว้ที่ 14 คน

3.) **บุคลากรเป้าหมายของ อบต. รวม 36 คน** อบต.ท้ายเหมือง กำหนดกลุ่มเป้าหมายต่ำที่สุดเพียง 5 คน อบต.กลางดง กำหนดกลุ่มเป้าหมายสูงสุด 12 คน อบต.บางนมโค กำหนดกลุ่มเป้าหมาย 10 และ อบต.บ้านฉางกำหนดกลุ่มเป้าหมาย 9 คน

ข.) **ลักษณะบุคลากรเป้าหมาย** อบต.ทั้ง 10 แห่ง ที่เข้าร่วมโครงการ ได้กำหนดให้บุคลากรประเภทต่างๆ เข้าร่วมเป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร รายละเอียดตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรเป้าหมาย จำแนกตามลักษณะบุคลากร และกลุ่ม อปท.					
ประเภท อปท.	จำนวนบุคลากรเป้าหมาย(คน)				รวม
	ฝ่าย การเมือง	ฝ่ายประจำ			
		ปลัด	ผอ./หน.งาน	จนท./ไม่ระบุ	
3 อบจ.	นายก 1	1	6	21	29
3 เทศบาล	นายก 1	1	4	41	47
4 อบต.	นายก 1	4	7	24	36
10 อปท.	3	6	17	86	112

จากตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรเป้าหมาย จำแนกตามลักษณะบุคลากร และกลุ่ม อปท. พบว่า ในกลุ่มบุคลากรฝ่ายการเมืองของ อปท. มีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี และนายก อบต. เข้าร่วมเป็นกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร รวม 3 คน ส่วนในกลุ่มบุคลากรฝ่ายประจำ มีปลัดจังหวัด ปลัดเทศบาล และปลัด อบต. เข้าร่วมเป็นกลุ่มเป้าหมายรวม 6 คน โดยเฉพาะอบต.ที่เข้าร่วมโครงการทั้ง 4 แห่ง มีปลัด อบต. เข้าร่วมเป็นกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาทั้งหมด ส่วนเจ้าหน้าที่ประจำในระดับผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการส่วน ผู้อำนวยการสำนักหรือหัวหน้างาน หรือหัวหน้าส่วน เข้าร่วมเป็นกลุ่มเป้าหมาย 17 คน ที่เหลือ อีก 86 คน เป็น เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติ

นอกจากจะพิจารณาบุคลากรเป้าหมายว่าอยู่ฝ่ายการเมือง หรือฝ่ายประจำแล้ว ยังได้มีการรวบรวมคุณสมบัติประกอบเพื่อให้นักวิจัยและพัฒนาทำความเข้าใจบุคลากรเป้าหมายให้มากขึ้น ดังรายละเอียดในตาราง 3 -6 ข้างล่างนี้

ตารางที่ 3. คุณลักษณะบุคลากรเป้าหมายกลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด				
คุณลักษณะ	จำนวนบุคลากรเป้าหมายในแต่ละ อบจ.(คน)			
	ขอนแก่น	จันทบุรี	เชียงราย	รวม
ฝ่ายการเมือง / ฝ่ายประจำ	0 / 8	1 / 9	0 / 11	1 / 28
ข้าราชการหรือพนักงาน / ลูกจ้าง	8 / 0	10 / 0	11 / 0	28 / 0
หัวหน้า / ปฏิบัติ	4 / 1	9 / 1	4 / 7	17 / 12
ชาย / หญิง	6 / 2	4 / 6	3 / 8	13 / 16
ป.ตรี&สูงกว่า / ต่ำกว่าป.ตรี	8 / 0	10 / 0	11 / 0	29 / 0

ตารางที่ 4. คุณลักษณะบุคลากรเป้าหมายกลุ่มเทศบาล				
คุณลักษณะ	จำนวนบุคลากรเป้าหมายในแต่ละเทศบาล(คน)			
	เมืองป่าตอง	นครระยอง	นครอุดรธานี	รวม
ฝ่ายการเมือง / ฝ่ายประจำ	0 / 14	1 / 8	0 / 24	1 / 46
ข้าราชการหรือพนักงาน / ลูกจ้าง	14 / 0	9 / 0	24 / 0	47 / 0
หัวหน้า / ปฏิบัติ	2 / 12	3 / 6	4 / 20	9 / 38
ชาย / หญิง	5 / 9	3 / 6	3 / 21	11 / 36
ป.ตรี&สูงกว่า / ต่ำกว่าป.ตรี	12 / 2	9 / 0	24 / 0	45 / 2

ตารางที่ 5. คุณลักษณะบุคลากรเป้าหมายกลุ่มองค์การบริหารส่วนตำบล					
คุณลักษณะ	จำนวนบุคลากรเป้าหมายในแต่ละอบต.(คน)				
	กลางดง	ท้ายเหมือง	บางนมโค	บ้านฉาง	รวม
ฝ่ายการเมือง / ฝ่ายประจำ	2 / 10	0 / 5	0 / 10	0 / 9	2 / 34
ข้าราชการหรือพนักงาน / ลูกจ้าง	12 / 0	3 / 2	9 / 1	9 / 0	33 / 3
หัวหน้า / ปฏิบัติ	5 / 7	3 / 2	3 / 7	3 / 6	14 / 22
ชาย / หญิง	5 / 7	2 / 3	4 / 6	3 / 6	14 / 22
ป.ตรี&สูงกว่า / ต่ำกว่าป.ตรี	11 / 1	3 / 2	6 / 4	6 / 3	26 / 10

ตารางที่ 6. คุณลักษณะบุคลากรเป้าหมายรวม 3 กลุ่ม อบท.				
คุณลักษณะ	จำนวนบุคลากรเป้าหมาย 3 กลุ่ม(คน)			
	อบจ.	เทศบาล	อบต.	รวม
ฝ่ายการเมือง / ฝ่ายประจำ	1 / 28	1 / 46	2 / 34	4 / 108
ข้าราชการหรือพนักงาน / ลูกจ้าง	28 / 0	47 / 0	33 / 3	109 / 32
หัวหน้า / ปฏิบัติ	17 / 12	9 / 38	14 / 22	40 / 72
ชาย / หญิง	13 / 16	11 / 36	14 / 22	38 / 74
ป.ตรี&สูงกว่า / ต่ำกว่าป.ตรี	29 / 0	45 / 2	26 / 10	100 / 12

จากรายละเอียดใน ตารางที่ 3-6 ข้างต้นนี้ ทำให้สรุปภาพ บุคลากรเป้าหมาย ทั้ง 3 กลุ่ม ตามคุณลักษณะ ต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. มีตำแหน่งฝ่ายประจำ หรือ ฝ่ายการเมือง – ร้อยละ 96.43 มีฐานะเป็นผู้ทำงานประจำในอบท. ส่วนผู้ที่มิตำแหน่งทางการเมืองมีเพียง ร้อยละ 3.57 เท่านั้น กลุ่มเทศบาลมีจำนวนผู้ทำหน้าที่ประจำเป็นกลุ่มเป้าหมายมากที่สุด 46 คน ในขณะที่ กลุ่มอบจ.มี 28 คน และกลุ่ม อบต.มี 34 คน ทั้งกลุ่มเทศบาลและ อบจ.มีผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองเข้ามาร่วมเป็นกลุ่มเป้าหมาย กลุ่มละ 1 คน ส่วนกลุ่มอบต.มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนักการเมืองท้องถิ่น 2 คน

2. สภาพการจ้างงาน ข้าราชการและพนักงาน หรือ ลูกจ้าง – ร้อยละ 97.32 มีฐานะเป็นข้าราชการหรือพนักงานของ อบท. ส่วนที่เป็นลูกจ้างมีเพียงร้อยละ 2.67 เท่านั้น และในกลุ่มอบจ.และเทศบาลไม่มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นลูกจ้างเลยแม้แต่คนเดียว ในขณะที่กลุ่ม อบต.กลุ่มเป้าหมายเป็นลูกจ้างร้อยละ 9.09

3. ตำแหน่งงาน ระดับหัวหน้า หรือ ผู้ปฏิบัติ - ร้อยละ 35.71 เป็นผู้ที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับหัวหน้า และร้อยละ 64.29 เป็นผู้ปฏิบัติ และเมื่อพิจารณาสัดส่วน หัวหน้า : ผู้ปฏิบัติ ที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย พบว่า ทั้งกลุ่มเทศบาล และ อบต.มีจำนวนผู้ปฏิบัติมากกว่าผู้มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน และสัดส่วนนี้ในกลุ่มเทศบาลแตกต่างกันค่อนข้างมาก คือ 1 : 4.2 ในขณะที่สัดส่วนนี้ในกลุ่มไม่ต่างกันมากนัก ในกลุ่ม อบจ. เท่ากับ 1.4 : 1 และ อบต.เท่ากับ 1 : 1.57

4. เพศ ชาย หรือ หญิง - ร้อยละ 33.92 เป็นชาย และร้อยละ 66.08 เป็นหญิง ในกลุ่มอบต.มีสัดส่วนกลุ่มเป้าหมาย เป็นหญิงมากกว่าชายเกือบหนึ่งเท่าตัว ในขณะที่กลุ่มเทศบาลและ อบจ. มีสัดส่วนหญิง ชาย ไม่แตกต่างกันมากนัก

5. การศึกษา ป.ตรีและสูงกว่า หรือ ต่ำกว่า ป.ตรี - ร้อยละ 89.28 เป็นผู้มีการศึกษาพื้นฐานในระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี มีเพียงร้อยละ 10.72 เป็นผู้มีการศึกษาพื้นฐานใน

ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และในกลุ่มผู้มีระดับการศึกษาต่ำกว่าป.ตรีนั้น เกือบทั้งหมด หรือร้อยละ 83.33 อยู่ใน อบต.

8.3 ผู้รับผิดชอบกำกับติดตาม ดังได้กล่าวไว้ใน ข้อ 6.5 หลักการกำหนดผู้รับผิดชอบ ระหว่างนักวิจัยกับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ในช่วงการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร คณะวิจัยและพัฒนา พชบ. ทุกชุดของโครงการ พชบ.ได้ ดำเนินการเกี่ยวกับผู้รับผิดชอบกำกับติดตาม การพัฒนาบุคลากรเฉพาะบุคคล ดังนี้

ก.) การกำหนดผู้รับผิดชอบกำกับติดตามเฉพาะ อบท.ทั้ง 10 แห่ง ได้จัดให้ นักวิจัยและพัฒนาเป็นผู้รับผิดชอบบุคลากรเป้าหมาย ทำหน้าที่ติดตามการพัฒนาตนเอง ของ บุคลากรเป้าหมายอย่างใกล้ชิด เพื่อเป็นหลักประกันได้ว่า กิจกรรมต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนา ตนเองของบุคลากรเป้าหมายแต่ละคน จะได้รับการปฏิบัติ อย่างครบถ้วน และมีความถี่มากพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางคุณภาพขึ้นมาได้ ยกเว้นการปฏิบัติงานของคณะวิจัยและพัฒนา ชุด อบจ.เชียงราย ที่เพิ่งกำหนดผู้รับผิดชอบได้ในงวดการดำเนินงานงวดที่ 3 เนื่องจากเพิ่งเริ่มมีการ กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย หลังจากเริ่มมีความลงตัวในการดำเนินงานต่างๆ ตามแผนที่ได้ร่วมกัน พัฒนา หลังจากคณะกรรมการการเลือกตั้ง(กกต.) ประกาศผลรับรองตำแหน่งนายกองค์การบริหาร ส่วนทั้ง ๆ ที่ผ่านการเลือกตั้งมานานกว่า ครึ่งปีแล้วก็ตาม

ข) การจัดสัดส่วนผู้รับผิดชอบกำกับติดตาม ระหว่างนักวิจัยกับ บุคลากรเป้าหมายของ อบท. อบจ.ขอนแก่น อบจ.จันทบุรี และเทศบาลนครอุดรธานี กำหนด สัดส่วน นักวิจัย : บุคลากร เท่ากับ 2 ต่อ 1 อบต.ห้วยเมือ และ อบต.บ้านฉางกำหนด สัดส่วน นักวิจัย : บุคลากรเป้าหมาย ในอัตรา 1 : 1 อบต.กลางดงกำหนด สัดส่วนบุคลากร 1 : นักวิจัย 2 คน และ อบต.บางนมโคกำหนดสัดส่วนนักวิจัย 1 คน ต่อ บุคลากรเป้าหมาย 2 คน

ค) ผู้ทำหน้าที่ผู้รับผิดชอบกำกับติดตามบุคลากรเป้าหมาย อบท.ที่เข้าร่วมโครงการ พชบ.เกือบทุกแห่ง กำหนดให้นักวิจัยทำหน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบ กำกับติดตามบุคลากร เป้าหมายเท่านั้น ยกเว้น อบจ.ขอนแก่น ได้กำหนดให้บุคลากรของ อบจ.ร่วมเป็นผู้รับผิดชอบบุคลากร เป้าหมายด้วย

ง) การติดตามงานตามแผนเพิ่มขีดความสามารถด้านบุคลากร ตลอดระยะเวลา 2 ปีของการดำเนินงานวิจัยและพัฒนา พชบ. นักวิจัยและพัฒนา แต่ละทีมงานต่างได้ มีการติดตามการพัฒนาบุคลากร และงานด้านอื่นๆ ควบคู่กันไป ด้วยการไปร่วมประชุม ปรึกษาหารือ และทำงานในสำนักงาน หรือในพื้นที่ของ อบท. เฉลี่ย อบท.ละ 18 ครั้ง เฉลี่ยวันเวลาที่มีการเดินทาง

ไปติดตามงานในพื้นที่ อบท.ละ 25 วัน และมีการพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนกับบุคลากรเป้าหมาย และบุคลากรอื่น ของอบท.ทั้งในระดับปฏิบัติ และระดับบริหาร เป็นประจำสม่ำเสมอ จำนวนบุคลากรที่พบในตารางที่ 3 เป็นการนับซ้ำ หากนับเฉพาะบุคลากรเป้าหมาย และผู้บริหาร อบท.จะได้จำนวนบุคลากรที่นักวิจัย พบปะติดตามอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ ไม่แตกต่างจากที่นำเสนอในตารางที่ 1 ยกเว้นบางอบต.เช่น ที่ อบต.บางนมโค อ.เสนา จ.พระนครศรีอยุธยา นั้น นักวิจัยฯ ได้เดินทางไปพบปะและทำกิจกรรมร่วมกับประชาชนในพื้นที่ของ อบต.รวมแล้วประมาณ 150 คน (รายละเอียดตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 จำนวนครั้ง,วัน,บุคลากร อปท.และผู้เกี่ยวข้อง.ที่นักวิจัย พบ.พบปะติดตาม				
อปท.	การติดตาม (ครั้ง)	วันที่เข้า ร่วม(วัน)	บุคลากรที่ พบ(คน)*	หมายเหตุ
อบจ.				
ขอนแก่น	16	28	182	
จันทบุรี	22	25	286	
เชียงราย	13	23	202	
รวม 3 อบจ.	51	76	670	
เทศบาล				
เมืองปาดอง	14	26	117	
นครระยอง	12	15	170	
นครอุดรธานี	14	26	336	
รวม 3 เทศบาล	40	61	623	
อบต.				
กลางดง	22	22	264	
บางนมโค	29	30	299	ครั้งที่19 และ22 จัดทำโครงการ หมู่บ้านน่าอยู่ มีผู้เข้าร่วม-พี่เลี้ยง 4 หมู่บ้านรวม 100 คน
บ้านฉาง	19	27	280	
ท้ายเหมือง	23	41	115	
รวม 4 อบต.	93	120	958	
รวม 10 อปท.	184	178	2,251	

* หมายถึงจำนวนบุคลากรที่มีการนับซ้ำบุคคล ยกเว้นในบาง อปท. เช่น อบต.บางนมโค มีการพบปะและร่วมประชุมกับประชาชนในหมู่บ้านต่าง ๆ ด้วย

8.4 เนื้อหาการพัฒนาบุคลากรในแผนพัฒนาบุคลากร

1) การเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก ภูมิภาค ประเทศ และท้องถิ่น ความรู้ ความเข้าใจในส่วนนี้จะช่วยขยายขอบเขต ความรับรู้ และความเข้าใจเรื่องราวต่างๆ ว่ามีสัมพันธ์เชื่อมโยงและมีผลกระทบ หรือไม่ อย่างไร ต่อ ประเทศ และท้องถิ่น

2) ความรู้ด้านการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ หลักความมีอิสระของ อปท. (อิสระทางความคิด การตัดสินใจ การเงิน การบริหารจัดการ) การวางแผน

การทำงาน การพัฒนารายได้ของท้องถิ่น การใช้ข้อมูลเพื่อการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่นของตน ฯลฯ

3) **ความรู้การด้านการบริหารจัดการ** ระบบวิธีการบริหารจัดการสมัยใหม่แบบต่างๆ การจัดระบบข้อมูล การทำงานเป็นทีม การติดตามประเมินผล ฯลฯ

4) **ทักษะการทำงานพื้นฐาน** การเพิ่มพูนทักษะ พื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ การพูด อ่านเขียน ฟัง และทักษะจำเป็นใหม่ๆ เช่นทักษะ คอมพิวเตอร์ ทักษะภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะอังกฤษและภาษาจีน ทักษะการสื่อสารด้วย INTERNET การศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเอง ผ่านการสื่อสารทางไกล และเทคโนโลยีสมัยใหม่ ฯลฯ

5) **ทักษะการพัฒนาตนเอง** การทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้ง ต่อประเด็นการเรียนรู้ตลอดชีวิตแล้วนำไปปฏิบัติกับตนเอง ในการหมั่นศึกษาหาความรู้อย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ แสวงหาเรียนรู้แหล่งความรู้ใหม่ ๆ โดยเฉพาะทักษะการค้นหาคำความรู้ผ่าน INTERNET ฯลฯ

8.5 กิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

ตลอดช่วงระยะเวลาการดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนา พทบ. นักวิจัยและพัฒนา ได้ดำเนินการให้บุคลากรเป้าหมาย ได้มีกิจกรรมในการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆ ในการทำงาน และทักษะการศึกษาค้นคว้า ด้วยตนเอง พร้อมกับมีแผนพัฒนาบุคลากรเป้าหมาย และดำเนินงานตามแผน ทั้งนี้แผนการพัฒนาบุคลากร และการจัดกิจกรรมต่างๆ ได้ดำเนินการตามหลักวิธีการที่กล่าวในข้อ 6 ซึ่งได้มีรูปธรรมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1) **กิจกรรมการเรียนรู้เรื่องแผน** เนื่องจาก โครงการวิจัยและพัฒนา พทบ.ได้ใช้ การจัดทำแผน เป็นสื่อในการพัฒนาศักยภาพ เพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ด้านต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนั้น จึงได้มีการกำหนดให้บุคลากรเป้าหมาย และคณะนักวิจัยและพัฒนาทุกคนได้เรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องของจัดทำแผน ซึ่งเริ่มตั้งแต่กระบวนการแรก การกำหนดวิสัยทัศน์ จนกระทั่งถึงการติดตามประเมินผลแผน บุคลากรเป้าหมายได้ลงมือจัดทำแผนตามกรอบแนวคิด กระบวนการ ขั้นตอนการทำแผนที่ถูกต้อง ผ่านการนำเสนอ รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ แล้วพัฒนาปรับปรุงแก้ไข แผนรวม 7 แผน ตลอดช่วงระยะเวลาการดำเนินงานวิจัยและพัฒนา พทบ. ได้มีการจัดประชุม สัมมนา นักวิจัยและพัฒนา และบุคลากร อบต.ทั้ง 10 แห่ง ที่ร่วมโครงการ พทบ. รวม 12 ครั้ง ดังนี้

(1) ครั้งที่ 1 **การประชุมสัมมนาเพื่อออกแบบวางระบบร่วมกันของนักวิจัยและพัฒนา** ที่โรงแรมปรีนซ์ พาเลซ กรุงเทพมหานคร วันอาทิตย์ที่ 2 พฤษภาคม 2547

(2) ครั้งที่ 2 การประชุมร่วมกันกำหนดกรอบการทำงานร่วมกันระหว่าง นักวิจัยและพัฒนาและผู้บริหาร อปท. ที่ห้องศรีสุนทร 2 โรงแรมสตาร์ จังหวัดระยอง ระหว่างวันที่ 5-6 มิถุนายน 2547

(3) ครั้งที่ 3 การประชุมสรุปงานและประเมินผล ที่ห้องการะเกด โรงแรม กรุงศรีวิเวอร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ระหว่างวันที่ 17-18 กรกฎาคม 2547

(4) ครั้งที่ 4 การประชุมสัมมนาเพื่อรายงานความก้าวหน้าในการ ดำเนิน งานตามแผนและปรับปรุงแผนของ อปท. ณ ศาลาประชาคม องค์การบริหารส่วนจังหวัด ขอนแก่น ระหว่างวันที่ 9-10 ตุลาคม 2547

(5) ครั้งที่ 5 การประชุมเพื่อนำเสนอแผนและการปรับแผนพร้อมราย งานความก้าวหน้า (เฉพาะเทศบาลนครอุดรธานี) ณ ห้องประชุมเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัด อุดรธานี ระหว่างวันที่ 13-14 ธันวาคม 2547

(6) ครั้งที่ 6 การประชุมสัมมนาเพื่อสรุปงานและประเมินผล การ ดำเนินงานตามแผนของ อปท. (เฉพาะกลุ่ม อบจ.) ที่ห้องจุลมนี โรงแรม เค.พี. แกรนด์ จังหวัด จันทบุรี เมื่อวันที่ 25-26 ธันวาคม 2547

(7) ครั้งที่ 7 การประชุมสัมมนาเพื่อระดมความคิดเห็น ที่ห้องเวดิสัน บอลรูม โรงแรมเวดิสัน กรุงเทพ ระหว่างวันที่ 26-27 มีนาคม 2548

(8) ครั้งที่ 8 การประชุมนำเสนอแผนและการปฏิบัติตามแผน ที่ห้อง ประชุมเทศบาลนครอุดรธานี จังหวัดอุดรธานี ระหว่างวันที่ 18 - 19 มิถุนายน 2548

(9) ครั้งที่ 9 การประชุมสัมมนาเพื่อสรุปงานและประเมินผลการ ดำเนิน งานตามแผนของ อปท. ที่ห้องราชาวดี 1 โรงแรมลิตรเต็ลด์ก จังหวัดเชียงราย ระหว่างวันที่ 25-26 มิถุนายน 2548

(10) ครั้งที่ 10 การประชุมสรุปบทเรียนของนักวิจัยและพัฒนา ณ ห้อง สมอทอง โรงแรม เอ.วัน เดอะ รอยัล ครุส พัทยา ระหว่างวันที่ 1-2 ตุลาคม 2548

(11) ครั้งที่ 11 การประชุมสัมมนาเพื่อสรุปงานและประเมินผลการ ดำเนิน งานตามแผนของ อปท. ที่ห้องพรี่ฟงชั่นโรงแรมเจริญศรี แกรนด์ รอยัล จังหวัดอุดรธานี ระหว่างวันที่ 12-13 พฤศจิกายน 2548

(12) ครั้งที่ 12 การประชุมสัมมนานำเสนอผลงานวิจัย และรับฟังความ คิดเห็น ที่ห้องเวดิสันบอลรูม โรงแรมเวดิสัน กรุงเทพ ระหว่างวันที่ 14-15 มกราคม 2549

การประชุมสัมมนาแต่ละครั้งดังกล่าวนี้ข้างต้น มุ่งเพื่อให้บุคลากรของ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นและนักวิจัย ได้นำเสนอ ผลการการจัดทำแผน การพัฒนาปรับเปลี่ยนแผน การปฏิบัติตาม

แผน และรายงานผลการปฏิบัติตามแผนทั้ง 7 แผน ของ อปท.ทั้ง 10 แห่ง ที่ได้ดำเนินการไปในแต่ละช่วงเวลา พร้อมกับรับฟังข้อเสนอแนะวิพากษ์วิจารณ์การทำแผน รวมทั้งเรียนรู้ทำความเข้าใจ เรื่อง หลักการปกครองท้องถิ่น การกระจายอำนาจ และแนวคิดอื่น ๆ ด้วย นอกจากนี้ยังมีการประชุมร่วม ระหว่างคณะวิจัยและพัฒนา กับผู้บริหารและบุคลากร ทั้งที่เป็นกลุ่มเป้าหมายและมีใช้กลุ่มเป้าหมาย ของเทศบาลนครอุดรธานี ระหว่างวันที่ 18-19 มิถุนายน 2548 ณ ห้องประชุมเทศบาลนครอุดรธานี และในการประชุม สัมมนา ครั้งที่ 6 เป็นการประชุมเฉพาะกลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด ณ ห้องจุล มณี โรงแรม เค.พี.แกรนด์ จังหวัดจันทบุรี ระหว่างวันที่ 25-26 ธันวาคม 2547 ด้วย ส่วนการประชุม ครั้งที่ 11 เป็นการประชุมสัมมนาเฉพาะนักวิจัยและพัฒนาเพื่อสรุปบทเรียนการวิจัยและพัฒนา

2) การเรียนรู้ด้านวิชาการ การเรียนรู้ด้านวิชาการทั้งที่เป็นเรื่องแนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับการกระจายอำนาจ การปกครองท้องถิ่น การบริหารจัดการ หรือหลักสิทธิเสรีภาพ สิทธิส่วนบุคคล สิทธิมนุษยชน ฯลฯ กระทำโดยผ่านการประชุมสัมมนา และการสนทนาแลกเปลี่ยน ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่งความรู้ด้านวิชาการที่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายได้รับนั้น มีทั้งความรู้ ด้านทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่อง การกระจายอำนาจ การปกครองส่วนท้องถิ่น การปกครองตนเองของท้องถิ่น ความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารจัดการที่ดี ทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผนและการจัดทำโครงการ และแบบวิธีการการประเมินผล ในการประชุมสัมมนาครั้งแรก ๆ ของโครงการ เช่น ที่จังหวัด ระยอง พระนครศรีอยุธยา ขอนแก่น กรุงเทพฯ ผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา จะได้ค่อย ๆ เรียนรู้ ทำความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่อง แนวคิดการจัดทำแผน และแผนพัฒนาต่าง ๆ เข้าใจในความจำเป็นของการเขียนแผน ว่าต้องเขียนให้มีความสอดคล้องกันอย่างมีความหมายระหว่าง ยุทธศาสตร์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย โครงการ และกิจกรรมต่าง รวมทั้งต้องกำหนดให้มีปริมาณกิจกรรมต่าง ๆ ที่มากพอจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามแผนได้ ส่วนความรู้เกี่ยวกับแบบวิธีการประเมินผลการดำเนินงานนั้น บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้เข้าร่วมโครงการ จะได้รับอย่างมากในการประชุมสัมมนา อปท. เมื่อวันที่ 25-26 มิถุนายน 2548 ที่โรงแรมลิตเติ้ลดัก จังหวัดเชียงราย

3) การฝึกอบรมทักษะความรู้ การจัดฝึกอบรมทักษะความรู้ ที่แต่ละ อปท.ได้ดำเนินการนี้ มีทั้งการฝึกอบรมทักษะพื้นฐานการทำงาน ได้แก่ทักษะ การพูด ทักษะการเขียน ซึ่งมีทั้ง การเขียนหนังสือทั่วไป การเขียนโครงการ และการเขียนบทความ ตามประเด็นที่สนใจ แล้วมีการตรวจแก้ไข เป็นประจำสม่ำเสมอ ทักษะการอ่าน ทักษะการใช้ โปรแกรมคอมพิวเตอร์พื้นฐานต่าง ๆ เช่น Word, Excel, Power Point, Internet, Project Management, AutoCad การใช้โปรแกรมป้องกันไวรัส ซึ่งผู้รับผิดชอบกำกับติดตามได้พยายามติดตามว่าบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย ที่ผ่านการฝึกอบรม ทักษะต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ได้มีฝึกฝนใช้ทักษะเหล่านั้นในการทำงานหรือไม่ พร้อมทั้งมีการให้ความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมด้วย

4.) การศึกษาดูงานระหว่างหน่วยงาน อบท. อบท.ที่เข้าร่วมโครงการ พทบ. ได้จัดให้มีการศึกษาดูงานระหว่างหน่วยงานที่ร่วมโครงการ เช่น อบจ.เชียงรายไปศึกษาดูงานที่เทศบาลนครอุดรธานี วันที่ 16-17 มิถุนายน 2548 อบต.บางนมโคศึกษาดูงานเทศบาลนครอุดรธานี วันที่ 15 สิงหาคม 2548 เทศบาลเมืองปาดอง ศึกษาดูงาน อบจ.ขอนแก่น วันที่ 10 ตุลาคม 2547 และศึกษาดูงานที่เทศบาลนครอุดรธานี (ระบบบริการประชาชน / OSS) วันที่ 13 พฤศจิกายน 2548 อบจ.ขอนแก่น ศึกษาดูงานที่ อบจ.จันทบุรี ระหว่างวันที่ 3-6 สิงหาคม 2548

5.) การจัดอบรม หรือบรรยาย ความรู้เฉพาะ นอกจากการจัดฝึกอบรม และการสอนตัวต่อตัวให้แก่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายทุกคน ในทุก อบท.ที่เข้าร่วมโครงการ ฯ เพื่อพัฒนาทักษะคอมพิวเตอร์โปรแกรมพื้นฐาน ได้แก่ Word, Excel Access, Power point, Internet และการสร้าง WEBSITE บน Window 98 และ Window XP แล้ว ในการดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนา พทบ. คณะวิจัยและพัฒนา ยังได้ร่วมกับบุคลากรเป้าหมายในแต่ละอบท.จัดฝึกอบรมกิจกรรมเฉพาะ เพื่อบรรยายและฝึกอบรมบุคลากรเป้าหมาย และเพื่อนร่วมงาน ในแต่ละ อบท. ดังนี้

ก) อบต.กลางดง จัดอบรมเทคนิค Mind Mapping ในการเขียนแผน และการใช้งานโปรแกรม Project Management

ข) อบต.ท้ายเหมือง ฝึกอบรมการใช้ Excel ในการจัดทำบัญชี

ค) อบต.บางนมโค จัดให้มีโครงการฝึกอบรม 2 ครั้ง สำหรับบุคลากร กรรมการ อบต. และเจ้าหน้าที่ อบต.ในพื้นที่ใกล้เคียง เรื่อง “การพูดในที่สาธารณะ” ในวันอาทิตย์ที่ 6 มีนาคม 2548 และ “การเขียนรายงาน-การเขียนโครงการ” ในวันพฤหัสบดีที่ 16 มิถุนายน 2548

ง) อบต.บ้านฉาง จัดกิจกรรมเรื่องความสามัคคีในองค์กร โดยใช้ “ เกมสแปง ” วันที่ 26 ตุลาคม 2548 เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้และแก้ปัญหาร่วมกัน และโครงการฝึกอบรม เรื่อง “ การพูดในที่สาธารณะ ” วันที่ 16 ธันวาคม 2548

จ) เทศบาลนครระยอง จัดการสัมมนาการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง เรื่อง “การบริการจากกันบึงหัวใจ SERVICE MIND” วันที่ 15-17 กรกฎาคม 2548 ที่โรงแรมมวกเหล็ก พาราไดซ์ รีสอร์ท จังหวัดสระบุรี การพัฒนาระบบงานตามมาตรฐาน ISO 9002 และการทำงานอย่างไรให้มีความสุข 9002

ฉ) เทศบาลนครอุดรธานี จัดอบรมเรื่อง “ IT Operation Room ” และการประเมินผลการตรวจสอบภายในและการตรวจสอบ

ช) เทศบาลเมืองปาดอง การนำระบบมาตรฐานการให้บริการ ISO มาประยุกต์ใช้กับงานให้บริการ และเทคนิคการนำแนวความคิด Balance Scorecard มาใช้ในการทำงาน

ซ) องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น -

ณ) องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี จัดฝึกอบรมหลักสูตรการสร้างและพัฒนาทีมงาน (Walk Rally) จังหวัดชลบุรี วันที่ 17-19 ธันวาคม 2547 และหลักสูตรการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข (Working Together) จังหวัดนครนายก วันที่ 25-27 กุมภาพันธ์ 2548 จัดฝึกอบรมระบบ ISO วันที่ 21 และ 29 เมษายน 2548 และ จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดทำแผนของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน วันที่ 31 สิงหาคม 2548 8 กันยายน และ 21 กันยายน 2548

ญ) องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย จัดอบรมการเขียนหนังสือราชการ

6) การจัดกิจกรรมสัมพันธ์ร่วมกัน เช่น อบจ.เชียงรายจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์สำหรับบุคลากรกองคลังเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างกันและสร้างความสุขในการทำงาน ต้นเดือนมิถุนายน 2548 อบจ.จันทบุรี จัดกิจกรรมการสร้างและพัฒนาทีมงาน (Walk Rally) วันที่ 17-19 ธันวาคม 2547 ณ จังหวัด ชลบุรี และการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข (Working Together) วันที่ 25-27 กุมภาพันธ์ 2548 จังหวัดนครนายก เทศบาลนครระยอง จัดให้มีการจัดกิจกรรม Mini Walk Rally วันที่ 15-17 กรกฎาคม 2548 จ.สระบุรี

9. กิจกรรมพัฒนาบุคลากรเป้าหมายที่ได้จัดดำเนินการในช่วงระยะเวลา 2 ปี

9.1 กลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด 3 แห่ง คือ อบจ.ขอนแก่น อบจ.จันทบุรี และ อบจ. เชียงราย

1.) อบจ.จันทบุรี ได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรดังนี้

1. การจัดฝึกอบรมความรู้ด้านคอมพิวเตอร์พื้นฐานแก่บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย เช่น Word, Excel, Power Point, Internet และ E- mail พร้อมทั้งเปิด E- mail Account
2. การสำรวจโดยการมอบกระจกเพื่อฝึกหัดยิ้มเพื่อสำรวจดูใบหน้าตัวเองแก่บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย
3. การจัดฝึกอบรมหลักสูตรการสร้างและพัฒนาทีมงาน (Walk Rally) จังหวัดชลบุรี
4. จัดฝึกอบรมหลักสูตรการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข (Working Together) ณ สีดาวิสัย จังหวัดนครนายก
5. การจัดหาบทความ เอกสาร สื่อ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะมอบให้กลุ่มเป้าหมายที่เป็นคู่ของตนเอง เพื่อให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติตามแผน
6. จัดกระตุ้นเตือนให้มีการใช้ E- mail อย่างสม่ำเสมอประมาณสัปดาห์ละ 4-5 ครั้ง
7. การจัดทำสื่อในรูปของ Power Point

8. ดำเนินการติดสติกเกอร์การรณรงค์การยิ้มตามหน่วยงานต่างๆ และ จัดให้มีเจ้าหน้าที่หมุนเวียนในการปฏิบัติงานตลอดเวลาโดยไม่มีการพักเที่ยง และให้บริการพาผู้มาติดต่อไปส่งถึงหน่วยงาน

9. การจัดโครงการฝึกอบรมระบบ ISO และลงมือปฏิบัติเพื่อให้หน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการเอกสาร

10. การอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำแผนของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน

2.) อบจ.ขอนแก่น ได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร ดังนี้

- เข้าร่วมในการจัดฝึกอบรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้นให้กับบุคลากรเป้าหมาย รวม 3 วัน (การใช้อินเตอร์เน็ตบน Window 98 และ XP การค้นหา Website ต่างๆ การใช้โปรแกรมป้องกันไวรัส การกำหนด E- mail Address)

- กระตุ้นการใช้ E- mail ในการติดต่อประสานงานต่างๆ กับบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย

- ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการเมือง หลักสูตรนักบริหารงานช่าง ด้านเทคโนโลยี (Microsoft Project 2000 ,Auto Cad ระดับพื้นฐาน) หลักสูตรการบริหารและจัดระบบงานด้านเครื่องจักรกล การเพิ่มประสิทธิภาพฝ่ายเลขานุการ เจ้าหน้าที่ด้านบุคลากร เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน หลักสูตรนักปกครอง หลักสูตรนักบริหารงานคลัง

- ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมหลักสูตรการพัฒนาความรู้ในการเขียนหนังสือราชการสู่ความเป็นเลิศ

- ส่งเสริมให้จัดกิจกรรมสภากาแฟ ทุกเช้าวันอังคาร

3.) อบจ.เชียงราย ได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรดังนี้

- สอนการใช้อินเตอร์เน็ตให้กับกลุ่มเป้าหมาย

- การแนะนำเอกสารหนังสือ เช่น ให้อ่านบทบรรณาธิการ หนังสือพิมพ์ หรือเขียนแบบคัดลายมือ

- การเขียนหนังสือราชการ

- ทำกิจกรรมในกองแผน เกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดและการปฏิบัติงานที่มีการเปลี่ยนแปลง ไปจากเดิม

- ทำกิจกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำและผู้ตามในการสื่อสารทางกายและภาษาพูด

- จัดกิจกรรมสภาน้ำเต้าหู้ เพื่อปรึกษาหารือร่วมกันระหว่างกองต่างๆ ในทุกเช้าวันพฤหัสบดี

- เพิ่มการแนะนำเว็บไซต์เพื่อการค้นหาข้อมูลต่างๆ และแนะนำให้เขียนไดอารี่ หรือเขียนเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับภายในประเทศ

9.2 กลุ่มเทศบาล 3 แห่ง คือ เทศบาลนครระยอง เทศบาลเมืองปาดอง และเทศบาลนครอุดรธานี

1.) เทศบาลนครระยอง ได้จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรนี้

- การใช้อินเทอร์เน็ตและการรับส่งอีเมล โดยกลุ่มเป้าหมายเข้าครบถ้วน
- การจัดทำแผนที่ภาษี กลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมครบถ้วนและมีเจ้าหน้าที่จากสำนักงานคลังประมาณ 10 คนเข้าร่วม
- การพัฒนาระบบงานตามมาตรฐาน ISO 9002 กลุ่มเป้าหมายเข้าครบถ้วน และมีผู้เข้าร่วมจากสำนักงานคลัง ประมาณ 15 คน
- จัดกิจกรรมส่งเสริมการทำงานอย่างไรให้มีความสุข 9002 กลุ่มเป้าหมายเข้าครบถ้วน และมีผู้อื่นจากสำนักงานคลังประมาณ 140 คน
- จัดหา CD ภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรเป้าหมาย
- จัดหาหนังสือเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้กับบุคลากรเป้าหมาย
- จัดให้มีการจัดกิจกรรม Mini Walk Rally จ.สระบุรี

2.) เทศบาลเมืองปาดอง

- การจัดทำยุทธศาสตร์/แผนแม่บท
- ให้คำแนะนำบทบาทหน้าที่ของนักประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการให้บริการประชาชน
- การส่งข่าวสารความรู้รอบตัว ข้อมูลด้านภาวะเศรษฐกิจในประเทศและต่างประเทศ และ การประมาณการเศรษฐกิจของประเทศ
- การเสริมความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมต่อการท่องเที่ยว
- การนำระบบมาตรฐานการให้บริการ ISO มาประยุกต์ใช้กับงานให้บริการ
- เทคนิคการนำแนวคิด Balance Scorecard มาใช้ในการทำงาน
- ตัวอย่างการจัดทำรายงานฐานะการคลังเพื่อผู้บริหาร
- เทคนิคการบริหารจัดการ
- เทคนิคการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์
- การเชิญวิทยากรจากกรุงเทพฯ ไปบรรยายให้ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล ในการสัมมนาประจำปีของเทศบาลเมืองปาดอง หัวข้อ “จิตวิทยาในการทำงานร่วมกัน”

3.) เทศบาลนครอุดรธานี

- จัดตั้งกลุ่มตรีมิตร ซึ่งเป็นคนรุ่นใหม่เพื่อร่วมกันเสนอความคิดในการพัฒนาเทศบาล โดยไม่จำกัดคุณวุฒิ วัยวุฒิ เพศ โดยเข้ามาด้วยความสมัครใจ
- กระตุ้นให้มีการจัดตั้งชมรมภาษาอังกฤษ
- ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนด้านต่างๆ ได้แก่ แผนแม่บท แผนปฏิบัติการ แผนบุคลากร แผนการบริหารการจัดการ ด้านระบบงาน และด้านเทคโนโลยีให้กับสำนักและกองต่างๆ ของเทศบาล
- กระตุ้นให้มีการจัดฝึกอบรมคอมพิวเตอร์ระยะสั้นให้กับบุคลากร จำนวน 24 คน ณ โรงเรียนเทศบาล 2 มุขมนตรี 4 โปรแกรม ได้แก่ Word , Excel, Power point และ Internet
- กระตุ้นการจัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภา พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงาน ในหลักสูตร “ ร่วมคิด ร่วมทำ การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล และงบประมาณประจำปี 2549-2551 ”
- กระตุ้นให้บุคลากรมีการติดตามข่าวสารจากสื่อทุกประเภท ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
- การอบรมความรู้ “ IT Operation Room”
- การอบรมความรู้เรื่อง “ การประเมินผลการตรวจสอบภายในและการตรวจสอบ ”
- เทศบาลได้จัดส่งเจ้าหน้าที่ในระดับรากหญ้า เช่น พนักงานจ้างและพนักงานกวาดถนน ไปร่วมดูงานและทัศนศึกษาที่ประเทศจีน

9.3 กลุ่มองค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง คือ อบต.บ้านฉาง อบต.บางนมโค อบต.กลางดง และอบต.ท้ายเหมือง

1.) อบต.บ้านฉาง

- จัดอบรมคอมพิวเตอร์เบื้องต้นโปรแกรม Word, Excel, Power Point และ Internet
- พร้อมทั้งได้สอนวิธีการใช้ E- mail แก่บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย
- กระตุ้นบุคลากรมีการใช้อินเตอร์เน็ตอย่างสม่ำเสมอ
- ขอความร่วมมือจากหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาเป็นวิทยากรในการให้ความรู้ในการใช้โปรแกรม Access และระบบบัญชี
- สนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมการเขียนโปรแกรม AUTO CAD
- กระตุ้น ฝึกให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม
- กระตุ้นให้บุคลากรได้อบรมกับหน่วยงานภายนอกเอง เช่น ด้านบริหารงานบุคคล ผังเมือง กฎหมายมหาชน และ คอมพิวเตอร์

- มอบคู่มือบทสนทนาภาษาอังกฤษประกอบภาพ ให้กับกลุ่มเป้าหมาย
- สอดแทรกความรู้เรื่องความสามัคคีในองค์กรเพื่อลดความขัดแย้ง โดยใช้เกมส์แบ่ง
- ฝึกอบรบการพูดในที่ประชุม โดย อ.เดช พุ่มคชา เป็นวิทยากร

2.) อบต.บางนมโค

- สอนการใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น Word, Power Point และ อินเทอร์เน็ต แก่กลุ่มเป้าหมาย เป็นรายบุคคล

- สอนการรับส่งโดย E- mail พร้อมทั้งเปิด E- mail Address ให้แก่กลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคล และติดต่อสื่อสารกับบุคลากรเหล่านั้นทาง INTERNET

- จัดฝึกอบรมการฝึกพูดในที่สาธารณะ 6 ชั่วโมง ให้กับกลุ่มเป้าหมาย และ กรรมการ อบต.ท่านอื่นๆที่สนใจเข้าร่วม 12 คน

- จัดฝึกอบรมการเขียนโครงการ 6 ชั่วโมงครึ่ง ให้แก่ผู้บริหาร บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย กรรมการและสมาชิกของ อบต. ปลัด อบต.และเจ้าหน้าที่ อบต.ในพื้นที่ใกล้เคียง รวม 18 คน

- มอบคู่มือบทสนทนาภาษาอังกฤษประกอบภาพ ให้กับกลุ่มเป้าหมาย

- มอบวิธีดีเพื่อการศึกษา พัฒนาทักษะการพูดเพื่อการใช้ประโยชน์กับ อบต.

- พัฒนาทักษะในการนำเสนอแผนงานต่างๆ โดยการใช้ Power Point

- ส่งเสริมให้มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการนำเสนองาน โดยผ่านอุปกรณ์ LCD PROJECTOR

- แนะนำและฝึกการเขียนแผนให้กับเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนคนใหม่ของ อบต.

- แนะนำการเขียนผังรายละเอียดขั้นตอนการทำงานแก่บุคลากรกองคลัง ธุรการ และ กองช่าง

- บุคลากร อบต.ทั้งหมดศึกษาดูงานที่เทศบาลนครอุดรธานี

3.) อบต.กลางดง

- อบรมการใช้อินเทอร์เน็ตในการติดต่อสื่อสารและค้นคว้าข้อมูล พร้อมทั้งกำหนด E- mail Address ให้กับกลุ่มเป้าหมาย

- อบรมเทคนิค Mind Mapping ในการเขียนแผน

- อบรมการใช้งานโปรแกรม Project Management

- จัดทำห้องสมุดเพื่อการเรียนรู้ของพนักงานเป็นจุดศูนย์กลาง

- แนะนำความรู้เรื่องการใช้โปรแกรม EASYACC ในการบันทึกข้อมูลด้านการคลัง

- แนะนำความรู้ในการใช้โปรแกรม AUTOCAD ในการออกแบบงานโยธา

- อบรมการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่แก่

- แนะนำ website ที่น่าสนใจให้บุคลากรเป้าหมายค้นคว้า เช่น เรื่อง หลักการปกครองตนเองของท้องถิ่น
- จัดหาหนังสือที่เกี่ยวกับการพัฒนาทักษะของบุคลากรในด้านต่างๆ ให้อบต. เช่น เทคนิคการเขียนหนังสือราชการและแบบเรียนภาษาอังกฤษ เป็นต้น

4.) อบต.ท้ายเหมือง

- จัดหาเอกสารด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในรูปแบบต่างๆ เช่น น้ำท่วมหนัก คลื่นยักษ์ โรคระบาด ให้กับบุคลากรได้เรียนรู้และตื่นตัว
- สอนการใช้ excel ในการทำบัญชี แก่เจ้าหน้าที่ส่วนการคลัง
- สอนเรื่องระบบ Job Rotation ให้แก่พนักงานขององค์กร โดยให้มีการปรับเปลี่ยนเรียนรู้หน้าที่ภายในส่วนงานเดียวกัน สามารถทำงานทดแทนกันได้
- มอบหนังสือการเขียน 3D ด้วย AUTOCAD กับมืออาชีพให้กับส่วนโยธา
- สอนเรื่องวิธีการปฏิบัติ และการบริหารงานภายในสำนักงาน
- ส่งเสริมให้มีการบุคลากรส่วนโยธา (นายไพโรจน์) ได้เข้ารับการอบรมเกี่ยวกับงานด้านโยธาที่สถาบันราชภัฏภูเก็ต

10. ผลการพัฒนาบุคลากร อบต.และนักวิจัย พชบ.

การพิจารณาผลการเพิ่มขีดความสามารถ ในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถแยกพิจารณาผลตามเป้าหมายได้ 2 มิติใหญ่ คือ

1.) **มิติด้านบุคลากร** ดังได้กล่าวไว้แล้วในข้อ 4 คุณสมบัติของบุคลากรเป้าหมายที่ต้องการว่า โครงการวิจัยและพัฒนา พชบ. มีความต้องการให้บุคลากรที่เข้าร่วมโครงการ เป็นผู้มีความคิดกว้างไกล คือ 1. การคิดนอกกรอบได้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรอบรู้ มั่นสมัยและเป็นสากล 2.การเป็นผู้มีทัศนคติที่ถูกต้องดีงาม โดยเฉพาะเรื่องการกระจายอำนาจ การรับใช้ประชาชน การจริงจังกับการเปลี่ยนแปลง การทำงานแบบมีส่วนร่วม การทำงานเครือข่าย และการทำงานเป็นทีม 3.) มีทักษะในการทำงาน ได้แก่ ทักษะการฟัง การพูด การอ่านและการเขียน ทักษะคอมพิวเตอร์ และทักษะภาษาต่างประเทศ 4.) การมีทักษะในการพัฒนาตนเอง กล่าวคือมีความเข้าใจในเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะในการใช้ประโยชน์จาก Internet และมีทักษะแห่งการอดทน ทำซ้ำเพื่อความเข้าใจ มีวินัยในการฝึกฝนตนเอง

2.) **มิติด้านองค์กร** ทั้งนี้โครงการวิจัยและพัฒนา พชบ. ได้กำหนดเป้าหมายการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไว้ 2 ประการ คือ เพื่อความยั่งยืนขององค์กร และเพื่อ การเป็นองค์กรการเรียนรู้

ดังนั้น การสรุปผลการพัฒนาด้านบุคลากรของ อบท.และนักวิจัย พชบ.โดยใช้แผนเป็น สื่อกลางในการดำเนินงาน ในที่นี้จะพิจารณารวม 6 ประเด็น คือ

10.1 **ความรู้ความเข้าใจและการขยายกรอบคิด** การจัดประชุมสัมมนาทั้งแบบเป็น ทางการร่วมกันทั้ง 10 อบท. และการประชุมแยกกลุ่ม อบท. รวมตลอดจนการประชุมปรึกษาหารือและ ทำงานร่วมกันนักวิจัยและพัฒนาในแต่ละทีมงาน ได้ช่วยขยายขอบเขตความรู้ให้กับทั้งบุคลากร เป้าหมายของ อบท. และนักวิจัยและพัฒนา พชบ. ในประเด็นสำคัญ ดังนี้

ก.) การเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกาภิวัตน์ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม ทั้งระดับระหว่างประเทศ ระดับประเทศ และระดับท้องถิ่น ได้ทำความเข้าใจถึงอิทธิพลของ การเปลี่ยนแปลง ในระดับสากล และผลกระทบต่างๆที่มีต่อภูมิภาค ต่าง ๆ ทั้งระดับภายในประเทศ และระหว่างประเทศ

ข) วิทยาการบริหารจัดการสมัยใหม่

ค) กระบวนการจัดทำแผน อย่างถูกต้องตามหลักทฤษฎี ตั้งแต่ขั้นตอนแรก เริ่ม ตั้งแต่ การกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดภารกิจ การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดกลยุทธ์ การ จัดทำโปรแกรมงาน การเขียนโครงการ ประกอบแผน การกำหนดงบประมาณ จนนำไปสู่ขั้นตอน ปฏิบัติตามแผน การติดตาม ควบคุมและประเมินผล รวมเข้าใจและตระหนักในความสำคัญของการจัด กิจกรรม ที่ถูกต้องเหมาะสม และมีปริมาณมากพอ ที่จะประกันให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของ โครงการและแผนงานต่าง ๆ รวมตลอดจนการสร้างดัชนีชี้วัดเพื่อการประเมินผลงานอีกด้วย ทั้ง นักวิจัยและพัฒนาและบุคลากรเป้าหมายของ อบท. ต่างได้มีโอกาสเรียนรู้ การจัดทำแผน อย่างเป็น ระบบ เข้าใจ ความสำคัญของการสอดรับของวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ในแผน เรียนรู้การปรับปรุงแผนให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ที่ เปลี่ยนไป ได้เรียนรู้วิธีการนำเสนอแผน

ง) เทคนิคการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน ในแบบต่าง ๆ

จ) การใช้แผนเป็นสื่อในการการบริหารจัดการและติดตามการดำเนินงาน

ฉ) การคิดนอกกรอบแบบต่าง ๆ ทั้งนี้เป็นการเรียนรู้จากความคิดใหม่ ๆ ของผู้บริหาร และ บุคลากรของ อบท.ที่ได้นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุมสัมมนา และ การสนทนา แลกเปลี่ยนระหว่างบุคคล เช่น การสร้างดรีมทีมของเทศบาลนครอุดรธานี เพื่อระดมความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ของบุคลากรทุกระดับ โดยก้าวข้าม ฐานะ ตำแหน่ง เพศ วัยของบุคลากร

10.2 ทักษะความสามารถของบุคลากร นักวิจัย ฯ และบุคลากรเป้าหมายจาก อบท. ล้วน ได้เรียนรู้และฝึกฝนทักษะความสามารถ ทั้งในส่วนทักษะการทำงานพื้นฐาน อันได้แก่ การฟัง การพูด การอ่าน การเขียน การพัฒนาทักษะทั้ง 4 อย่างนี้ ดำเนินการโดยการจัดประชุมร่วมกันทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ และเปิดโอกาสให้บุคลากรเป้าหมาย ได้เรียนรู้และฝึกทักษะ ทั้ง 4 อย่าง เป็นระบบ โดยมีนักวิจัยเป็นผู้ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และเรียนรู้ไปพร้อม ๆ กันด้วย นอกจากนี้ยังได้มีการฝึกอบรมและทักษะคอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรเป้าหมายในทุกอบท.ที่ร่วมโครงการ รวมประมาณ 100 คน ส่วนทักษะภาษาต่างประเทศ เพิ่งเริ่มต้นพัฒนาในบางอบท. แต่การเรียนรู้และฝึกฝนยังไม่มากพอที่จะมีการเปลี่ยนแปลงทางคุณภาพ เนื่องจากการขาดวินัยในตนเอง เพื่อการฝึกฝนและทำซ้ำ

10.3 ทักษะคิตของบุคลากร การเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติสำคัญที่โครงการ พขบ.ต้องการให้เกิดขึ้น ทั้งในหมู่บุคลากรเป้าหมาย และนักวิจัย พขบ. คือ การมีทัศนคติที่ถูกต้อง ต่องานการกระจายอำนาจ และงานการปกครองท้องถิ่น ทั้งนักวิจัย พขบ.และบุคลากรเป้าหมายใน อบท. เกิดความเข้าใจและตระหนักชัดเพิ่มขึ้น ในความจำเป็น ความเหมาะสม ของการบริหารปกครองท้องถิ่น โดยการกระจายอำนาจ เข้าใจและเล็งเห็นความสำคัญของความเป็นอิสระขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พร้อมทั้งจะปกป้อง และช่วยกันสร้างสรรค์งานของท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและประเทศชาติ นักวิจัย ฯ มีทัศนคติที่ดีต่องานการปกครองท้องถิ่น และการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นโดยผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งในท้องถิ่น

10.4 สัมพันธภาพของบุคลากร อาจกล่าวได้ว่าการดำเนินงานโครงการวิจัยและพัฒนา พขบ. ได้ก่อให้เกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่าง นักวิจัย นักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานจากกระทรวงทบวงกรมต่าง ๆ ที่เข้าร่วมในโครงการวิจัย หรือเข้าร่วมการประชุมสัมมนา กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นักวิจัย ฯ ได้เรียนรู้ และเล็งเห็นถึงศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และความตั้งใจเอาใจใส่ รับผิดชอบ เอาจริงเอางังในงานท้องถิ่น ของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

10.5 ความยั่งยืนขององค์กร ความตั้งใจในการบริหารจัดการงานพัฒนาในท้องถิ่นของผู้บริหาร อบท. ที่เข้าร่วมโครงการ ประกอบกับการที่ทั้งผู้บริหาร และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับ อบท. โดยเฉพาะที่ร่วมในโครงการ พขบ. มีความรู้ ทัศนคติที่ดีต่องานการปกครองท้องถิ่น มีความเข้าใจและพร้อมในการพัฒนาตนเอง เพื่อการสร้างสรรค์งานพัฒนาท้องถิ่น และการมีสัมพันธภาพอันดีระหว่างกัน สามารถเป็นหลักประกันได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือ และพัฒนา ให้มีคุณภาพมากขึ้น ทั้งโดยบุคลากรของท้องถิ่นแต่ละแห่ง และเครือข่ายผู้เล็งเห็นประโยชน์และความสำคัญของงานการปกครองท้องถิ่นในการพัฒนาประเทศ

10.6 การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในเมื่อบุคลากรของ อบท.ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนา พชบ.ทั้ง 10 แห่ง ได้มีการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และทักษะของบุคลากร รวมทั้งผู้บริหารและบุคลากรของ อบท. ต่างมีทัศนคติที่ดีต่องานการปกครองท้องถิ่น และการกระจายอำนาจ มองเห็นอนาคต ความสำคัญของงานท้องถิ่นในการพัฒนาประเทศ พร้อมทั้งจะช่วยกันพัฒนาขีดความสามารถของ อบท.ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านบุคลากร องค์กร ระบบงาน เทคโนโลยี และการบริหารจัดการ ซึ่งต่างส่งผลซึ่งกันและกัน รวมทั้งช่วยเสริมสร้างและพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ในการบริหารจัดการงานด้านการปกครองท้องถิ่นด้วยนั้น นั่นก็ ย่อมหมายความว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวนหนึ่ง เริ่มมีความพร้อม ที่จะพัฒนาตนเองกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เคลื่อนไหวพัฒนาด้านตนเองอยู่เสมอ และอาจสามารถปรับเปลี่ยนตนเอง ให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้

11. ข้อสังเกต

จากการดำเนินงานพัฒนาขีดความสามารถของ อบท. นั้น คณะวิจัย และพัฒนา พชบ. ได้พยายามเร่งรัดให้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ตามแผน แต่อย่างไรก็ตาม ความพยายามในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ของ อบท. ที่เข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนา พชบ. ยังมีข้อจำกัดหลักใหญ่ๆ และข้อดี ดังนี้

11.1 ความมีวินัยในการแสวงหาความรู้ ดังได้กล่าวไว้ข้างต้นแล้วว่า ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากร ตามแผนการดำเนินการที่กำหนดไว้ นั้น มีจุดชี้ขาดสำคัญประการหนึ่งคือการมีวินัยในตนเอง ทั้งของนักวิจัยและพัฒนา และบุคลากรเป้าหมายของอบท. เนื่องจากการเรียนรู้มีใช้เรื่องที่ จะนำไปจัดใส่ให้ได้ โดยเฉพาะหากบุคคลผู้นั้นไม่พร้อม หรือมีความตั้งใจที่จะเรียนรู้และฝึกฝนทักษะต่าง ๆ ด้วยตนเอง โดยเฉพาะทักษะพื้นฐานในการทำงาน และทักษะการแสวงหาความรู้เพิ่มเติม ปัจจุบันยังมีความบกพร่อง ในด้านการมีวินัยในตนเอง โดยเฉพาะในการมุ่งมั่น แสวงหาความรู้ด้วยตนเองอย่างเป็นประจำสม่ำเสมอ

11.2 ความจำกัดของอุปกรณ์เครื่องใช้ ในการดำเนินงานของ อบท.บางแห่ง แม้ยังมีข้อจำกัดในเรื่องเครื่องคอมพิวเตอร์บ้าง แต่จำนวนครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์มีใช้อุปสรรคสำคัญ ในการที่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายจะใช้ เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด อบท.หลายแห่งจัดทำระบบ LAN ในสำนักงาน จัดหาคอมพิวเตอร์เพิ่มเติม ทุก อบท.มีคอมพิวเตอร์ที่สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และที่สำคัญมีการขึ้นงานคอมพิวเตอร์มากขึ้น และเปิดโอกาสให้บุคลากรใหม่ ๆ ได้มีโอกาสใช้และเรียนรู้การใช้คอมพิวเตอร์ด้วย แต่ยังมี อบท. ขนาดเล็กบางแห่ง ที่ยังมีเครื่องคอมพิวเตอร์และระบบ เชื่อมต่อที่ไม่ดีพอ ที่จะให้บุคลากรใช้งานได้อย่างเต็มที่

11.3 การเปลี่ยนแปลงบุคลากรเป้าหมาย ของ อบท. เนื่องจาก บุคลากรเป้าหมาย ลาออกจาก อบท. เพราะขาดแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร เนื่องจากสภาพการจ้างงานของ อบท.ที่ขาดความมั่นคงในการทำงาน ทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนกลุ่มเป้าหมาย และเริ่มต้นพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถเฉพาะ ตามความต้องการของแต่ละคนใหม่ ในแต่ละครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง ตัวบุคลากรเป้าหมาย

11.4 ความเอาใจจริงเอาใจของผู้บริหาร อบท.ต่อการพัฒนาบุคลากร อบท.ใดที่ผู้บริหาร เห็นความสำคัญของงานพัฒนาบุคลากรมาก และช่วยสร้าง กลไก หรือมาตรการสนับสนุน หรือจูงใจให้บุคลากรของตน เอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง สามารถส่งผลให้งานพัฒนาด้านบุคลากรของ อบท.ประสบผลสำเร็จได้มากขึ้น

11.5 ผลดีของการเคารพยกย่อง และการเรียนรู้ร่วมกัน การที่นักวิจัยและพัฒนาได้ใช้หลักการเคารพยกย่องให้เกียรติ และหลักการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นหลักปฏิบัติในการทำงานวิจัยครั้งนี้ ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันจริง ๆ เกิดขึ้น กล่าวคือนักวิจัยได้ลดอัตตาของตนเองลง พร้อมทั้งจะเรียนรู้จากกันและกันมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันนักวิจัยก็ได้เรียนรู้ทั้งจากบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย และมีใช่กลุ่มเป้าหมาย ทั้งในกลุ่มที่ตนรับผิดชอบ และมีใช่กลุ่มที่ตนรับผิดชอบ ส่วนบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งที่เป็นกลุ่มเป้าหมายและมีใช่กลุ่มเป้าหมาย ต่างก็ได้เรียนรู้จากนักวิจัย และเรียนรู้จากทั้งบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายด้วยตนเอง และต่างกลุ่มเป้าหมาย รวมทั้งผู้ที่มิได้อยู่ในกลุ่มเป้าหมาย แต่ได้มีโอกาสร่วมประชุมสัมมนาร่วมกันด้วย ซึ่งนอกจากได้เรียนรู้ ความรู้ความสามารถ ในเชิงวิชาการและการปฏิบัติแล้ว ยังก่อให้เกิดทัศนคติ ที่ดีต่อการปกครองท้องถิ่นอีกด้วย

จากประสบการณ์การดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านบุคลากรของ อบท. ที่ร่วมโครงการวิจัยและพัฒนา พบว่า สภาพเงื่อนไขต่าง ๆ ทั้ง 4 ประการ ดังกล่าวมานี้ มีผลต่อการพัฒนาขีดความสามารถด้านบุคลากรของ แต่ละ อบท. ในระดับหนึ่ง แม้ทั้งหมดจะมีใช้ปัจจัยชี้ขาดในการพัฒนาบุคลากรก็ตาม

เปรียบเทียบแผนพัฒนาชีวิตความสามารถด้านบุคลากรของ อปท. ในระดับ อบต.

แผนบุคลากร	อบต. บางนมโค	อบต. กลางดง	อบต. บ้านฉาง	อบต. ท้ายเหมือง
1. สภากรรมการณปัจจุบัน	บุคลากรขาดการฝึกฝนอย่างต่อเนื่องและให้ความสนใจในเรื่องของการใช้งาน Internet น้อยเกินไป การใช้งานคอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ ที่ได้ทำการฝึกฝนไป เมื่อไม่ได้เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงานโดยตรงก็ไม่ได้ใช้ เมื่อไม่ได้ใช้ก็มีการลืม เป็นผลให้การใช้โปรแกรมต่างๆ ได้ไม่ดีเท่าที่ควร แต่ก็ใช้ว่าบุคลากรจะมีปัญหาลักษณะดังกล่าวทุกคน ก็ยังมีผู้ที่สนใจศึกษาหาความรู้ในเรื่องคอมพิวเตอร์ด้วยตนเอง ด้วยการเข้าไปศึกษาที่ศูนย์การอาชีพ ทำให้การพัฒนาในเรื่องทักษะคอมพิวเตอร์ดีขึ้น สภากรรมการณปัจจุบันตามลำดับ	1. เจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติงานส่วนใหญ่ยังมีทักษะในด้านคอมพิวเตอร์ และทักษะการใช้ภาษาในด้านต่างๆ ไม่ดีเท่าที่ควร 2. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานยังขาดทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ และการใช้ Internet	1. การขาดบุคลากร ในเพิ่มขีดความสามารถส่วนโยธาเดิมมีเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน 3 คน โดยมีและเสริมสร้างความช่งยา 2 คน มีหัวหน้าประทับใจต่อส่วนโยธา 1 คน ปัจจุบันประชาชนปฏิบัติงานจึงเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก 2. สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการทำงาน สถานที่ทำงานไม่เป็นสัดส่วน เนื่องจากเป็นสถานที่ทำงานชั่วคราว เป็นปัญหาต่อการจัดระบบงาน และการติดตั้งสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะได้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กรโดยใช้หลัก 5 ส (สะดวก สะอาด สะสงสุขภาพ และสร้างนิสัย) ใน 8 เดือนที่แล้วก็ตาม ปัจจุบันสภาพสำนักงานที่ไม่เป็นระเบียบก็กลับมามีปรากฏให้เห็นอีกครั้งหนึ่ง สำหรับเหตุการณ์ที่ฝ่ายบริหารเคยระงับการใช้เครื่องปรับ	องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง อ.ท้ายเหมือง จ.พังงา ณ ปัจจุบัน (มกราคม 2548) มีแผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน คือ สำนักงานปลัด อบต. กองคลัง และกองช่าง มีกรอบอัตราจ้าง 32 อัตรา แต่มีผู้ปฏิบัติงานที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างรวมทั้งหมด 28 คน จึงมีอัตราว่างอีก 4 อัตรา คุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรมีระดับ การศึกษาปริญญาตรี 8 คน อนุปริญญา 6 คน ปวส. 8 คน ปกศ.ต้น 1 คน ปวช. 2 คน มีรวมปลาย 3 คนมีประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ยประมาณ 5 ปี โดยรวมบุคลากรทุกคนของ อบต. ทุกคนมีความจำเป็นที่ต้องเพิ่มความรู้ใหม่ตลอดเวลา รวมทั้งความรู้ด้านภาษาต่างประเทศ เช่น ภาษาอังกฤษ เป็นต้น

แผนบุคลากร	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
			อากาศในเวลาช่วงทำงานในช่วงในเช้าก่อนหน้านั้น ในปัจจุบันผู้บริหารได้อนุญาตให้มีการเปิดใช้เครื่องปรับอากาศแล้ว ซึ่งทำให้ขวัญและกำลังใจของบุคลากรดีขึ้น 3. ขาดทักษะเฉพาะด้าน บุคลากรยังขาดทักษะเฉพาะด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้คอมพิวเตอร์	
2. วิสัยทัศน์ (Vision)	“บุคลากรมุ่งมั่นเรียนรู้ เพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรดีเด่น”	“อบต.กลางดงเป็นองค์กรที่บุคลากรมีประสิทธิภาพและมี ความสามารถในการปฏิบัติงาน”	“เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความประทับใจต่อประชาชน”	“เป็นระบบเศรษฐกิจสังคม แห่งปัญญา ฐานความรู้ และการเรียนรู้ ทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยาวนาน”
3. พันธกิจ (Mission)	พันธกิจที่ 1 พัฒนาบุคลากร ห่วงองค์กรเพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการประชาชน พันธกิจที่ 2 พัฒนาบุคลากรรายบุคคล (กลุ่มเป้าหมาย 10 คน) อย่างจริงจังและต่อเนื่อง	พัฒนาศักยภาพของบุคลากรแต่ละคนให้มีความเพิ่มขั้นอย่างต่อเนื่อง	1. การพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้เกิดความประทับใจแก่ประชาชนผู้ใช้บริการ 2. การพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 3. สร้างเครือข่ายพันธมิตรในการทำงาน 4. ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรทำงานเป็นทีม	1. เพื่อให้ อบต.ท้ายเหมืองมุ่งพัฒนาบุคลากรเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถ ให้การบริหารประชาชน 2. เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ 3. เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมไทยสังคมฐานเศรษฐกิจแห่งปัญญา (Knowledge Base Economy) 4. เพื่อเปิดมิติแห่งการเงินธนาคารใหม่ๆ อุปสรรค ภัยพิบัตินานาประการและโอกาส

แผนบุคลากร	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
4. วัตถุประสงค์ (Objective)	1. เสริมสร้างทักษะความรู้ ความสามารถของบุคลากรในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2. สร้างให้เกิดจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ และการให้บริการชุมชนขององค์กร 3. สร้างให้เกิดการเรียนรู้ของบุคลากร 4. สนับสนุนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 5. ให้บุคลากรของ อบต. มีคุณภาพชีวิตที่ดี	1. เพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน	1. เพื่อเสริมสร้างการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปอย่างราบรื่นในการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ 2. เพื่อเสริมสร้างสภาพแวดล้อมให้อำนวยความสะดวกปฏิบัติหน้าที่ 3. เพื่อสร้างบุคลากรให้มีทักษะและประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นทั้งทางด้านการใช้เทคโนโลยี ภาษา และการฝึกพูดในที่ชุมชน 4. เพื่อสร้างให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในการเข้าร่วมกับโครงการพชน.ของบุคลากร	1.1 ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงโดยใช้แบบสัมภาษณ์ -นำผลการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญการพัฒนาจัดทำโปรแกรมวางประชุมเพื่อชี้แจงต่อเจ้าหน้าที่บุคลากร อบต. ให้ทราบถึงแนว/แผนการพัฒนาบุคลากร ระบุความสำคัญ เป้าหมายการพัฒนา -วางแผนพัฒนารายบุคคล 2.1 จัดทำ จัดหาหลักสูตรจัดดำเนินการ
5. เป้าหมาย (Target)	1.บุคลากรมีความรู้ มีความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 2.สามารถให้บริการชุมชนได้ดีด้วยใจรักและรวดเร็ว 3.เกิดการเรียนรู้ เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร	1. ค่าตัวที่วัดจากแบบการประเมินตัวเองและการประเมินจากผู้บริหารในทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ขั้น 1 ระดับ 2. ระยะเวลาที่ใช้ในการให้บริการจัดเก็บภาษี เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดินและภาษีป้ายเหลือเพียง 3 นาที/ราย จากเดิมใช้เวลาประมาณ 6 นาที 3. จำนวนแบบอาคารที่เขียนโดยใช้โปรแกรม AUTOCAD ไม่น้อย	1. บุคลากรมีความสามารถในการให้บริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความประทับใจกับประชาชนเพิ่มขึ้น 2. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้อุปบรยากาศในการทำงานของบุคลากร 3. บุคลากรมีทักษะในการทำงานด้านการใช้เทคโนโลยีอย่างน้อย 10 คน ทักษะทางภาษาต่างประเทศอย่างน้อย 2 คน และทักษะการฝึกพูดใน	1.1 ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงโดยใช้แบบสัมภาษณ์ -นำผลการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญการพัฒนาจัดทำโปรแกรมวางประชุมเพื่อชี้แจงต่อเจ้าหน้าที่บุคลากร อบต. ให้ทราบถึงแนว/แผนการพัฒนาบุคลากร ระบุความสำคัญ เป้าหมายการพัฒนา -วางแผนพัฒนารายบุคคล 2.1 จัดทำ จัดหาหลักสูตรจัดดำเนินการ

แผนปฏิบัติการ	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
		กว่า 2 แบบ ภายในระยะเวลา 1 ปี 4. คำตัวชี้วัดจากแบบการประเมินตัวเองและการรับประเมินจากผู้บริหารในทักษะการใช้ภาษาดีขึ้น 1 ระดับ 5. คำตัวชี้วัดจากแบบการประเมินตัวเองในทักษะการบริหารจัดการองค์กรดีขึ้น 1 ระดับ 6. อบต. มี website ขององค์กรเพื่อให้บริการกับประชาชนทั่วไป	ที่ชุมชนอย่างน้อย 2 คน4. บุคลากรเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 9 คน	2.2 การมีมนุษย์สัมพันธ์ 3.1 เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสร้างสภาวะห้องเรียนที่เปิดกว้างให้กับบุคลากรชุมชน - การค้นคว้าข้อมูลจาก Internet 3.2 สนับสนุนให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เน้นเนื้อหาองค์ความรู้ - หาทางให้เกิดห้องสมุด Electronic ที่ทุกคนสามารถเรียกจาก Server มาดูได้ที่โต๊ะตลอดเวลา 3.3 การหาพันธมิตรใหม่เพื่อการพัฒนา
6. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ (Strategies)	กลยุทธ์ที่ 1 การพัฒนาโดยรวมโปรแกรมงาน 1. เร่งประสานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อให้มีการบรรจุ 2.การพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการทำงานขององค์กร 3.การสนับสนุนค่าตอบแทนให้เหมาะสมในรูปของสวัสดิการ 4. สร้างระบบการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร 5. สนับสนุนบุคลากรให้ได้รับความรู้จากภายนอก 6. สนับสนุนให้เกิด	พัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลตามกลุ่มเป้าหมาย 1. โครงการฝึกอบรมทักษะคอมพิวเตอร์แก่เจ้าหน้าที่ภายในระยะเวลา 1 ปี 2. โครงการอบรมทักษะด้านการใช้ภาษาทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ภายในระยะเวลา 1 ปี 3. โครงการฝึกอบรมการบริหารจัดการองค์กรของเจ้าหน้าที่ระดับบริหาร ภายในระยะเวลา 1 ปี 4. โครงการอบรมการใช้ internet แก่บุคลากรให้สามารถใช้	1. กลยุทธ์การพัฒนาโดยรวม 1. สร้างบรรยากาศเพื่อส่งเสริมความสามัคคีในองค์กร 2. เร่งประสานงานกับหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบรรจุตำแหน่งงาน 3. สนับสนุนบุคลากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งจากบุคลากรภายในและบุคคลภายนอก 4. ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วนในการทำงาน 5. ระดมสมองของบุคลากรในการวางแผนการปฏิบัติงาน	1.1 ศึกษาวิเคราะห์ความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากรอย่างทั่วถึงโดยใช้แบบสัมภาษณ์ -นำผลการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญการพัฒนามาจัดทำโปรแกรมรายละเอียดข้อเท็จจริงเจ้าหน้าที่บุคลากร อบต. ให้รับทราบถึงแนว/แผนการพัฒนาบุคลากร ระบุความสำคัญ เป้าหมายการพัฒนา -วางแผนพัฒนารายบุคคล 2.1 จัดทำ จัดหาหลักสูตรจัดดำเนินการบริการ 2.2 การมีมนุษย์สัมพันธ์ 3.1 เน้นการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ

แผนปฏิบัติการ	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
	ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนารายบุคคล (กลุ่มเป้าหมาย) โปรแกรมงาน พัฒนาบุคลากรรายบุคคลดังนี้ - พัฒนาในเรื่องการใช้ Program Word , Excel, PowerPoint - การใช้ Internet - เขียนแบบโดยการใช้โปรแกรมAUTOCAD - พัฒนาในเรื่องการใช้ กลยุทธ์และโปรแกรมงาน (Working Plan)Photoshop - เรียนภาษาอังกฤษเพิ่มเติม -ฝึกอบรมเกี่ยวกับกร นำเสนองาน / การพูดในที่สาธารณะ - พัฒนาทักษะการเขียนบทความ และรายงาน - การบริหารแนวใหม่และการบริหารความขัดแย้ง - โปรแกรมการเขียนหนังสือทั้งภายในและภายนอก - ทักษะการทำงานเป็นทีม - พัฒนากิจกรรมการใช้โปรแกรมบัญชี	ประโยชน์จาก internet ในการปฏิบัติงาน ภายในระยะเวลา 2 ปี	2. กลยุทธ์การพัฒนากลุ่มเป้าหมาย 1. พัฒนาในเรื่องการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ Word, Excel, Power Point 2. การใช้ Internet 3. ออกแบบระบบบัญชีให้ใช้กับโปรแกรม Access 4. เขียนแบบโดยโปรแกรม Auto Cad 5. การฝึกพูดในที่ชุมชน 6. การสนทนาภาษาอังกฤษ	เพื่อการสร้างสภาวะห้องเรียนที่เปิดกว้างให้กับบุคลากรชุมชน - การค้นคว้าข้อมูลจาก Internet 3.2 สนับสนุนให้สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เน้นเนื้อหาองค์ความรู้ - หาดทางให้เกิดห้องสมุด Electronic ที่ทุกคนสามารถเรียกจาก Server มาดูได้ทีละตลอดเวลา 3.3 การหาพันธมิตรใหม่เพื่อการพัฒนา

แผนปฏิบัติการ	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
	- การอบรมเรื่องระเบียบวิธีกรงงบประมาณ - ความรู้พื้นฐานในการอ่านงบการเงินและบัญชี - อยากรู้ได้โปรแกรมสำเร็จรูปเกี่ยวกับการจัดเก็บ - อบรมความรู้ด้านการโยธา กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง / ระบบการจัดเก็บเอกสาร - อบรมเรื่องระเบียบการพัสดุ			
7. ปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จ (Key Success Factors)			1. ทักษะที่ดีของฝ่ายการเมืองที่มีต่อฝ่ายประจำในการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร 2. ความสนใจและความเอาใจใส่ที่จะพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของฝ่ายประจำ	1. จัดทำแบบสอบถามความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร – การฝึกอบรมเป็นรายบุคคล 2. ค้นหาหลักสูตรวิธีการ/แนวทาง การพัฒนาบุคคลของ อบต.
8. งบประมาณ				งบประมาณจะผันแปรไปตามโปรแกรมงานกิจกรรมการฝึกอบรมหากอบรมในทำงานใน อบต.ท้ายเหมือง ประมาณ 1,000 – 3,000 บาท อบรมนอกสถานที่ขึ้นอยู่กับจำนวนคน เวลา (ระยะเวลาเริ่มตั้งแต่ เดือน สิงหาคม 2547 ให้ฐานพนักงานบุคลากรของ อบต.ท้ายเหมือง เติบโตตามอัตรากำลังคนคนละ 500-1,000 บาท ต่อคน = 16,000 – 32,000 / ปี

แผนปฏิบัติการ	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
9. หน่วยงาน / ผู้รับผิดชอบ	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง/ คณะวิจัย สถาบันพัฒนามาตรฐาน			ปลัด อบต. หรือทีมงาน หรือ คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ซึ่งแต่งตั้งโดย อบต. ท้ายเหมือง
10 การควบคุมและประเมินผล	แบบประเมินผลก่อนและ หลังจากที่ได้รับการอบรม เพื่อ เปรียบเทียบผลที่ได้ว่าบุคลากรมีความ สามารถในการใช้อุปกรณ์สำนักงานได้ดี มากน้อยเพียงใด ให้บริการประชาชน ได้ดีและรวดเร็วขึ้นหรือไม่			

เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านบุคลากร อปท. ในระดับ เทศบาล

แผนบุคลากร	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองป่าตอง
1. สภาวการณ์	เพื่อให้การปฏิบัติงานของเทศบาลนครระยองสามารถประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เทศบาลนครระยองเล็งเห็นในความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านทักษะส่วนบุคคลและด้านทัศนคติ ทั้งนี้ ทีมนักวิจัยและพัฒนา ร่วมกับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่เทศบาลได้หารือในสถานการณ์ปัจจุบัน ได้ผลสรุปในประเด็นสำคัญด้านทักษะส่วนบุคคลและด้านทัศนคติ ที่จำเป็นต้องพัฒนาดังนี้ 1.1 ด้านทักษะส่วนบุคคล (1) การใช้คอมพิวเตอร์ และระบบ IT เบื้องต้น (2) การใช้ระเบียบงานสารบรรณตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี (3) การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ในด้านต่างๆ 1.2 ด้านทัศนคติ (1) การเห็นต่อส่วนรวม และความเอื้ออาทร (2) การให้ความร่วมมือในกิจกรรมของเทศบาล (3) ความเอาใจใส่การทำงาน (4) การประหยัการใช้ทรัพยากร (5) ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	ปัจจุบันแผนพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่สอดคล้องกับระบบ	อยู่ในระดับสูง 1. บุคลากรของเทศบาลเมืองป่าตองมีคุณสมบัติโดยเฉลี่ย 2. มีการจัดทำแผนเพิ่มอัตรากำลัง 3 ปี อย่างชัดเจน และมีการวิเคราะห์ผลกระทบในเชิงค่าใช้จ่ายไว้ครบถ้วน 3. ผู้บริหารมีนโยบายในการสรรหาเจ้าหน้าที่ในระดับต้นที่มีศักยภาพมาปฏิบัติงาน เพื่อเป็นฐานทรัพยากรบุคคลของเทศบาลฯ 4. มีแนวคิดในการพัฒนาระบบการให้ผลตอบแทนตามผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงาน โดยจะเริ่มทำการจัดเก็บรายได้ก่อน (ยังไม่ได้นำดำเนินการ) 5. มีอัตราตำแหน่งว่างจำนวน 47 ตำแหน่ง ทำให้มีทรัพยากรบุคคลไม่เพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ 6. มีผู้ดูแลรับผิดชอบการบริหารและพัฒนาบุคลากรขององค์กรไม่เพียงพอ โดยมีเจ้าหน้าที่บุคลากรเพียง 1 ตำแหน่ง 7. คณะกรรมการจัดทำแผนการพัฒนาพนักงานเทศบาลเป็นผู้บริหารระดับสูง อาจทำให้การจัดทำแผนฯ ไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง ซึ่งในการพัฒนาบุคลากรจำเป็นต้องการผู้รับผิดชอบที่สามารถติดตามและตัดสินใจที่มีความคล่องตัว 8. ขาดแผนงานการพัฒนาบุคลากรที่เป็นภาพต่อเนื่องในระยะยาว (สร้าง Career path) 9. บุคลากรส่วนใหญ่ยังต้องการการศึกษาในด้านกฎระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

แผนบุคลากร	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
			10. การเสริมสร้างทัศนคติที่ดีของเจ้าหน้าที่แต่ละระดับในเรื่องการร่วมมือเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันไม่เพียงพองและต่อเนื่อง 11. บุคลากรมีโอกาสในการเดินทางศึกษาดูงานยัง อบท. อื่นๆ รวมทั้งการมาศึกษาดูงานของ อบท. อื่นๆ ที่ปาดอง จะทำให้เกิดการพัฒนาความรู้ อย่างกว้างขวาง 12. สามารถเปลี่ยนแปลงงบประมาณที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรตามความเหมาะสมและจำเป็น 13. การบริหารจัดการด้านบุคลากรแบบภาครัฐ และการกำหนดคุณสมบัติของแต่ละอัตรา สร้างข้อจำกัดของการปรับเปลี่ยนงานไปสายงานอื่นของเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร ทำให้การเรียนรู้การทำงานอยู่ในวงจำกัด
2. วิสัยทัศน์	“บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานและมีเจตคติที่ดีในการให้บริการ”	“พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพียงพอในการปรับปรุงการให้บริการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจให้กับประชาชน”	“พัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองปาดองให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพพร้อมกับจิตสำนึกที่ดีในการบริการประชาชน”
3. พันธกิจ	1. ดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 2. สร้างจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการประชาชน	เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรของเทศบาลนครอุดรธานีให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น	พัฒนาบุคลากรของเทศบาลเมืองปาดองให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพพร้อมกับจิตสำนึกที่ดีในการบริการประชาชน 1. พัฒนาระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรของเทศบาลให้เป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง 2. พัฒนาเทศบาลเมืองปาดองให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 3. พัฒนาศักยภาพและจิตสำนึกของบุคลากรในการปฏิบัติงาน

แผนบุคลากร	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
4. วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย	1. เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน 2. เพื่อเพิ่มคุณภาพในการให้บริการ	1. เพื่อเสริมสร้างทักษะความรู้ของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น 2. เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ต่อประชาชน 3. เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องอันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแห่งการเรียนรู้ 4. ทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าและมีมั่นคงในการทำงาน	1. เพื่อสนับสนุนการจัดทำกรอบและแผนงานในการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 3. เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทั้งองค์กรโดยรวมมีการเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง 4. เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่และให้บริการชุมชน 5. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและความรู้ทั่วไปให้แก่บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย
5. ผลลัพธ์	1. มีบุคลากรที่มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้น 2. เทศบาลมีข้อมูลระบบสารสนเทศที่สมบูรณ์ เพื่อนำสู่การตัดสินใจของผู้บริหาร 3. มีการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	1. เทศบาลนครอุดรธานีมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่สามารถทำงานในองค์กรแห่งการเรียนรู้ 2. สามารถตอบสนองความต้องการที่เพิ่มขึ้นของประชาชน	- มีรายงานวิเคราะห์ Career Path และแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ - มีฐานข้อมูลบุคลากรที่เป็นระบบ - มีผู้รับผิดชอบการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม - บุคลากรกลุ่มเป้าหมายและโดยรวมทั้งองค์กรได้รับการถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ
6. กลยุทธ์	1. ทำการพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่มและบุคคลเป้าหมาย 1.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม (ทักษะทางภาษา) 1.2 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม (ทักษะทางเทคโนโลยี) 1.3 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม (ทักษะในการทำงานในตำแหน่งหน้าที่) 1.4 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเป็นกลุ่ม (ทักษะทางความคิด)	1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ในด้านการจัดทำแผนและงานงบประมาณ และความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นทีมกับบุคคลที่มาจากหลากหลายหน่วยงาน ในลักษณะงานโครงการจำนวน 8 คน ประกอบด้วย 1) นางสุสิดา ยุทธเกษมสันต์ 2) นายเขตโสภณ อุดมศรี 2) นายเขตโสภณ อุดมศรี 3) นางสาวใจ สวัสดิ์ชัยธานี 4) น.ส. อุดพรพรณ ศุภศิลป์	1.1 สร้างกรอบและแผนงานบริหารและพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองปาดอง 1.1.1 จัดทำรายงานวิเคราะห์ Career Path ตามสายงานและบุคลากร 1.1.2 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะยาว 1.1.3 จัดทำฐานข้อมูลการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สมบูรณ์ 1.2 สร้างเสริมความสำคัญของพัฒนาบุคลากร 1.2.1 แต่งตั้งและดำเนินกิจกรรมทำงานพัฒนาบุคลากรเทศบาลเมืองปาดอง

แผนบุคลากร	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
2. จัดทำแผนพัฒนากำลังคน 2.1 จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี (2548-2550) 2.1 กำหนดแนวทางและกรอบการเพิ่มคุณภาพการให้บริการ 2.3 กำหนดให้มีกิจกรรมท้องถิ่นเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเทศบาลกับประชาชน 2.4 จัดอบรมโครงการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการและประหยัดทรัพยากร 2.5 การสำรวจความพึงพอใจของประชาชน	5) นางวัชรวรรณ กุศลย์ 6) นางพัชรา สารดี 7) นางสมุทร ฤทธิกรวิทย์ 8) นางจวีวรรณ สมภาร 2. พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถในการวิเคราะห์แผนงานและงบประมาณในระดับหน่วยงานและ/ในระดับองค์กรรวมถึงความสามารถในการนำเสนอผลงาน จำนวน 5 คน 1) น.ส. จิตติณณฎฐ์ ทาทัตถ์ 2) น.ส. สุพรรณิ ปัทชาติ 3) นายจารึก เทพศรีเมือง 4) น.ส. ลัทธนา วีระสาร 5) นางอุณเรณ ว่องจิน 3. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านคอมพิวเตอร์และสามารถใช้งานได้อย่างน้อย 22 คน 4. การอบรมแบบตัวต่อตัว 5 คน 1) นางสมลักษณ์ โกพลรัตน์ 2) น.ส. สุพรรณิ ปัทชาติ 3) นางจวีวรรณ สมภาร 4) นายจักรพันธ์ คำลาภ 5) น.ส. ดันหยง ทิศรักษ์ 5. กอง/สำนักต่างๆ มีการพัฒนาบุคลากรให้รองรับกับระบบงานที่พัฒนาขึ้นใหม่	2.1 การสนับสนุนค่าตอบแทนให้เหมาะสม 2.1.1 การจัดทำระบบค่าตอบแทนตามผลสัมฤทธิ์ของฝ่ายพัฒนารายได้ กองคลัง 3.1 สร้างระบบการถ่ายทอดความรู้ในองค์กร 3.1.1 การนำเสนอผลและสาระจากการสัมมนาอบรมของบุคลากรต่อที่ประชุม 3.1.2 จัดทำรายงานเศรษฐกิจ การเงิน การคลัง ประจำปี 3.1.3 จัดทำคู่มือระเบียบการปฏิบัติงานทั้งหมดของเทศบาลเมืองปาดอง 4.1 การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรภายในองค์กร 4.1.1 การแลกเปลี่ยนเจ้าหน้าที่ระหว่างสายงานที่เกี่ยวข้อง เช่น - งานพัฒนารายได้ และงานเร่งรัดรายได้ - งานสถิติการคลังและงานพัฒนารายได้ 5.1 เสริมสร้างความรู้ทั่วไปให้บุคลากร 14 คน 5.1.1 การสรุปและวิเคราะห์ข่าวประชาสัมพันธ์ 5.2 เสริมสร้างความรู้เฉพาะทางตามความต้องการให้บุคลากร 14 คน 5.2.1 การเสริมสร้างความรู้ของนางชวนชม ใจชะอุม 5.2.2 การเสริมสร้างความรู้ของนางสาว วิริยา เทวภู 5.2.3 การเสริมสร้างความรู้ของนางสาวจุฬพร แสงขาว 5.2.4 การเสริมสร้างความรู้ของนางสมฤดี อุดมวงษ์เรือง 5.2.5 การเสริมสร้างความรู้ของนางสาวมีนา ปะหนัน	

แผนบุคลากร	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
			5.2.6 การเสริมสร้างความรู้ของนายฉพล ณ นคร 5.2.7 การเสริมสร้างความรู้ของนางสาวจุฑารัตน์ หนูสุข 5.2.8 การเสริมสร้างความรู้ของนายธนันท์ สุทธิกันสกุล 5.2.9 การเสริมสร้างความรู้ของนายชาติรี หลิมพัฒน์วงศ์ 5.2.10 การเสริมสร้างความรู้ของนายอำนาจ นวลประกอบ 5.2.11 การเสริมสร้างความรู้ของนายสุเทพ แก้วเกตุ 5.2.12 การเสริมสร้างความรู้ของนางสาวจุฑารัตน์ พุทธิรักษ์ 5.2.13 การเสริมสร้างความรู้ของนางทวิมล พรหมแก้ว 5.2.14 การเสริมสร้างความรู้ของนางสาวนรรัตน์ ยอดเสถียร
7. หน่วยงานที่รับผิดชอบ	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและทีมวิจัยและพัฒนา	สำนักงานปลัดเทศบาล	คณะทำงานด้านบุคลากร (นางสมจิต หลิมพัฒน์วงศ์ เป็นหัวหน้าคณะ)
8. การควบคุมและประเมินผล	เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องและทีมวิจัยและพัฒนา - มีการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อติดตามความคืบหน้าและผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจทุก 6 เดือน - สอบถามบุคลากรที่ได้รับการอบรมเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ที่ได้รับ - สอบถามผู้บังคับบัญชาของบุคลากรที่ได้รับการอบรม เพื่อประเมินถึงประสิทธิภาพในการทำงานด้านต่างๆ ที่เพิ่มขึ้น - ออกแบบสอบถามประชาชนผู้รับบริการเพื่อประเมินความพึงพอใจที่ได้รับจากการให้บริการของบุคลากรของเทศบาลนครระยอง		มีการติดตามแต่ละโครงการตามตารางแผนปฏิบัติการรายเดือน พร้อมรายงานความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ให้ผู้บริหารเทศบาลทราบเป็นระยะ

เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านบุคลากรของ อบท. ในระดับ อบจ.

แผนบุคลากร	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
1. สภาวการณ์	จากโครงสร้างแผนอัตรากำลัง 3 ปี อบจ. ขอนแก่น (พ.ศ.2546 – 2548) และจากการสัมภาษณ์พนักงานและผู้บริหารของ อบจ. ขอนแก่น เมื่อเดือนสิงหาคม 2547 พบว่า ปัญหาด้านบุคลากรของ อบจ. ขอนแก่น มีดังนี้ 1.1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถไม่ตรงตามสายงาน เนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่วิปฏิบัติงานด้านคลัง (การเงินและบัญชี) ด้านช่าง ซึ่งประจำอยู่ต่างอำเภอ เมื่อมีพระราชบัญญัติจัดตั้ง อบจ. พ.ศ.2540 จึงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างการบริหารงาน สภาพปัญหานั้นจึงเกิดจากบุคลากรมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอกับภารกิจที่ได้รับมอบหมาย 1.2 สภาพแวดล้อมของการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน เนื่องจากอาคารสถานที่คับแคบไม่เพียงพอต่อการให้บริการประชาชน และบรรยากาศไม่เหมาะต่อการทำงาน 1.3 ศักยภาพและความรู้ความสามารถไม่เพียงพอต่อการทำงาน เนื่องจากมีการถ่ายทอดบุคลากรไม่ตรงตามหน้าที่ที่ปฏิบัติ	1. ด้านความพร้อมเพียงบุคลากรของ อบจ. เชียงรายยังมีจำนวนไม่สอดคล้องและเพียงพอกับบทบาทหน้าที่ของ อบจ.ตามกฎหมายใหม่ 2. ด้านทักษะ 2.1 บุคลากรส่วนใหญ่ขาดทักษะด้านการใช้ภาษาในการเขียนการสรุปความ การพูดนำเสนอ 2.2 ขาดทักษะในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีอยู่ทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน 3. ด้านความมุ่งมั่น ทุ่มีเท 3.1 บุคลากร อบจ. เชียงรายขาดความมุ่งมั่นทุ่มเทและอุทิศตนในการปฏิบัติงาน 4. ด้านความคิด 4.1 บุคลากร อบจ. เชียงราย ยังมีความคิดยึดติดอยู่ในกรอบของกฎระเบียบหรือความเคยชินในการปฏิบัติงานประจำเดิมๆ ยังไม่สามารถที่จะคิดให้แตกต่างหรือคิดนอกกรอบเพื่อให้งานสำเร็จได้ไม่มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบ	จากการประสานงานของคณะนักวิจัยกับอบจ.เดิม อบจ. ได้กำหนดบุคลากรเป้าหมายเพื่อเข้าร่วมจัดทำแผนพัฒนาขีดความสามารถจำนวน 9 ท่านต่อมาได้มีการดำเนินการทบทวนนายกอบจ.จันทบุรี นายธนาภณ กิจกาญจน์ และนายภของตอบตกลงเข้าเป็นกลุ่ม บุคคลเป้าหมาย ดังนั้น บุคคลเป้าหมายของ อบจ.จันทบุรี จึงมี 10 ท่าน

แผนบุคลากร	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
2. วิสัยทัศน์	“พัฒนาบุคลากร อบจ. ขอนแก่น ให้มีความรู้ความสามารถ และให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ เกิดความพึงพอใจผู้รับบริการ ”	“บุคลากรของอบจ. เชียงรายมีความมุ่งมั่น ความทุ่มเทความคิด ความชำนาญและความเหมาะสมในการ” ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	“บุคลากรของอบจ. จันทบุรี คิดเป็น ทำเป็น และมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น”
3. พันธกิจ	พันธกิจที่ 1 พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเป็นรายบุคคล ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ พันธกิจที่ 2 พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายให้เข้าใจและยอมรับ - การทำงานเป็นทีม - การทำงานแทนกันได้ - มีจิตสำนึกร่วมกัน	1. พัฒนาจำนวนของบุคลากรให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของอบจ. เชียงราย 2. พัฒนาบุคลากร อบจ. เชียงรายให้มีทักษะในการร่างหนังสือโดยใช้ภาษาที่ถูกต้องและในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ได้ 3. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร อบจ. เชียงรายให้มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน 4. พัฒนาบุคลากร อบจ. เชียงรายได้มีกระบวนการความคิดที่เป็นระบบจนสามารถคิดได้ คิดเป็น คิดนอกกรอบแก้ไขปัญหาได้	1. พัฒนาบุคลากรเป้าหมายเป็นรายบุคคลให้มีความรอบรู้ คิดเป็น ทำเป็น 2. พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกในการให้บริการ
4. วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย	1. เพื่อเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถของบุคลากรในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง 2. เพื่อให้เกิดทักษะในการให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็ว ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ 3. เพื่อให้บุคลากรมีทักษะ และพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	1. เพื่อให้บุคลากรของ อบจ. เชียงรายมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายที่เพิ่มขึ้น 2. เพื่อให้บุคลากรของ อบจ. เชียงรายมีทักษะในการร่าง การเขียน การใช้ภาษาในการเขียนหนังสือ การเขียนเอกสารเกี่ยวกับราชการ และใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ได้อย่างสมประโยชน์ 3. เพื่อให้บุคลากรของ อบจ. เชียงรายมีความสุข มีความมุ่งมั่น ทุ่มเทเต็มใจในการปฏิบัติงาน 4. เพื่อให้บุคลากรของ อบจ. เชียงรายสามารถคิดนอกกรอบได้อย่างสมดุลและนำมาใช้กับการ	1. เพื่อให้บุคลากรมีทักษะด้านการบริหารจัดการด้านการใช้ IT ด้านการพึ่ง ด้านการพูด เพิ่มขึ้น และมีความคิดริเริ่มเป็น 2. เพื่อให้การปฏิบัติงานและคุณภาพการบริการดีขึ้นสร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนที่เป็นลูกค้าเพิ่มขึ้น ร้อยละ 20 3. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนรู้การทำงานร่วมกันอย่างน้อยร้อยละ 80 ของจำนวนข้าราชการ

แผนบุคลากร	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
		ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
5. ผลลัพธ์	1. ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น 2. บุคลากรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น	1.บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายต้องมีความรู้ตามกรอบยุทธศาสตร์ที่มีอยู่ 2.บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งนักบริหารงาน ต้องร่าง และใช้ภาษาทางการในการเขียนหนังสือเอกสารเกี่ยวกับราชการได้ดี 3.บุคลากรปฏิบัติงานในแต่ละวันอย่างมีความสุข มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท เต็มใจไม่ใช้เวลาราชการไปในเรื่องส่วนตัว 4.บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีกระบวนการคิดอย่างเป็นระบบและเป็นเหตุผลรองรับหรือสนับสนุนความคิดนั้น ๆ	1. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีทักษะด้านการบริหารจัดการด้านการใช้ IT ด้านการฟัง ด้านการพูด เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 5 คน 2. การปฏิบัติงานและคุณภาพการบริการของอบจ.ดีขึ้น สร้างความพึงพอใจประชาชนที่เป็นลูกค้าเพิ่มขึ้น ร้อยละ 20 3. บุคลากรของอบจ.ที่เป็นข้าราชการได้มีประสบการณ์ในการเรียนรู้การทำงานร่วมกันอย่างน้อยร้อยละ 80
6. กลยุทธ์	1. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น 2. บุคลากรกลุ่มเป้าหมายมีทักษะในการให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว และผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจ 3. บุคลากรมีทักษะ และสามารถพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยี และนำมาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น 4. บุคลากรมีความเข้าใจและยอมรับการทำงานเป็นทีม ทำงานแทนกันได้	1. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรภายนอกองค์กรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในอบจ. เขียนรายเพิ่มมากขึ้น 2. พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในการปฏิบัติงาน 3. สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญและคุณค่าของการทำงาน 4. สนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในงาน เสนอแนะ วิพากษ์วิจารณ์เรื่องงานและเหตุการณ์ต่าง ๆ	1. พัฒนาทักษะบุคลากรเป็นรายบุคคลและขยายกรอบความคิด 2. พัฒนาคิดสำนึกด้านบริการ และสร้างการทำงานเป็นทีม

แผนบุคลากร	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
7. การควบคุม และประเมินผล	- มีคณะนักวิจัยแต่ละบุคคลรับผิดชอบ - นักวิจัยเป็นผู้สังเกตการณ์ในการอบรมสัมมนา - หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานหรือผู้บังคับบัญชาประเมินผลการทำงาน		นักวิจัยและบุคลากรกลุ่มเป้าหมายต้องอุทิศ กาย ใจและเวลาให้กับการพัฒนาบุคลากรอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

แผนการพัฒนาขีดความสามารถด้านระบบงาน

1. กรอบแนวคิด

ในองค์กรทุกองค์กรมีการแบ่งงานกันเป็นส่วนๆ เพื่อครอบคลุมภารกิจให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทุกส่วนงานมีรายละเอียด ขั้นตอน วิธีการทำงาน และเนื้องานที่ต้องดำเนินการ และมีความเกี่ยวพันกันของงานในระหว่างส่วนงานต่างๆ ภายในองค์กร

ระบบงานของ อปท. ก็เป็นเช่นเดียวกับองค์กรทั้งหลายคือ มีระบบงานส่วนหน้า (Front Office) และระบบงานส่วนหลัง (Back Office) โดยมีระบบฐานข้อมูล (Data base) เป็นส่วนสนับสนุน

ระบบงานส่วนหน้าของ อปท. ก็คือระบบงานให้บริการประชาชน ซึ่งได้แก่ การจัดเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียม การออกใบอนุญาต การรับข้อร้องเรียน การให้บริการสาธารณสุข สิ่งแวดล้อม การศึกษาและการดูแลความปลอดภัยในชุมชน เป็นต้น

ระบบงานส่วนหลัง ได้แก่ ระบบงบประมาณ ระบบพัสดุ ระบบการเงิน ระบบบัญชี ระบบควบคุมภายใน และระบบประเมินผล

ระบบฐานข้อมูล ได้แก่ ระบบฐานข้อมูลสนับสนุนงานให้บริการประชาชน และระบบฐานข้อมูลการเงินการคลังของ อปท.

รายงานในส่วนนี้จะกล่าวถึงแนวคิดในการพัฒนาระบบงาน กระบวนการในการจัดทำแผนพัฒนาระบบงานของ อปท. ที่รวมโครงการทั้ง 10 แห่ง และผลที่ได้บังเกิดขึ้นในช่วง 2 ปีที่ผ่านมา

2. แนวทางในการพัฒนาระบบงานที่ดีสำหรับ อปท.

ระบบงานที่ดีที่พึงประสงค์สำหรับ อปท. ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

- (1) มุ่งให้เกิดการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืนถาวร
- (2) มีมาตรฐานที่หลากหลายได้ตามความเหมาะสมของแต่ละ อปท.
- (3) ควรเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าพิธีการ
- (4) มีความสมดุลระหว่างการควบคุมและความคล่องตัว
- (5) ก่อให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพคุ้มค่า

(6) สอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการที่ดีคือ หลักความมีประสิทธิภาพ หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

- หลักความมีประสิทธิภาพ หมายถึง การจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งไม่ใช่การประหยัด แต่เป็นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดคุ้มกับค่าใช้จ่าย
- หลักความโปร่งใส หมายถึง การดำเนินการโดยเปิดเผย มีความถูกต้อง มีความชัดเจน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถตรวจสอบการทำงานได้ตลอดเวลา การทำงานเชื่อถือได้
- หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การมีผู้รับผิดชอบในงานที่ชัดเจนแต่ละขั้นตอนหากมีข้อผิดพลาดจะทราบตัวผู้รับผิดชอบ เพื่อหาทางแก้ไขและปรับปรุงให้ลุล่วง
- หลักการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของประชาชนตั้งแต่กระบวนการวางแผน ดำเนินการตามแผน และตรวจสอบประเมินการดำเนินการ

3. ความคาดหวังในตัวระบบงานแต่ละระบบ

3.1 ระบบบริการประชาชน ได้แก่

ระบบจัดเก็บภาษี ควรเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพในการจัดเก็บ สร้างความพึงพอใจแก่ประชาชนผู้เสียภาษีและผู้รับบริการ การพัฒนาประสิทธิภาพการจัดเก็บภาษีคือ การมีฐานข้อมูลผู้เสียภาษี มีระบบตรวจสอบติดตามการชำระภาษี มีระบบการเตือนให้มาชำระภาษี มีการจัดทำคู่มือและปฏิทินการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่

การสร้าง ความพึงพอใจแก่ประชาชนคือ การอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้เสียภาษี ทั้งในเรื่องสถานที่ การให้บริการด้วยความรวดเร็ว เต็มที่และเต็มที่ มีการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงงานให้บริการ

3.2 ระบบงบประมาณ

งบประมาณควรสอดคล้องกับแผนพัฒนา อปท. และความต้องการของประชาชน สอดรับกับความสามารถในการหารายได้ โดยไม่เป็นภาระกับฐานะการคลังของ อปท. จัดทำงบประมาณด้วยความโปร่งใส ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายโดยประชาชนมีส่วนร่วม การจัดสรรงบประมาณให้กับหน่วยงานต่างๆ เป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว มีการบริหารงบประมาณได้ตามแผนที่วางไว้ มีการจัดทำแผนการใช้จ่ายเป็นเครื่องมือในการควบคุมและบริหารเงินให้เพียงพอ ใช้จ่ายเงินได้ตามแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 ระบบพัสดุ

มีการกำหนดความต้องการพัสดุตามความจำเป็น ประหยัดและมีประสิทธิภาพ มีแผนการจัดหาพัสดุ มีกระบวนการจัดหาที่โปร่งใส มีการตรวจรับเก็บรักษาพัสดุ ควบคุมการเบิกใช้

และบำรุงรักษาอย่างถูกต้อง มีทะเบียนคุม มีการตรวจสอบสภาพยอดคงเหลืออย่างสม่ำเสมอ มีการบริหารสินทรัพย์ถาวรอย่างคุ้มค่า มีการตัดจำหน่ายพัสดุอย่างสมเหตุผลและถูกต้อง

3.4 ระบบการเงิน

กระบวนการรับเงินทุกประเภทควรสั้นง่าย สะดวก และรวมอยู่ในที่เดียวกัน มีการออกหลักฐานการรับเงินทุกครั้ง มีการตรวจสอบหลักฐานกับจำนวนเงินทุกวัน มีการนำส่งเงินเพื่อเก็บรักษาหรือฝากธนาคารทุกสิ้นวัน

การเบิกจ่ายเงินเป็นไปตามแผนการใช้จ่ายกระบวนการเบิกจ่าย สั้น ง่าย สะดวก รวดเร็วและถูกต้อง มีการตรวจสอบหลักฐานขอเบิกเงินทุกครั้งเมื่อรับหลักฐาน ลดการจ่ายเงินด้วยเงินสดโดยการจ่ายเป็นเช็คหรือโอนเข้าบัญชี มีการแบ่งแยกหน้าที่ระหว่างเจ้าหน้าที่รับเงิน เจ้าหน้าที่จ่ายเงิน และเจ้าหน้าที่ตรวจสอบ

การเก็บรักษาเงินต้องมีการตรวจนับจำนวนเงินนำส่งให้ถูกต้องตามหลักฐาน แล้วนำฝากธนาคาร มีการจัดทำรายงานสถานะการเงินประจำวัน มีการกระจายยอดเงินฝากธนาคารเป็นประจำวันอย่างน้อยเดือนละครั้ง

การบริการเงินสด ดำเนินการตามกฎระเบียบให้เกิดประโยชน์ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับกับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

3.5 ระบบบัญชี

มีการบันทึกบัญชีและตรวจสอบเอกสารหลักฐาน มีการจัดทำรายงานประจำวัน เดือน ปี มีการใช้ข้อมูลและรายงานทางบัญชีเพื่อการกำกับดูแลการปฏิบัติงานด้านการเงิน การบริหารสินทรัพย์และบริหารงาน อปท. มีการปรับระบบบัญชีเป็นเกณฑ์คงค้าง (Accrual Basic) ทำนองเดียวกับธุรกิจ เพื่อสามารถวัดผลการดำเนินงานและฐานะการเงินได้อย่างแท้จริง

3.6 ระบบควบคุมภายใน

มีการจัดวางระบบควบคุมภายในตามระเบียบสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน มีระบบตรวจสอบ โดยเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามสานการบังคับบัญชาและโดยผู้ตรวจสอบภายในที่จัดตั้งขึ้น

3.7 ระบบประเมินผล

มีระบบประเมินผลการดำเนินงานเมื่อเปรียบเทียบกับงบประมาณและแผนการใช้จ่ายเงินโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม

4. การจัดทำแผนพัฒนาระบบงานของ อบท. ทั้ง 10 แห่ง

กระบวนการจัดทำแผนเริ่มจากนักวิจัยและพัฒนาประชุมหารือกับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ อบท. ทำการวิเคราะห์สถานการณ์ของระบบงานภายในแต่ละ อบท. สำรวจสภาพปัญหา กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาระบบงาน กำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายของการพัฒนาระบบงาน กำหนดกลยุทธ์ โปรแกรมงานพัฒนาระบบงาน และดำเนินการตามแผนงานโดยนักวิจัยและพัฒนาออกเยี่ยมเยียนติดตามผลและร่วมกับเจ้าหน้าที่ อบท. ประเมินผลและปรับปรุงแผนเป็นระยะตามความเหมาะสม

ปัญหาระบบงานที่ อบท. ร่วมโครงการพบคือ

1. ระบบงานมีขั้นตอนที่ยาวมาก
2. มีข้อจำกัดด้านกฎระเบียบ
3. มีการถ่ายทอดความรู้ระหว่างบุคลากรน้อย
4. ไม่มีแผนและคู่มือการปฏิบัติงาน
5. ขาดข้อมูลการรายงานติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน เอกสารส่งถึงกันช้า สูญหาย เก็บไม่เป็นระบบ
6. ระบบงานด้านการเงินการคลังมีปัญหา การหลีกเลี่ยงภาษี ขาดแผนการขยายฐานภาษี

การพัฒนาระบบงาน อบท. ทั้ง 10 แห่ง มุ่งไปที่การมีระบบงานที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และการบริการประชาชนของ อบท. ยุทธศาสตร์คือ การพัฒนาปรับปรุงระบบงานเพื่อลดขั้นตอนการทำงาน ลดระยะเวลาให้บริการ สะดวกรวดเร็ว ง่ายในการตรวจสอบ มีการสร้างมาตรฐานระบบงานเพื่อประกันคุณภาพโดยเฉพาะในระบบงานจัดเก็บรายได้ ระบบการเบิกจ่ายและระบบบริการประชาชน

5. ผลการจัดทำแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านระบบงานของ อบท.

5.1 กลุ่ม อบจ. มีผลการดำเนินงานโดยสรุป ดังนี้

อบจ. ขอนแก่น

- (1) สรุปขั้นตอนการทำงาน ศึกษาปัญหาและอุปสรรคของระบบงาน
- (2) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ผังขั้นตอนงาน วิธีปฏิบัติงาน ผู้รับผิดชอบและเวลาที่ใช้ในการทำงานของระบบการรับจ่ายเงิน ระบบงานภาษีอากร และระบบการจัดทะเบียนพาณิชย์

(3) ลดขั้นตอนงานโดยดำเนินการ ออกคำสั่งปฏิบัติราชการแทนระดับผู้บริหารทุกระดับโดยชัดเจน

(4) จัดทำโครงการ One Stop Service รับจดทะเบียนและชำระเงิน ณ จุดเดียว ที่สำนักงานปลัด

(5) ดำเนินการจัดทำแผนที่ภาษีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บ ค่าธรรมเนียมบำรุง อบจ. จากผู้พักโรงแรมและภาษีค่าปลักน้ำมัน

(6) ติดตั้งผังแสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานไว้ชัดเจนในทุกส่วนงานเพื่อประชาสัมพันธ์ผู้มาติดต่อ

(7) เปิดเวทีประชาคมเพื่อสร้างความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับงานของ อบจ.

(8) จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจในการรับบริการด้านการจัดเก็บรายได้ของ ส่วนการคลัง

(9) จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์แผนพับและวารสารแก่ประชาชน

อบจ. จันทบุรี

(1) สรุปขั้นตอน ปัญหา และอุปสรรคของระบบงาน 3 ระบบ คือ ระบบการรับและจ่ายเงิน ระบบการจัดเก็บภาษีและค่าธรรมเนียม และระบบการให้บริการจดทะเบียนพาณิชย์

(2) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ระเบียบผังขั้นตอนการทำงาน วิธีปฏิบัติ และระยะเวลาที่ใช้ในระบบการเบิกจ่ายเงิน ระบบการจดทะเบียนพาณิชย์

(3) จัดทำผังขั้นตอนและเวลาที่ใช้ในระบบการจัดเก็บภาษีค่าปลักน้ำมัน และระบบการรับแบบนำส่งเงินค่าธรรมเนียมบำรุง อบจ. จากผู้พักโรงแรม

(4) จัดทำโครงการพัฒนาการจัดเก็บเอกสารและข้อมูล

อบจ. เชียงราย

(1) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของระบบการเบิกจ่ายเงิน ระบบงบประมาณการเงิน และบัญชี ระบบบริการประชาชน และระบบการจัดเก็บภาษี

(2) ปรับปรุงระบบการเบิกจ่ายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยดำเนินการมอบอำนาจในการสั่งอนุมัติหรือการปฏิบัติราชการจากนายก อบจ. ในการลงนามในเช็คสั่งจ่ายเงิน 20 รายการให้รองนายก อบจ. คนที่ 1 เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน

(3) จัดทำโครงการ One Stop Service ให้บริการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการแก่บุคลากรในองค์กรและเปิดเครดิตคำรักษาพยาบาลประเภทผู้ป่วยนอกกับโรงพยาบาลเพื่อลดภาระงาน

(4) ปรับปรุงระบบงานด้านการจัดเก็บภาษีโดย จัดเจ้าหน้าที่ออกให้บริการรับชำระ ถึงสถานประกอบการ จัดทำสถิติการจัดเก็บย้อนหลัง 3 ปี ศึกษาดูงานการจัดเก็บภาษีของเทศบาล นครอุดรเพื่อนำมาปรับใช้ในองค์กร

(5) จัดตั้งศูนย์บริการร่วมเพื่อให้บริการแก่ประชาชน

5.2 กลุ่มเทศบาล มีผลการดำเนินงานโดยสรุป ดังนี้

เทศบาลนครอุดร

(1) สรุปขั้นตอนการปฏิบัติงานของทุกส่วนงาน โดยแสดงผังขั้นตอนงาน วิธีปฏิบัติงานและเวลาที่ใช้ในแต่ละขั้นตอน

(2) จัดเก็บข้อมูลผู้เสียภาษีด้วยระบบคอมพิวเตอร์

(3) ประสานความร่วมมือในการจัดทำแผนของทุกส่วนงานในองค์กร

(4) วิเคราะห์รายละเอียดก่อนการจัดทำงบประมาณรายจ่าย

(5) ใช้คอมพิวเตอร์ในการนำส่งเงิน

(6) จ้างเอกชนทำโปรแกรมในส่วนงานแจ้งข้อมูลเร่งรัดการเบิกจ่าย

เทศบาลนครระยอง

(1) สรุปปัญหาอุปสรรคและจัดทำหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการปฏิบัติงานเบิกจ่ายเงิน

(2) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานคู่มือชี้รายจ่าย

(3) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานตรวจจ่ายเงินเดือน

(4) จัดทำระบบประกันคุณภาพการจ่ายเงิน

(5) จัดทำรายงานผลการจัดเก็บรายได้ และรายงานผู้ไม่ชำระภาษี

(6) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในระบบงานการคลังและงบประมาณ และระบบการบริการประชาชน

(7) จัดทำโครงการให้บริการแบบ One Stop Service

เทศบาลเมืองปาดอง

- (1) สรุปขั้นตอนของระบบงาน และวิเคราะห์สภาพการณ์ของระบบด้วย SWOT Analysis ใน 5 ระบบ คือ ระบบงานทะเบียนราษฎร ระบบงานการรักษาความสะอาดสุขภาพีบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม ระบบงานการเบิกจ่ายเงิน และระบบงานพัสดุและบริหารทรัพยากร
- (2) ตั้งคณะทำงานรับผิดชอบการจัดทำแผนและพัฒนามาตรฐานระบบงาน
- (3) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานทะเบียนราษฎร คู่มืองานบริการสาธารณสุข และคู่มือการชำระภาษี
- (4) จัดทำตัวอย่างการกรอกแบบฟอร์มงานทะเบียนราษฎร
- (5) จัดทำแผนประชาสัมพันธ์งานบริการประชาชน
- (6) จัดทำคู่มือกรรมการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อกระตุ้นการมีส่วนร่วมของผู้แทนชุมชน
- (7) จัดทำโครงการความร่วมมือกับศูนย์ข้อมูลสงหาทรัพยากรในการพัฒนาระบบข้อมูลแผนที่ภาษี

5.3 กลุ่ม อบต. มีผลการดำเนินงานโดยสรุป ดังนี้

อบต. กลางดง

- (1) สรุปขั้นตอนงานของทุกส่วนงานวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค
- (2) กำหนดกลยุทธ์และแนวทางแก้ไขปัญหที่พบ ได้แก่ การจ้างบุคลากรเพิ่ม การเพิ่มเครื่องมืออุปกรณ์ช่วยในการปฏิบัติงานและการพัฒนาระบบงาน
- (3) จัดทำคู่มือการทำงาน ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ของการพัฒนาแต่ละระบบ ผู้รับผิดชอบ ผังขั้นตอนวิธีปฏิบัติงานในระบบงาน 8 ระบบ คือ ระบบการเบิกจ่ายเงิน ระบบการจัดเก็บรายได้ ระบบการออกใบอนุญาตตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร ระบบการรับเรื่องร้องทุกข์ ระบบการขออนุญาตประกอบกิจการที่เป็นอันตราย ระบบการขอเลขบ้าน
- (4) ดำเนินการพัฒนาระบบการจัดทำงบประมาณ และระบบควบคุมและตรวจสอบภายใน
- (5) จัดทำตัวชี้วัดการปฏิบัติตามมาตรฐานระบบ
- (6) จัดทำฐานข้อมูลในส่วนงานคลังด้านการจัดเก็บภาษีและฐานข้อมูลประชากรและครัวเรือนใน อบต. เพื่อให้ประกอบการจัดทำแผนการจัดเก็บรายได้และการจัดทำงบประมาณ
- (7) พัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่ในการจัดทำมาตรฐานและคู่มือการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

(8) การมีคู่มือปฏิบัติงานช่วยให้เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานใหม่ได้ศึกษา และประกาศให้ผู้เกี่ยวข้องทราบขั้นตอนการทำงาน ทำให้เกิดความโปร่งใสในระบบงาน

อบต. บางนมโค

- (1) สรุปขั้นตอนงานทุกส่วนงาน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรค
- (2) กำหนดกลยุทธ์และแนวทางแก้ไขปัญหาที่พบ
- (3) เพิ่มเจ้าหน้าที่ในการจัดเก็บรายได้
- (4) จัดทำแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน
- (5) ปรับอัตราค่าจัดเก็บขยะและค่าธรรมเนียมในการออกหนังสือรับรอง
- (6) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานเบิกจ่าย
- (7) ดำเนินการจัดทำคู่มือระบบงานงบประมาณและการคลัง
- (8) เจ้าหน้าที่ได้ฝึกการวิเคราะห์และจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

อบต. ท้ายเหมือง

- (1) จัดทำคู่มือปฏิบัติงานของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ อบต. จัดตั้งขึ้น
- (2) ดำเนินการจัดทำคู่มือมาตรฐานระบบงาน 3 ระบบ ประกอบด้วย ระบบการจัดเก็บภาษี ระบบการเบิกจ่ายเงินและระบบการเก็บขยะ

อบต. บ้านฉาง

- (1) สรุปขั้นตอนงานทุกระบบ รวมทั้งปัญหาและอุปสรรค
- (2) ปรับปรุงระบบการเบิกจ่ายเงินจาก 1 สัปดาห์เหลือเพียง 3 วัน
- (3) จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ผังขั้นตอนงาน วิธีปฏิบัติ และเวลาที่ใช้ในระบบของงาน 3 ระบบ คือ ระบบการเบิกจ่ายเงิน ระบบการจัดเก็บภาษีโรงเรียนและที่ดิน และระบบการขออนุญาตปลูกสร้างอาคาร
- (4) จัดทำฐานข้อมูลผู้เสียภาษีโรงเรียนและที่ดิน

6. สรุปบทเรียนที่ได้จากการทำแผนพัฒนาระบบงาน

การจัดทำแผนพัฒนาระบบงาน โดยการพัฒนามาตรฐานระบบงาน และการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องทฤษฎี กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยนักวิจัยเป็นผู้ร่วมคิด เจ้าหน้าที่ อบต. เป็นผู้ดำเนินการจัดทำ เป็นการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ และการค้นพบปัญหาข้อบกพร่องที่ซ่อนอยู่ในระบบงานที่เป็นอยู่ และช่วยกัน

ค้นคว้าวิธีการแก้ไขเพื่อลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นและสร้างระบบงานที่พึงประสงค์ โดยการเน้นที่ผลสัมฤทธิ์ของงาน มีความสมดุลระหว่างการควบคุมและความคล่องตัว ก่อเกิดการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างคุ้มค่าและสอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการที่ดี ซึ่งยึดหลักความมีประสิทธิภาพ หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ และหลักการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

ในการจัดทำแผนของทุก อบต. ได้มีการปรับปรุงแผนหลายครั้งจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการทำงานร่วมกันและการจัดมาตรฐานระบบงาน ทำให้วิสัยทัศน์และสาระของแผนมีความชัดเจนมากขึ้น แผนชี้ให้เห็นเป้าหมายและผลลัพธ์ที่มุ่งผลสำเร็จของงานในแต่ละด้าน เช่น การเพิ่มผลการจัดเก็บภาษี การสร้างสวัสดิการแก่เจ้าหน้าที่ การสร้างความโปร่งใสรวดเร็วแก่ผู้รับงาน ภายนอก การสร้างความพึงพอใจของประชาชน รวมทั้งระบบมีมาตรฐานตรวจสอบได้ โดยมีตัวชี้วัดและมีผู้รับผิดชอบงาน

เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านระบบงานของ อบท. ในระดับ อบจ.

แผนระบบงาน	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
1. สภาพการณ์	- ไม่ได้รายละเอียดภาพรวมของขั้นตอนการทำงานแต่ละระบบปฏิบัติงานแต่ละส่วนงานและแต่ละระบบงาน ดังนี้ - แสดงสภาพปัญหาและแยกเป็นระบบงาน ดังนี้ 1) ระบบงานงบประมาณ 2) ระบบงานการเงิน 3) ระบบงานภาษีอากร 4) ระบบงานบริการประชาชน	- สภาพขั้นตอนการปฏิบัติงานและสภาพปัญหาแต่ละระบบงาน 1) ระบบการจัดเก็บรายได้ 2) ระบบเบิกจ่ายเงิน	- แสดงโครงสร้างและขั้นตอนของหน่วยงาน/ส่วนงานภายใน อบจ. โดยละเอียด 1. สำนักปลัด 1.1 ระบบงานบริหารบุคคล 1.2 ระบบงานการจดทะเบียนพาณิชย์ 1.3 ระบบพัฒนาสังคม 1.4 ระบบบริหารทั่วไป 2. กองคลัง 2.1 ระบบเก็บภาษีและค่าธรรมเนียม 2.2 ระบบบริหารจัดการงานทรัพย์สิน 2.3 ระบบการเงิน 3. กองแผนงานและงบประมาณ 3.1 ระบบงานนโยบายและแผนงาน 3.2 ระบบงบประมาณ ติดตามและประเมินผล 3.3 ระบบบริหารงานทั่วไป 3.4 ระบบบริหารงานทั่วไป 4. กองกิจการสภา - ระบบการจัดการประชุม

แผนระบบงาน	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
			5. กองช่าง - ระบบสำรวจและออกแบบ - ระบบก่อสร้างและซ่อมแซม - ระบบสาธารณูปโภคและสิ่งแวดล้อม - ระบบเครื่องจักรกล
2. วิสัยทัศน์	“มุ่งสู่การพัฒนาระบบงานให้มีประสิทธิภาพ บริการรวดเร็ว คุ่มค่า โปร่งใส มีผู้รับผิดชอบ ตรวจสอบได้ ประชาชนพึงพอใจ”	“บริหารงานการเงิน การคลัง ร่วมมือ ร่วมใจ รวดเร็ว โปร่งใส ถูกต้องเป็นธรรม”	“มีระบบที่มีมาตรฐานคุณภาพ และมุ่งเน้นความสะดวกรวดเร็ว และการสร้างความพอใจของประชาชน”
3. พันธกิจ	1. พัฒนาระบบงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ 2. ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว และเป็นທີ່ประทับใจ 3. ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส มีระบบการตรวจสอบ และประเมินผลที่น่าเชื่อถือ และการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม	1. เร่งรัดจัดเก็บรายได้ 2. รับเงิน การเบิกจ่ายเงิน การฝากเงิน การรักษาสินทรัพย์ การตรวจสอบเอกสารหลักฐานและตัวเงิน	พัฒนาระบบงานให้มีมาตรฐานคุณภาพที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
4. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	1. เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สามารถทำงานได้ปริมาณมากขึ้นและใช้เวลา น้อยลง 2. เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน และมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	1. เพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในหน้าที่ 2. เพื่ออำนวยความสะดวกในการจัดเก็บภาษีให้กับประชาชน 3. เพื่อให้มีสถิติข้อมูลในการตรวจสอบ	1. พัฒนาระบบงานมาตรฐานคุณภาพกับระบบงาน 3 ระบบ ได้แก่ ระบบการจัดเก็บภาษี ระบบรับและเบิกจ่ายเงิน และระบบการบริการประชาชน 2. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงานและเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว

แผนระบบงาน	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
	3. เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้ 4. เพื่อให้ประชาชนที่มาใช้บริการได้รับความพึงพอใจ 5. ลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชนในการปฏิบัติตามกฎหมาย	และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน 4. เพื่อลดขั้นตอนด้านระบบงานให้ประชาชนได้รับบริการที่รวดเร็ว 5. เพื่อให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณเป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติและประชาชน สอดคล้องกับโครงการท้องถิ่นไทยใสสะอาด และ พรฎ. บริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี	3. เพื่อให้ประชาชนที่ได้รับบริการมีความพึงพอใจ 4. ผลการจัดเก็บภาษีเพิ่มขึ้น
5. ผลลัพธ์	1. เป็นองค์กรที่มีระบบการปฏิบัติงานที่สั้น คล่องตัวและโปร่งใส 2. ประชาชนได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และพึงพอใจ 3. มีระบบการตรวจสอบและประเมินผลที่น่าเชื่อถือ	-	-
6. กลยุทธ์	1. การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อความรวดเร็ว และคุ้มค่าในระบบงานต่างๆ 2. มุ่งเน้นให้ระบบการเบิกจ่ายงบประมาณสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ 3. การสร้างความรับผิดชอบ โปร่งใส และตรวจสอบได้	1. กระตุ้นให้ประชาชนรู้และเข้าใจในบทบาทของ อบจ. และประชาชนในการพัฒนา 2. สร้างบรรยากาศให้ประชาชนพอใจเมื่อมาเสียภาษี 3. สร้างการพัฒนาระบบที่ตรวจสอบได้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1. สร้างมาตรฐานระบบงาน 2. พัฒนาระบบการปฏิบัติงาน 3. การมีส่วนร่วมของประชาชน

แผนระบบงาน	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
	4. การสร้างความพึงพอใจ ให้แก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ 5. การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับการปฏิบัติตามกฎหมายของ อบจ.	4. สร้างมาตรฐานให้เจ้าหน้าที่เพิ่มคุณภาพการให้บริการประชาชน 5. สร้างกฎระเบียบและวิธีการบริหารงานคลัง	
7. โปรแกรมงาน	1. การออกคำสั่งการปฏิบัติตามกฎการแทน 2. โครงการปรับปรุงให้บริการจดทะเบียนพาณิชย์แบบ One Stop Service 3. โครงการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการเบิกจ่ายงบประมาณ 4. โครงการพัฒนาการจัดทำประมาณการรายรับ 5. โครงการพัฒนาระบบจัดซื้อจัดจ้าง 6. โครงการติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ 7. โครงการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้แก่ประชาชน 8. โครงการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในด้านต่างๆ ของ อบจ. 9. โครงการจัดหาสถานที่พักสำหรับผู้	1. โครงการประชาสัมพันธ์ประชาชนในการจัดเก็บภาษีอากรอย่างสม่ำเสมอ 2. โครงการจัดทำคู่มือและขั้นตอนในการเสียภาษีสำหรับประชาชน 3. โครงการสำรวจข้อมูลแรงจูงใจเก็บภาษีสำหรับประชาชน 4. โครงการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน 5. โครงการเร่งรัดการเบิกจ่ายเงิน 6. โครงการจัดทำคู่มือและขั้นตอนด้านระบบงานการคลัง	1. โครงการนำระบบ ISO มาปรับใช้กับการจัดทำระบบงาน 2. โครงการติดตามประเมินผลการทำงานปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน 3. โครงการจัดทำคู่มือการบริหารงาน 4. โครงการปรับปรุงการบริหารงานโดยกำหนดขั้นตอนที่จำเป็นและลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น 5. โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่รายบุคคล 6. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในหน่วยงานเพื่อให้บริการประชาชนได้ดีเร็ว ณ จุดเดียว 7. โครงการรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนประชาชนเพื่อพัฒนาความรู้การปฏิบัติงาน

แผนระบบงาน	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
	มาติดต่อกาน 10. โครงการประชาสัมพันธ์อำนาจหน้าที่ของ อบจ. และแนวทางการปฏิบัติงานกฎหมาย 11. โครงการสร้างจิตสำนึกในการเสียภาษีอากรและให้ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติ 12. โครงการจัดทำผังการติดต่องานที่หน้าสำนักงานและหน่วยงาน		
8. การควบคุมและประเมินผล	- การออกแบบสอบถาม - การสัมภาษณ์และประเมินผล		

เปรียบเทียบแผนพัฒนาชีวิตความสามารถด้านระบบงานระหว่าง อบท. ในระดับเทศบาล

แผนระบบงาน	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองป่าตอง	เทศบาลนครระยอง
1. สภาการณ	ให้ความสำคัญกับการให้บริการประชาชนในทุกด้าน แต่ปัจจุบันยังไม่มีแผนพัฒนาระบบงานโดยตรงที่ผ่านมามาได้จัดให้ทุกกอง/สำนักมีการประสานงานกันค่อนข้างเป็นทางการและไม่เป็นทางการในรูปแบบต่างๆ เช่น สภากาแฟ ไทโรศัพท์ และการประชุม เป็นต้น	- ให้ความสำคัญกับระบบงาน 6 ระบบงาน ได้แก่ 1. ระบบงานบริการประชาชน ได้แก่ ระบบงานจัดทำทะเบียนราษฎรและบัตรประชาชน และระบบงานรักษาความสะอาดและสุขภาพิบาล และอนามัยสิ่งแวดล้อม 2. ระบบงานด้านการคลังและรายได้ภาษี 3. ระบบงานการเบิกจ่ายเงิน 4. ระบบงานพัสดุและบริหารทรัพย์สิน 5. ระบบงานวางแผนและงบประมาณ 6. ระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคล มีการ ตรวจสอบภายใน และอื่นๆ - ได้แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นจุดเด่น จุดอ่อน โอกาสและความเสี่ยงของแต่ละแผนงาน	- ระบบงานในปัจจุบันยังไม่ชัดเจนต่อการให้บริการประชาชน

แผนระบบงาน	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองป่าตอง	เทศบาลนครระยอง
2. วิสัยทัศน์	มีระบบงานที่มีความง่าย สะดวก รวดเร็ว โปร่งใส ให้บริการด้วยความประทับใจ เร็วขึ้น	เทศบาลเมืองป่าตองดำเนินงานด้วยความคล่องตัว เป็นอิสระ โดยเจ้าหน้าที่มีความสามารถและเต็มใจให้บริการ	มีระบบงานที่เอื้อต่อการทำงาน
3. พันธกิจ	1. ทำให้ระบบงานภายในองค์กรมีประสิทธิภาพและคล่องตัว 2. เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี สะดวกและรวดเร็วขึ้น	1. พัฒนาระบบการให้บริการประชาชน 2. พัฒนาระบบการจัดเก็บรายได้และภาษี 3. พัฒนาระบบงานเบิกจ่ายและการจัดซื้อ จัดจ้าง	ปรับปรุงระบบงานให้เกิดความคล่องตัว และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน
4. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	1. องค์กรมีระบบงานที่ทันสมัย กระชับ 2. ประชาชนได้รับความสะดวกในการบริการจากเทศบาลเร็วขึ้น	1. เพื่อสร้างความคล่องตัว รวดเร็ว และความประทับใจแก่ประชาชนผู้รับบริการ 2. เพื่อสร้างระบบงานจัดเก็บรายได้ใหม่ ประสิทธิภาพ ส่งผลให้จัดเก็บรายได้ ทำให้ครบถ้วนและยุติธรรม 3. เพื่อสร้างความคล่องตัวและรวดเร็วในการเบิกจ่ายเงิน ภายใต้ความถูกต้อง ครบถ้วน 4. เพื่อสร้างความโปร่งใส และคล่องตัวในการจัดซื้อจัดจ้าง	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเทศบาล และบริการประชาชนที่ดีขึ้น

แผนระบบงาน	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองป่าตอง	เทศบาลนครระยอง
5. ผลลัพธ์	1. มีการทบทวนขั้นตอนและกระบวนการบริการกับประชาชนให้มีขั้นตอนที่สั้นง่าย 2. จัดหาหรือใช้เครื่องมือที่อยู่ในมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3. มีการประเมินผลและงานบริการประชาชนที่ทำอยู่แล้วเพื่อการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น	1. ประชาชนมีความพึงพอใจในการใช้บริการงานทะเบียนราษฎร บัตรประชาชนและงานสาธารณสุข 2. อัตราส่วนจำนวนผู้มาเสียภาษีในปี 2548 เปรียบเทียบกับฐานข้อมูลของแผนที่ภาษีและทรัพย์สินเพิ่มขึ้นจากปี 2547 3. คู่มือการเบิกจ่ายเงินสำหรับทุกส่วนงาน 4. การมอบอำนาจจากปลัดเทศบาลให้กับผู้อำนวยการคลังในการลงนามเช็คได้ง่ายภายใต้กรอบวงเงินและหมวดค่าใช้จ่าย 5. การลดขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างได้อย่างน้อย 1 ขั้นตอน โดยมีการมอบอำนาจจากผู้บริหารระดับสูงสู่ระดับรองลงมา 1 ชั้น	1. ประชาชนมีความพึงพอใจในการใช้บริการ 2. บุคลากรในองค์กรมีการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกันและเกิดข้อขัดแย้งน้อยลง
6. กลยุทธ์	1. มีการทบทวนขั้นตอนและกระบวนการบริการประชาชนให้มีขั้นตอนที่สั้นลง 2. จัดหาหรือใช้เครื่องมือที่อยู่ในมีประสิทธิภาพมากขึ้น 3. มีการประเมินระบบงานบริการประชาชนที่ทำอยู่แล้วเพื่อปรับปรุงระบบงานให้	1. อำนาจความสะดวกในการบริการทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชนและผู้ให้บริการงานสาธารณสุข 2. การพัฒนางานเร่งรัดและติดตามภาษี 3. การลดระยะเวลาและกระบวนการเบิกจ่ายเงิน	1. ปรับปรุงระบบงานงบประมาณ 2. ปรับปรุงระบบการจัดเก็บรายได้ 3. ปรับปรุงระบบการเบิกจ่าย 4. ปรับปรุงระบบบริการ

แผนระบบงาน	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองป่าตอง	เทศบาลนครระยอง
	ดีขึ้น	4. การลดระยะเวลาและกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	
7. โปรแกรมงาน	1. โครงการศึกษา อบรมบุคลากรด้านระบบหน่วยงาน 2. โครงการจัดหาอุปกรณ์เพื่อปฏิบัติตามแผน 3. โครงการจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรตามที่กำหนด	1. โครงการปรับปรุงรูปแบบใบคำร้องการใช้บริการ 2. โครงการจัดระบบการสืบค้นฐานข้อมูลทะเบียนราษฎร 3. โครงการจัดทำคู่มือในการให้บริการประชาชน 4. โครงการจัดทำ One Stop Service สำหรับให้บริการงานรักษาความสะอาดและสุขภาพ 5. โครงการจัดทำคู่มือการให้บริการสาธารณสุข 6. โครงการจัดทำคู่มือการวิเคราะห์ผลจาก GIS 7. โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจของนิติกรกับระบบการจัดเก็บภาษี 8. โครงการจัดทำคู่มือการวางฎีกาเบิกจ่ายเงิน 9. โครงการมอบอำนาจลงนามในเช็ค	1. โครงการเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดงบประมาณ 2. โครงการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับขั้นตอนการกำหนดงบประมาณ 3. โครงการจัดหาฐานข้อมูลทรัพย์สินของเทศบาลที่จัดหาผลประโยชน์ 4. โครงการพัฒนาระบบการติดตามและชำระภาษี 5. โครงการพัฒนาระบบการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ 6. โครงการพัฒนาระบบจัดหาพัสดุของเทศบาล 7. โครงการติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ 8. โครงการปรับปรุงการให้บริการแบบ One Stop Service 9. โครงการพัฒนาผังเทศบาลการติดตามงานที่หน้าเทศบาลและหน่วยงาน

แผนระบบงาน	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองป่าตอง	เทศบาลนครระยอง
		10. โครงการมอบอำนาจในการจัดซื้อจัดจ้าง 11. โครงการจัดการประชุมคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง	
8. การติดตามและประเมินผล	ปรับปรุงระบบงานทุก 6 เดือน	สอบถามและประเมินผลจากประชาชนที่มาใช้บริการสอบถามและประเมินผลจากหน้าที่ในการจัดทำคู่มือสร้างระบบงานการใช้บริการประชาชนและการบริหารงาน	จัดตั้งคณะทำงานเพื่อติดตามความคืบหน้าและผลสัมฤทธิ์ทุก 6 เดือน ออกแบบสอบถามประชาชนผู้มาบริการเพื่อประเมินความพึงพอใจที่ได้รับจากการให้บริการของเทศบาล

เปรียบเทียบแผนพัฒนาชีวิตความสามารถด้านระบบงานของ อบต. ในระดับ อบต.

แผนระบบงาน	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
1. สภาการรณ์ ปัจจุบัน	แสดงโครงสร้างและขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใน อบต. โดยละเอียด 1. สำนักงนปลัด อบต. 1.1 งานธุรการ 1.2 การมีส่วนร่วม 2. ส่วนการคลัง 2.1 ระบบการจัดเก็บภาษีโรงเรือนและที่ดิน 2.2 ระบบการจัดทำบัญชี 3. ส่วนโยธา 3.1 งานโครงการตามงบประมาณ 3.2 งานการขอเลขที่บ้าน - แสดงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานตามระบบงานที่มีอยู่แต่ละระบบ	แสดงโครงสร้างและแผนงานของหน่วยงานภายใน อบต. ไม่แสดงขั้นตอนการปฏิบัติงานในแต่ละสภาพ 1. สำนักปลัด อบต. 1.1 ระบบงานงบประมาณ 1.2 ระบบงานนโยบายและแผนงาน 1.3 การงานบริหารบุคคล 1.4 ระบบงานอำนวยการและข้อมูลข่าวสาร 2. สำนักการคลัง 2.1 ระบบงานภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าเช่า 2.2 ระบบงานการเบิกจ่ายเงิน 2.3 ระบบงานพัสดุ 2.4 ระบบงานการบัญชี	แสดงโครงสร้างและขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใน อบต. โดยรายละเอียด 1. สำนักปลัด อบต. 1.1 งานธุรการ 1.2 งานจัดทำงบประมาณ 2. ส่วนการคลัง 2.1 งานการเงิน 2.2 งานพัฒนาและการจัดเก็บรายได้ 3. ส่วนโยธา - งานโยธา - แสดงสภาพปัญหาปัจจุบันแยกตามส่วนงานแต่ละหน่วยงาน	ไม่ได้แสดงโครงสร้างและขั้นตอนการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใน อบต. - สรุปว่าจะเริ่มพัฒนาด้านระบบงาน 3 ระบบ คือ 1. ระบบการจัดเก็บภาษี 2. ระบบการรับและเบิกจ่ายเงิน 3. ระบบการบริการ 1 ระบบงาน ไม่แสดงปัญหาปัจจุบันในการปฏิบัติงาน

แผนระบบงาน	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
	- สรุปภาพรวมได้ว่ายัง มีได้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามา ใช้เพื่อช่วยในการทำงานให้สะดวก รวดเร็ว เป็นระบบและมีข้อมูลที่ดี ถูกต้อง เหมาะแก่การให้บริการที่ดี แก่ประชาชน	3. สำนักโยธา 3.1 ระบบควบคุมการ ก่อสร้างอาคารและสาธารณูปโภค 3.2 ระบบงานปรับปรุง ระบบการประปาหมู่บ้าน 3.4 ระบบงานควบคุมดูแล ตามกฎหมายต่าง - แสดงภาพปัญหาของ ระบบงานแยกตามสำนักและ หน่วยงาน	- สรุปภาพรวมได้ว่า 1. การจัดวางระบบงานให้ เอื้อต่อการทำงาน 2. การสั่งงานที่ไม่เป็น ขั้นตอน 3. ผู้บริหารมีเวลาไม่ เพียงพอ	
2. วิสัยทัศน์	“อบต.บางนมโคมี ระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ง่าย สะดวก รวดเร็ว และโปร่งใสเพื่อ สร้างความพอใจให้กับประชาชน”	“เป็นองค์กรที่มีระบบงาน มีประสิทธิภาพและมี ความโปร่งใส”	“เป็นองค์กรที่มีระบบงานมี ประสิทธิภาพและโปร่งใส ลด ขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนให้ รวดเร็วขึ้น”	“จัดระบบการทำงานของ อบต. ให้ได้ตามมาตรฐานสากลเพื่อดึงดูดการ ลงทุนจากภาคเอกชน”
3. พันธกิจ	1. ปรับระบบงาน ขั้นตอน การทำงานให้กระชับ ง่าย รวดเร็ว รวมทั้งสามารถตรวจสอบได้ 2. สร้างความเข้าใจ การ ยอมรับและศึกษาระบบงานของ	1. ทำให้ระบบงานเกิด ความมีประสิทธิภาพ ลดเวลาการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ 2. ทำให้ระบบงานมีความ โปร่งใสโดยที่ประชาชนสามารถ	1. ปรับปรุงระบบงานที่มี ขั้นตอน 2. ผู้นำต้องเรียนรู้ที่จะ มอบหมายงานให้ตรงกับสายงาน 3. ผลผลิตงานการเรียนรู้ที่	จัดทำระบบงานให้ทำงานง่าย อย่าง รวดเร็วและถูกต้อง

แผนระบบงาน	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านจาน	อบต.ท้ายเหมือง
	บุคลากรให้พร้อมต่อการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานดังกล่าวชัดเจน สำหรับให้บริการประชาชนในแต่ละขั้นตอนเพื่อสร้างความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมระหว่างพนักงานและประชาชนผู้ให้บริการ	เข้าถึงข้อมูลข่าวสาร อบต. และสามารถตรวจสอบและร่วมวางแผนนโยบายการพัฒนา อบต. ได้	เด็ดขาดกับการทำให้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์ 4. การเสริมประสิทธิภาพการทำงานอย่างรวดเร็วเป็นธรรมชาติ และทั่วถึง	
4. วัตถุประสงค์	1. มีระบบการทำงานในแต่ละส่วนงานที่มีความง่าย สะดวกและรวดเร็ว ตลอดจนมีการตรวจสอบได้ 2. บุคลากรมีความเข้าใจในกระบวนการทำงาน (ยอมรับและพอใจกับระบบการทำงานที่ปรับปรุงใหม่ และให้บริการประชาชนอย่างเต็มที่ด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี) 3. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการใช้บริการในทุกด้าน และยินดีต่อการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา	เพื่อปรับปรุงให้ระบบงานมีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	1. เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและแรงกระตุ้นการทำงาน 2. เพื่อปรับปรุงงานที่มีขอบเขตที่กว้างให้แคบลง 3. เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานให้มีความถูกต้องและรัดกุม	1. ปรับปรุงระบบการจัดเก็บภาษี 2. ปรับปรุงระบบการเบิกจ่ายเงิน 3. ปรับปรุงระบบการบริการเก็บขยะ

แผนระบบงาน	อบต. บางนมโค	อบต. กลางดง	อบต. บ้านจาน	อบต. ห้วยเหมือง
5. ผลลัพธ์	1. การบริการแก่ประชาชนที่มาติดต่อสำนักงานในแต่ละด้านมีความสะดวก รวดเร็ว และมีมิตรไมตรีมากกว่าเดิม 2. มีการจัดสรรทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยีให้เพียงพอต่อการดำเนินงานในแต่ละระบบงาน รวมทั้งดำเนินงานในแต่ละระบบงาน รวมทั้งพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมยิ่งขึ้น 3. ลดความขัดแย้งระหว่างประชาชนและเจ้าหน้าที่ในการติดต่อประสานงาน ในขณะเดียวกันประชาชนเข้ามามีบทบาทในกิจกรรมของ อบต. มากขึ้น	1. จัดทำงานนโยบายและแผนเสร็จก่อนเริ่มปีงบประมาณ 5 ปี คือ เสร็จภายในเดือนพฤษภาคม ก่อนปีงบประมาณภายในระยะเวลา 2 ปี 2. จัดทำงบประมาณเสร็จภายในเดือนตุลาคมของทุกปีงบประมาณภายในระยะเวลา 2 ปี 3. ไม่มีการร้องเรียนเกี่ยวกับเนื้อหาของการทำนโยบายและแผนพัฒนา 4. ปฏิบัติรับเรื่องรางวัลของทุกปีเสร็จภายใน 1 วัน 5. มีระบบงานการจัดทำข้อมูลรายได้ รายจ่าย ทรัพย์สิน และพัสดุให้อยู่ในระบบคอมพิวเตอร์ 6. ระยะเวลาในการจัดเก็บด้านภาษีลดเหลือ 3 นาที/ราย		

แผนระบบงาน	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านจาน	อบต.ท้ายเหมือง
		7. มีเจ้าหน้าที่รับเรื่องราว เกี่ยวกับการโยกย้ายทุกครั้ง 8. ระยะเวลาที่ให้บริการ เกี่ยวกับงานโยธาช่วยลด		
6. กลยุทธ์			1. สร้างบรรยากาศให้เอื้อ ต่อการทำงาน 2. สร้างความชัดเจนของ การมอบหมายงาน 3. วางแผนการทำงานเชิง รุกมุ่งผลสัมฤทธิ์ในทุกส่วนของ องค์กร	
7. โปรแกรมงาน	1. สำนักรางวัลดี 1.1 พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้ความสามารถในงานสาร บรรณโดย - จัดให้เข้ารับการอบรม ตามหลักสูตร - จัดหาผู้มีความรู้ ความสามารถและมีประสบการณ์ มาให้คำแนะนำ 1.2 ประชาสัมพันธ์ข้อมูล	1. สำนักรางวัลดี 1.1 จัดจ้างกำลังคนเพิ่ม 2 ตำแหน่ง 1.2 ประชาสัมพันธ์ให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายและวางแผน พัฒนา 1.3 ประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร ข้อมูลการเพิ่ม วิธีการ ติดต่อบริการ พัฒนาสื่อต่างๆ	1. จัดสถานที่ทำงานให้ เป็นระบบ สามารถหยิบใช้ได้อย่าง สะดวก ลดเวลาในการค้นหา อุปกรณ์และเอกสาร 2. ปฏิบัติงานงานให้ตรง กับมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง 3. เขียนแผนงานสำหรับ วันรุ่งขึ้นเพื่อให้เกิดความสะดวของ งาน	1. ตั้งคณะทำงานเพื่อทำระบบ โดยเฉพาะ 2. สื่อสารให้ทุกคนในองค์กร เข้าใจวัตถุประสงค์ 3. คณะทำงานเขียนคู่มือตาม ขั้นตอนการปฏิบัติงานจริง 4. เก็บให้หน่วยงานกลางดู ฉบับให้กับหน่วยงานที่ปฏิบัติงานจริง

แผนระบบงาน	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านจาน	อบต.ท้ายเหมือง
ข่าวสาร อบต. ให้ - จัดทำคู่มือติดต่อราชการ - จัดทำแผนภูมิแสดงขั้นตอน - จัดทำแผนภูมิโครงสร้าง - จัดทำแผนที่เป็นสัดส่วน 1.3 จัดให้มีการมอบอำนาจ 14. จัดให้มีระบบการตรวจสอบติดตามและประเมินผล 2. ส่วนการคลัง 2.1 เพิ่มเจ้าหน้าที่ในการจัดเก็บรายได้ 2.2 ประชุมพันธ์ให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการเสียภาษี 2.3 ทบทวนและจัดทำร่างข้อบังคับใหม่ 2.4 จัดให้มีโปรแกรมสำเร็จรูปเกี่ยวกับการจัดเก็บรายได้	2. ส่วนคลัง 2.1 จัดจ้างกำลังคนเพิ่ม 2 ตำแหน่ง 2.2 เพิ่มอุปกรณ์เครื่องมือการปรับปรุงระบบงาน 2.3 ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับขั้นตอนการเสียภาษี 3. ส่วนโยธา 3.1 จัดซื้อจัดจ้างกำลังคนเพิ่ม 2 อัตรา 3.2 เพิ่มอุปกรณ์เครื่องมือการปฏิบัติงาน 3.3 ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับขั้นตอนการยื่นคำร้องด้านงานโยธา	4. ส่วนการคลังซึ่งมีหน้าที่ที่สำคัญขององค์กร ควรจัดให้มีการทบทวนและยึดหลักฐานตามประกาศ อบต.		

แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

1. แนวคิดในการพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทและมีความสำคัญต่อกระบวนการทำงานอย่างมากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้นับสนับสนุนการทำงานในชีวิตประจำวันจึงเป็นเรื่องปกติของ อปท. จากการสำรวจปัญหาพื้นฐานที่พบเกี่ยวกับการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ของ อปท. คือ การพัฒนาที่เกิดขึ้นเป็นการดำเนินการอย่างไม่เป็นระบบ และไม่ครอบคลุมประกอบของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ควรจะเป็น ทำให้ อปท. หลายๆ แห่งไม่ได้รับประโยชน์จากการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้อย่างคุ้มค่า อปท. หลายๆ แห่งมองว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศคือ การมีคอมพิวเตอร์แต่ไม่ได้เน้นการใช้มันอย่างคุ้มค่าและอำนวยความสะดวกให้แก่การทำงานอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขึ้นอยู่กับทักษะการประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์ และซอฟต์แวร์ประยุกต์ให้สนับสนุนการทำงานมากที่สุด ดังนั้น แผนพัฒนาขีดความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะในการใช้ระบบเทคโนโลยีมากกว่าฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ ดังนั้นแนวทางการพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่สำคัญ คือ การมุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีระบบและทุกองค์ประกอบของระบบเพื่อเพิ่มศักยภาพในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน รวมถึงการใช้แผนพัฒนาขีดความสามารถเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง อปท. และนักวิจัย ทั้งนี้การมีแผนทำงานมองการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีระบบและเห็นปัญหาของการพัฒนาเทคโนโลยีได้อย่างชัดเจนขึ้น

2. องค์ประกอบของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีองค์ประกอบในการบริหารจัดการที่สำคัญในการบริหารจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานคือ คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เสริม (Hardware) โปรแกรมประยุกต์ (Software) และบุคลากร (Human ware) ซึ่งองค์ประกอบทั้งสามประกอบกันไม่สามารถแยกออกจากกันได้

1. คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เสริมต่างๆ (Hardware) คอมพิวเตอร์เปรียบเสมือนเครื่องคิดเลขขนาดใหญ่ที่มีความสามารถในการประมวลผลและนำมาใช้ประโยชน์ที่ต้องทำเป็นประจำ การที่ต้องทำงานเดิมซ้ำๆและมีขั้นตอนที่ชัดเจนเป็นประจำ หรือกระทำทุกๆปี หรือต้องดำเนินการในช่วงเวลา

เดียวกันของทุกๆปี คอมพิวเตอร์จึงเป็นเครื่องมือที่เหมาะสมกับงานประเภทนั้น เนื่องจากสามารถลดเวลาในการทำงานซึ่งเป็นการประหยัดต่อเวลา (Economies of Speed) และความสามารถในการแก้ไขและปรับปรุงรายละเอียดและขั้นตอนในการทำงานอย่างโดยไม่ยุ่งยาก นอกจากนั้นผลประโยชน์โดยตรงของคอมพิวเตอร์ในสองประเด็นดังกล่าวข้างต้นแล้ว ผลพลอยได้ที่สำคัญคือ ความสวยงามของงานที่จัดทำขึ้นเพื่อนำเสนอในรูปแบบต่างๆ อาทิ หนังสือราชการ รายงานการประชุม เอกสารต่างๆ ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่คอมพิวเตอร์ไม่สามารถปฏิบัติการที่กล่าวมาได้ต้องอาศัยซอฟต์แวร์และบุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบงานและการใช้คอมพิวเตอร์

2. โปรแกรมประยุกต์(Software) โปรแกรมประยุกต์ เป็นคำสั่งสำเร็จรูปให้เครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ต่างๆทำการประมวลผลที่มีความซับซ้อนสูงเพื่อปฏิบัติงาน โปรแกรมประยุกต์ใช้ที่เป็นพื้นฐานและเป็นที่ควรรู้จักเป็นที่ยอมรับในการใช้งานตามหลักสากลมี 2 ลักษณะที่สำคัญ คือ โปรแกรมประยุกต์ประเภทระบบปฏิบัติการ อาทิ ระบบปฏิบัติการวินโดวส์(Microsoft Window) ระบบปฏิบัติการลินุกซ์ (Linux) และโปรแกรมประยุกต์สำหรับการจัดงานประจำวัน อาทิ โปรแกรมประยุกต์ (Microsoft Office) เป็นต้น โปรแกรมประยุกต์ที่กล่าวมาในข้างต้นมีความเหมาะสมกับการใช้งานในสำนักงานทั่วไป หากรู้จักวิธีใช้งานสามารถช่วยลดเวลาในการทำงานและจัดการงานประจำวันได้อย่างมีระบบ ทั้งนี้หลักการและขั้นตอนในการออกแบบโปรแกรมสำหรับสำนักงานทั่วไปที่สำคัญ คือ การรวบรวมความต้องการและลักษณะการทำงานในชีวิตประจำวันของสำนักงานต่างๆ บริษัทพัฒนาโปรแกรมเหล่านี้จะรวบรวมความต้องการพื้นฐานและจำแนกกลุ่มลักษณะงานที่มีความเหมือนกันเพื่อพัฒนาโปรแกรม การทำงานประจำวันในสำนักงานที่สำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานราชการที่ใช้ระบบเอกสารเป็นการสั่งการทั้งภายในและภายนอก โปรแกรมประยุกต์ใช้ในสำนักงานที่สำคัญจึงเป็น โปรแกรมช่วยในการพิมพ์งาน (Microsoft Word) โปรแกรมในการคำนวณและประมวลผลทางตัวเลข (Microsoft Excel) โปรแกรมช่วยในการนำเสนองานเพื่อจูงใจ (Microsoft Power Point) และโปรแกรมที่ใช้ในการบริหารและจัดการฐานข้อมูลสำหรับกิจการหรือสำนักงานขนาดเล็ก (Microsoft Access)

3. บุคลากร (Human ware) บุคลากร ถือว่าเป็นหัวใจของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ปัญหาที่ของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศคือ การขาดหัวใจในการทำงาน บุคลากรของหน่วยงานต่างๆเป็นผู้ที่ทราบถึงความต้องการของหน่วยงานมากที่สุด แต่ปัญหาคือจะนำคอมพิวเตอร์และโปรแกรมประยุกต์ใช้ในท้องตลาดมาใช้อย่างไรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตนเองและหน่วยงานมากที่สุด บุคลากรทุกคนขององค์กรไม่จำเป็นต้องเข้าใจทุกรายละเอียดและขั้นตอนที่สำคัญของระบบคอมพิวเตอร์ ระบบปฏิบัติการของคอมพิวเตอร์ และโปรแกรมประยุกต์ แต่ต้องมีความเข้าใจระบบการ

ทำงานในชีวิตประจำวันของตนเอง และสร้างความเข้าใจจุดประสงค์ในการพัฒนาและวิธีการใช้โปรแกรมประยุกต์

ดังนั้นการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจึงควรมีขั้นตอนในการวางแผนพัฒนาทั้ง 3 องค์ประกอบทั้ง คอมพิวเตอร์และอุปกรณ์เสริม (Hardware) โปรแกรมประยุกต์ (Software) และบุคลากร (Human ware) อย่างเป็นระบบ

3. การใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน

นักบริหารระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมองประโยชน์ของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศว่าเป็นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการจัดการข้อมูลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานต่างๆ รวมถึงการบริหารจากและองค์กร ดังนั้นแนวคิดที่สำคัญในการบริหารและจัดการเทคโนโลยีของอปท. คือ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติการและการนำมาสสนับสนุนการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานทางด้านการคลัง

การพัฒนาขีดความสามารถทางด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อปท. มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ การหาวิธีการประยุกต์ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ภายในองค์กรเพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งนี้ประโยชน์ที่สำคัญของการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในองค์กรต่างๆ สามารถสรุปได้ดังนี้

2. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ลดเวลาในการทำงาน ซึ่งเดิมอาจต้องใช้เวลาที่นานกว่าที่ไม่ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทั้งนี้การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในลักษณะนี้มักจะไม่ใช่งานประจำหรือนานๆ ทำครั้ง เช่น การนำโปรแกรมประยุกต์ Microsoft Word มาใช้ในการทำหนังสือส่งหน่วยงานภายนอก การนำโปรแกรมประยุกต์ Microsoft Excel มาใช้เพื่อการคำนวณ เป็นต้น

3. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อลดขั้นตอนในการทำงานประจำวัน หรืองานที่มีการกระทำซ้ำๆ อยู่เป็นประจำและมีขั้นตอนที่ชัดเจน การลดขั้นตอนนั้นเป็นผลต่อเนื่องจากการลดเวลาในการทำงาน โดยหากไม่ขัดต่อระเบียบการกำหนดระยะเวลาแล้ว ผู้ใช้งานอาจนำเทคโนโลยีมาประยุกต์เพื่อลดขั้นตอนจากเดิมที่ต้องกระทำ เช่น การนำโปรแกรมประยุกต์ Microsoft Word มาใช้ในการทำแบบฟอร์มของหน่วยงาน หรือเอกสารที่ใช้อยู่เป็นประจำและเวียนแจ้งให้ทุกหน่วยงานภายในใช้ โดยลดขั้นตอนการตรวจทานในภายหลังได้ และการนำโปรแกรมประยุกต์ Microsoft Excel มาใช้เพื่อ

บันทึกหรือจัดทำระบบบัญชีโดยการสร้างสูตรคำนวณเนื่องจากคอมพิวเตอร์จะคำนวณไม่ผิดพลาดอยู่ แล้วหากสร้างสูตรที่ชัดเจนและกระทำซ้ำๆ ก็สามารถลดขั้นตอนการตรวจสอบได้

4. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อสื่อสารขององค์กร ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถพัฒนาตนเองให้เพื่อประโยชน์ในการสื่อสารทางเดียว และสองทาง การใช้โทรศัพท์ หรือ โทรสาร ในขณะที่การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อติดต่อกับบุคคลภายในและภายนอกองค์กรโดยนำระบบการติดต่อผ่านอินเทอร์เน็ตมาใช้เพื่อค่าใช้จ่ายจากเดิมที่เคยใช้โทรศัพท์ หรือ โทรสารในการติดต่อสื่อสาร และเก็บข้อความการติดต่อสื่อสารไว้ในเครื่องคอมพิวเตอร์ได้ซึ่งเดิมการใช้ เฉพาะโทรสารไม่สามารถกระทำได้

5. การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ ทั้งนี้การตัดสินใจสามารถแบ่ง ออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติงาน ระดับติดตามและประเมินผล และระดับนโยบาย โดยระบบ ดังกล่าวทำหน้าที่ในการรวบรวมและแปลงข้อมูลให้เป็นข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจในระดับ ต่างๆ อปท. สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการตัดสินใจระดับต่างๆ ด้วย กระบวนการสร้างฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ ซึ่งโปรแกรมจัดการฐานข้อมูลที่นิยมใช้ คือ โปรแกรมประยุกต์ Microsoft Access

6. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศมีส่วนในการทำจัดเก็บ รวบรวม ค้นหา และประมวลความรู้ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศในการเรียนรู้ ซึ่ง อปท. สามารถนำเทคโนโลยีมาสนับสนุน กระบวนการเรียนรู้และวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้

ทั้งนี้การที่จะสามารถประยุกต์ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ตามประโยชน์ที่กล่าวมาใน ข้างต้นได้ต้องมีการพัฒนาตามองค์ประกอบของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบ

4. การประเมินสภาพการใช้เทคโนโลยี

ถึงแม้ว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีประโยชน์ต่อการดำเนินงานและระบบงานของ หน่วยงานของภาคราชการอย่างมาก การประเมินสภาพการใช้ประโยชน์เบื้องต้นของ อปท. ต่างๆ พบว่ามีการนำคอมพิวเตอร์มาช่วยสนับสนุนการทำงานทุก อปท. เพียงแต่อยู่ในระดับที่ต่างกัน ตามการประยุกต์ใช้ ดังนั้นหลักในการประเมินการใช้จึงแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

1. หลักของประสิทธิภาพ เป็นการวิเคราะห์ระดับการใช้ระบบเทคโนโลยีว่ามีการใช้ระดับใดคุ้มค่าหรือไม่ ทั้งนี้เป้าหมายของการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศคือ การใช้อย่างคุ้มค่า โดยประเมินจาก อัตราชั่วโมงการใช้ต่อสัปดาห์ อัตราการมีเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อบุคลากร

2. หลักของประสิทธิผล เป็นการวิเคราะห์ความหลากหลายในการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ ของอปท. ให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ตามเป้าหมายการทำงานได้อย่างแท้จริงมากน้อยเพียงใด ทั้งนี้การประเมินวัดได้จาก ความรู้

วิธีการประเมินระบบเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นอาศัยการสอบถามประเด็นต่างๆ ที่สำคัญเกี่ยวกับการจัดทำแผนและความก้าวหน้าในการทำงานโดยนักวิจัยตามพื้นที่ต่างๆ และสรุปแยกตามประเภทของ อปท. ออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่ม อบจ. (อบจ. เชียงราย , อบจ. ขอนแก่น และ อบจ. จันทบุรี) กลุ่มเทศบาล (เทศบาลนครระยอง, เทศบาลนครอุดรธานี, และเทศบาลตำบลปาดทอง) และกลุ่ม อบต. (อบต. บางนมโค, อบต. บ้านฉาง อบต.กลางดง, และ อบต. ท่าเยี่ยม) ทั้งนี้วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการสำรวจเพื่อศึกษาสภาพที่แท้จริงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผลการประเมินสามารถสรุปเป็น 2 รูปแบบ คือ การประเมินตามองค์ประกอบของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการประเมินการใช้ประโยชน์ ได้ดังนี้ คือ

1. การประเมินองค์ประกอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้ประโยชน์ของ กลุ่ม อบจ. แบ่งเป็น ระบบฮาร์ดแวร์ ระบบซอฟต์แวร์ ทักษะของบุคลากร และการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการทำงาน

1.1 การประเมินฮาร์ดแวร์ของกลุ่ม อบจ. พบว่า จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ของกลุ่ม อบจ. มีอยู่ระหว่าง 20-55 เครื่อง โดยมีความพร้อมของฮาร์ดแวร์มีอยู่พอสมควรซึ่งสังเกตได้จาก อุปกรณ์เชื่อมต่อได้แก่ เครื่องพิมพ์ สแกนเนอร์ แต่ขาดระบบเครือข่ายในการเชื่อมโยงข้อมูลทั้งหน่วยงาน มีเฉพาะระบบเชื่อมโยงได้ภายในหน่วยงานเท่านั้น

1.2 การประเมินซอฟต์แวร์ของกลุ่ม อบจ. พบว่าความหลากหลายในการใช้โปรแกรมประยุกต์เพื่อการลดเวลา สนับสนุนการสื่อสารเป็นหลัก โปรแกรมสำเร็จรูปที่ใช้ได้แก่ โปรแกรม Microsoft Office ที่ใช้สำหรับการพิมพ์งาน จัดเก็บข้อมูลเสนอผลงาน และประมวลผล โปรแกรม Auto CAD เพื่อช่วยในการเขียนแบบออกแบบ และสนับสนุนงานช่าง โปรแกรมพัฒนา

เฉพาะเพื่อประมวลผลเพื่อช่วยสนับสนุนงานช่าง งานคลัง และงานบริหารบุคคล รวมถึงการใช้ Internet ในบางเครื่องเพื่อประโยชน์ในการสื่อสารและค้นหาข้อมูล

1.3 การประเมินทักษะของบุคลากรของกลุ่ม อบจ. พบว่า บุคลากรของกลุ่ม อบจ. ยังขาดทักษะในการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศกับงานของตน บุคลากรของกลุ่ม อบจ. ที่ผ่านการฝึกอบรมไม่สามารถนำความรู้ที่ได้มาปฏิบัติงานได้ เนื่องจากขาดการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อบจ. ไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดูแลระบบโดยตรง ทั้งนี้การแก้ไขปัญหาในเรื่องดังกล่าวโดยการอาศัยความชำนาญของแต่ละบุคคล

1.4 การประเมินการใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่ม อบจ. พบว่า มีการใช้ประโยชน์เฉพาะเพื่อการลดเวลา และเพื่อสนับสนุนการสื่อสารเป็นหลัก รายละเอียดตามตารางข้างล่าง

การใช้ประโยชน์	อบจ.		
	ขอนแก่น	เชียงใหม่	จันทบุรี
ประยุกต์เพื่อลดเวลา	x	x	x
ประยุกต์เพื่อลดขั้นตอน			
ประยุกต์เพื่อสนับสนุนการสื่อสาร	x		
ประยุกต์กับกระบวนการตัดสินใจ			
ประยุกต์กับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้			

2. การประเมินองค์ประกอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ กลุ่ม เทศบาล แบ่งเป็น ระบบฮาร์ดแวร์ ระบบซอฟต์แวร์ ทักษะของบุคลากร และการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการทำงาน

2.1 การประเมินฮาร์ดแวร์ของกลุ่ม เทศบาล พบว่า จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ของกลุ่ม เทศบาล มีอยู่ระหว่าง 40-50 เครื่อง ซึ่งส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพต่ำและมีการชำรุดของชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์มาก ทำให้เสียเวลาในการปฏิบัติงาน ในส่วนของอุปกรณ์เสริมที่พ่วงต่อ เช่น เครื่องพิมพ์มีจำนวนมากแต่เป็นการต่อตรงกับเครื่องคอมพิวเตอร์ จึงไม่สามารถแบ่งและจัดสรรการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์อย่างมีประสิทธิภาพได้ รวมถึงข้อจำกัดที่เกิดจากการเชื่อมโยงระบบคอมพิวเตอร์ได้เฉพาะกลุ่มงานไม่สามารถเชื่อมโยงได้ทั้งองค์กร นอกจากนั้นยังพบประสิทธิภาพการใช้งานของเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อหน่วยที่ต่ำเป็นบางหน่วยงานของเทศบาล

2.2 การประเมินซอฟต์แวร์ของกลุ่ม เทศบาล พบว่าความหลากหลายในการใช้โปรแกรมประยุกต์ไม่แตกต่างจากกลุ่ม อบจ. การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหลักๆ ยังเป็นโปรแกรมประยุกต์ Microsoft Office เพื่อใช้ในการพิมพ์งาน จัดเก็บข้อมูลเสนอผลงานและประมวลผล การใช้โปรแกรม Auto Cad เพื่อช่วยในการเขียนแบบ ออกแบบ และสนับสนุนงานช่าง มีการพัฒนาโปรแกรมประยุกต์เฉพาะทางเพื่อจัดเก็บข้อมูลระบบงานรายได้ และบางระบบงานเฉพาะ การใช้ Internet สามารถใช้ได้เฉพาะบางเครื่องเพื่อเป็นเครื่องมือในการติดต่อสื่อสารและค้นหาข้อมูลโดยการซื้อแพ็คเกจ แต่ยังคงขาดการเชื่อมต่อระบบ LAN ของทั้งองค์กร

2.3 การประเมินทักษะบุคลากรของกลุ่มเทศบาล พบว่ากลุ่มเทศบาลมีจำนวนบุคลากรมากกว่า อบท. ประเภทอื่นๆ และมีความสนใจในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศแต่อย่างขาดทักษะในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ นอกจากนี้ กลุ่มเทศบาลยังไม่มีเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดูแลระบบโดยตรง ทั้งนี้การแก้ไขปัญหาในเรื่องดังกล่าวโดยการอาศัยความชำนาญของแต่ละบุคคล

2.4 การประเมินการใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่ม เทศบาล พบว่า มีการใช้ประโยชน์หลากหลาย ได้แก่ เพื่อลดเวลา ลดขั้นตอน และใช้สนับสนุนการสื่อสารรายละเอียดตามตารางข้างล่าง

การใช้ประโยชน์	เทศบาล		
	ระยอง	อุดรธานี	ปาดอง
ประยุกต์เพื่อลดเวลา	x	x	x
ประยุกต์เพื่อลดขั้นตอน	x	x	
ประยุกต์เพื่อสนับสนุนการสื่อสาร	x	x	x
ประยุกต์กับกระบวนการตัดสินใจ			
ประยุกต์กับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้			

3. การประเมินองค์ประกอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ กลุ่ม อบต. แบ่งเป็น ระบบฮาร์ดแวร์ ระบบซอฟต์แวร์ ทักษะของบุคลากร และการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการทำงาน

3.1 การประเมินฮาร์ดแวร์ของกลุ่ม อบต. พบว่า จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ของกลุ่มเทศบาล มีอยู่ระหว่าง 3-6 เครื่องซึ่งส่วนมากมีประสิทธิภาพปานกลางถึงดี และมีอุปกรณ์เสริมที่พ่วง

ต่อ เช่น เครื่องพิมพ์ สแกนเนอร์ ที่สนับสนุนงานคอมพิวเตอร์ได้ดี แต่ยังขาดระบบการเชื่อมโยงเครือข่าย ประกอบกับยังมีจำนวนคอมพิวเตอร์ที่น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนบุคลากร ทั้งนี้ประสิทธิภาพการใช้งานของบุคลากรต่อจำนวนเครื่องอยู่ในอัตรา 21-25 ชั่วโมงต่อเครื่องต่อเดือน

3.2 การประเมินซอฟต์แวร์ของกลุ่ม อบต. พบว่า ความหลากหลายในการใช้โปรแกรมประยุกต์ไม่แตกต่างจากกลุ่ม อบจ. และเทศบาล การใช้โปรแกรมสำเร็จรูปหลักๆ ยังเป็นโปรแกรมประยุกต์ Microsoft Office เพื่อใช้ในการพิมพ์งาน จัดเก็บข้อมูลเสนอผลงานและประมวลผล การใช้โปรแกรม Auto Cad เพื่อช่วยในการเขียนแบบ ออกแบบ และสนับสนุนงานช่าง อย่างไรก็ตามบุคลากรของ อบต. ส่วนใหญ่ยังขาดทักษะโปรแกรมประยุกต์เพื่อช่วยประมวลผลในงานคลังและงานช่าง การใช้งาน Internet ยังใช้งานได้บางเครื่อง โดยเป็นการซื้อแพ็คเกจเป็นรายเดือน และยังไม่สามารถเชื่อมโยงการใช้อินเทอร์เน็ตได้ทั้งองค์กรเนื่องจากไม่มีระบบเครือข่าย

3.3 การประเมินทักษะบุคลากรของกลุ่ม อบต. พบว่าจำนวนบุคลากรที่สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศค่อนข้างจะจำกัดมากและขาดทักษะในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประยุกต์ใช้กับงาน รวมถึงบุคลากรบางคนยังไม่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงปัญหาการขาดเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดูแลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศโดยตรงจึงต้องอาศัยความรู้ความชำนาญส่วนบุคคล

3.4 การประเมินการใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่ม อบต. พบว่า มีการใช้ประโยชน์เฉพาะเพื่อการลดเวลา และเพื่อสนับสนุนการสื่อสารเป็นหลักทั้งนี้การใช้ประโยชน์เพื่อการสื่อสารได้เฉพาะเจ้าหน้าที่บางคน รายละเอียดตามตารางข้างล่าง

การใช้ประโยชน์	อบต.			
	บ้านฉาง	บางนมโค	ท้ายเหมือง	กลางดง
ประยุกต์เพื่อลดเวลา	x	x	x	x
ประยุกต์เพื่อลดขั้นตอน				
ประยุกต์เพื่อสนับสนุนการสื่อสาร	x	x	x	x
ประยุกต์กับกระบวนการตัดสินใจ				
ประยุกต์กับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้				

5. แนวทางการบริหารจัดการองค์ประกอบของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

ด้วยข้อจำกัดในการพัฒนาของ อบต. ต่างๆ ทำให้การกำหนดแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีไม่สามารถเป็นไปอย่างสมบูรณ์ได้ จำเป็นต้องใช้หลักในการบริหารจัดการเพื่อประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น อบต. หลายๆ

แห่งจึงอาศัยหลักบริหารจัดการเพื่อจัดการกับข้อจำกัดที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านงบประมาณ และบุคลากรที่สามารถให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ขององค์กรได้ ทั้งนี้แนวทางในการบริหารจัดการสามารถสรุปตามองค์ประกอบของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศได้ดังนี้

1. ฮาร์ดแวร์ ปัญหาหลักของฮาร์ดแวร์ คือการมีฮาร์ดแวร์ที่ไม่เพียงพอและประสิทธิภาพต่ำ โดยเฉพาะเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ และจำนวนเครื่องพิมพ์ต่อจำนวนคอมพิวเตอร์ ปัญหาดังกล่าวสามารถแก้ไขได้โดยการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์หรือเครื่องพิมพ์ให้เพียงพอและทันสมัย รวมถึงการจัดหาคอมพิวเตอร์เพื่อมาทดแทนของเก่า ทำให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีคอมพิวเตอร์ที่โต๊ะทำงานของตน ซึ่งเป็นวิธีที่มีงบประมาณเข้ามาเกี่ยวข้อง ข้อจำกัดดังกล่าวสามารถใช้วิธีบริหารจัดการฮาร์ดแวร์เพื่อสร้างความคุ้มค่าได้โดย การนำคอมพิวเตอร์มาจัดสรรการใช้ให้เป็นระบบ โดยจัดเครื่องส่วนกลางเพื่อให้ทุกคนได้มีโอกาสมาใช้ เพราะ และทำความเข้าใจและพัฒนาทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ เนื่องจาก อปท. ต่างๆ มักจะมีอัตราการใช้และจำนวนชั่วโมงในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับไม่สูงมาก และมีความจำเป็นในการใช้เครื่องพิมพ์จะไม่มากพอที่จะซื้อเครื่องใหม่ ประกอบกับข้อจำกัดทางงบประมาณที่มีอยู่

2. ซอฟต์แวร์ ปัญหาหลักของซอฟต์แวร์มี 2 ประการ คือ ความหลากหลายในการใช้โปรแกรมประยุกต์ต่างๆ ซึ่งหากมีการแลกเปลี่ยนกันอบรมการใช้โปรแกรมประยุกต์ต่างๆ ก็สามารถเพื่อศักยภาพของการใช้โปรแกรมประยุกต์ได้ และการเปลี่ยนแปลงเวอร์ชันของซอฟต์แวร์ทำให้เป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร ปัญหานี้สามารถแก้ด้วยวิธีการวางแผนการใช้โปรแกรมประยุกต์ที่เหมาะสมกับองค์กร ไม่ควรเปลี่ยนแปลงตามผู้นำเสนอซอฟต์แวร์ โดยกำหนดและจัดทำแผนการปรับปรุง (Upgrade) ซอฟต์แวร์ให้เป็นบรรทัดฐานเดียวกันทั้งองค์กร ซึ่งปัจจุบัน อปท. ต่างๆ ยังมีข้อจำกัดในการใช้โปรแกรมประยุกต์ที่มีอยู่หรือยังใช้ไม่คุ้มค่า ดังนั้น การปรับปรุงซอฟต์แวร์จึงเป็นการสร้างต้นทุนในการเรียนรู้และปัญหาในการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร

3. บุคคล ปัญหาหลักของบุคลากรมีอยู่ 2 ประเด็น คือ หนึ่งการขาดความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมประยุกต์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ประการที่สอง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้โปรแกรมต่างๆ และไวรัสคอมพิวเตอร์ ประเด็นแรกนั้น นักวิจัยมองว่าความรู้ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เป็นทักษะที่ต้องฝึกฝนและกระอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น ปัญหาเหล่านี้สามารถปรับปรุงได้ด้วยการฝึกอบรมและการฝึกใช้จริง ประเด็นที่สอง ความสามารถในการแก้ไขปัญหาคอมพิวเตอร์นั้นเป็นการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และการปรับปรุงความรู้

ข่าวสารเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและปัญหาไวรัสที่เกิดขึ้นในระบบคอมพิวเตอร์ การเสริมสร้างความรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่ต่างๆ ภายในองค์กรสามารถช่วยป้องกันปัญหาเหล่านี้ได้ นอกจากนั้น การจัดทำแผนการฝึกอบรมควรจะสอดคล้องกับความต้องการทักษะของตำแหน่งงาน ความต้องการขององค์กร และพื้นฐานของผู้ที่จะเข้ารับการฝึกอบรมที่มีอยู่ โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 5 ระดับเพื่อประโยชน์ในการจัดทำแผนการฝึกอบรม ระดับที่ 1 เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อความรู้และความเข้าใจ ระดับที่ 2 เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการประยุกต์เพื่อการทำงานประจำวัน ระดับที่ 3 เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการลดเวลาในการทำงาน ระดับที่ 4 เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการลดขั้นตอนในการทำงาน และระดับที่ 5 เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการถ่ายทอดความรู้และทักษะในการทำงานด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

6. แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของ อบท. เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญของการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเป็นระบบเพื่อสนับสนุนการทำงานต่างๆ ของ อบท. ปัจจัยสู่ความสำเร็จของการพัฒนาขีดความสามารถทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มี 3 ประการ คือ บทบาทของผู้นำในการสนับสนุนและเห็นความสำคัญของการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ และการสร้างแรงจูงใจในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศภายใน อบท.

แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีรูปแบบการจัดทำที่เหมือนการจัดทำแผนอื่นๆ กล่าวคือ แผนพัฒนาขีดความสามารถจะประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ กิจกรรม และผลลัพธ์ ทั้งนี้ วิสัยทัศน์ของการพัฒนาจะแสดงให้เห็นถึงการมองสภาพปัญหาทิศทางของการพัฒนาทักษะในการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่อไปของ อบท. เนื่องจากการจัดทำวิสัยทัศน์ของแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของแต่ละ อบท. ได้ทำการวิเคราะห์ปัญหาจากที่ได้ทำการสำรวจ รวมถึงการพิจารณาทางเลือกของการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของ อบท. เพื่อสนับสนุนการทำงานจึงสามารถสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญและแนวคิดในการพัฒนาที่มีอยู่ในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี วิสัยทัศน์ของ อบท. ต่างๆ สามารถสรุปตามกลุ่ม อบท. ได้ดังนี้ คือ

1. วิสัยทัศน์ของกลุ่ม อบจ. มีการกำหนดตามสภาพปัญหาและข้อเท็จจริง ซึ่งจะเน้นไปที่ความคุ้มค่า และการให้บริการประชาชน ทั้งนี้วิสัยทัศน์ของ อบจ. ต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้ อบจ. เชียงราย

คือ “ อบจ. เชียงรายเป็นหน่วยงานที่มีบุคลากรที่ใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารงานและการบริการประชาชน” วิสัยทัศน์ของ อบจ. ขอนแก่น คือ “มุ่งสู่การพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพ บริการรวดเร็ว คุ่มค่า โปร่งใส มีผู้รับผิดชอบ ตรวจสอบได้ ประชาชนพึงพอใจ” และวิสัยทัศน์ของ อบจ. จันทบุรี คือ “มีระบบเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและบริการประชาชน”

2. วิสัยทัศน์ของกลุ่ม เทศบาล มีการกำหนดตามสภาพปัญหาและข้อเท็จจริง ทั้งนี้วิสัยทัศน์ของ เทศบาล ต่างๆ มีรายละเอียดดังนี้ วิสัยทัศน์ของเทศบาลนครระยอง “มีเทคโนโลยีที่เหมาะสมที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพิ่มคุณภาพการบริการประชาชนในเขตเทศบาล” วิสัยทัศน์ของเทศบาลนครอุดรธานี “บริหารจัดการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยต้นทุนที่ต่ำ” และวิสัยทัศน์ของเทศบาลเมืองปาดอง “เทศบาลเมืองปาดองจะเป็นองค์กรที่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการ และให้บริการแก่ประชาชน”

3. วิสัยทัศน์ของกลุ่ม อบต. มีการกำหนดตามสภาพปัญหาและข้อเท็จจริง ทั้งนี้วิสัยทัศน์ของ อบต. ต่างๆ มีดังนี้ วิสัยทัศน์ของ อบต. บ้านฉาง “เพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า” วิสัยทัศน์ของ อบต. บางนมโค “ อบต.บางนมโค เป็นองค์กรที่สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตำบลบางนมโคอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในทุกด้าน ” วิสัยทัศน์ของ อบต. ท้ายเหมือง “ใช้เทคโนโลยีนำองค์กรไปสู่ความทันสมัยและเป็นธรรมาภิบาล” และวิสัยทัศน์ของ อบต. กลางดง “เป็นองค์กรที่สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับขนาดของ อบต. กลางดง มาใช้สนับสนุนการทำงานได้อย่างคุ้มค่า”

7. สาระสำคัญของแผนพัฒนาขีดความสามารถ

ด้วยวิสัยทัศน์ที่แตกต่างกันระหว่าง อบท. และกลุ่ม อบท. ทำให้สาระสำคัญของการพัฒนารวมถึงประเด็นการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ สาระสำคัญของการพัฒนาสามารถสรุปตามกลุ่มได้ดังนี้

1. สาระสำคัญของกลุ่ม อบจ. การพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของ อบจ. นั้นไม่ค่อยมีอุปสรรคด้านงบประมาณหากผู้บริหารเห็นความสำคัญของการพัฒนา จึงมีความพร้อมทางด้านฮาร์ดแวร์มากกว่า อบท. กลุ่มอื่นๆ นอกจากนั้น อบจ. มีการใช้เว็บไซต์เป็นประชาสัมพันธ์สื่อในการเข้าถึงประชาชน แต่ยังพบข้อจำกัดในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเหมือน อบท. อื่นๆ ทั้งนี้รายละเอียดของการพัฒนาตามองค์ประกอบของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้

1.1 อบจ. จันทบุรี มีรายละเอียดของการพัฒนาที่สำคัญดังนี้ การพัฒนาด้านฮาร์ดแวร์มีการจัดหาฮาร์ดแวร์และการพัฒนาเครือข่ายคอมพิวเตอร์เพื่อให้เครื่องคอมพิวเตอร์ของหน่วยงานต่างๆ สามารถเชื่อมต่อเข้าหากันได้ รวมถึงการนำอินเทอร์เน็ตเพื่อการสื่อสารกับนักวิจัยและค้นคว้าหาข้อมูลผ่านเว็บไซต์ อบจ. การพัฒนาด้านซอฟต์แวร์พยายามพัฒนาเว็บไซต์ด้วยตนเอง การจัดทำฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการบริหาร การพัฒนาด้านบุคลากรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้อินเทอร์เน็ตแก่เจ้าหน้าที่ และแจกโปรแกรมเรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับโปรแกรมประยุกต์ต่างๆ

1.2 อบจ. เชียงราย มีรายละเอียดของการพัฒนาที่สำคัญดังนี้ การพัฒนาด้านฮาร์ดแวร์มีจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้พอเพียงและติดตั้งระบบเครือข่ายเพื่อการเชื่อมโยง การพัฒนาด้านซอฟต์แวร์จัดให้มีการทำเว็บไซต์เพื่อประชาสัมพันธ์ และใช้ประโยชน์จากข้อมูลภายในองค์กรให้คุ้มค่า การพัฒนาด้านบุคลากรจัดให้มีการอบรมบุคลากรให้มีความรู้โดยเน้นการพัฒนาทักษะในการใช้โปรแกรมต่างๆ ของเจ้าหน้าที่

1.3 อบจ. ขอนแก่น มีรายละเอียดของการพัฒนาที่สำคัญดังนี้ การพัฒนาด้านฮาร์ดแวร์มีการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์และติดตั้งระบบเครือข่ายเพื่อการเชื่อมโยง การพัฒนาด้านซอฟต์แวร์มีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ และวางผังเมืองรวม และการพัฒนาเว็บไซต์ และการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจต่างๆ ได้แก่ ระบบการจดทะเบียนพาณิชย์ ระบบบริหารงานบุคคล ระบบสารสนเทศสนับสนุนงานเครื่องจักรกล เป็นต้น การพัฒนาด้านบุคลากร มีแผนการอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารทุกระดับ รวมถึงเจ้าหน้าที่บริหารระบบ

2. สาระสำคัญของกลุ่ม เทศบาล การพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของ เทศบาลโดยสภาพเทศบาลเกือบทุกแห่งจะมีจำนวนคอมพิวเตอร์ที่เพียงพอต่อการใช้และมีความทันสมัยกว่ากลุ่ม อบท. อื่น การพัฒนาด้านฮาร์ดแวร์จึงเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพ และการบริหารการใช้ฮาร์ดแวร์ให้เกิดประสิทธิภาพมากกว่าการจัดหา การพัฒนาด้านซอฟต์แวร์เป็นการพัฒนาเว็บไซต์เพื่อการสื่อสารเป็นหลัก นั้นมีดังนี้

2.1 เทศบาลนครระยอง มีรายละเอียดของการพัฒนาที่สำคัญดังนี้ การพัฒนาด้านฮาร์ดแวร์มีการจัดทำแผนความต้องการและการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ ประจำปีงบประมาณ 2547 และปี 2548 ตามงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรรวม 2,600,000 บาท รวมถึงแผนการบำรุงรักษาเครื่องคอมพิวเตอร์โดยกำหนดให้ทำ Defragment ที่ตัวเครื่องอย่างน้อยอาทิตย์ละ 1 ครั้งเพื่อเพิ่ม

ประสิทธิภาพของเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีอยู่ การพัฒนาด้านซอฟต์แวร์มีการจ้างหน่วยงานภายนอก พัฒนาระบบสารสนเทศสำหรับงานภายใน (Back Office) และงานบริการประชาชน (Front Office) การพัฒนาบุคลากรมีการสรรหาหา Chief Information Officer: CIO และทีมงานดูแลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.2 เทศบาลนครอุดรธานี มีรายละเอียดของการพัฒนาที่สำคัญดังนี้ การพัฒนาด้านฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์มีการตั้งงบประมาณเพื่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศประจำปี 2548-2549 จำนวน 30 ล้านบาท การพัฒนาด้านบุคลากรที่สำคัญ คือ การจัดตั้งชมรมคอมพิวเตอร์และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์เพื่อรวมกลุ่มคนที่สนใจและมีทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อแก้ปัญหาและวางแผน รวมถึงการจัดการฝึกอบรมการใช้โปรแกรมประยุกต์ต่างๆ ให้เหมาะสมกับการใช้งาน

2.3 เทศบาลเมืองป่าตองมีรายละเอียดของการพัฒนาที่สำคัญดังนี้ การพัฒนาด้านซอฟต์แวร์โดยมีการจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศทางภูมิศาสตร์เพื่อการบริหารและตัดสินใจด้านผังเมืองและวางแผน รวมถึงฐานข้อมูลด้านการคลัง การพัฒนาด้านบุคลากรมีแต่งตั้งคณะทำงานรับผิดชอบแผนเพิ่มขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อสร้างความร่วมมือในการดำเนินการตามแผนอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงการจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับโปรแกรมการใช้งานต่างๆ ทั้งนี้การพัฒนาด้านฮาร์ดแวร์ไม่มีการเพิ่มจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์หรือระบบเครือข่าย

3. สาระสำคัญของกลุ่ม อบต. เป็นการพัฒนาตามศักยภาพของ อบต. เป็นสำคัญ ซึ่งมีความแตกต่างกันตามขนาดและงบประมาณที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศโดยเปรียบเทียบกับงบประมาณรวมของ อบต.

3.1 อบต. บ้านฉาง มีรายละเอียดของการพัฒนาที่สำคัญดังนี้ การพัฒนาด้านฮาร์ดแวร์ระบบเครือข่ายเพื่อการเชื่อมโยงภายในองค์กร การพัฒนาด้านซอฟต์แวร์มีการจ้างผู้เชี่ยวชาญภายนอกมาพัฒนาโปรแกรมแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน และพัฒนาระบบรักษาความปลอดภัย การพัฒนาด้านบุคลากรมีการจัดอบรมความรู้ทางคอมพิวเตอร์อย่างต่อเนื่อง

3.2 อบต. บางนมโค มีรายละเอียดของการพัฒนาที่สำคัญดังนี้ การพัฒนาด้านฮาร์ดแวร์มีแผนการปรับปรุง (upgrade) คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เดิมให้ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอกับการใช้งาน การพัฒนาด้านซอฟต์แวร์มีแผนการ

พัฒนาเว็บไซต์ และจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อวางระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับ อบต. การพัฒนาด้านบุคลากรมีการแผนและการพัฒนาทักษะการใช้โปรแกรมประยุกต์ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง

3.3 อบต. ท้ายเหมือง มีรายละเอียดของการพัฒนาที่สำคัญดังนี้ การพัฒนาด้านฮาร์ดแวร์การวางแผนจัดจ้างหน่วยงานภายนอกวางระบบเครือข่ายไม่มีการพัฒนาด้านซอฟต์แวร์ที่เด่นชัด แต่การพัฒนาด้านบุคลากรมีการพัฒนาทักษะการใช้โปรแกรมประยุกต์ให้เหมาะสมกับการใช้งาน และการนำโปรแกรม AutoCad มาใช้เพื่อการออกแบบ

3.4 อบต. กลางดง มีรายละเอียดของการพัฒนาที่สำคัญดังนี้ การพัฒนาด้านฮาร์ดแวร์มีแผนการจัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ให้ทุกแผนกงานมีเครื่องคอมพิวเตอร์อย่างน้อย 1 ชุดเพื่อใช้งาน การพัฒนาด้านซอฟต์แวร์มีการพัฒนาฐานข้อมูลประชากรเพื่อการตัดสินใจและการใช้โปรแกรม Microsoft Project เพื่อช่วยวางแผนและติดตามผล การพัฒนาด้านบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาทักษะการใช้โปรแกรมประยุกต์ต่างๆ กับนักวิจัย รวมถึงการจัดส่งเจ้าหน้าที่ไปฝึกอบรมกับการอบรมของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

8. การประเมินการใช้เทคโนโลยีหลักเสร็จสิ้นโครงการ

1. การประเมินองค์ประกอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้ประโยชน์ของ กลุ่ม อบจ. แบ่งเป็น ระบบฮาร์ดแวร์ ระบบซอฟต์แวร์ ทักษะของบุคลากร และการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการทำงาน มีดังนี้

1.1 การประเมินฮาร์ดแวร์ของกลุ่ม อบจ. พบว่า จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ของกลุ่ม อบจ. ที่เพิ่มมากขึ้นแต่ก็มีความแตกต่างของประสิทธิภาพเครื่องคอมพิวเตอร์เดิมกับที่ได้หาซื้อมาใหม่

1.2 การประเมินซอฟต์แวร์ของกลุ่ม อบจ. พบว่าความหลากหลายในการใช้ซอฟต์แวร์เพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะในส่วนของการว่าจ้างหน่วยงานภายนอกมาพัฒนาโปรแกรมเฉพาะให้ของ อบจ. ขอนแก่น

1.3 การประเมินทักษะของบุคลากรของกลุ่ม อบจ. พบว่า บุคลากรของกลุ่ม อบจ. มีจำนวนผู้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นจากเดิมเนื่องจากผ่านการฝึกอบรม

1.4 การประเมินการใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่ม อบจ. พบว่า อบจ. โดยรวมสามารถประยุกต์ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการทำงานได้มากขึ้น รวมถึงการริเริ่มการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนองค์การแห่งการเรียนรู้

การใช้ประโยชน์	อบจ.		เขียนราย		จันทบุรี	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
ประยุกต์เพื่อลดเวลา	x	x	x	x	x	x
ประยุกต์เพื่อลดขั้นตอน		x				
ประยุกต์เพื่อสนับสนุนการสื่อสาร	x	x		x		x
ประยุกต์กับกระบวนการตัดสินใจ		x				
ประยุกต์กับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้				x		

2. การประเมินองค์ประกอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้ประโยชน์ของ กลุ่มเทศบาล แบ่งเป็น ระบบฮาร์ดแวร์ ระบบซอฟต์แวร์ ทักษะของบุคลากร และการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการทำงาน มีดังนี้

2.1 การประเมินฮาร์ดแวร์ของกลุ่ม เทศบาล พบว่า จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ของกลุ่ม เทศบาล ที่เพิ่มมากขึ้นแต่ก็ยังคงมีความแตกต่างของประสิทธิภาพเครื่องคอมพิวเตอร์เดิมกับที่ได้หาซื้อใหม่

2.2 การประเมินซอฟต์แวร์ของกลุ่ม เทศบาล พบว่าความหลากหลายในการใช้ซอฟต์แวร์เพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะในส่วนของการว่าจ้างหน่วยงานภายนอกมาพัฒนาโปรแกรมเฉพาะให้ของ

2.3 การประเมินทักษะของบุคลากรของกลุ่ม เทศบาล พบว่า บุคลากรของกลุ่ม เทศบาล มีจำนวนผู้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นจากเดิมเนื่องจากผ่านการฝึกอบรม

2.4 การประเมินการใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่ม เทศบาล พบว่า เทศบาล โดยรวมสามารถประยุกต์ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการทำงานได้มากขึ้น รวมถึงการริเริ่มการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนองค์การแห่งการเรียนรู้

การใช้ประโยชน์	เทศบาล					
	ระยอง		อุดรธานี		ปาดอง	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
ประยุกต์เพื่อลดเวลา	x	x	x	x	x	x
ประยุกต์เพื่อลดขั้นตอน	x	x	x	x		x
ประยุกต์เพื่อสนับสนุนการสื่อสาร	x	x	x	x	x	x
ประยุกต์กับกระบวนการตัดสินใจ						x
ประยุกต์กับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้		x		x		

3. การประเมินองค์ประกอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้ประโยชน์ของ กลุ่ม อบต. แบ่งเป็น ระบบฮาร์ดแวร์ ระบบซอฟต์แวร์ ทักษะของบุคลากร และการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการทำงาน มีดังนี้

3.1 การประเมินฮาร์ดแวร์ของกลุ่ม อบต. พบว่า จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ของกลุ่ม เทศบาล ที่เพิ่มมากขึ้นแต่ก็มีความแตกต่างของประสิทธิภาพเครื่องคอมพิวเตอร์เดิมกับที่ได้หาซื้อเข้ามาใหม่

3.2 การประเมินซอฟต์แวร์ของกลุ่ม อบต. พบว่าความหลากหลายในการใช้ซอฟต์แวร์เพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะในส่วนของการว่าจ้างหน่วยงานภายนอกมาพัฒนาโปรแกรมเฉพาะให้ของ

3.3 การประเมินทักษะของบุคลากรของกลุ่ม อบต. พบว่า บุคลากรของกลุ่ม เทศบาล มีจำนวนผู้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นจากเดิมเนื่องจากผ่านการฝึกอบรม

3.4 การประเมินการใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของกลุ่ม อบต. พบว่า อบต. โดยรวมสามารถประยุกต์ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการทำงานได้มากขึ้น รวมถึงการริเริ่มการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนองค์การแห่งการเรียนรู้

การใช้ประโยชน์	อบต.							
	บ้านฉาง		บางนมโค		ท้ายเหมือง		กลางดง	
	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง	ก่อน	หลัง
ประยุกต์เพื่อลดเวลา	x	x	x	x	x	x	x	x
ประยุกต์เพื่อลดขั้นตอน				x				
ประยุกต์เพื่อสนับสนุนการสื่อสาร	x	x	x	x	x		x	x
ประยุกต์กับกระบวนการตัดสินใจ								x
ประยุกต์กับการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้								

9. ประสบการณ์และประเด็นที่สำคัญจากการวิจัย

1. การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แนวคิดที่สำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คือ การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งถือว่าเป็นข้อจำกัดของการพัฒนาที่สำคัญ โดยทั่วไปแล้วเทคโนโลยีไม่ได้มีประโยชน์ด้วยตัวมันเองต่อการทำงานเสนอไปแต่ผู้ใช้ต้องพยายามประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการทำงานมากที่สุด ทั้งนี้ จากการศึกษาพบว่ารูปแบบการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานนั้นยังจำกัดอยู่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการประยุกต์ใช้งานมักจะอยู่ในรูปแบบของการลดเวลา การลดขั้นตอนในการทำงาน และการสื่อสาร ทั้งนี้ ข้อจำกัดของการประยุกต์ใช้ที่สำคัญ คือ กระบวนการเรียนรู้การประยุกต์ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยทำงาน รูปแบบการประยุกต์ใช้ที่พบใน อปท. เป็น การเรียนรู้จากต้นแบบ กล่าวคือ มีคนเคยทำก่อนหน้าแล้ว นำมาประยุกต์ปรับปรุงเพื่อใช้กับองค์กรของตนเองซึ่งจัดว่าเป็นการเรียนรู้จากต้นแบบ และเป็นการยากมากที่จะหาหลักประยุกต์ขึ้นมาเอง บทบาทที่สำคัญของนักวิจัยจึงสนับสนุนกระบวนการเรียนรู้แบบลอกเรียนแบบ จะมีส่วนน้อยมากที่สามารถสร้างกระบวนการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีได้สำเร็จ ดังนั้นกระบวนการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานไม่จำเป็นจะต้องมีรูปแบบและขั้นตอนที่ชัดเจน

2. บทบาทของผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลการการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีส่วนสนับสนุนการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อประโยชน์ในการทำงานขององค์กรอย่างมาก ถึงแม้ว่าการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศถึงแม้จะเป็นทักษะและทำทุกวันอย่างต่อเนื่องแต่หากองค์กรไม่ยอมรับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการทำงานว่าเป็นวัฒนธรรมแล้ว การประยุกต์ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ได้กระทำขึ้นก็เป็นเพียงระบบการทำงานเฉพาะกิจเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ในบาง อปท. ผู้นำ อปท. บางคนเป็นตัวแทนของวัฒนธรรมองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่เพิ่มเริ่มต้นตั้งใหม่ ดังนั้นจึงถือว่าผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรมีส่วนสนับสนุนการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หากผู้นำองค์กรใดไม่ใช้ข้อมูลคือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ หรือไม่ใช้เพื่อพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทำให้การประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่พบและนิยมใช้ใน อปท. เป็นการประยุกต์เพื่อลดเวลา ลดขั้นตอน และการสื่อสารเป็นหลัก

เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีของ อปท. ในระดับ เทศบาล

แผนเทคโนโลยี	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
1. สภาวการณ์	1. บุคลากร - ขาดความชำนาญในการใช้อุปกรณ์ - ขาดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ - ขาดบุคลากรควบคุมระบบ 2. ฮาร์ดแวร์ - สภาพเก่า - มีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน - การใช้ประโยชน์ไม่เต็มศักยภาพ 3. ระบบเครือข่าย - มีการเริ่มใช้ระบบข้อมูลสารสนเทศภายใน - มี www.rayongcity.com 4. ข้อมูล - ฐานข้อมูลและระบบจัดการ - ไม่มีระบบและการจัดการฐานข้อมูลกลาง - ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน	1. Hard Ware มีคุณลักษณะและมีประสิทธิภาพไม่เพียงพอแก่การใช้งาน 2. ผู้ใช้งานขาดความสามารถในการแก้ไขปัญหาเบื้องต้นและขาดคนดูแลในปัญหาที่ซับซ้อนขึ้น 3. ปริมาณของเครื่องมื่อเครื่องใช้ที่มีอยู่ไม่เพียงพอแก่การใช้งาน 4. ระบบ มีการแพร่กระจายของ virus computer 5. ระบบปฏิบัติการทางด้านโปรแกรมไม่มีลิขสิทธิ์ทำให้เกิดการ up date ไม่ได้ 6. ระบบปฏิบัติการที่ใช้อยู่ต่าง version กัน 7. การอบรมการใช้งานเบื้องต้นมีจำกัด 8. ขาดบุคลากรที่ดูแลระบบโดยตรง 9. ความเข้าใจเบื้องต้นเกี่ยวกับ virus จำกัด	1. อุปกรณ์คอมพิวเตอร์รวมทั้ง Software ต่างๆ มีจำนวนมากและค่อนข้างทันสมัย 2. มีความพร้อมทางด้านงบประมาณเพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าของระบบเทคโนโลยี 3. มี Website ในการเผยแพร่ข้อมูลแก่สาธารณะ 4. เจ้าหน้าที่อบรมการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง 5. ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทางด้านเทคโนโลยีที่จะรับผิดชอบระบบ เทคโนโลยีขององค์กรโดยตรง 6. ขาดแผนงานในการพัฒนาระบบเทคโนโลยีในระยะยาว (Hardware / Software /บุคลากร) 7. การจัดการข้อมูลและเชื่อมโยงฐานข้อมูลที่จำเป็นในการตัดสินใจระหว่างส่วนงานภายใน (ระบบ LAN) ยังไม่มีความชัดเจน 8. โครงสร้าง และองค์ประกอบของ Website ของเทศบาล ยังขาดความชัดเจน และสมบูรณ์ของเนื้อหา 9. ขาด Server ขององค์กร 10. เจ้าหน้าที่บางส่วนยังคงต้องการพัฒนาด้านเทคโนโลยี 11. โปรแกรม GIS ยังขาดการเชื่อมโยงระหว่างความรู้ด้านเทคโนโลยีกับการวิเคราะห์

แผนเทคโนโลยี	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
2. วิสัยทัศน์	“มีเทคโนโลยีที่เหมาะสมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพิ่มคุณภาพการบริการประชาชนในเขตเทศบาล”	“บริหารจัดการใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วยต้นทุนที่ต่ำ”	เทศบาลเมืองปาดองจะเป็นองค์กรที่มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการ และให้บริการแก่ประชาชน
3. พันธกิจ	1. พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ตามศักยภาพและภาระหน้าที่ 2. จัดหาและพัฒนาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน 3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เหมาะสมกับระบบงานของเทศบาล	1. ปรับปรุงระบบ IT และพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับการใช้งาน 2. จัดตั้งชมรม computer ภายในองค์กร เพื่อให้เป็นแหล่งแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. จัดให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและใช้งานได้ 4. ประชาชนสามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง	1. พัฒนาระบบเทคโนโลยี ให้มีความทันสมัย และสะดวกต่อการให้บริการให้ประชาชน 2. พัฒนากลุ่มผู้ปฏิบัติงานให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานได้ 3. พัฒนาระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายข้อมูลภายในองค์กร
4. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	1. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. เพื่อให้เกิดการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด 3. เพื่อให้เกิดการทำงานที่เป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้ 4. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการประชาชน	“เพื่อเสริมสร้างการใช้งาน IT ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในทุกๆ ด้านได้ภายใน 24 เดือน”	1. เพื่อนำระบบเทคโนโลยี มาใช้ สนับสนุนการดำเนินงานและให้บริการประชาชนของเทศบาล 2. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน 3. เพื่อให้การปฏิบัติงานสะดวก รวดเร็ว ประกอบการดำเนินงานด้านอื่นๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ผลลัพธ์	1. บุคลากรเทศบาลมีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้นและสามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ภายใต้ภาระหน้าที่เดียวกัน 2. การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ สะดวกและรวดเร็ว 3. ลดขั้นตอนการทำงานภายในองค์กร	“ให้บริการประชาชนที่สะดวกรวดเร็ว กว้างขวางขึ้น”	- website ของเทศบาลเมืองปาดองมีความทันสมัย และสามารถให้บริการแก่ผู้สนใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ - เทศบาลสามารถใช้ระบบ GIS ในการจัดทำแผนที่ภาษีได้อย่างมีประสิทธิภาพ - บุคลากรเป้าหมายได้รับการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีตามต้องการ

แผนเทคโนโลยี	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
	4.ประชาชนได้รับการบริการที่สะดวก รวดเร็ว		- บุคลากรมีการใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กรอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ - มีระบบฐานข้อมูลที่ถูกต้อง ทันสมัย
6. กลยุทธ์	กลยุทธ์ที่ 1 1.จัดหาและส่งเสริมบุคลากรให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงาน 2.จัดหาและเลือกใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ของหน่วยงาน 3.ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระบบจัดการฐานข้อมูลที่เหมาะสมกับระบบงานเทศบาล กลยุทธ์ที่ 2 1.การฝึกอบรมบุคลากร - การใช้คอมพิวเตอร์เบื้องต้น, โปรแกรมปฏิบัติงานทั่วไป - โปรแกรมเฉพาะงาน , ระบบเครือข่ายและการเรียกใช้ข้อมูล - การดูแล รักษา ซ่อมบำรุงอุปกรณ์คอมพิวเตอร์เบื้องต้น 2.การจัดหา Chief Information Officer : CIO และทีมงานดูแลระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 3.การจัดทำแผนความต้องการและการจัดซื้อครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ 4.การปรับปรุงและวางระบบเครือข่ายภายในองค์กร 5.การปรับปรุงระบบสารสนเทศสำหรับงาน	กลยุทธ์ 1 1. จัดทำแผนบริหารการใช้งานเครื่องมือ Hard Ware และ Human Ware ที่มีอยู่ให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด 2. สร้างบุคลากรด้าน IT ให้เกิดขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพ โปรแกรมงาน กลยุทธ์ 2 1. จัดตั้งชมรม computer และเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีเกี่ยวกับ computer และโปรแกรมต่างๆ ให้เหมาะสมกับการใช้งาน 3. แผนบริหารการใช้เครื่องมือให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด	1.1 พัฒนารูปแบบและโครงสร้างข้อมูล Website เทศบาลเมืองปาดอง 1.1.1 ปรับปรุงโครงสร้างและจัดทำข้อมูลพื้นฐานสำหรับการเผยแพร่ทาง Website 1.2 เพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนารายได้ของเทศบาลโดยใช้ระบบเทคโนโลยี 1.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลจากงานแผนที่ทางระบบ GIS 2.1 เพิ่มขีดความสามารถทางเทคโนโลยีให้บุคลากรเสริมสร้างความรู้ของ 2.1.1 นายณวัฒน์ สุทธิกิจสกุล 2.1.2 นายชาติริ หลิมพัฒน์วงศ์ 2.1.3 นายอำนาจ นวลประกอบ 2.1.4 นางสาวจุฑารัตน์ หนูสุข 2 สร้างวัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีให้เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวัน 2.2.1 การใช้ประโยชน์ Internet และ electronic mail ในการปฏิบัติงาน 2.2.2 การจัดตั้งและดำเนินการคณะทำงานเทคโนโลยีของเทศบาล 3.1 สร้างระบบฐานข้อมูลเพื่อการเผยแพร่ภายในองค์กรสำหรับระบบ LAN

แผนเทคโนโลยี	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
	ภายใน (Back Office) - งานบุคลากร - ระบบเงินเดือน - งานเอกสาร สารบรรณ 6. การปรับปรุงระบบสารสนเทศสำหรับงานบริการประชาชน (Front Office) - การชำระภาษีฯ - งานทะเบียนราษฎร - งานบริการห้องสมุด - การขอรับใบอนุญาตประกอบกิจการฯ - การบริการและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร อัตโนมัติ - การพัฒนาและปรับปรุงเว็บไซต์ เพื่อนำเสนอข้อมูลสู่สาธารณะ - การออกแบบระบบจัดการฐานข้อมูลกลางและความปลอดภัย		3.1.1 พัฒนาฐานข้อมูลฐานการคลัง 3.1.2 พัฒนาฐานข้อมูลรายได้และภาษีอากร 3.1.3 พัฒนาฐานข้อมูลการให้บริการประชาชน
7. หน่วยงานที่รับผิดชอบ	นายดุสิต ธรรมศิริรักษ์		คณะทำงานด้านเทคโนโลยี (นายสุวัฒน์ บุญชนะวัฒน์ เป็นหัวหน้าคณะ)
8. การควบคุมและประเมินผล	1. ร้อยละ 60 ของพนักงานเทศบาลได้รับการฝึกอบรมด้านคอมพิวเตอร์ 2. ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้น และสามารถใช้งานโปรแกรมปฏิบัติงานทั่วไปได้อย่างน้อย 3 โปรแกรม 3. ร้อยละ 80 ของผู้เข้ารับการอบรมโปรแกรมเฉพาะงาน สามารถปฏิบัติงานที่แทนกันได้	ทุกสำนักงานให้ความร่วมมือในการพัฒนาบุคลากรในด้านเทคโนโลยี	มีการติดตามแต่ละโครงการตามตารางแผนปฏิบัติการรายเดือน พร้อมรายงานความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ให้ผู้บริหารเทศบาลทราบเป็นระยะ

แผนเทคโนโลยี	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
	4.ค่าใช้จ่ายด้านการซ่อมบำรุงอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ 5.บุคคลากรหรือทีมงานที่ได้รับการแต่งตั้งให้รับผิดชอบระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 6.จำนวนหน่วยงานที่มีการวางและเชื่อมต่อโยงระบบเครือข่าย 7.จำนวนโปรแกรมเฉพาะงานและหน่วยงานที่มีการใช้งาน 8.แบบสอบถามความพึงพอใจของประชาชนต่อการรับบริการแต่ละงาน 9.สถิติจำนวนผู้เยี่ยมชมเว็บไซต์ 10.จำนวนครั้งของปัญหาที่เกิดจากการเรียกใช้ข้อมูลกลางจากระบบฐานข้อมูล		

เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีของ อปท. ในระดับ อบจ.

แผนเทคโนโลยี	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
1. สภาวการณ์	อบจ. ขอนแก่นมีศูนย์คอมพิวเตอร์ไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ยังขาดโปรแกรมในการทำงานเฉพาะที่ต้องให้บริการแก่ประชาชน ไม่มีระบบเครือข่ายเชื่อมโยงหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ระบบฐานข้อมูลที่มีอยู่ในปัจจุบันยังไม่สมบูรณ์	1. กลุ่มเป้าหมายและบุคลากรในองค์กรยังขาดทักษะความรู้ ด้านคอมพิวเตอร์, เทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนบุคลากรที่มีความรู้ยังไม่สามารถพัฒนา การใช้งานโปรแกรมอื่น ๆ ให้ทันสมัยและใช้งานได้อย่างครอบคลุม 2. วัสดุอุปกรณ์ในองค์กรมีความพร้อมที่จะสามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถให้บริการประชาชนได้ 3. ขาดการเชื่อมโยงข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานในองค์กรและสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้	1) ด้าน Hardware อุปกรณ์ในการใช้งานไม่มีหลากหลายระดับแต่ก็สามารถใช้ปฏิบัติงานได้และสามารถผลิตงานได้แต่จำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้งานไม่เพียงพอ ส่วนระบบ LAN ที่มีอยู่ประสิทธิภาพต่ำ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่ได้ประโยชน์จากระบบ LAN ที่มีอยู่นี้ และยังส่งผลให้ระบบสารสนเทศที่จะเชื่อมต่อกับในองค์กรไม่ยังคงและสม่ำเสมอ ไม่สามารถดำเนินการได้ 2) ด้าน Software จากโปรแกรมต่างๆ ที่มีอยู่นั้นเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ใช้โปรแกรมเพื่อการเตรียมข้อมูลเอกสารแทนเครื่องพิมพ์ดีดและเก็บเอกสารไว้ใช้ซ้ำได้เท่านั้น อย่างไร้ก็ตาม อบจ. จันทบุรี ขาดโปรแกรมสำหรับการฐานข้อมูลของ แต่ละกอง และฐานข้อมูลกลาง ขาดระบบ intranet ที่จะเชื่อมโยงข้อมูลภายในหน่วยงานทำให้ยังขาดโปรแกรมสนับสนุนในการจัดการข้อมูลที่ดีเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร 3) ด้าน Humanware มีบุคลากรที่สามารถใช้คอมพิวเตอร์จำนวนเพิ่มขึ้นจาก 67 คนเป็น 95 คนและในทุกกองมีอัตราการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้นจาก 4 ชั่วโมงต่อเครื่องต่อวัน เป็น 6 ชั่วโมงต่อเครื่องต่อวัน และบุคลากรสามารถใช้โปรแกรมต่างๆ เพิ่มขึ้น แต่บุคลากรส่วนใหญ่ที่นำเทคโนโลยีมาใช้ประโยชน์จะได้แก่ งานจัดพิมพ์เอกสาร งานรวบรวมข้อมูล เป็นหลัก ยังไม่ได้มีการใช้ประโยชน์จากคอมพิวเตอร์ที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถ หรือสมรรถนะการทำงานของเครื่อง ที่สามารถใช้ประโยชน์ในการจัดเก็บข้อมูลเพื่อสนับสนุนงานต่างๆ ของทั้งองค์กรได้ ตลอดจน

แผนเทคโนโลยี	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
			บุคลากรยังขาดความรู้ด้านการเชื่อมโยงข้อมูลทั้งระบบอินทราเน็ต นอกจากนี้ ยังขาดบุคลากรในการควบคุม ดูแลระบบ
2. วิสัยทัศน์	“เป็นองค์กรที่นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานและบริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ”	“อบจ. เชียงราย มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาใช้งานอย่างมีประสิทธิภาพ”	“มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการบริการประชาชนให้มีความสะดวกและรวดเร็ว
3. พันธกิจ	1. พัฒนาการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม 2. จัดให้มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยและใช้งานได้ 3. ประชาชนสามารถเข้าถึงและรับทราบข้อมูลสารสนเทศได้อย่างทั่วถึง	1. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ 2. สร้างระบบฐานข้อมูลและการเชื่อมโยงเครือข่ายโดยการจัดทำระบบ LAN Network และจัดทำเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย 3. ประยุกต์การใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศให้เหมาะสมกับภารกิจแต่ละหน่วยงาน	พัฒนาบุคลากรและระบบ IT ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน
4. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	1. เพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้ทันสมัยและใช้งานได้อยู่เสมอ 2. เพื่อจัดให้มีระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอก 3. เพื่อจัดทำเว็บไซต์ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร 4. เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) 5. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการบริหารจัดการองค์กร 3. เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้สามารถใช้งานได้อย่างชำนาญมากขึ้น 4. สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการเชื่อมโยงข้อมูลภายในองค์กรได้ 5. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการให้บริการประชาชน	1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยี 2. เพื่อมีโปรแกรมในการสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของอบจ. จันทบุรี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างชำนาญมากขึ้น 4. สามารถใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการเชื่อมโยงข้อมูลภายในองค์กรได้ 5. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นการเพิ่มช่องทางในการให้บริการประชาชน
5. ผลลัพธ์	1. มีระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ 2. มีระบบเครือข่ายเชื่อมโยงหน่วยงานภายในองค์กรและภายนอก	1. บุคลากรมีความสามารถและทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์รวมทั้งโปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่จำเป็นและการใช้งานอินเทอร์เน็ตได้อย่างเหมาะสม	1. เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้อุปกรณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการใช้งานเครื่องคอมพิวเตอร์เพิ่มขึ้นจากเฉลี่ยวัน 4 ชั่วโมง เป็น 6 ชั่วโมง

แผนเทคโนโลยี	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
	3. มีเว็บไซต์ที่สามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง 4. มีระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ด้านการพัฒนาถนน แหล่งน้ำ สาธารณภัย และสิ่งแวดล้อมที่สามารถใช้งานได้ 5. มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น	2. องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยในการบริหารจัดการองค์กร	2. เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานใช้ระบบเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานได้อย่างชำนาญ น้อยคนละ 2 ทักษะ 3. เพื่อให้การปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชนมีความรวดเร็วมากขึ้นร้อยละ 10 4. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สามารถเชื่อมโยงภายในองค์กรอย่างน้อย 1 ระบบ 5. เพื่อให้มีเว็บไซต์ให้บริการข่าวสารข้อมูล ระเบียบนโยบาย ตลอดจนการบริหารต่างๆ ของ อบจ.
6. กลยุทธ์	1. มุ่งเน้นการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ 1.1 งานพัฒนาระบบฐานข้อมูลของแต่ละกอง 1.2 การจัดทำโปรแกรมสำเร็จรูป 1.3 การอบรมแก่เจ้าหน้าที่ในเรื่องการบริหารจัดการฐานข้อมูล 2. การพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์เครือข่ายและระบบรักษาความปลอดภัย 2.1 จัดตั้งศูนย์ข้อมูลกลาง 2.2 การจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และเครือข่าย 2.3 จัดหาชุดคอมพิวเตอร์บริการประชาชนและประชาสัมพันธ์หน่วยงาน 2.4 การอบรมแก่เจ้าหน้าที่ในเรื่องการบริหารจัดการและดูแลรักษาระบบเครือข่าย 3. การพัฒนาเว็บไซต์ให้เป็นปัจจุบันและทันสมัย	1. เพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยี 2. จัดทำระบบฐานข้อมูลและเครือข่าย ด้วยระบบ LAN 3. สร้างระบบการทำงานใหม่โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน 4. จัดทำเว็บไซต์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย 5. ติดตั้งระบบอินเตอร์เน็ตความเร็วสูง	1. พัฒนาระบบ ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และระบบเชื่อมโยงภายในองค์กร 2. พัฒนาทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ของบุคลากรเป้าหมายเป็นรายบุคคล 3. ส่งเสริมให้มีการสื่อสารและการปฏิบัติงานโดยการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือ 4. พัฒนาเว็บไซต์ของ อบจ. และมีผู้รับผิดชอบดูแลระบบเพื่อบริการชาวสาธาชนและเชื่อมโยงหน่วยงานภายนอกได้

แผนที่เทคโนโลยี	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
	3.1 ปรับปรุงและพัฒนาเว็บไซต์ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร 4. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทางด้านระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ 4.1 การอบรมแก่เจ้าหน้าที่ในเรื่องระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ (GIS) 5. การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ทางด้านเทคโนโลยี 5.1 การอบรมให้แก่กลุ่มผู้บริหารระดับสูง 5.2 การอบรมให้แก่กลุ่มผู้บริหารระดับกลาง 5.3 การอบรมให้แก่กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน		
7. ปัจจัยสู่ความสำเร็จ		1. บุคลากรให้ความสำคัญและมีความสนใจที่จะพัฒนาเองทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ 2. ผู้บริหารให้ความสำคัญและสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ในการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	
7. หน่วยงานที่รับผิดชอบ	ทุกกอง , ศูนย์ข้อมูล อบจ.		
8. การควบคุมและประเมินผล	การออกแบบสอบถาม		

เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีของ อบต. ในระดับ อบต.

แผนเทคโนโลยี	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านจาง	อบต.ท้ายเหมือง
1. สภากรรมการณปัจจุบัน	องค์กรยังขาดคุณภาพ ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีบุคลากรได้รับการบรรจุแต่งตั้งเพิ่ม อีกจำนวน 4 คน ปัจจุบันเครื่องที่มีอยู่ดังกล่าวได้รับการต่อเชื่อมระบบ LAN แล้ว เมื่อเดือนกรกฎาคม 2548 2. ขาดการนำเอาคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆขององค์กร 3. ผู้บริหารลดลดจนเจ้าหน้าที่ต่างๆของ องค์กรขาดความรู้เกี่ยวกับการใช้งานโปรแกรมคอมพิวเตอร์ระดับพื้นฐานและยังไม่สามารถใช้ Internet ในการติดต่อสื่อสารค้นหาข้อมูลข่าวสาร ต่างๆที่เป็นประโยชน์ได้ 4. จัดตั้งศูนย์อินเทอร์เน็ตประจำตำบลเรียบร้อยแล้ว เมื่อเดือนกรกฎาคม 2548 5. ประชาชนยังขาดความรู้ในการใช้ Internet	- ขาดการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีของบุคลากรด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง - บุคลากรไม่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า - ความไม่สะดวกและคล่องตัวในการใช้งาน Internet ที่มีอยู่ทำให้ขาดการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย	1. Hardware : ขาดอุปกรณ์เสริมในการติดตั้งระบบเชื่อมต่อ ทำให้เกิดอุปสรรคในการทำงาน และยังขาดการบำรุงรักษาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์อย่างต่อเนื่อง 2. Software : โปรแกรมสำเร็จรูปที่มีอยู่ (แผนที่ภาษี) ไม่สามารถใช้งานได้เนื่องจากมีปัญหาด้านข้อบกพร่องทางด้านเทคนิคจากผู้เขียนโปรแกรม 3. Human ware : - บุคลากรยังขาดทักษะในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ - บุคลากรยังใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานไม่เต็มที่ - ยังไม่มีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันในการใช้โปรแกรมในเรื่องของแผนที่ภาษี - ขาดการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เช่น ภาษีงบประมาณ และสภาพข้อมูลทั่วไปทางด้านเศรษฐกิจและ	เจ้าหน้าที่ที่เข้าร่วมโครงการเข้าใจวิธีใช้ซอฟต์แวร์สำนักงาน 1.1 เข้าใจความสามารถของระบบปฏิบัติการในการจัดการคอมพิวเตอร์ทั่วไปได้ 1.2 เข้าใจความสามารถของซอฟต์แวร์ Microsoft Word ในการพิมพ์เอกสารสำนักงานทั่วไปได้ 1.3 เข้าใจความสามารถของซอฟต์แวร์ Microsoft PowerPoint ในการนำเสนอ 1.4 เข้าใจความสามารถใช้ซอฟต์แวร์ Microsoft Excel ในการเก็บข้อมูลและประมวลผลได้ 1.5 เข้าใจจุดประสงค์และประโยชน์ในการพัฒนาฐานข้อมูลเพื่อประโยชน์สำนักงาน 1.6 เข้าใจความสามารถและระบบการทำงานของระบบอินเทอร์เน็ตในปัจจุบัน มี PC 5 เครื่อง และNote Book 1 เครื่อง ใช้ Internet ต่ابل 1 เครื่อง

แผนเทคโนโลยี	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
			สังคม	ใช้งานประชาสัมพันธ์ 1 เครื่อง เป็น PC กลางให้ทุกคนใช้ 3 เครื่อง PC ของหน่วยงานยังไม่มี Software ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน Word , Excel PowerPoint Access Adobe PhotoShop
2. วิสัยทัศน์ (Vision)	“อบต.บางนมโค เป็นองค์กรที่สามารถนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตำบลบางนมโคอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในทุกด้าน”	“เป็นองค์กรที่สามารถนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมกับขนาดของ อบต.กลางดงมาใช้สนับสนุนการทำงานได้อย่างคุ้มค่า”	“เพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยได้อย่างประหยัดและคุ้มค่า”	“ใช้เทคโนโลยีนำองค์กรไปสู่ความทันสมัยและเป็นธรรมชาติ”
3. พันธกิจ (Mission)	ทำการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ตลอดจนผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องให้มีความรู้ ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์ และ พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในทุกด้านขององค์กร	1. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนงานคลังได้ อย่างมีประสิทธิภาพ 2.การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนงานช่างได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีและพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับงาน	พัฒนาคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ของ อบต.ท้ายเหมือง
4. วัตถุประสงค์ (Objective)	1. เพื่อให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ อบต.บางนมโค มีความรู้ ความสามารถในการใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ตลอดจนการใช้ Internet เพื่อการติดต่อสื่อสาร การค้นคว้าหา	1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการออกแบบและวิเคราะห์โครงการก่อสร้างต่างๆ 2. เพื่อนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาฐานข้อมูลด้านการคลัง	1. เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานของเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีอยู่ 2. เพื่อพัฒนาระบบและโปรแกรมการใช้งานให้ทันสมัยและเหมาะสมกับงานขององค์กร	พัฒนาทางด้าน Human ware - ให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีความรู้เทคโนโลยีไม่ต่ำกว่าระดับ 2 (ตามเอกสารแนบ 2) ภายในปี 47

แผนเทคโนโลยี	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
	ข้อมูลต่างๆที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กรได้ 2.พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในเรื่องต่างๆ ได้แก่ งานสารบรรณ งานการคลังและระบบบัญชี ระบบการจัดเก็บรายได้ระบบงบประมาณ งานโยธา 3.พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการสร้างและบริหารข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน สะดวกในการใช้งานและเหมาะสมสำหรับผู้บริหารเพื่อใช้ในการตัดสินใจด้านต่างๆ 4. เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ 5. เพื่อองค์กรไม่สูญเสียทันสมัย สามารถให้บริการที่ถูกต้องรวดเร็ว โปร่งใส และสามารถเป็นกลไกการพัฒนาท้องถิ่นที่มีประสิทธิภาพ	3. เพื่อปรับปรุงระบบเทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารทาง Internet	3. เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานได้อย่างดี	- ให้ผู้เข้าร่วมโครงการอย่างน้อย 2 คนมีความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับ (ตามเอกสารแนบ 2) 3 ภายใน ก.ค.48 - ให้ผู้เข้าร่วมโครงการอย่างน้อย 1 คนมีความรู้ไม่ต่ำกว่าระดับ 4 ภายใน ธ.ค.48 พัฒนาทางด้านHardware - จัดทำ LAN สำหรับเครื่อง PC ที่มีอยู่ทั้ง 5 เครื่องเพื่อกระจายให้ทุกเครื่องสามารถใช้งานได้ - เจ้าหน้าที่ที่ไม่เสียเวลาต่อเครื่อง - ลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและประหยัดผลภายใน ธ.ค.47 - จัดให้มี PC ประจำโต๊ะเจ้าหน้าที่ในสำนักงานครบทุกคนที่มีความจำเป็นต้องใช้ - เพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน - สามารถเก็บข้อมูลทางช้างเข้ามาประมวลผลด้วย - สามารถเรียกข้อมูลต่างๆ มาดูได้ถึงโต๊ะทำงานภายใน ธ.ค.49 (คาดว่าเพิ่มจำนวน P.C. ไม่เกิน 2 เครื่อง) - System Software ให้ใช้งานได้ภายใน ธ.ค.47 - Appreciation Software ภายใน ก.ค.48

แผนเทคโนโลยี	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
5. เป้าหมาย (Target)	1.มีเครื่องคอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพให้ภายใน อบต.จำนวน 5 เครื่อง สำหรับผู้บริหาร (นายก อบต. และปลัด อบต. 1 เครื่อง) ประจำส่วนงานต่างๆ ส่วนงานละ 1 เครื่อง (สำนักงานปลัด อบต. ส่วนการคลัง และส่วนโยธา) และสำหรับส่วนกลาง เพื่อให้ประชาชนทั่วไปเข้ามาใช้บริการ 1 เครื่อง 2.มีระบบเครือข่าย (LAN) เชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกสำนักงาน 3.ทุกส่วนงานมีการนำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงาน ทางด้านการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน การประมวลผลข้อมูล การพัฒนาระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ (งานผังเมือง/งานสาธารณูปโภค) การออกแบบและควบคุมอาคาร ระบบการเงินและบัญชี ระบบการติดตามและประเมินผล 4.เจ้าหน้าที่กลุ่มเป้าหมายทั้ง 10 คนมีความรู้ ความสามารถในการใช้โปรแกรมพื้นฐาน (Microsoft Word/ Microsoft Excel /Power Point	1.1.1 จำนวนแบบอาคารที่ได้ยื่นขึ้นด้วยโปรแกรม AUTOCAD ไม่น้อยกว่า 2 แบบภายในระยะเวลา 1 ปี 1.2.1 แผนที่.....ครอบคลุมพื้นที่การปกครองภายในเวลา 1 ปี 1.2.2 แผนที่ฐานที่แสดงถนนและแหล่งน้ำบนดินที่สำคัญภายในระยะเวลา 2 ปี 2.1.1 จัดเก็บข้อมูลผู้ค้าขายเสียภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้ายและค่าธรรมเนียมอื่นๆให้อยู่ในระบบคอมพิวเตอร์ ภายในระยะเวลา 1 ปี 2.1.2 จัดเก็บข้อมูลที่ดินโรงเรือน และป้าย รวมถึงทรัพย์สินอื่นๆที่ต้องชำระภาษีให้อยู่ในระบบคอมพิวเตอร์ภายในระยะเวลา 2 ปี 2.2.1 จัดเก็บข้อมูลรายจ่ายและทรัพย์สินทั้งหมดของ อบต.กลางดง อยางมีระบบภายในระยะเวลา 1 ปี 2.1.1 จัดเก็บข้อมูลผู้ค้าขายเสียภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ภาษีป้ายและค่าธรรมเนียมอื่นๆให้อยู่ในระบบคอมพิวเตอร์ ภายใน	1. Hardware - มีเครื่อง Server เพื่อถ่ายต่อการเชื่อมโยงระบบเครือข่าย (LAN) ภายในสำนักงาน - มีระบบเครือข่าย (LAN) ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ - เครื่องคอมพิวเตอร์ทุกเครื่องในสำนักงานใช้งานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ 2. Software - สามารถใช้โปรแกรมแผนที่ภาษีกับข้อมูลปัจจุบันได้ 3. Human ware : - ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนสามารถใช้โปรแกรม Words ในการทำงานได้เมื่อสิ้นสุดโครงการ - บุคลากรฝ่ายสำนักงานได้ดูแลคั้งทุกคนสามารถใช้โปรแกรม Excel ในการทำงานได้ทุกคน และฝ่ายโยธา 1 คน - บุคลากรแต่ละฝ่ายสามารถใช้โปรแกรม PowerPoint ในการทำงานได้ฝ่ายละ 1 คน - บุคลากรแต่ละฝ่าย	

แผนเทคโนโลยี	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
	/Internet) และนำความรู้ที่ได้มาใช้กับการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม 5. จัดตั้งศูนย์อินเทอร์เน็ตของตำบล โดยเปิดให้บริการแก่ประชาชนในวันทำการจันทร์ – เสาร์ เวลา 08.30 - 16.30 น. 6. สนับสนุนให้หมู่บ้านมีคอมพิวเตอร์ประจำที่ศูนย์การเรียนรู้ของหมู่บ้าน 7. ประชาชนตำบลบางนมโคสามารถใช้ Internet ได้อย่างน้อยหมู่บ้านละ 1 คน ภายในเดือนสิงหาคม 2549	ระยะเวลา 1 ปี 2.1.2 จัดเก็บข้อมูลที่ดินโรงเรียน และป้าย รวมถึงทรัพยากรอื่นๆ ที่ต้องชำระภาษีให้อยู่ในระบบคอมพิวเตอร์ภายในระยะเวลา 2 ปี 2.2.1 จัดเก็บข้อมูลรายจ่ายและทรัพยากรทั้งหมดของ อบต.กลางดง 2.2.2 จัดเก็บข้อมูลทรัพยากรดิน พร้อมจัดทำแผน การประเมินมูลค่าและการซ่อมบำรุงภายในระยะเวลา 2 ปี 3.1.1 มีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันทุกเดือน 3.2.1 บุคลากรทุกคนใช้ Internet เป็นและมี E-mail Address เพื่อการสื่อสาร	สามารถใช้โปรแกรม Access ในการทำงานได้ฝ่ายละ 1 คน - ผู้เข้าร่วมโครงการทุกคนสามารถใช้ E-mail / Internet ในการทำงานได้เมื่อสิ้นสุดโครงการ - ผู้เข้าร่วมโครงการ 3 คน สามารถสร้าง web site ของ อบต.ได้ - เจ้าหน้าที่ฝ่ายคลังเพิ่มข้อมูลในโปรแกรมแผนที่ภาษีให้เป็นปัจจุบัน - เจ้าหน้าที่สำนักปลัดจัดทำข้อมูลสารสนเทศ ข้อมูลพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ และสังคม ในเขตพื้นที่รับผิดชอบของอบต.	
6. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ (Strategies)	1. พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย ให้พร้อมต่อการปฏิบัติงานทั้งในเชิงรับและเชิงรุก (1) Upgrade คอมพิวเตอร์ TATUNG รุ่น intel (r) HARD DISK 3 GB MEMORY 63 MB โดยเพิ่ม HARD DISK (40-60 GB) และ	1. การออกแบบและวิเคราะห์โครงการก่อสร้างต่างๆ ด้วยระบบคอมพิวเตอร์ 1.1 โปรแกรมอบรมหัวหน้าส่วนโยธาในการประยุกต์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป AUTOCAD เขียนแผนต่างๆ 1.2 โปรแกรมการอบรมหัวหน้าส่วนโยธา ในการประยุกต์	1. Hardware : พัฒนาเครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์ให้มีคุณภาพและใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. Software : พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย และมีความปลอดภัยในการใช้งาน	1. แลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร พร้อมทั้งหาสื่อการเรียนการสอนมาช่วยศึกษา 2. เข้าร่วมกิจกรรมกับสถาบันพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ 3. ส่งเสริมให้พนักงานใช้ Internet เป็นประจำวัน 4. มีการติดตามผลการแนะนำทุกเดือนโดยคณะนักวิจัย

แผนที่เทคโนโลยี	ขอบต.บางนโมโค	ขอบต.กลางดง	ขอบต.บ้านจาง	ขอบต.ท้ายเหมือง
	MEMORY (128-256 MB) เพื่อให้อยู่ในระดับมาตรฐานเพียงพอสำหรับการใช้งานต่อไป (2)จัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์เพิ่มอีก 1 เครื่อง และ LCD Projector 1 เครื่องเพื่อขยายงานและรองรับกับจำนวนเจ้าหน้าที่ที่จะเพิ่มขึ้น (3) จัดสรรเครื่องคอมพิวเตอร์ให้กับผู้บริหาร ส่วนกลาง และส่วนงานต่างๆตามความเหมาะสมของการใช้งาน (4.)จัดจ้างทีมที่ปรึกษาสำหรับจัดทำระบบสารสนเทศของ อบต. ซึ่งประกอบด้วยการจัดทำระบบ LAN จัดหา Application ที่เหมาะสมพัฒนา Website และ Internet ของตำบล 2. การพัฒนาระบบงาน ให้ปรับเปลี่ยนต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพซึ่งต้องมีการดำเนินงานในส่วนของ (1) จัดทำแผนพัฒนาระบบงานโดยใช้เทคโนโลยี (2) ปรับระบบการจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน (Data base)	โปรแกรมสำเร็จรูป AUTOCAD เขียนแผนที่เพื่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของ อบต.กลางดง 2. การออกแบบและพัฒนากการจัดเก็บข้อมูลรายได้และรายจ่ายของ อบต.กลางดง ด้วยคอมพิวเตอร์ 1.3 โปรแกรมการอบรมหัวหน้าส่วนโยธา ในการประยุกต์โปรแกรมสำเร็จรูป AUTOCAD เขียนแผนที่เพื่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของ อบต.กลางดง 2. การออกแบบและพัฒนากการจัดเก็บข้อมูลรายได้และรายจ่ายของ อบต.กลางดง ด้วยคอมพิวเตอร์ 2.1 การพัฒนาฐานข้อมูลรายได้จากการจัดเก็บภาษีประเภทต่างๆ ของ อบต. กลางดง 2.2 โปรแกรมการพัฒนาการจัดเก็บข้อมูลรายจ่ายและทรัพย์สินของ อบต.กลางดงด้วยคอมพิวเตอร์ 2.3 โปรแกรม Microsoft Project 3.1 โปรแกรมหรือปรับปรุง		5. หาผู้ภายนอกมาสอน 6. นำ IT มาใช้พัฒนางานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง 7. มีการติดตามผลและการแนะนำทุกเดือน 8. ส่งเสริมให้พนักงานไปเรียนจากภายนอกในเรื่องที่เรียนด้วยตนเองได้ยาก 9. นำ IT มาใช้พัฒนางานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง 10.มีการติดตามผลและการแนะนำทุกเดือน สร้างข้อมูลพื้นฐาน (Database) และปรับปรุง (update) ให้เป็นปัจจุบันอยู่ตลอดเวลา ข้อมูลทางบัญชี - การลงบัญชี และปิดงบดุล - ระบบบัญชีทรัพย์สิน - ระบบพัสดุ - ระบบรับจ่ายเงินสดคงเหลือ - งบประมาณและการประเมินผลรายงานต่างๆ - รายงานการประชุม - แบบฟอร์มต่างๆ - Website - ข้อมูลทางการบริหารจัดการ

แผนเทคโนโลยี	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
	(3) ปรับระบบบริหารจัดการที่ให้มีทีมงานพิเศษที่รับผิดชอบในเรื่องของการพัฒนาเทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง 3.การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้พัฒนาเทคโนโลยีมีการนำมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ และ ความสามารถในการเรียนรู้ ประยุกต์ใช้งานได้ ดังนี้ (1) พัฒนาการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โดยให้การอบรมความรู้ด้านต่างๆ แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องขององค์กร (2) ติดตามผลการประเมินผล การปฏิบัติงานตามแผนงานที่มีการกำหนดไว้ โดยหน่วยงานภายนอก ร่วมกับทีมงานภายในองค์กรที่จัดขึ้นเพื่อติดตามและประเมินผล 4.การส่งเสริมความรู้และความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในระดับหมู่บ้านและประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการสร้างให้เกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ โดย (1) สนับสนุนให้หมู่บ้านมีการ	Website 3.2 โปรแกรมอบรมบุคลากรในการใช้ Internet เพื่อการค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร		อบต.ท้ายเหมือง - ข้อมูลบุคคล, การพัฒนา

แผนเทคโนโลยี	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านจาน	อบต.ท้ายเหมือง
	จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์และพริ้นเตอร์ สำหรับใช้ในศูนย์การเรียนรู้ประจำ หมู่บ้าน (2) มีการติดตามประเมินผล การใช้ประโยชน์จากเครื่องคอมพิวเตอร์ ของหมู่บ้าน โดยทีมทำงานติดตาม ประเมินผลของ อบต. ร่วมกับกรรมการ หมู่บ้าน			
7. ปัจจัยหลักสู่ ความสำเร็จ (Key Success Factors)			1. Hardware : เครื่อง คอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์ที่มีคุณภาพ และใช้ได้ 2. Software : โปรแกรม สำเร็จรูปที่ทันสมัยและปราศจากไวรัส 3. Human ware : บุคลากร สามารถแบ่งเวลาในการฝึกปฏิบัติงาน คอมพิวเตอร์	
8. งบประมาณ	งบประมาณทั้งสิ้น จำนวน 1.05 ล้านบาท ประกอบด้วย 1. ค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อ เครื่องมือและอุปกรณ์ 2. ค่าจัดหา Software 3. ค่าจัดจ้างที่ปรึกษาสำหรับ วางระบบสารสนเทศขององค์กร 4. ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เจ้าหน้าที่ในหลักสูตรต่างๆ			

แผนเทคโนโลยี	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
9. หน่วยงาน / ผู้รับผิดชอบ	ผู้บริหาร อบต./ คณะนักวิจัย	ส่วนโยธา		
10 การควบคุมและประเมินผล	ทำการสำรวจข้อมูลเพื่อวัดผลใหม่อีกครั้งเพื่อเสริมสร้างโครงการ			

แผนการพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กร

1.กรอบแนวความคิด

การพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กรมีหลักการสำคัญ คือ (1) การทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่น (Flexibility) และ (2) ทำให้องค์กรแบบราบ และไม่มีการแบ่งชั้นอำนาจ (Hierarchy) มากเกินไปจนทำให้เกิดการแบ่งกลุ่มอำนาจ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญได้แก่ 1.เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์กร 2.เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรภายในองค์กร ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร รวมทั้งทรัพยากรบุคคลขององค์กร 3. เพิ่มความยืดหยุ่น หรือลด “ความกระด้างตัว” ขององค์กรทำให้สามารถตอบสนองกับหน้าที่ และงานขององค์กร และ 4.ลดการกระจุกตัวของอำนาจ และงาน ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการรวมกลุ่มเป็นกลุ่มย่อยๆ สร้างเป็น “อาณาจักร” ของตนเอง อันเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร

ในเรื่องนี้คณะผู้วิจัยได้มีการปรึกษาร่วมกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและคณะเจ้าหน้าที่กลุ่มวางแผนของแต่ละ อบต.ที่ร่วมโครงการ ซึ่งได้ตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารจัดการองค์กรของตนเอง จึงมีข้อตกลงร่วมกันว่าจะนำหลักการ หรือแนวคิดที่กล่าวไว้ข้างต้น พิจารณาจัดทำเป็นแผนพัฒนาองค์กร บนพื้นฐานที่แต่ละ อบต.เผชิญอยู่

2.แนวทางการพัฒนาแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กร

แนวทางการพัฒนา และการปฏิบัติตามแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมในโครงการ ได้มีการสำรวจ ศึกษาปัญหาที่เกิดขึ้นในการบริหารจัดการองค์กร และกำหนดเป็นแผนการพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กร ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งจะเน้น หรือจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กรแตกต่างกันไป โดยมีแนวทางในการปฏิบัติตามแผนพอสรุปได้ดังนี้

1.ปรับสายการบังคับบัญชาให้สั้นลงโดยการมอบอำนาจ ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ลดการกระจุกตัวที่ทำให้เกิดเป็นคอขวด (Bottle neck) ในการทำงาน

2.เพิ่มความเชื่อมโยงและสร้างโครงข่ายการทำงานขององค์กร โดยเพิ่มขบวนการสื่อสารภายในองค์กร มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารระหว่างกัน รวมถึงการรายงานต่อผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบโดยตรงเป็นประจำ และสม่ำเสมอ

3.มีระบบการหมุนเวียนการทำงานในส่วน หรือฝ่ายต่างๆในองค์กร เพื่อให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ ทำให้บุคลากรเข้าใจบทบาท อำนาจ หน้าที่ ของแต่ละหน่วยงานในองค์กรได้ดีขึ้น

และจะเป็นการเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารองค์กร (ยกเว้นงานในบางส่วนที่ต้องอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน)

4. ปรับปรุงสถานที่ทำการ ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. นำระบบการใช้ทรัพยากรร่วมกัน (Pool Resources) มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นการเพิ่มอัตราการใช้ประโยชน์ (Utilization rate)ให้กับทรัพยากรขององค์กร

3. ลักษณะและเนื้อหาของแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กรในกลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

โดยภาพรวม อบจ.เป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีอาณาเขตครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัด สายการบังคับบัญชาตามโครงสร้างยาว โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้บริหารสูงสุด และมีผู้บังคับบัญชาชั้นรองลงไปประกอบด้วย รองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งจะมีหัวหน้าฝ่ายในแต่ละกอง เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น โดยในการปฏิบัติงานจะเริ่มจากการที่เจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายผ่านการกลั่นกรองตามลำดับชั้นตั้งแต่หัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง รองปลัด จนกระทั่งถึงนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นผู้มีความสามารถในการตัดสินใจดำเนินการในเรื่องต่างๆ ซึ่งโครงสร้างดังกล่าวเป็นโครงสร้างที่มีสายการบังคับบัญชาที่ยาวเกินไป ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความล่าช้า หากในแต่ละระดับมีการพิจารณามากเกินไป อาจส่งผลให้การตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ไม่ทันต่อเหตุการณ์ โครงสร้างองค์กรอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายที่กำหนด มีความกระด้างตัวสูง สายการบังคับบัญชามีการกระจุกตัวของอำนาจและการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง คือ นายก ลักษณะการปฏิบัติงานเป็นการทำงานตามอำนาจหน้าที่ ตามตำแหน่ง มากกว่าที่จะมองภาพรวมของทั้งองค์กร ยึดติดกับกฎระเบียบ และความเคยชินที่ปฏิบัติมา และไม่เคยมีการวางแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กรมาก่อน ขาดการเชื่อมโยง การร่วมมือ และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน ส่งผลให้บาง อบจ. บางช่วงเวลาบางหน่วยงานมีภารกิจมากเกินไป ในขณะที่บางหน่วยงานมีภาระน้อย (ว่างงาน) นอกจากนั้น การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ภายในแต่ละกอง แต่ละฝ่าย ยังยึดติดอยู่กับรูปแบบทางการ โดยใช้การโต้ตอบหนังสือเป็นเครื่องมือในการประสานงานมากเกินไป เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดใหญ่ อยู่ในระบบ ระเบียบราชการมาอย่างยาวนาน

การปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นไปค่อนข้างยาก เนื่องจากมีผลกระทบกับอำนาจและความเคยชินของบุคลากรภายในหน่วยงาน จึงไม่ได้รับการยอมรับ การปฏิบัติงานเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังตามตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ประกอบกับมีการปฏิบัติงานในลักษณะเดิมๆ

มาเป็นเวลานานจนเกิดเป็นความเคยชิน และมีการสร้างอาณาจักรของตัวเองขึ้นมา เป็นไปในลักษณะของอาณาจักรของแต่ละหน่วยงาน ตามสายการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบในแต่ละหน่วยงาน การกระจายอำนาจความรับผิดชอบ อำนาจการตัดสินใจมีความกระจุกตัวค่อนข้างสูง เป็นการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง อำนาจในการตัดสินใจเรื่องต่างๆอยู่ที่นายก อบจ.และรองนายก อบจ.เช่น อบจ.จันทบุรี ในการขอใช้รถยนต์ส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานในพื้นที่ การอนุมัติฎีกาการเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่ายประจำของ อบจ.ต้องให้นายก อบจ.เป็นผู้อนุมัติทุกครั้ง ไม่มีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับหัวหน้าส่วนราชการ ฝ่ายข้าราชการประจำ ตลอดจนการขาดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหารระดับสูงฝ่ายการเมือง กับผู้บริหารระดับสูงฝ่ายข้าราชการประจำ ทำให้การประสานงานและการทำงานร่วมกันไม่ค่อยราบรื่น ขาดการทำงานเป็นทีม ไม่มีการจัดกิจกรรมร่วมกัน

ในการดำเนินงานของโครงการฯ คณะวิจัยเปรียบเสมือนตัวกลางในการส่งผ่าน และประสานความคิดเห็น ความต้องการระหว่างผู้บริหารระดับสูงฝ่ายการเมืองและฝ่ายราชการให้สอดคล้องและเข้าใจตรงกัน ได้มีการจัดฝึกอบรมที่เป็นไปในลักษณะของการให้ความรู้ และ การทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากร เช่น ที่ อบจ.จันทบุรี ได้จัดให้มีกิจกรรม Walk Rally เพื่อละลายพฤติกรรม ส่งผลให้บุคลากรได้มีโอกาสทำกิจกรรมร่วมกัน มีความสมัครสมาน สามัคคีกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นทีมเพิ่มขึ้น เป็นการเปิดกว้างทางความคิดในการยอมรับข้อมูลใหม่ๆเพิ่มขึ้นภายหลังจากที่ได้มีการจัดกิจกรรมดังกล่าว โดยเฉพาะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการมอบอำนาจจาก นายก อบจ.ของจันทบุรี ให้ปลัด อบจ.เป็นผู้อนุมัติในภารกิจที่เป็นงานประจำบางอย่างตามที่นักวิจัยได้เสนอ เช่น การอนุมัติใช้รถยนต์ส่วนบุคคลในการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างอำเภอ การอนุมัติฎีกาเบิกเงินค่าใช้จ่ายของ อบจ.เป็นต้น และต่อมาได้มีการจัดฝึกอบรมบุคลากรทั้งหมดของกองช่างกันเองอีกครั้ง ในหลักสูตรการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข (Working together) รวมทั้งเริ่มให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและการเรียนรู้จากองค์กรอื่นๆมากขึ้น มีการจัดฝึกอบรม ทักษะศึกษาเพื่อดูงานด้านการบริหารยุคใหม่ให้กับผู้บริหาร และสมาชิกของ อบจ. ข้าราชการประจำ ตลอดจนพนักงานบางส่วนเพื่อศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรในลักษณะเดียวกันในที่อื่นๆ ซึ่งก่อนหน้านี้ไม่เคยดำเนินการมาก่อนเลย

จากการส่งผ่านความคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ตลอดจนการได้มีโอกาสเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่าง อบท.ที่เข้าร่วมโครงการในการประชุมต่างๆ ที่โครงการได้จัดขึ้น ในปัจจุบัน อบจ.เชียงราย โดยนายก อบจ. ได้มอบภารกิจต่างๆให้กับรองนายกเป็นผู้ดำเนินการ มีการจัดทำกิจกรรม 5 ส.ในทุกกอง ปรับปรุงสถานที่ทำงานและบริเวณโดยรอบสำนักงาน มีการจัดสภาพกาแฟในทุกเช้าของวันพฤหัสบดี เพื่อปรึกษาหารือร่วมกัน ก่อให้เกิดความสมัครสมานสามัคคีระหว่างหน่วยงานต่างๆมากขึ้น ฯลฯ

ใน อบจ.ขอนแก่น ได้มีการจัดแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ใหม่ มีการปรับงานในส่วนราชการต่างๆให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น ตลอดจนจัดการอบรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในบทบาท อำนาจ หน้าที่ขององค์กรให้กับสมาชิกและประชาคมขององค์กรบริหารส่วนจังหวัด

จากการศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ของ อบจ.เชียงราย อบจ.ขอนแก่น และ อบจ.จันทบุรี ในด้านความสามารถในการบริหารจัดการด้านองค์กร พร้อมทั้งพิจารณาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค แล้วพบว่า แต่ละ อบจ.ได้กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์/เป้าหมาย แผนงาน/โครงการเพื่อการพัฒนาองค์กรบรรลุเป้าหมาย องค์กรมีความยืดหยุ่นต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ มีการให้บริการที่ดี อบจ. ทั้ง 3 แห่ง ได้วางแผนการพัฒนาด้านองค์กร สรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กรของ อบปท. ในระดับ อบจ.

แผนองค์กร	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
1. สภาการกรณ์	ด้านความยืดหยุ่นของโครงสร้าง - มีการกิจถ่ายโอนจำนวนมาก ทำให้ปริมาณงานกระจุกตัวอยู่ในกองใดกองหนึ่ง หรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ก่อให้เกิดการปฏิบัติงานล่าช้าหรือไม่คล่องตัว - มีการทับซ้อนของงานบางอย่างในฝ่ายต่างๆ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายประจำและฝ่ายการเมือง - สมาชิกองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นบางส่วนยังหวัดชอบแก่กัน บางส่วน ยังขาดความรู้ความเข้าใจใน บทบาทหน้าที่ และภารกิจขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ด้านการเชื่อมต่อกับภายนอก - ประชาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในบทบาท หน้าที่ และภารกิจส่วนร่วม	1. ด้านสายการบังคับบัญชา 1.1 มีการจัดสายการบังคับบัญชาออกเป็นหัวหน้าฝ่าย ผู้อำนวยการกอง ปลัด อบจ. รองปลัดของนายก อบจ. นายก อบจ. ทำให้การตัดสินใจหรือสั่งการในแต่ละขั้นตอนล่าช้าไม่ทันการณ์ 1.2 การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในบางงานต้องใช้เวลานานและไม่ทันการณ์ 1.3 หัวหน้าส่วนราชการระดับกองไม่ทราบถึงคำสั่งการ เพราะเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบไม่รายงานให้ทราบการบังคับบัญชาจึงขาดเอกภาพ 2. ด้านความกระตือรือร้นของโครงสร้าง 2.1 ในการประสานงานเข้าราชการยี่สิบติดกับรูปแบบทางการ โดยขาดการประสานกันทางวาจา ทำให้เสียเวลาในการทำงาน 2.2 ไม่มีการช่วยเหลือปฏิบัติงานที่นอกเหนือหน้าที่ของตนเอง 2.3 ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ หากรับผิดชอบงานคนใดคนหนึ่งไม่อยู่ 3. ความเชื่อมต่อกับภายนอกองค์กร 3.1 เจ้าหน้าที่จะมีโอกาสพบปะและให้บริการประชาชนได้โดยตรงคือข้าราชการที่ปฏิบัติงานการจดทะเบียนพาณิชย์ การจัดเก็บภาษีหรือค่าธรรมเนียม	1. โครงสร้างองค์กรของ อบจ. จันทบุรี ออกเป็น 4 กอง 1 สำนัก มีสายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่เป็นลำดับชั้นจากบนลงล่าง 2. อำนาจและการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง(นายก อบจ.)เกือบทุกภารกิจตามกฎหมาย 3. องค์การมีอัตรากำลัง (ข้าราชการ) ตามกรอบ โครงสร้างจำนวน 142 อัตรา มีข้าราชการปฏิบัติงานจริง 66 คน ยังขาดข้าราชการอีก 76 คน ลูกจ้างประจำเพิ่มขึ้นเป็น 25 คน มีพนักงานจ้าง เพิ่มขึ้นจำนวน 65 คน (เดิมเป็นลูกจ้างชั่วคราว 24 คนต่อมาเปลี่ยนเป็นพนักงานจ้างทั้งหมด) 4. นายกอบจ. จันทบุรีปรับเปลี่ยน การปฏิบัติงานของปลัด อบจ. ไปทำหน้าที่รับผิดชอบกองกิจการสภาแทนการรับผิดชอบสำนักปลัดฯ และให้ผู้อำนวยการกองแผนฯ รับผิดชอบ 2 หน่วยงานคือ สำนักปลัดฯ และกองแผนฯ 5. ผู้รับผิดชอบงานหลักจะเป็นข้าราชการระดับกลางที่มีภาระรับผิดชอบงานหลักมาก บางคนรับผิดชอบงานหลัก 2-3 งาน มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านธุรการมีจำนวนค่อนข้างมากในแต่ละกอง/สำนัก 6. มีแผนงานการพัฒนาองค์กรที่กำหนดรายละเอียดของโปรแกรมงานและกิจกรรมแล้ว 7. องค์การมีการพัฒนาเป็นลำดับมีการดำเนินการตามแผนพัฒนาแล้วในบางโปรแกรมงาน และ

แผนองค์กร	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
		บำรุง อบจ. การนำเครื่องจักรกลไปปรับปรุง/ซ่อมแซมถนนและการอบรมเครื่องจักรกลุ่มอาชีพในด้านต่างๆ เท่านั้น ส่วนผู้บริหารระดับหัวหน้ากองไม่มีโอกาสพบปะติดต่อกันโดยตรง 3.2 ในการติดต่อประสานสัมพันธ์กับส่วนราชการภายนอก จะมีเฉพาะในรูปแบบของการประชุมเท่านั้น 4. ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายประจำกับฝ่ายการเมือง 4.1 ฝ่ายบริหารที่มาจากการเมืองจะติดต่อนั่งการกับข้าราชการระดับปลัด อบจ. หัวหน้าส่วนราชการ และหัวหน้าฝ่ายเท่านั้น 4.2 ในส่วนของฝ่ายสภาพจะมากพบฝ่ายบริหารเมื่อมีความต้องการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนเท่านั้น 5. การจัดรูปองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจ 5.1 สถานที่ทำงานของทุกกองคับแคบไม่สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่เพราะเป็นการต่อเติมดัดแปลงมาจากสภาพของอาคารเดิมซึ่งปัจจุบันองค์กรมีภารกิจที่เพิ่มขึ้นและมีการขยายส่วนราชการภายในมากกว่าเดิม สถานที่ทำงานจึงไม่เพียงพอ 5.2 ในการบริการประชาชนเกี่ยวกับการจดทะเบียนพาณิชย์และการชำระภาษี/ค่าธรรมเนียม ยังไม่สามารถจัดสถานที่ให้สะดวกต่อผู้ต้องการบริการ	บางกิจกรรม

แผนองค์กร	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
		ได้ เพราะห้องทำงานคับแคบและยังไม่ใช้ส่วนที่ตั้งในจุดที่มองเห็นชัดเจน	
2. วิสัยทัศน์	“ องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เป็นองค์กรที่เข้มแข็งสามารถประสานงานกับทุกฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งมั่นพัฒนาประชาชน ให้มีความรู้ความเข้าใจ ในระบอบประชาธิปไตย โดยสามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน ”	เป็นองค์กรที่มีสายการบังคับบัญชายืดหยุ่น มีโครงสร้างที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติการกิจต่างๆ และมีความเชื่อมโยงทั้งภายในและภายนอกที่เอื้อต่อการบริการสาธารณะตามอำนาจหน้าที่	องค์กรที่มีความยืดหยุ่นเอื้อต่อการประสานงานและทำงานร่วมกัน และ/หรือแทนกันได้
3. พันธกิจ	พันธกิจที่ 1 ปรับโครงสร้างส่วนงานใหม่ให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ พันธกิจที่ 2 เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ ให้ทราบถึงอำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์กร	1. ให้มีเส้นทางสายการบังคับบัญชาและการตัดสินใจที่กระชับ เหมาะสมและรวดเร็ว 2. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่แต่ละกองหรือฝ่ายสามารถไปปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือทดแทนกันในเชิงรุก 3. ส่งเสริมให้มีการปฏิบัติการกิจต่างๆ 4. สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับส่วนราชการภายนอกหรือองค์กรต่างๆ 5. พัฒนาระบบความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำให้มีความผูกพันแน่นแฟ้นยิ่งขึ้น 6. พัฒนาสถานที่ทำงานให้มีกว้างขวาง สะดวก คล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน	พัฒนาองค์กรให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
4. วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย	1. ปรับปรุงส่วนราชการและฝ่ายงาน ให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพ 2. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กรแก่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ประชาคม	1. เพื่อให้มีสายการบังคับบัญชาที่สั้นกระชับ เหมาะสมสามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ทันทันที 2. เพื่อการปฏิบัติงานประจำของเจ้าหน้าที่ต่างๆ ใช้เวลาน้อยลง	1. เพื่อลดความกระด้างดื้อของการแบ่งหน่วยงานฝ่ายของอบจ. และสร้างการทำงานเป็นทีม 2. เพื่อจัดรูปองค์กรให้เอื้อต่อการปฏิบัติการกิจ มีการรวมงานที่มีลักษณะเดียวกันมาอยู่ด้วยกัน 3. เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรมีความคล่องตัว

แผนองค์กร	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
	องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง	3. เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับรับรู้เข้าใจการส่งการของผู้บริหารอย่างทั่วถึง 4. เพื่อให้ข้าราชการและพนักงานจ้างมีโอกาสพูดคุยปรึกษาหารือในเรื่องงานทั้งรูปแบบทางการและรูปแบบไม่ทางการอย่างสม่ำเสมอ 5. เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นตัวของโครงสร้างองค์กรที่สามารถให้ข้าราชการหรือพนักงานจ้างทำงานแทนกันได้อย่างราบรื่น 6. เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสรับรู้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์กรนอกและประชาชนมุ่งปฏิบัติต่างๆให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน 7. เพื่อให้มีสัมพันธภาพและทัศนคติที่ดีระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายกับประชาชน 8. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย มีโลกทัศน์ที่กว้างขวางยิ่งขึ้น 9. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับชั้นได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับฝ่ายการเมืองทุกคนได้รู้จักคุ้นเคยและเป็นกันเอง 10. เพื่อให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาอบจ. มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีแนวทางในการดำเนินการในเรื่องต่างๆไปในทิศทางเดียวกัน 11. เพื่อให้สถานที่ปฏิบัติงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความสะดวกและมีบรรยากาศที่ดีต่อการปฏิบัติงาน	และมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

แผนองค์กร	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
5. ผลลัพธ์	1. เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างและการบริหารจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพ 2. สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประชาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัด และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และมีการประสานงานแบบบูรณาการร่วมกันในระดับจังหวัด	1. หัวหน้าส่วนระดับกองเป็นผู้ลงนามหนังสือเสนอต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงเมื่อสั่งการแล้วให้ผู้อำนวยความสะดวกมอบหมายผู้รับผิดชอบไปดำเนินการ พร้อมรายงานผลการดำเนินงาน 2. ข้าราชการ พนักงานจ้างในแต่ละกอง/ฝ่าย มีการทำงานทดแทนกัน 3. ประชาชนที่มาติดต่อรับบริการต่างๆ จากองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายได้มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ให้บริการอย่างต่อเนื่อง 4. ประชาชนที่มารับบริการที่สำนักงาน อบจ. และในพื้นที่ต่างๆ ได้รับการอย่างมีประสิทธิภาพ ปัญหาต่างๆ ได้รับการแก้ไขหรือปรับปรุงให้ดีขึ้น 5. บุคลากรทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำทุกคนมีกิจกรรมที่เชื่อมโยงติดต่อสื่อสาร พบปะหรือกับองค์กรภายนอกและประชาชน 6. เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีโอกาสรับรู้แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างองค์กรนอกและประชาชนมุ่งปฏิบัติต่างๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน 7. เพื่อให้มีสัมพันธภาพและทัศนคติที่ดีระหว่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายได้กับประชาชน 8. เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงรายได้มีโลกทัศน์ที่กว้างขวางยิ่งขึ้น 9. เพื่อให้บุคลากรทุกระดับชั้นได้พบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการเมืองทุกคนได้รู้จัก	1. เพิ่มการทำงานร่วมกันระหว่างกอง/สำนัก ในรูปคณะกรรมการ/คณะทำงานร่วมระหว่างหน่วยงานอย่างน้อย 5 คณะ 2. เพิ่มการทำงานแทนกันได้ระหว่างกัน อย่างน้อย 2 งาน/หน่วย 3. เพิ่มการกระจายความรับผิดชอบและการตัดสินใจ อย่างน้อย 2 ด้านคือ -งานประจำ -งานพาหนะ

แผนองค์กร	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
		คุ้นเคยและเป็นกันเอง 10. เพื่อให้ฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาอบจ. มีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มีแนวทางในการดำเนินการในเรื่องต่างๆไปในทิศทางเดียวกัน 11. เพื่อให้สถานที่ปฏิบัติงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน มีความสะดวกและมีบรรยากาศที่ดีต่อการปฏิบัติงาน	
6. กลยุทธ์	1. เพื่อปรับปรุงส่วนราชการและฝ่ายงานในส่วนราชการให้เพียงพอ และมี ประสิทธิภาพ 1.1 การปรับปรุงส่วนราชการให้เพียงพอกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น 1.2 การปรับปรุงฝ่ายงานในส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจที่เพิ่มขึ้น 2. เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทอำนาจหน้าที่ ขององค์กร แก่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และประชาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น 2.1 มุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ ภารกิจขององค์กร 2.2 มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหาร การพัฒนา และการตรวจสอบ	1. ทบทวนการปฏิบัติงานที่ตามภารกิจอยู่เป็นระยะๆ 2. รณรงค์และกระตุ้นให้ความรู้แก่ข้าราชการ/พนักงานจ้างให้มีแรงจูงใจในการทำงานทดแทนกันไม่ได้ทุกตำแหน่ง 3. ให้โอกาสแก่ข้าราชการที่มีหน้าที่อื่น สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันมาปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชน 4. พัฒนาบุคลิกภาพและระบบความคิดของบุคลากร 5. ขยายโอกาสการประชุมปรึกษาหารือให้ครอบคลุมกับเจ้าหน้าที่ทุกคน 6. ปรับปรุงอาคารสำนักงานให้มีสภาพที่เอื้ออำนวยให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้ประชาชนที่มาติดต่อขอรับบริการ	1. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น 2. ปรับลดความกระด้างตัวของการแบ่งหน่วยงานและฝ่ายงานให้มีลักษณะเป็นแนวนอน(ระหว่งกอง)

แผนองค์กร	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
7. โปรแกรมงาน			
8. การควบคุมและประเมินผล	สำนักปลัดฯ กองกิจการสภาฯ		ผู้บริหารและบุคลากรของอบจ. ให้ความร่วมมืออย่างจริงจัง โดยยอมรับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากโครงสร้างขององค์กร

4. ลักษณะและเนื้อหาของแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กรในกลุ่มเทศบาล

เทศบาล มีภารกิจ อำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากเทศบาลเป็นองค์กรขนาดใหญ่ มีหน่วยงานย่อยภายในองค์กรมาก แต่ละหน่วยมีความชำนาญเฉพาะด้านสูง ทำให้บุคลากรในแต่ละฝ่ายมีความคิด วิสัยทัศน์ค่อนข้างจำกัดอยู่เฉพาะในหน่วยงานของตน เป็นอุปสรรคในการประสานงานระหว่างหน่วยงานด้วยกัน สายการบังคับบัญชาตามโครงสร้างยาว โครงสร้างขององค์กรขาดการเชื่อมโยง และเกื้อกูลกันระหว่างหน่วยงาน โดยมีนายกเทศมนตรีเป็นผู้บริหารสูงสุด และมีผู้บังคับบัญชาชั้นรองลงไปประกอบด้วย รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการกอง หรือหัวหน้าส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น นายกเทศมนตรีควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาล และเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล ในกรณีที่นายกเทศมนตรีไม่อาจปฏิบัติราชการได้ ให้รองนายกเทศมนตรีตามลำดับที่นายกเทศมนตรีจัดไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าไม่มีรองนายกเทศมนตรีหรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติราชการได้ให้ปลัดเทศบาลเป็นผู้รักษาราชการแทน โดยอำนาจหน้าที่ในการสั่งการหรือการปฏิบัติราชการของรองนายกเทศมนตรีให้ปฏิบัติตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมาย

อำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติราชการที่นายกเทศมนตรีจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ หรือคำสั่งใดๆ หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใดๆ ถ้ากฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ข้อบัญญัติ เทศบัญญัติ คำสั่งหรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้นไม่ได้กำหนดในเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น นายกเทศมนตรีอาจมอบอำนาจโดยทำเป็นหนังสือให้รองนายกเทศมนตรีเป็นผู้ปฏิบัติราชการแทนนายกเทศมนตรีได้ แต่ถ้ามอบให้ปลัดเทศบาล หรือรองปลัดเทศบาลปฏิบัติราชการแทนให้ทำเป็นคำสั่งและประกาศให้ประชาชนทราบ ซึ่งโครงสร้างดังกล่าวเป็นโครงสร้างที่มีสายการบังคับบัญชาที่ยาวเกินไป ทำให้การทำงานเป็นไปด้วยความล่าช้า โครงสร้างองค์กรอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายที่กำหนด มีความกระด้างตัวสูง ลักษณะการปฏิบัติงานเป็นการทำงานตามอำนาจหน้าที่ ตามตำแหน่ง มากกว่าที่จะมองภาพรวมของทั้งองค์กร ยึดติดกับกฎระเบียบ และความเคยชินที่ปฏิบัติมา และไม่เคยมีการวางแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กรมาก่อน ขาดการเชื่อมโยง การร่วมมือ และการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

และเนื่องจากตามกรอบโครงสร้างขององค์กร ข้าราชการการเมืองเป็นผู้กำหนดนโยบายหรือมีอำนาจสั่งการได้ตามโครงสร้างองค์กร โดยมีข้าราชการประจำเป็นผู้ปฏิบัติตาม ทำให้บางครั้งเกิดปัญหาในลักษณะของข้าราชการประจำชั้นผู้น้อยที่มีความใกล้ชิดกับข้าราชการการเมืองจะได้รับคำสั่ง

โดยตรงจากข้าราชการการเมือง โดยไม่ผ่านผู้บังคับบัญชาของข้าราชการชั้นผู้น้อย ส่งผลให้บางครั้งผู้บังคับบัญชา ไม่ทราบถึงคำสั่งของข้าราชการการเมืองอาจก่อให้เกิดการทำงานที่ไม่เป็นไปตามขั้นตอน

การปรับเปลี่ยนองค์กรเป็นไปค่อนข้างยาก เนื่องจากมีผลกระทบกับอำนาจและความเคยชินของบุคลากรภายในหน่วยงาน การปฏิบัติงานเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังตามตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนด ประกอบกับมีการปฏิบัติงานในลักษณะเดิมๆ มาเป็นเวลานานจนเกิดเป็นความเคยชิน และมีการสร้างอาณาจักรของตัวเองขึ้นมา เป็นไปในลักษณะของอาณาจักรของแต่ละหน่วยงาน ตามสายการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบในแต่ละหน่วยงาน การปรับเปลี่ยนจึงไม่สามารถทำได้ในเวลาอันสั้น

จากการส่งผ่านความคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการ ตลอดจนการได้มีโอกาสเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่าง อปท. ที่เข้าร่วมโครงการในการประชุมต่างๆ ที่โครงการได้จัดขึ้น โดย

- **เทศบาลนครระยอง (1)** ปรับโครงสร้างเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน โดยนายกเทศมนตรีได้มอบอำนาจให้รองนายกเทศมนตรีกำกับ ดูแลงานแทน นายกเทศมนตรีมอบอำนาจให้ปลัดทำงานในงานปกติ/งานประจำ ปลัดมอบอำนาจในการบริหารให้กับรองปลัดในการกำกับดูแลกองต่างๆ เช่น มอบอำนาจในการดูแลกองสาธารณสุข นอกจากนั้นผู้อำนวยการสำนักการคลังได้มีการมอบอำนาจให้หัวหน้าฝ่ายมีอำนาจเซ็นอนุมัติการเบิกจ่ายเงินงบประมาณบางประเภทได้ (2) ได้มีการปรับโครงสร้างที่มีสายการบังคับบัญชาในแนวราบ และมีความยืดหยุ่น โดยการปรับโครงสร้างเพื่อให้งานที่มีลักษณะคล้ายกันจัดเป็นกลุ่มเดียวกัน ได้แก่การโอนงานกำจัดขยะ งานน้ำเสีย งานท่อรวาง และระบายน้ำ กองช่างสุขาภิบาลไปสังกัดกองช่าง และจะโอนงานรักษาความสะอาด กองช่างสุขาภิบาล ไปสังกัดกองสาธารณสุข ซึ่งขณะนี้อยู่ระหว่างการพิจารณาของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น และ (3) ปลัดเทศบาลนครระยอง ได้มีการมอบอำนาจในการบริหารให้กับรองปลัดเทศบาลในการกำกับ ดูแลกองต่างๆ เช่น มอบอำนาจในการกำกับดูแลงานสาธารณสุข และกองช่างสุขาภิบาล ยกเว้นงานทางด้านงานบริหารงานบุคคลยังอยู่ในอำนาจของปลัดเทศบาล (4) การสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรเพื่อการบริหาร จัดกิจกรรมและอบรมเรื่อง การบริการจากกันบึ้งของหัวใจ (Service Mind) ให้กับพนักงานสำนักการคลัง

- **เทศบาลเมืองปาดอง** ได้ดำเนินการ (1) แต่งตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจในการเพิ่มขีดความสามารถด้านองค์กร เพื่อเป็นจุดเชื่อมโยงจากทุกส่วนงานในเทศบาล และเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ภายในองค์กรให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน (2) ปรับปรุงพื้นที่ให้บริการประชาชน ซึ่งกระจายอยู่ตามกองต่างๆ มาเป็นศูนย์ One Stop Service แต่

เนื่องจากระบบ LAN ยังไม่เรียบร้อย จึงให้มีการใช้หน่วยงานประชาสัมพันธ์ในการให้คำบริการเบื้องต้นในเรื่องต่างๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ประชาชนผู้มาใช้บริการ

- **เทศบาลนครอุดรธานี** ได้ดำเนินการ (1) ประสานและร่วมมือกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันวิชาการและผู้เชี่ยวชาญให้ประเมินและวิเคราะห์เสนอแนะโครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานที่ให้เกิดการประสานงานที่ดี เพื่อให้เกิดการกระจายอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ก่อให้เกิดความยืดหยุ่น คล่องตัว และ มีความกระชับขึ้น (2) ผู้บริหารทุกระดับเข้าร่วมรับฟังความคิดเห็น ตลอดจนให้กำลังใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจและสม่ำเสมอ (3) ผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนเจ้าหน้าที่วิชาการติดต่อสร้างความคุ้นเคย อย่างเป็นทางการ และไม่เป็นทางการกับองค์กรต่างๆภายนอก เพื่อสร้างเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน (4) ประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ เข้ามาสร้างระบบข้อมูลและวิธีการเพื่อการตรวจสอบภายในให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

การเพิ่มขีดความสามารถด้านองค์กร เป็นการดำเนินงานที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยงานในวงกว้าง เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมทางด้านนโยบายที่ชัดเจน จากผู้บริหารระดับสูงขององค์กร คือ นายกเทศมนตรี การลดกำแพงกันระหว่างพนักงานในสายงานและต่างสายงาน ซึ่งถูกสร้างมาอย่างยาวนานด้วยความเคยชิน การที่จะเปลี่ยนแปลง เพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานนั้น จำเป็นต้องใช้ระยะเวลาในการทำความเข้าใจ และชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ที่องค์กร ประชาชน และพนักงานพึงจะได้รับ

เปรียบเทียบแผนพัฒนาสามารถด้านองค์กรของ อปท. ในระดับ เทศบาล

แผนองค์กร	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองป่าตอง
1. สภาองค์กร	1. โครงสร้างขององค์กรขาดการเชื่อมโยง / เกือบทั้ง หน่วยงาน 2. บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานเฉพาะหน้าที่ของตนเองและในหน่วยงานของตนเอง 3. หน่วยงานขาดการเชื่อมโยงข้อมูล หรือ การใช้ฐานข้อมูลเดียวกัน	จุดแข็ง 1. เทศบาลนครอุดรธานีได้รับความเข้มแข็งของกระบวนการทำแผนโดยมีการทบทวนตามข้อความเป็นแต่ละแผน(แผนแม่บทแผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการ แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กร แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านระบบงาน แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านบุคลากร แผนพัฒนาขีดความสามารถด้านเทคโนโลยี) ให้มีความสอดคล้องสอดคล้องประสานร่วมกันและกัน ทั้งภายในแต่ละแผนและระหว่างแผน พร้อมไปกับการติดตามในส่วนที่ได้มีการดำเนินการตามแผนไปพร้อมๆ กัน 2. เจ้าหน้าที่ของเทศบาลนครอุดรธานีเริ่มมีการพบปะสังสรรค์ พูดคุยกันและกันระหว่างผู้บริหารฝ่ายการเมือง ผู้บริหารฝ่ายประจำ เจ้าหน้าที่พนักงานและประชาชนโดยไม่จำกัดคุณวุฒิ วัยวุฒิ เพศ ดำเนินการเป็นประจำให้ข้อเสนอแนะการทำงานให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กร โดยเลือกกลุ่มที่เข้ามาพบปะกันว่า “Dream Team” (ผู้เข้าร่วมเข้ามาโดยสมัครใจได้บังคับ) 3. เทศบาลนครอุดรธานีเปิดกว้างทางความคิดและให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานแก่	- มีการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่รองลงไป ทำให้สายการบังคับบัญชาไม่ซับซ้อนและสามารถดำเนินการได้เร็วขึ้น - การจัดรูปองค์กรในการให้บริการประชาชนยังไม่อยู่ในรูปของ one stop service - การจัดพื้นที่รวมถึงป้ายปิดประกาศ เพื่อการประชาสัมพันธ์ไม่เอื้อต่อการให้บริการ โดยเฉพาะการให้บริการแก่ชาวต่างชาติ - การจัดตั้งคณะทำงานที่ประกอบด้วยบุคลากรจากหลายๆ ส่วนเพื่อร่วมการปฏิบัติงานในงานหนึ่งๆ ยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม - เป็นเทศบาลที่มีความพร้อมในการพัฒนาปรับปรุงขององค์กรได้เนื่องจากมีรายได้ที่เพียงพอในการปรับเปลี่ยน - การปรับเปลี่ยนนายยกเทศมนตรีบ่อยเกินไป ทำให้การทำงานบางอย่างไม่ต่อเนื่อง

แผนองค์กร	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
		บุคลากรและเจ้าหน้าที่โดยการให้ไปศึกษาดูงานที่ประเทศจีน (ซึ่งแม้จะมีการปฏิบัติมาก่อนหน้านี้แล้วในปีก่อนๆ ก็ตาม แต่การไปดูงานและทัศนศึกษาในครั้งนี้ได้ให้เจ้าหน้าที่ระดับบริหารหมู่บ้าน เช่น พนักงานจ้างและพนักงานกวาดถนนไปร่วมดูงานด้วย) จุดอ่อน 1.การบริหารจัดการยังต้องดำเนินไปบนโครงสร้างองค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบันซึ่งเป็นโครงสร้างที่แบ่งตามหน้าที่ บุคลากรที่ทำงานอยู่ใน สำนัก/กอง หรือ ฝ่ายต่างๆ กล่าวได้ว่าค่อนข้างจะมีความชำนาญเฉพาะด้านสูง การจัดสายบังคับบัญชาที่มีความกระจ่ายตัวกว้างและระดับการบังคับบัญชาลึกมากขึ้นการบริหารและจัดการมีลักษณะเป็นราชการมาก กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารแต่ละระดับยังต้องพึงกฎระเบียบที่ใช้กันมานานและยังไม่มีการแก้ไขปรับปรุงเป็นฐานรองรับการตัดสินใจเป็นของเทศบาลเองการดำเนินการใดๆ ต้องเป็นไปตามขั้นตอนที่ระเบียบที่ส่วนราชการส่วนกลางวางไว้ทุกประการ 2.ความเป็นองค์กรที่ใหญ่มีหน่วยงานย่อยภายในองค์กรมากและแต่ละหน่วยมีความชำนาญเฉพาะด้านสูงเป็นสาเหตุหนึ่งที่กำลังบรกรยากาคให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ในแต่ละสำนักหรือกองมีความคิด ความรู้ วิสัยทัศน์ ค่อนข้างจำกัดอยู่เฉพาะในหน่วยงานของตนซึ่งเป็นอุปสรรคในการประสานการทำงานระหว่างหน่วยงานด้วยกันทำให้องค์กรบริหารและการทำงานเพิ่มประสิทธิภาพได้ยากขึ้น	

แผนองค์กร	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
		โอกาส 1.ผู้บริหารในระดับสูงของเทศบาลนครอุดรธานีได้ตระหนักในปัญหาที่เกิดขึ้นตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นนี้ ได้จัดและวางรูปแบบการทำงานในลักษณะไม่เป็นทางการ ลดความกระด้างดัดอง เช่น สร้างบรรยากาศการทำงานให้เจ้าหน้าที่ได้มีโอกาสพบปะหารือ พูดคุย สร้างความเข้าใจในงานของหน่วยงานของกันและกันที่จะต้องประสานให้เกิดประโยชน์ต่อการให้บริการประชาชนที่มีคุณภาพยิ่งขึ้นคือ ในรูปแบบพูดคุยกันในสภากาแฟ 2. เทศบาลนครอุดรธานีมีภารกิจเพิ่มขึ้นภายใต้นโยบายการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจะต้องประสานแผนกับนโยบายของแผนจังหวัดพร้อมไปกับการมีเป้าหมายประสงค์ของเทศบาลที่ต้องเพิ่มความสามารยในการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพและบริหารจัดการบนหลักธรรมาภิบาลอุปสรรค โครงสร้างองค์กรยังคงยึดแบบเดิมตามกฎหมาย ระเบียบ ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ในระยะสั้น อุปสรรค โครงสร้างองค์กรยังคงยึดแบบเดิมตามกฎหมาย ระเบียบ ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ในระยะสั้น	
2. วิสัยทัศน์	" มุ่งสู่องค์กรที่มีโครงสร้างที่เอื้อต่อการดำเนินภารกิจของเทศบาล "	"เทศบาลนครอุดรธานีเป็นองค์กรที่มีบุคลากรมีความสามารถและศักยภาพในการทำงานร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น มีโครงสร้างองค์กรที่ทันสมัยดำเนินการด้วยความยืดหยุ่น เป็นองค์กรที่มีระบบการติดต่อสื่อสารทั้ง	"เทศบาลเมืองปาดองจะเป็นองค์กรที่มีการขับเคลื่อนตามกลุ่มภารกิจอย่างเป็นเอกภาพเพื่อการทำงานที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ"

แผนองค์กร	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
		ภายในและภายนอกได้อย่างทั่วถึงและรวดเร็ว และ เป็นองค์กรที่มีความสามารถตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่องในทุกสถานการณ์”	
3. พันธกิจ	ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นและ สอดคล้องกับภารกิจของเทศบาลนครระยอง	1. ดำเนินการปรับปรุงรูปแบบการทำงาน การสั่งการและการจูงใจให้บุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับได้ มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อคิดเห็นและมีส่วน อยู่ในกระบวนการตัดสินใจ 2. ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและ สายการบังคับบัญชาให้สั้นและกระชับ 3. สร้างระบบการประสานงานให้มี ประสิทธิภาพพร้อมไปกับการพัฒนาระบบการ ติดต่อสื่อสารข้อมูล ระหว่างสำนัก/กอง องค์กร ภายนอก เพื่อเป็นเครื่องมือการทำงานในรูปแบบที่มี การพิจารณาและตัดสินใจร่วมกันได้ ทั้งแนวราบและ แนวดิ่ง และนำไปสู่การทำงานในรูปแบบที่ได้ ลดความตึงตัวในการทำงานระหว่างสำนัก/กองลง 4. ดำเนินการสร้างระบบตรวจสอบผล ปฏิบัติงานภายในที่ทันสมัยและก้าวหน้าเพื่อให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนและโปร่งใส	1. ปรับปรุงโครงสร้างการทำงานให้มีการทำงานร่วมกัน ตามกลุ่มภารกิจที่เกี่ยวข้อง และสร้างความเชื่อมโยงในการทำงาน ระหว่างกองต่าง ๆ 2) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรเพื่อให้การบริการประชาชนมี ความคล่องตัว
4. วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย	1. เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและมี ประสิทธิภาพในการทำงาน 2. เพื่อรองรับภารกิจของเทศบาล	1. เพื่อกระจายอำนาจ หน้าที่ ความ รับผิดชอบ การบังคับบัญชา ให้เกิดการบริหารจัดการที่ ทันสมัย กระชับและคล่องตัว เหมาะสมกับขนาดและ ภารกิจขององค์กร 2. เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการ ประสานการทำงานระหว่างสำนัก/กอง และองค์กร	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วของการทำงาน ร่วมกันของหน่วยงานที่มีภารกิจที่สอดคล้องกันในประเทศปาดองเมือ่งปาดอง

แผนองค์กร	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
		ภายนอกและเพื่อพัฒนาระบบการทำงานภายในได้หลักการทำงาน 3. พัฒนาระบบการติดต่อสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ระหว่างสายงานภายในด้วยกันและองค์กรภายนอกให้ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม 4. เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการวางแผนตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล	
5. ผลลัพธ์	1. มีกลุ่มงานที่ทำงานได้อย่างเป็นมาตรฐานเดียวกันและมีประสิทธิภาพ 2. สถานะการปฏิบัติงานดีขึ้น 3. เกิดความร่วมมือและแลกเปลี่ยนข้อมูลรวดเร็วขึ้น 4. ปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานลดลง 5. บุคลากรเกิดความรักในองค์กร และเต็มใจในการปฏิบัติงาน 6. ประชาชนเกิดความพึงพอใจในการติดต่องานกับเทศบาลมากขึ้น	การเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ขั้นตอนการบังคับบัญชา การตัดสินใจสั่งลง มีรูปแบบการทำงานที่ประสานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่มีขวัญกำลังใจการทำงานสูงขึ้น ผลการทำงานและปฏิบัติงานในองค์กรมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลและโปร่งใส	มีคณะทำงานเฉพาะกิจในการจัดทำภารกิจพิเศษเพื่อเชื่อมโยงการทำงานระหว่างหน่วยงานภายใน - ปรับแผนการจัดรูปองค์กรในการบริการประชาชนแบบ one stop service เนื่องจากยังไม่มีระบบ Lan ใช้ในเทศบาล โดยการจัดรูปแบบด้านหน้าเทศบาลให้ฝ่ายประชาสัมพันธ์ เป็นจุดอำนวยความสะดวกในการให้คำแนะนำแก่ประชาชนก่อนการรับบริการยังจัดรับบริการต่าง ๆ ซึ่งมีทั้งพื้นที่ 1 2 และ 3 - จัดสถานที่ให้บริการให้บริการประชาชนในส่วนงานการให้บริการสาธารณสุข และงานช่างให้มีความสะดวกและเข้าใจถึงขั้นตอนการให้บริการของเทศบาล
6. กลยุทธ์	1.1 จัดโครงสร้างที่มีสายบังคับบัญชาในแนวราบและมีความยืดหยุ่น 1.1.1 ปรับโครงสร้างเพื่อให้งานที่มีลักษณะคล้ายกันจัดเป็นกลุ่มเดียวกัน 1.1.2 การเชื่อมโยง (share) ข้อมูล 1.2 ปรับเปลี่ยนโครงสร้างและวัฒนธรรมในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน 1.2.1 ปรับโครงสร้างเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ	ภารกิจที่ 1 ประสานและร่วมมือกับกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ ให้มาประเมินและวิเคราะห์เสนอแนะโครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานที่เกิดการประสานงานที่ดี มีการกระจายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบเกิดที่จริง และมีความยืดหยุ่น คล่องตัว กระชับ ภารกิจที่ 2	1.1 สร้างกลไกการทำงานเพื่อให้เกิดการประสานงานที่เป็นหนึ่งเดียวในกลุ่มภารกิจ 1.1.1 โครงการสร้างคณะทำงานเฉพาะกิจ 2.1 จัดรูปองค์กรให้สะดวกในการปฏิบัติตามภารกิจของเทศบาลในการให้บริการประชาชน 2.1.1 โครงการปรับปรุงพื้นที่การให้บริการประชาชน

แผนองค์กร	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
	ในการทำงาน 1.2 การสร้างให้เป็นองค์กรเพื่อการบริหาร	ผู้บริหารทุกระดับ สละเวลาเข้าร่วมรับรู้ รับฟังความคิดเห็นให้กำลังใจ ถนอมน้ำใจ รักษาหน้าใจ ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างจริงจังและสม่ำเสมอ ภารกิจที่ 3 ผู้บริหารทุกระดับและเจ้าหน้าที่วิชาการติดต่อสร้างความรู้จักคุ้นเคยอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการกับองค์กรต่างๆ ภายนอก เพื่อสร้างเครือข่ายข้อมูลข่าวสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ภารกิจที่ 4 ประสานและร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบ เข้ามาสร้างระบบข้อมูลและวิธีการเพื่อการตรวจสอบภายในให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น	
7. หน่วยงานที่รับผิดชอบ	หน่วยงาน : สำนักปลัดเทศบาล ผู้รับผิดชอบ : 1. นายสุวัฒน์ พันธุ์ 2. นายบุญสืบ เจริญรัตน์ 3. นางกิ่งแก้ว ถนอมถิ่น	กองวิชาการและแผนงานร่วมกับผู้บริหารทุกระดับและทุกกอง/สำนัก	คณะทำงานด้านองค์กร (เดิมนางบุญส่ง นาวารักษ์ เป็นหัวหน้าคณะ ได้ขอเปลี่ยนเป็น ผ.อ. กองวิชาการและแผน)

แผนองค์กร	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
8. การควบคุมและประเมินผล	จัดตั้งคณะทำงานเพื่อติดตามและประเมินผลทุก 6 เดือน โดยมีผู้อำนวยการกองทุกกองเป็นกรรมการ และมีผู้อำนวยการกองแผนงานเป็นเลขานุการ		- มีคณะทำงานเฉพาะกิจทำให้เกิดความเชื่อมโยงของการทำงานในองค์กรเพิ่มขึ้น - มีการติดตามแต่ละโครงการตามตารางแผนปฏิบัติการรายเดือน พร้อมรายงานความก้าวหน้า ปัญหา อุปสรรค ให้ผู้บริหารเทศบาลทราบเป็นระยะ

5. ลักษณะและเนื้อหาของแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กรในกลุ่มองค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.)

โครงการวิจัยและพัฒนา เรื่อง “ การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการขององค์กรบริหารส่วนตำบล ” ซึ่งประกอบด้วย 4 แห่ง ได้แก่ (1) องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฉาง อำเภอบ้านฉาง จังหวัดระยอง (2) องค์การบริหารส่วนตำบลกลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา (3) องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง อำเภอท้ายเหมือง จังหวัดพังงา และ (4) องค์การบริหารส่วนตำบล บางนมโค อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากผลการดำเนินงานวิจัยและพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ระยะเวลา 2 ปี ตั้งแต่ เดือนกุมภาพันธ์ 2547 – มกราคม 2549 นั้น สรุปผลการดำเนินงานได้ดังนี้

คณะวิจัยและพัฒนาได้ดำเนินงานวิจัยและพัฒนา โดยยึดหลักวิธี การทำงานร่วมกัน การประชุมร่วมกัน การให้เจ้าหน้าที่อบต.เป็นเจ้าของงาน / กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น โดยมีนักวิจัยและพัฒนา เป็นผู้ร่วมคิด ร่วมทำ ทำหน้าที่กระตุ้น จูงใจ เป็นที่ปรึกษา ให้กำลังใจ นอกจากนี้ยังได้ใช้การจัดทำแผนพัฒนา เป็นสื่อกลางในการพัฒนาขีดความสามารถด้านต่างๆ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลด้วย โดยจัดให้มีกิจกรรม เพื่อการวิจัยและพัฒนา ร่วมกับบุคลากรในระดับต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบล หลายรูปแบบ ได้แก่

- 1.) กิจกรรมการจัดทำแผน ซึ่งได้แก่ แผนยุทธศาสตร์หรือแผนแม่บท แผนปฏิบัติการ และแผนพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนา 5 ด้าน
- 2.) กิจกรรมการประชุมสัมมนา เพื่อนำเสนอแผน พัฒนาปรับปรุงแผน และนำเสนอผลการปฏิบัติตามแผน เพื่อรับฟังคำวิจารณ์และคำแนะนำ จากนักวิชาการและเพื่อนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมโครงการ
- 3.) การประชุมปรึกษาหารือ ระหว่างนักวิจัยและบุคลากรของอบต.เป็นประจำทุกเดือน
- 4.) การร่วมทำงานของ อบต. เป็นการปฏิบัติงานทั้งในสำนักงานและในพื้นที่ทำงานของอบต.โดยนักวิจัยและพัฒนา
- 5.) การจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาบุคลากรเฉพาะ เช่น การจัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ตามความต้องการของบุคลากร อบต. เป็นครั้งคราว การสอนแบบตัวต่อตัว การติดตามการศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง
- 6.) การร่วมศึกษาดูงานจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนา พบ.

ปัญหาพื้นฐานของ อบต. จากข้อมูลพื้นฐานของทั้ง 4 แห่งพบว่ามีปัญหาที่คล้ายๆกัน เช่น ปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ถนนเป็นหลุมบ่อ มีน้ำขัง ไม่มีถนนทางเข้าหมู่บ้าน ทำให้การ

คมนาคมไม่สะดวก ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ตู้บริการโทรศัพท์ไม่เพียงพอ ลำราง คูคลองตื้นเขิน มีขยะมูลฝอยเน่าเสีย วัชพืชรกรุงรังบริเวณข้างทาง การแพร่ระบาดของยาเสพติด ภัยรุมฉวยโอกาส ทะเลาะวิวาท สถานีนอนม้ายู่ห่างไกล มลภาวะเป็นพิษ ไม่มีการรวมเป็นกลุ่มอาชีพ เป็นต้น

กระบวนการ-วิธีการให้ได้มาซึ่งข้อสรุปของปัญหา เกิดจากการจัดทำประชาคมร่วมกันของหมู่บ้าน โดย 3 อบต.ได้แก่ อบต.กลางดง อบต.บ้านฉาง และ อบต.บางนมโค มีการนำปัญหาดังกล่าวที่เกิดจากการประชาคมของแต่ละหมู่บ้านมาประชุมเพื่อสรุปเป็นปัญหารวมของ อบต. พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของปัญหาต่างๆอย่างเป็นระบบ มีการวิเคราะห์ปัจจัยและสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อดูถึงจุดอ่อนและจุดแข็ง ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในแต่ละหมู่บ้านและนำมาประมวลเป็นปัญหา และกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนา อบต.

จากการประมวลปัจจัยภายในที่ได้จากการจัดทำประชาคมหมู่บ้าน และข้อมูลพื้นฐานรวมทั้งปัจจัยภายนอกจากแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต. โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนา สรุปได้ในตารางดังนี้

เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านองค์กรของ อบต. ในระดับ อบต.

แผนองค์กร	อบต. บางนมโค	อบต. กลางดง	อบต. บ้านฉาง	อบต. ท้ายเหมือง
1. สภาวะการณ์ปัจจุบัน	จากโครงสร้างองค์กรของ อบต. บางนมโค สายการบังคับบัญชา เป็นไปตามโครงสร้างที่มีความยืดหยุ่นพอสมควร แต่โครงสร้างองค์กรดังกล่าวก่อให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานของ อบต. ดังนี้ 1. เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ที่กว้างขวางในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร 2. มีความยืดหยุ่นในการสั่งการและอนุมัติงาน ขาดผู้มีอำนาจบังคับบัญชาแทน	โครงสร้างองค์กรและการบริหารงานภายในยังไม่สลับซับซ้อน เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดเล็กมีสายการบังคับบัญชาสั้นแต่ในอนาคตจะมีการแบ่งส่วนงานเพิ่มและขยายกรอบอัตรากำลังเพิ่ม สายการบังคับบัญชา ยาวขึ้น การทำงานมีความสลับซับซ้อนขึ้น จึงเป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสร้างกระบวนการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยกันพัฒนางาน	ด้านอำนาจหน้าที่ และสายการบังคับบัญชา 1. ผู้บังคับบัญชาในแต่ละส่วนงานไม่มีอำนาจการให้คุณให้โทษอย่างแท้จริง 2. อำนาจในการตัดสินใจไม่เป็นไปตามลำดับชั้นและมักผูกขาดอยู่ที่ฝ่ายการเมือง ด้านภารกิจหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน 1. บุคลากรในองค์กรไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่แทนกันได้ในงานสำคัญบางอย่าง 2. ขาดแคลนบุคลากรในการดำเนินภารกิจหน้าที่บางด้าน	
2. วิสัยทัศน์ (Vision)	“ อบต. บางนมโค เป็นองค์กรที่มีความคล่องตัวและความยืดหยุ่นของการทำงาน ที่เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจ ”	อบต. กลางดงเป็นองค์กรที่มีการเรียนรู้และมีความคล่องตัวในการทำงาน	เป็นองค์กรที่เข้มแข็งและยืดหยุ่น สามารถประสานงานและตอบสนองต่อความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง	เป็นองค์กรเพื่อรองรับการพัฒนาท้องถิ่นให้มีสภาพเศรษฐกิจที่ดีขึ้นบนพื้นฐานของสภาพสังคมที่ดี โดยจะสนับสนุนให้ท้องถิ่นพัฒนาตัวเองสู่เมืองแห่งการศึกษา
3. พันธกิจ (Mission)	1. ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร	พัฒนาองค์กรให้มีความ	1. สร้างความชัดเจนในเรื่อง	เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีความ

แผนองค์กร	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
	2. ปรับปรุงระบบการทำงาน 3. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีจิตสำนึกในการทำงาน	พร้อมรองรับภารกิจที่เพิ่มขึ้น	อำนาจหน้าที่และ สายการบังคับบัญชา 2. พัฒนาระบบสอนงานและระบบหมุนเวียนงานมาใช้ในองค์กร	ยึดหยุ่นคล่องตัวในการทำงาน
4. วัตถุประสงค์ (Objective)	1. องค์กรมีโครงสร้างและระบบการทำงานที่เหมาะสม มีความกระชับ คล่องตัว และ ยึดหยุ่นในการปฏิบัติงาน โดยมีเป้าหมายคือ 1.1 มีโครงสร้างใหม่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติให้เกิดความกระชับมากยิ่งขึ้น 1.2 มีการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจในแต่ละระดับที่ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับ จากเจ้าหน้าที่ 2. บุคลากรขององค์กรมีความรู้ความสามารถที่กว้างขวาง และสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาได้อย่างเต็มที่ โดยมีเป้าหมายที่ดีคือ การแสดงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ในการประชุมแต่ละครั้ง ในเชิงเปรียบเทียบของมิติเวลา (จำนวนครั้ง) และมีมิติของประเด็นเนื้อหา (มีความหลากหลายไม่เฉพาะงานในหน้าที่)	เพื่อส่งเสริมให้เกิดองค์กรเพื่อการเรียนรู้และมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา	1. เพื่อปรับอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชาในอบต. ให้มีความเหมาะสม สอดรับกับสถานการณ์ในปัจจุบัน 2. เพื่อนำระบบสอนงานและระบบหมุนเวียนงานมาใช้ในอบต. ซึ่งจะทำการดำเนินงานในภารกิจหน้าที่ต่าง ๆ ของอบต. เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	1. จัดองค์กรให้เหมาะสมกับภารกิจ 2. จัดกำลังพลให้เหมาะสมกับปริมาณงาน 3. จัดให้มีการโยกย้ายกำลังพลได้ตามความจำเป็นแต่ละช่วงเวลา

แผนองค์กร	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
	3. มีบรรยากาศการทำงานที่เต็มไปด้วยความร่วมมือ ความกระตือรือร้น และการทำงานที่ไม่ยึดติด โดยมีเป้าหมายคือ จำนวนทีมงาน (คนทำงาน) ที่เพิ่มขึ้น และสามารถดำเนินการได้เป็นผลสำเร็จร่วมกัน			
5. เป้าหมาย (Target)	1. โครงสร้างองค์กรมีความเหมาะสมกับระบบงาน โดยมีการกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบไปยังหัวหน้าส่วนงานต่างๆ 2. บุคลากรมีความรู้กว้างขวางสามารถแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาองค์กร มีจิตสำนึกในการทำงาน โดยให้ผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่เข้าร่วมการประชุม การอบรม การดูงาน นอกสถานที่ ฯลฯ 3. มีสถานที่และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่เหมาะสม และสวยงาม ได้แก่ การจัดให้มีน้ำดื่ม ที่อ่านหนังสือพิมพ์/วารสาร จัดทำผังโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร จัดทำป้ายชื่อส่วนบุคคล การจัดทำแผนผังขั้นตอนการให้บริการประชาชนในด้านต่างๆ พร้อมการกำหนดระยะเวลาที่ชัดเจน	1.ภารกิจบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ 2.มีการประชุมทุกสัปดาห์	1. ผู้บริหารออกคำสั่งให้มีความชัดเจนมากขึ้น ในเรื่องอำนาจหน้าที่และสายการบังคับบัญชาภายใน อบต. 2. ผู้บริหารและผู้ปฏิบัตินำระบบสอนงานและระบบหมุนเวียนมาใช้ในอบต. เพื่อสร้างผลลัพธ์ของงานที่มีประสิทธิภาพ 3. ปรับโครงสร้างภายใต้กรอบของกฎระเบียบที่ได้ให้เพื่อรองรับภารกิจ การถ่ายโอนโดยไม่ให้มีปัญหาติดขัดในทุกระดับขององค์กร 4. เพิ่มสภาพคล่องในการทำงานทั้งองค์กรโดยเน้นโครงสร้างองค์กรที่เล็กแต่เปี่ยมประสิทธิภาพ ภายใต้ข้อจำกัดของกำลังคนและภาระงาน	

แผนองค์กร	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
6. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ (Strategies)	กลยุทธ์ที่ 1 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรใหม่ โปรแกรมนงาน 1. ทบทวนปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากโครงสร้างองค์กรในปัจจุบัน 2. ศึกษาและวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงและนำเสนอโครงสร้างองค์กรใหม่ที่เหมาะสม ทั้งในเชิงของโครงสร้าง และการเพิ่มอัตรากำลัง กลยุทธ์ที่ 2 ปรับปรุงระบบการทำงาน โปรแกรมนงาน 1. จัดประชุมและทำคู่มือเพื่อให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่องค์กร 2. จัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เจ้าหน้าที่ด้านการคลังและสารบรรณ ให้มีความรู้เกี่ยวกับระบบการทำงาน ของทุกฝ่ายในองค์กร3. จัดทีมงาน (คณะทำงาน) ในการพัฒนาตามแผนพัฒนาองค์กร กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับมีจิตสำนึกในการทำงานโปรแกรมงาน 1. จัดทำบอร์ดคำประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล	สร้างกระบวนการเพื่อการเรียนรู้ภายในองค์กรและพัฒนาการทำงานเป็นทีม 1. การจัดทีมทำงานและมอบหมายงานตามภารกิจ 2. การจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน	1.1 การทำความเข้าใจในเรื่องอำนาจหน้าที่ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชาให้เกิดความกระจ่างชัด 1.2 การสร้างความมีส่วนร่วมจากทุกส่วนงานและทุกฝ่ายในการปรับโครงสร้างและสายการบังคับบัญชาให้ชัดเจน 2.1 จัดให้มีระบบการสอยงาน (พี่เลี้ยง-น้องเลี้ยง) โดยเฉพาะเมื่อมีพนักงานบรรจุเข้ามาใหม่ 2.2 จัดให้มีระบบการหมุนเวียนงาน Job Rotation ในบางตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรทำงานทดแทนกันได้ในบางภารกิจหน้าที่	1. ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ 2. เพิ่มศักยภาพบุคลากรในการปฏิบัติงานได้หลายหน้าที่(Multi Skill)

แผนองค์กร	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
	2. จัดให้มีการประชุมร่วมระหว่างเจ้าหน้าที่และผู้บริหารขององค์กร			
7. ปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จ (Key Success Factors)			ฝ่ายการเมืองไม่ควรเข้าไปแทรกแซงในอำนาจหน้าที่อันจะส่งผลกระทบในระบบการทำงานของฝ่ายประจำ และควรให้ผู้บริหารงานในฝ่ายประจำมีอำนาจในการให้ดุลยพินิจกับผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเป็นธรรม	แรงจูงใจที่เหมาะสม(Proper Motivation)
8. งบประมาณ	งบประมาณประจำปีของ อบต.			
9. หน่วยงาน / ผู้รับผิดชอบ	อบต.บางนมโค/คณะนักวิจัยสถาบันพัฒนาสยาม	สำนักปลัด		
10 การควบคุมและประเมินผล	แบบประเมินผลก่อนและหลังจากที่ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างและปรับปรุงระบบงาน ประเมินผลทุก 6 เดือนเพื่อใหทราบถึงผลระยะสั้นขององค์กรว่าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นหรือไม่	นายกปลัด		

แผนการพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการ

1. กรอบแนวความคิด

1.การบริหารจัดการมีหลักการบริหารและทฤษฎีในการปฏิบัติที่ครอบคลุมถึงขั้นตอนการวางแผน การจัดตั้งองค์กรหรือหน่วยงาน การคัดเลือกเจ้าหน้าที่ การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน การจัดทำงบประมาณ ฯลฯ

2.แผนพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการของ อบต.ทั้ง 10 แห่งจะพิจารณาให้มีการเปลี่ยนมุมมอง หรือ ทศนคติที่เกี่ยวกับการทำงานให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่ได้มีการระบุไว้ ซึ่งเป็นแบบที่ยังมีใช้อยู่ในการบริหารราชการกับการบริหารที่มาจากอำนาจการตัดสินใจสั่งการ ระบบบริหารราชการมีกฎ ระเบียบ ต่างๆอยู่มากมาย ทำหน้าที่เป็นกรอบในการทำงาน และปกป้องผลประโยชน์ของภาครัฐ การดำเนินตามกรอบขั้นตอน หรือแบบแผนที่วางไว้ อาจไม่จำเป็นต้องอาศัยการบริหาร หรือองค์กรนั้นๆอาจไม่มีความจำเป็นต้องมีผู้บริหารองค์กรเลยก็ได้ เพราะเจ้าหน้าที่ทุกคนทำตามระเบียบที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

3.องค์ประกอบของการตัดสินใจที่เหมือนกันแต่ไม่เท่ากัน ได้แก่ การตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ ตัดสินใจตามข้อมูลสารสนเทศ ตัดสินใจตามสัญญาติญาณ และตัดสินใจตามประสบการณ์ ทั้งหมดนี้เพื่อให้สามารถบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

4.อำนาจการตัดสินใจอยู่ใน 3 ระดับ ได้แก่ การตัดสินใจในด้านเทคนิค การตัดสินใจในด้านบริหารจัดการ และการตัดสินใจในเชิงยุทธศาสตร์

แผนพัฒนาศักยภาพในการบริหารจัดการจะมุ่งไปในประเด็นการกำหนดขอบเขตของอำนาจการตัดสินใจ และกระบวนการรวมอำนาจและกระจายอำนาจการตัดสินใจ รวมถึงการกำหนดองค์ประกอบของการตัดสินใจในแต่ละระดับงาน ซึ่งใช้ข้อมูลสารสนเทศจะเน้นในด้านข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการวางแผน การรายงาน และการตรวจสอบ การประเมินผล ฯลฯ

2.แนวทางการบริหารแผนพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการ

แนวทางการพัฒนาและปฏิบัติตามแผนพัฒนาด้านการบริหารจัดการของ อบต. ที่เข้าร่วมโครงการ จากการสำรวจ ศึกษา และวิเคราะห์สภาพการณ์ และกำหนดเป็นแผนพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งจะเน้นหรือจัดลำดับความสำคัญของการพัฒนาแตกต่างกันไป ซึ่งแนวทางวางแผนและปฏิบัติตามแผน สรุปได้ดังนี้

2.1 เพิ่มความเข้มแข็งในกระบวนการวางแผน การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร การรายงาน การสั่งการ การประสานงาน การตรวจสอบ และการประเมินผล ฯลฯ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการตัดสินใจและสั่งการ

2.2 ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ผลสัมฤทธิ์ของงาน

3. ลักษณะและเนื้อหาของแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการในกลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

การบริหารงานของผู้รับผิดชอบ และผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจของ อบจ. อยู่ภายใต้นโยบายของผู้บริหาร โดยนายก อบจ. เป็นผู้กำหนดและระดับปฏิบัติ โดยปลัด อบจ. ซึ่งถือปฏิบัติตามกฎระเบียบต่างๆที่กำหนด โดยยังไม่มี การติดตามผลการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ดังนี้

- **อบจ. จันทบุรี** การบริหารจัดการแบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับนโยบายบริหาร โดยนายก อบจ. และระดับปฏิบัติโดย ปลัด อบจ. ทั้งนี้ นายก อบจ. จะเป็นผู้ดูแลงานในภาพรวมขององค์กร เป็นผู้กำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ ยุทธศาสตร์ และนโยบายภาพรวมต่างๆ และ ปลัด อบจ. ดูแลเรื่องการบริหารงานบุคคล การบริหารการเงิน การบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในส่วนของปลัด อบจ. เป็นการบริหารงานตามกรอบอำนาจการบริหารงานที่กฎหมายกำหนด เช่น การบริหารเงินงบประมาณไปตามกรอบวิธีการงบประมาณของแผ่นดิน ตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด การบริหารทรัพยากรเป็นไปตามความต้องการของส่วนต่างๆ หรือตามแผนงานของกองต่างๆ ที่ได้จัดทำไว้ ขาดความคล่องตัวในการบริหารจัดการเพราะผู้บริหารในแต่ละตำแหน่งจะมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเป็นกรอบกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การบริหารจึงเป็นไปตามกฎหมายมากกว่าการบริหารเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ยังเป็นการบริหารที่มีลักษณะแบบบนลงล่าง (Top - down Management) ผู้บริหารเป็นผู้สั่งการและกำหนดวิธีปฏิบัติให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามแล้วรายงานผลให้ทราบ อำนาจในการตัดสินใจต่างๆ ที่เป็นงานประจำส่วนใหญ่อยู่ที่ผู้บริหารฝ่ายการเมือง คือ นายก อบจ.

- **อบจ. ขอนแก่น** การบริหารจัดการแยกออกเป็น 2 ระดับคือ นโยบายโดยนายก อบจ. เป็นผู้กำหนด และระดับปฏิบัติ โดยปลัด อบจ. โดยมียุทธศาสตร์ของจังหวัดขอนแก่น และยุทธศาสตร์ของ อบจ. ขอนแก่น เป็นกรอบในการบริหารจัดการ

- **อบจ. เชียงราย** ผู้บริหารของ อบจ. เชียงรายทุกระดับใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการ โดย นายก อบจ. เป็นผู้บริหารสูงสุด โดยมีรองนายก อบจ. ปลัด อบจ. รองปลัด อบจ. ผู้อำนวยการกอง ในกระบวนการกำหนดปัญหาความต้องการทางด้านการบริหารจัดการยังไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง บางเรื่องยังมีปัจจัยทางการเมืองเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้

ต้องมีการปรับแผนอยู่บ่อยครั้ง ยึดหลักการบริหารงานตามสายการบังคับบัญชาเป็นสำคัญทำให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดการมีส่วนร่วมในการวินิจฉัย หรือ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานต่างๆเท่าที่ควร

เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของ อบต. ในระดับ อบจ.

แผนบริหารจัดการ	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
1. สภาพการณ์	1. ผู้บริหารไม่มีข้อมูลดีในการดำเนินการตัดสินใจ 2. จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรบางคนที่ต้องรับภาระงานที่มากเกินไปทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน 3. บุคลากรไม่ค่อยมีเวลาเข้าอบรมและหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิทยาการใหม่ๆ 4. ขาดการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประวัติทรัพย์สินส่งผลให้การบริหารทรัพย์สินยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ 5. ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 6. กฎระเบียบที่ใช้ในการบริหารการเงินและงบประมาณขององค์กรเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิก-จ่ายเงินมีความล่าช้าหรือไม่สามารถเบิก-จ่ายในส่วนที่จำเป็นได้	1. ความสามารถในการบริหารจัดการผู้บริหารใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการแต่กระบวนการของการกำหนดปัญหาในแผนยังไม่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงเพราะมีปัจจัยทางด้านภาระของเข้ามาเกี่ยวข้องทำให้ต้องมีการปรับแผนอยู่บ่อยครั้ง 2. วิธีการบริหารจัดการผู้บริหารได้ยึดหลักการบริหารงานตามสายการบังคับบัญชาเป็นสำคัญทำให้ผู้บังคับบัญชาขาดการมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยหรือตัดสินใจในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร และส่งผลให้ผู้บังคับบัญชาไม่กล้าแสดงความคิดเห็น 3. การใช้แรงจูงใจในการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานผู้บริหารใช้อำนาจในการสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยไม่มีการใช้แรงจูงใจด้านอื่นเท่าที่ควร	1. ผู้บริหารไม่มีข้อมูลดีในการดำเนินการตัดสินใจ 2. จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรบางคนที่ต้องรับภาระงานที่มากเกินไปทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน 3. บุคลากรไม่ค่อยมีเวลาเข้าอบรมและหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับวิทยาการใหม่ๆ 4. ขาดการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประวัติทรัพย์สินส่งผลให้การบริหารทรัพย์สินยังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ 5. ขาดแคลนวัสดุ อุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 6. กฎระเบียบที่ใช้ในการบริหารการเงินและงบประมาณขององค์กรเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติเกี่ยวกับการเบิก-จ่ายเงินมีความล่าช้าหรือไม่สามารถเบิก-จ่ายในส่วนที่จำเป็นได้
2. วิสัยทัศน์	“องค์กรที่มีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล”	“ผู้บริหารสามารถบริหารงานโดยยึดผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นเป้าหมายสำคัญบนพื้นฐานความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน”	“องค์กรที่มีกระบวนการบริหารจัดการที่ดี เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล”
3. พันธกิจ	ปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความคล่องตัว ให้เอื้อต่อการบริการทั้ง	1. ผู้บริหารและผู้ใช้ได้บังคับบัญชาร่วมกันวางแผนปฏิบัติงานโดยใช้แผนเป็นเครื่องมือในการ	ปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีความคล่องตัว ให้เอื้อต่อการบริการทั้งบุคคลภายใน

แผนบริหารจัดการ	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
	บุคคลภายในและภายนอกองค์กร ดังนี้ - ปรับปรุงกระบวนการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร - จัดสรรบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล - พัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ - พัฒนาระบบการบริหารการเงินและทรัพย์สินของอบจ. ให้มีประสิทธิภาพ	ปฏิบัติงาน 2. ส่งเสริมให้ผู้ที่บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหามในการบริหารงาน และมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ 3. สร้างระบบการจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ	และภายนอกองค์กร ดังนี้ - ปรับปรุงกระบวนการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ภายในองค์กร - จัดสรรบุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล - พัฒนาคุณภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ - พัฒนาระบบการบริหารการเงินและทรัพย์สินของอบจ. ให้มีประสิทธิภาพ
4. วัตถุประสงค์/เป้าหมาย	1. เพื่อให้ผู้บริหาร (นายก อบจ. / ผู้บริหาร) ที่มาจากการราชการประจำ ปลัด อบจ. รองปลัด อบจ. หัวหน้าสำนักงาน ปลัด ผอ. กองทุกกอง) มีวิธีการติดตามประเมินผลแบบ Balanced Scorecard (BSC) 2. เพื่อให้บุคลากรทุกส่วนราชการ สังกัด อบจ.ขอนแก่น มีจิตสำนึกในการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1. เพื่อให้ผู้บริหารได้ใช้แผนเป็นกรอบในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาได้มีความพร้อมในการทำงานร่วมกัน 3. เพื่อให้ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข	1. เพื่อให้ผู้บริหารได้รับการสื่อสารข้อมูลชัดเจน มีความพึงพอใจในการตัดสินใจอย่างได้ผลและลดความขัดแย้งภายในองค์กรได้ 2. เพื่อให้บุคลากรมีความสามัคคีและร่วมแรงร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร 3. เพื่อให้ผู้บริหารของอบจ. มีความรู้ ความสามารถ ก้าวทันวิทยาการสมัยใหม่ ในด้านการบริหารจัดการองค์กรและนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ 4. เพื่อให้การจัดการเกี่ยวกับทรัพย์สินขององค์กรเกิดความคุ้มค่า 5. เพื่อให้การเบิก-จ่ายเงินงบประมาณของอบจ. มีความคล่องตัว
5. ผลลัพธ์	1. อบจ.ขอนแก่น มีการบริหารจัดการที่ดี มี	1. ผู้บริหารทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจํา มี	1. ผู้บริหารฝ่ายการเมืองมีความพึงพอใจในข้อมูล

แผนบริหารจัดการ	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
	ประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นไปตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี 2. ประชาชนในจังหวัดขอนแก่นได้รับการเป็นธรรม	ความพึงพอใจในการใช้แผนเป็นกรอบในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีความมุ่งมั่นและความจริงใจในการทำงานร่วมกันทุกคน 3. ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีความสุข	ที่ข้าราชการฝ่ายประจำได้ชี้แจงเพื่อนำไปประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้องร้อยละ 80 2. ภาระงานของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งซ้ำซ้อนมีจำนวนลดลงอย่างน้อย 50% 3. บุคลากรของอบจ. ร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ 4. ผู้บริหารมีการนำข้อมูล ทะเบียนประวัติทรัพยากรไปใช้ในการวางแผนการจัดซื้อและจัดซื้อเครื่องจักรกล 5. การเบิก-จ่ายเงินงบประมาณของอบจ. มี ความคล่องตัวและทันต่อความต้องการ
6. กลยุทธ์	กลยุทธ์ 1.1 สร้างระบบข้อมูลติดตามประเมินผลงาน 2.1 สร้างจิตสำนึกให้แก่ข้าราชการในสังกัด อบจ. มีจิตสำนึกในการใช้วัสดุ ครุภัณฑ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	1. สร้างความรู้ ความเข้าใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน 2. สร้างโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการบริหารจัดการ 3. ทบทวนและปรับปรุงระบบการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1. พัฒนาการสื่อสารความหมายระหว่างบุคคลภายในองค์กรให้เป็นการสื่อสาร 2 ทาง (Two-way communication) 2. สร้างวิธีการทำงานให้เป็นแบบเครือข่ายหรือทีมงานที่มีการเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงาน 3. พัฒนาผู้บริหารขององค์กรให้มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการ 4. จัดทำระบบข้อมูลทรัพยากรของอบจ. เพื่อให้ผู้บริหารใช้ในการบริหารจัดการ 5. พัฒนาการบริหารเงินงบประมาณของ อบจ. ให้มีความคล่องตัวในการเบิก-จ่ายในวงเงินเร่งด่วน
7. ปัจจัยหลักสู่		ผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัด	ผู้บริหารทั้งฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำของอบจ. ให้

แผนบริหารจัดการ	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
ความล่าช้า		เสียงรายไม่ว่าจะเป็นฝ่ายการเมืองและฝ่ายประจำ ตระหนักและรับผิดชอบต่อร่วมกันอย่างจริงจังและ ยอมรับความเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น	ความร่วมมืออย่างจริงจังในการปรับปรุงกระบวนการบริหาร จัดการในด้านต่างๆ โดยยอมรับปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น จากการบริหารจัดการภายในองค์กร
8. โปรแกรมงาน	1.1.1 อบปรมเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในการ ประเมินผลงานแบบ Balanced Scorecard (BSC) 2.1.1 ประชาสัมพันธ์หน่วยงานในสังกัด อบจ. เพื่อให้ข้าราชการมีจิตสำนึกในการนำวัสดุ ครุภัณฑ์ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด		
9. การควบคุมและ ประเมินผล			

4. ลักษณะและเนื้อหาของแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการในกลุ่มเทศบาล

เนื่องจากเทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ มีความซับซ้อนในระบบบริหารจัดการ ระบบงาน และการสื่อสารภายในองค์กร การบริหารงานของผู้รับผิดชอบ และผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจของเทศบาลอยู่ภายใต้นโยบายของผู้บริหาร โดยนายกเทศมนตรีเป็นผู้กำหนดและระดับปฏิบัติ โดยปลัดเทศบาล ซึ่งถือปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบต่างๆที่กำหนด ดังนี้

- **เทศบาลนครระยอง** การบริหารจัดการ การสั่งการต่างๆยังต้องเป็นไปตามขั้นตอนที่กำหนด และต้องถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หรือ หนังสือสั่งการต่างๆ โดยเคร่งครัด เป็นผลให้หัวหน้าหน่วยงาน หรือ ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ไม่กล้าคิด กล้าตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ที่จำเป็นเร่งด่วนในบางเรื่อง หรือ ในบางกรณีเป็นเรื่องที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน หรือไม่มีอยู่ในกฎระเบียบ มีการทำงานที่แยกตามลักษณะงาน ทำให้การบริการต่อประชาชนไม่รวดเร็วเท่าที่ควร ประกอบกับการถ่ายทอดความรู้ ความสามารถระหว่างพนักงานด้วยกันยังมีน้อย ทำให้ขาดการรวบรวมและบูรณาการองค์ความรู้ของพนักงานไว้ด้วยกัน ไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้

- **เทศบาลเมืองปาดอง** การบริหารการจัดการของเทศบาลนครปาดอง แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับนโยบาย โดยนายกเทศมนตรีเมือง และระดับปฏิบัติ โดยปลัดเทศบาล โดยใช้การบริหารจัดการแบบบูรณาการ เน้นประโยชน์ของท้องถิ่นเป็นหลัก ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงาน กระจายทรัพยากรอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ประชาชนได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพได้มาตรฐานตามที่กำหนด ทั้งนี้งานในส่วนของปลัดเทศบาลที่สำคัญได้แก่ การบริหารงานบุคคล การบริหารเงิน และการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยยึดกรอบอำนาจการบริหารงานบุคคลตามที่คณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดกำหนดไว้ การบริหารเงินและงบประมาณเป็นไปตามกรอบวิธีการงบประมาณแผ่นดิน และตามที่กรมบัญชีกลางกำหนด ส่วนการบริหารทรัพยากร และการบริหารงานเป็นไปตามความต้องการของส่วนต่างๆที่ได้จัดทำไว้

- **เทศบาลนครอุดรธานี** เทศบาลนครอุดรธานีเป็นเทศบาลที่มีความดีเด่นในการบริหารจัดการ การให้บริการประชาชนในหลายๆด้าน ตั้งแต่ปี 2542 โดยได้รับรางวัลดีเด่นและรางวัลชนะเลิศถึง 9 ครั้ง ในการบริหารงานของเทศบาล ผู้มีอำนาจในการตัดสินใจคือ นายกเทศมนตรี ซึ่งนายกคนปัจจุบัน เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความรู้ ความสามารถสูง มีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ติดตามสถานการณ์และสภาวะแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ คิดค้นหาแนวทางการจัดการที่ยืดหยุ่น เป็นผลให้การดำเนินงานของเทศบาลประสบผลสำเร็จ เป็นที่ยอมรับและเป็นต้นแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ ซึ่งจากผลการ

บริหารงานที่ผ่านมาทำให้นายกเทศมนตรีได้รับความรัก ความศรัทธา ความเชื่อมั่น จากผู้ได้บังคับบัญชา และจากประชาชนในทุกระดับ

จะเห็นได้ว่าการดำเนินการตามแผนบริหารจัดการดังกล่าวของเทศบาลเป็นการบริหารจัดการ การแบบบูรณาการ โดยเน้นประโยชน์ของประชาชน และท้องถิ่นเป็นหลัก การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความคล่องตัว มีการมอบหมายงานให้รองนายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล รองปลัดเทศบาล และ ผู้อำนวยการกองต่างๆรับผิดชอบ อย่างไรก็ตามในการบริหารจัดการดังกล่าวยังมีจุดอ่อนเรื่องฐานข้อมูลสำหรับผู้บริหาร เพื่อการตัดสินใจที่รวดเร็ว ซึ่งบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการกำหนดนโยบาย ทิศทางการบริหารในทุกๆด้านของเทศบาล คือ ตัวผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ นายกเทศมนตรี หากผู้บริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ยึดประโยชน์ของประชาชน และท้องถิ่นเป็นหลัก ไม่ยึดติดกับกฎ ระเบียบต่างๆมากจนเกินไป เป็นผู้มีเมตตาธรรม มีคุณธรรม เปิดโอกาสให้บุคลากรขององค์กรในระดับต่างๆได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง ย่อมทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เป็นที่พึงพอใจ และได้รับการยอมรับจากประชาชน

ปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อการบริหารจัดการที่สำคัญอีกประการหนึ่งได้แก่ ความไม่แน่นอนทางการเมือง เช่น ที่เทศบาลนครปาดอง ความไม่แน่นอนทางการเมืองทำให้ผู้บริหารในระดับนโยบายเปลี่ยนแปลง การบริหารงานด้านต่างๆจึงขาดความต่อเนื่อง ดังนั้นการบริหารจัดการของปลัดเทศบาลจึงควรต้องมีกลไกที่ใช้ติดตามผลการดำเนินการตามแผนต่างๆ เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที มีระบบฐานข้อมูลเพื่อติดตามผลการดำเนินงานขององค์กร มีการสร้างช่องทางความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆ ตลอดจนสร้างช่องทางการสื่อสารในองค์กรจากระดับบนสู่ล่าง และล่างสู่บน

ปัญหาและข้อจำกัดที่พบในการบริหารจัดการของเทศบาล มักเป็นปัญหาที่เกิดจากประเด็นกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับเป็นส่วนใหญ่ อย่างไรก็ตามการที่เทศบาลได้เข้าร่วมพัฒนาขีดความสามารถกับโครงการ ฯ ได้ก่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรเป้าหมาย เจ้าหน้าที่และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆด้วยตนเอง ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายๆด้าน เช่น เทศบาลนครระยอง มีการออกแบบการให้บริการผ่านระบบออนไลน์ทางเว็บไซต์ของเทศบาล การให้บริการแบบ One Stop Service โดยก็นำเอามาตรฐานในการทำงานตามแนวคิดของ ISO มาใช้ในการดำเนินงานด้านทะเบียนราษฎร และงานบัตรประจำตัวประชาชน งานด้านการคลัง และสาธารณสุข ทำให้เทศบาลสามารถให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีการหมุนเวียนเจ้าหน้าที่

ปฏิบัติงาน ผู้บริหาร และกลุ่มเป้าหมายของเทศบาลทั้ง 3 แห่ง ให้ความสนใจในการเข้าร่วม
ประชุมสัมมนากับโครงการ ฯ เป็นอย่างดีในทุกครั้ง

เปรียบเทียบแผนพัฒนาชีวิตความสามารถด้านการบริหารจัดการของ อปท. ในระดับ เทศบาล

แผนบริหารจัดการ	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองป่าตอง
1. สภากรรมการ	1. การทำงานยังแยกตาม ลักษณะงาน ทำให้การให้บริการ ต่อประชาชนยังไม่รวดเร็วเท่าที่ควร 2. การสั่งการและทำงานยัง ต้องเป็นไปตามขั้นตอน และกฎระเบียบ ทำให้เกิดต้นทุนที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ 3. การถ่ายทอดความรู้และความสามารถระหว่างพนักงานยังน้อย ทำให้ขาดการรวบรวมและบูรณาการองค์ความรู้ของพนักงานเทศบาลด้วยกัน	จากกรณีวิเคราะห์ SWOT Analysis จุดแข็ง เทศบาลนครอุดรธานี เป็นเทศบาลที่มีความโดดเด่นในการบริหารจัดการ การให้บริการประชาชนในหลายด้าน ที่ผ่านมามาตั้งแต่ปี 2542 เทศบาลนครอุดรธานี ได้รับรางวัลดีเด่นและรางวัลชนะเลิศถึง 9 รางวัล เป็นที่รู้จักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ และมีองค์กรบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นหลายองค์กรเดินทางมาคงงานเป็นประจำ ผู้บริหารสูงสุดของเทศบาลนครอุดรธานี มีลักษณะเป็นผู้นำที่มีความสามารถมีความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ติดตามสถานการณ์และสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ตลอดจนคิดค้นหาแนวทางจัดการที่ยั่งยืน เป็นผลนำไปสู่การให้เทศบาลประสบผลสำเร็จ ในการทำงานและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างเป็นรูปธรรม จุดอ่อน เทศบาลนครอุดรธานี ยังไม่มีแผนหรือคู่มือปฏิบัติที่จะเป็นเครื่องมือพัฒนาชีวิตความสามารถในการบริหารจัดการที่เป็นลายลักษณ์อักษร รวมทั้งแผนพัฒนาองค์กร แผนพัฒนาระบบงาน	จุดแข็ง : การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความคล่องตัว มีการมอบหมายงานให้รองปลัดเทศบาล และผู้อำนวยการต่าง ๆ และมีการส่งเสริมการเรียนรู้ของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง จุดอ่อน : 1) ข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการติดตามผลของงานที่กำหนดไว้ในเชิงปริมาณและคุณภาพ ยังขาดการจัดทำเป็นระบบที่สามารถเรียกใช้ได้อย่างทั่วถึงเมื่อต้องการ 2) การรายงานผลและการติดตามผลที่เป็นรูปธรรม กำหนดเป็นทุกไตรมาส (3 เดือนต่อครั้ง) ซึ่งยังขาดความรวดเร็วในการติดตามผล 3) รูปแบบการบริหารงานที่ผู้บริหารเป็นผู้สั่งการแบบบนสู่ล่าง โดยขาดการเปิดโอกาสหรือช่องทางให้เจ้าหน้าที่ระดับล่างแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหารในระดับการบริหารจัดการ 4) การบริหารเงิน ปัจจุบันปลัดเทศบาลมีอำนาจในการอนุมัติวงเงินไม่เกิน 50,000 บาท หากเกินวงเงินจะเป็นอำนาจของนายกเทศมนตรี ซึ่งการบริหารเงินจะเป็นไปตามโครงการที่ได้มีการตั้งงบประมาณไว้แล้ว โดยยังไม่มีการกำหนดตัวผลิตภัณฑ์ชัดเจน 5) การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปตามความต้องการของกองต่างๆ ที่ได้ตั้งงบประมาณไว้ ยังขาดการติดตามความคุ้มค่า

แผนบริหารจัดการ	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
		แผนพัฒนาเทคโนโลยีข้อมูลข่าวสาร และแผนพัฒนาบุคลากร โอกาส เทศบาลนครอุดรธานี มีพันธกิจที่ต้องรับผิดชอบต่อเพิ่มขึ้นในงานใหม่ที่ถ่ายโอนมาจากราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ภายใต้แผนการโอนภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งที่ต้องประสานนโยบาย โครงการและกิจกรรมในลักษณะการจัดทำแผนร่วมกับองค์กรบริหารส่วนจังหวัดอุดรธานี องค์กรบริหารส่วนตำบล ข้างเคียง แผนยุทธศาสตร์จังหวัด (ผู้ว่า CEO) และจัดทำแผนจังหวัดตามรูปแบบของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย อุปสรรค ยังไม่พบหรือมีความเคลื่อนไหวใดๆ ที่เทศบาลนครแต่ละแห่งได้มีโอกาสและมีอิสระที่จะสร้างกฎ ระเบียบที่เหมาะสมกับการทำงาน หรือปฏิบัติงานได้ตามความเหมาะสม หรือสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของตนเอง แต่ยังคงปฏิบัติงานหรือดำเนินการให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ และระเบียบที่ถูกกำหนดมาจากส่วนกลาง	ของการใช้งานของทรัพยากรตามที่กองต่างๆ ตั้งขอไว้ โอกาส :เป็นหน่วยงานที่มีความพร้อมในการสร้างการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อสร้าง Synergy ให้เกิดขึ้น เนื่องจากมีความพร้อมด้านระบบงาน และระบบข้อมูลที่สำคัญ ความเสี่ยง : การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารทางการเมืองบ่อยครั้งทำให้นโยบายการบริหารจัดการไม่ต่อเนื่อง
2. วิสัยทัศน์	" เป็นต้นแบบของเทศบาลที่เป็นเลิศด้านการบริหารจัดการแนวใหม่ เพื่อเชื่อมต่อการให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่น "	"ผู้บริหารทุกระดับมีข้อมูลที่ต้องครบถ้วนเพื่อสนับสนุนในการใช้อำนาจตัดสินใจ สิ่งการที่ทันสมัยสถานการณ์"	"เทศบาลเมืองปาดอง จะเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งเน้นผลงาน"
3. ภารกิจ	พันธกิจที่ 1 การเพิ่มช่องทางในการให้	1. เพิ่มขีดความสามารถของหน่วยงาน	1. นำระบบบริหารแบบมุ่งเน้นผลงาน โดยกำหนดตัวชี้วัด

แผนบริหาร จัดการ	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
	บริการแก่ประชาชน พันธกิจที่ 2 การพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม	วางแผนให้เจ้าหน้าที่ประสานและกระตุ้นการทำงาน ของกอง/สำนัก ให้ร่วมกันทำงานเป็นทีม 2. สร้างข้อมูลเพื่อการตรวจสอบการทำงาน ให้ปฏิบัติเป็นไปตามแผน เพื่อบรรลุผลตามเป้าหมาย 3. สร้างกระบวนการทำงานที่สามารถป้องกัน หรือลดความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่เทศบาลกับ ประชาชน และระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกัน	ผลสำเร็จมาใช้ในการบริหารงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ การบริหารบุคคล ที่เน้นผลงาน และการบริหารทรัพยากรที่เน้นประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ 2. พัฒนาระบบข้อมูลการรายงานผลงานตามแผนทั้งใน เชิงปริมาณและคุณภาพเพื่อใช้ในการรายงานและติดตามผลงานได้ อย่างรวดเร็ว 3. สร้างการทำงานร่วมกับส่วนงานทั้งภายในและ ภายนอก เพื่อสร้าง Synergy ในการดำเนินงาน
4. วัตถุประสงค์/ เป้าหมาย	1. เพื่อให้เทศบาลสามารถบริการแก่ ประชาชนด้วยความรวดเร็ว 2. เพื่อลดขั้นตอนการส่งการและการทำงาน ภายในเทศบาล 3. เพื่อให้มีวัฒนธรรมถ่ายทอดความรู้อย่าง เป็นระบบภายในเทศบาล	1. เพื่อให้มีแผนพัฒนาที่ทุกกองทุกสำนัก นำไปดำเนินการที่สามารถประสานการทำงาน และปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับผลการพัฒนาและดำเนินการอย่างมี คุณภาพและทั่วถึง 2. เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับและผู้ปฏิบัติงาน ในหน้าที่สามารถบริหารจัดการโดยตัดสินใจและสั่งการ อย่างมีเหตุผลบนพื้นฐานของความรู้ ความเข้าใจและ ทักษะจากข้อมูลและข่าวสารที่ใช้และได้จาก กระบวนการวางแผน ประสานแผน ติดตาม ประเมินผลการตรวจสอบเพิ่มขึ้นกว่าเดิมที่เคยสั่งการ ไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ที่กำหนดจากภายนอก 3. เพื่อให้มีกระบวนการควบคุมตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม แผนและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 4. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้รวดเร็ว	1. เพื่อให้มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กับหน่วยงานภายนอกองค์กร 2. เพื่อให้ระบบการบริหารจัดการที่มุ่งเน้นผลงาน โดย ใช้ระบบข้อมูลการรายงานผลงานตามแผนทั้งในเชิงปริมาณและ คุณภาพในการติดตามและประเมินผลที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ 3. เพื่อให้มีระบบและช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมใน องค์กร

แผนบริหาร จัดการ	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
		และมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกัน และระหว่างเจ้าหน้าที่ กับประชาชน	
5. ผลลัพธ์	1. ผู้บริหารทุกคนพร้อมเป็นผู้บริหารสมัยใหม่ที่ ที่เข้าใจการเปลี่ยนแปลงและใช้การเปลี่ยนแปลงเป็น เครื่องมือสู่ความสำเร็จ 2. พนักงานเทศบาลพร้อมที่จะเป็นผู้บริหารที่ รอบรู้ทุกด้านได้ตลอดเวลา	1. มีการทำงานและประสานการทำงาน แผนพัฒนาระบบข้อมูลร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของ กองและสำนัก 2. ผู้บริหารระดับต่างๆ เริ่มสนใจและนำข้อมูล มาพิจารณาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารจัดการ 3. ผู้บริหารเริ่มนำข้อมูลมาเพื่อให้ก่อสร้างระบบ ติดตามและตรวจสอบผลงาน 4. คณะทำงานวางแผนได้รู้ความคิดและ เข้าใจเรื่องวิธีการวางแผนการสร้างระบบข้อมูล กระบวนการตรวจสอบ การประเมินผล ในระบบการให้ balance score class	- มีการขยายผลองค์ความรู้เรื่อง RBM ไปยัง อบท. ใกล้เคียง - สร้างระบบข้อมูลรายงานและติดตามผลของกอง การศึกษาที่กำหนดไว้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสำหรับ ปีงบประมาณ 2548 ซึ่งขณะนี้มีการจัดทำผลการดำเนินงาน ระหว่างเดือนตุลาคม 47 – เดือนเมษายน 48 แล้ว - จัดทำ log book ที่ กองการศึกษาเป็น Pilot project ของกองฯ เพื่อให้นำร่องสำหรับกองอื่นๆ ในเทศบาล - กองการศึกษาจัดทำแผนบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ - จัดทำประโยชน์ของระบบ Lan เพื่อใช้ในการบริหารงาน ของสำนักงานและผู้บริหารและใช้ในการของประมาณ - มีการอบรมให้ความรู้ในเรื่องการประเมินผลโดยใช้ระบบ Balance Scorecard แก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารเพื่อใช้ในการ รายงานผลปฏิบัติงาน - จัดทำโครงการเสี่ยงตามสายโดยเริ่มดำเนินการแล้ว ตั้งแต่เดือนเมษายน 2548 โดยมีการกระจายเสียงประจำวัน วันละ 2 รอบ (10.30 น. และ 14.30 น.)
6. กลยุทธ์	1. บริการแบบไร้เอกสาร 1.1 ออกแบบการให้บริการที่สามารถให้บริการแบบ online ผ่านเว็บไซต์ของเทศบาล	1. จัดตั้งกลุ่มทำงานเฉพาะกิจประกอบด้วย ผู้บริหารระดับปฏิบัติการและเจ้าหน้าที่วิชาการจากทุก กองและสำนักโดยมีผู้อำนวยการกองวิชาการและ	- มีการขยายผลองค์ความรู้เรื่อง RBM ไปยัง อบท. ใกล้เคียง - สร้างระบบข้อมูลรายงานและติดตามผลของกอง

แผนบริหาร จัดการ	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
1.2 ออกแบบวิธีการลดเอกสารประกอบการพิจารณาในการให้บริการ 2 One Stop Service 2.1 สำรวจงานให้บริการที่สามารถรวมอยู่ด้วยกันได้ 2.2 ออกแบบขั้นตอนการให้บริการที่มีมาตรฐานโดยใช้แนวคิดของ ISO 2.3 จัดสถานที่เพื่อเป็นOne Stop Service 3 สร้างองค์ความรู้ของเทศบาล 3.1 เขียนแนวทางการปฏิบัติงานแต่ละขั้นตอนประจำโต๊ะ 3.2 พัฒนาคู่มือการทำงานประจำฝ่าย 3.3 หมุนเวียนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน 3.4 ทบทวนปรับปรุงคู่มือการทำงานประจำฝ่าย 4. ตั้งทีมงานแบบ Value Chain 4.1 ดำรวจและรวบรวมงานที่มีลักษณะเชื่อมโยงกันระหว่างฐานภาษีทรัพย์สิน การอนุญาตก่อสร้าง และ 4.2 สร้างระบบการเชื่อมโยงข้อมูลและการสอบทาน 4.3 จัดทำประวัติข้อมูลพื้นฐานตามลักษณะฐานภาษีและการอนุญาต 4.4 พัฒนาฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของเทศบาล	แผนงานเป็นหัวหน้ากลุ่มคณะผู้ทำงาน ดำเนินการจัดกระบวนการวางแผนและประสานแผน 2. ผู้บริหารระดับกลาง (ปลัดและรองปลัด) กำกับดูแลการทำงานทีมงานเฉพาะกิจดำเนินการวางแผนพัฒนาอย่างใกล้ชิด 3. ผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางควบคุมกำกับการทำงานทุกสำนัก/กองให้มีการปฏิบัติตามแผน	การศึกษากำหนดไว้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพสำหรับปีงบประมาณ 2548 ซึ่งขณะนี้มีการจัดทำผลการดำเนินงานระหว่างเดือนตุลาคม 47 – เดือนเมษายน 48 แล้ว - จัดทำ log book ที่ กองการศึกษาเป็น Pilot project - กองการศึกษาจัดทำแผนบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกองฯ เพื่อนำร่องสำหรับกองอื่น ๆ ในเทศบาล - จัดทำนโยบายของระบบ Lan เพื่อให้ในการบริหารงานของสำนักงานและผู้บริหารและใช้ในการของงบประมาณ - มีการอบรมให้ความรู้ในเรื่องการประเมินผลโดยใช้ระบบ Balance Scorecard แก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารเพื่อใช้ในการรายงานผลปฏิบัติงาน - จัดทำโครงการเสี่ยงตามสายโดยเริ่มดำเนินการแล้วตั้งแต่เดือนเมษายน 2548 โดยมีการกระจายเสียงประจำวัน วันละ 2 รอบ (10.30 น. และ 14.30 น.) 1. พัฒนาการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกในทางที่เป็นประโยชน์ร่วมกัน 1.1 โครงการความร่วมมือระหว่าง อปท. 1.2 โครงการความร่วมมือด้านแผนที่ภาษีกับ ศูนย์ข้อมูลอสังหาริมทรัพย์ 2. พัฒนาช่องทางสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ 2.1 โครงการศึกษาแนวทางปรับปรุงกฎระเบียบข้อบังคับในองค์กร 2.2 โครงการสร้างช่องทางสื่อสารภายในองค์กร	

แผนบริหารจัดการ	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
			2.3 โครงการสำรวจทัศนคติและทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร 3. พัฒนาระบบข้อมูลการรายงานและติดตามผลการปฏิบัติงานของกองต่างๆ ตามแผนที่ได้กำหนดไว้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ 3.1 สร้างระบบข้อมูลการรายงานและติดตามผลการปฏิบัติงานของกองต่างๆ ตามแผนที่ได้กำหนดไว้ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ 4. การนำกลไกในการติดตามและประเมินผลของงานที่วางไว้ มาใช้เป็นรูปธรรมและได้รับความร่วมมือจากทุกส่วนงาน 4.1 การนำ Balanced Scorecard มาใช้เป็นกลไกในการติดตามและประเมินผลของงานที่วางไว้
7. โปรแกรมงาน			
8. หน่วยงานที่รับผิดชอบ		-สำนักงานปลัดเทศบาลและทุกหน่วยงาน	คณะทำงานด้านการบริหารจัดการ(นางชวนชม ใจชะอุม เป็นหัวหน้าคณะ)
9. การควบคุมและประเมินผล	การควบคุมการนำเสนอความคืบหน้าของผลการดำเนินงานตามแผนสายงานการประชุม คณะทำงาน การประเมินผลความพึงพอใจของประชาชนความชำนาญของเจ้าหน้าที่เวลาที่ประหยัดได้	1. มีการทำงานร่วมกันระหว่างกอง/สำนักต่างๆ 2 ครั้ง/เดือน 2. มีรายงานการดำเนินงานเพื่อตรวจสอบและประเมินผลปีละ 2 ครั้ง 3. มีข้อร้องเรียนของประชาชนในเรื่องความขัดแย้งกับเจ้าหน้าที่ไม่ถึงร้อยละ 5 ต่อปี	- มีการจัดทำโครงการที่สร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ - นำระบบประเมินผลแบบ balance Scorecard มาใช้ โดยเริ่มจากกองการศึกษา ก่อนเพื่อใช้ส่งต่อไปยังหน่วยงานอื่นในเทศบาลเนื่องจากมีความพร้อม

5. ลักษณะและเนื้อหาของแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการในกลุ่มองค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.)

การบริหารจัดการของผู้รับผิดชอบและผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจภายใน อบต. อยู่ภายใต้แผนพัฒนาตำบล และแผนปฏิบัติการ ที่กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด การปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบัญญัติ และข้อบังคับ นอกจากนี้มีเหตุผลจำเป็นอื่นที่ต้องการมีการปรับเปลี่ยนให้เกิดความเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ โดยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีผลต่อการบริหารจัดการของ อบต.มากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่

- (1) พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคล ของ อบท. พ.ศ.2542
- (2) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณของ อบท. พ.ศ.2541
- (3) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำ และประสานแผน ฯ พ.ศ.2546

ปัญหาที่เกิดจากกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แต่ละฉบับ ได้แก่

- (1) พระราชบัญญัติการบริหารงานบุคคล ของ อบท. พ.ศ.2542
 - การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นไม่มีมาตรฐานที่แน่นอน
 - มีคณะกรรมการในการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นหลายคณะ ทำให้การโอนย้ายตำแหน่ง ลำช้า ไม่คล่องตัว มีการเล่นพรรคเล่นพวก
 - มีการใช้ความรู้สึกส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจด้านการบริหารงานบุคคล
- (2) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยวิธีการงบประมาณของ อบท. พ.ศ.2541
 - ระเบียบดังกล่าว โดยมีหนังสือสั่งการจากกระทรวงมหาดไทยมาแก้ไขในบางเรื่องเป็นประจำ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสับสน ไม่มีมาตรฐานในการนำมาอ้างอิงในเรื่องนั้นๆที่แน่นอน
- (3) ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำ และประสานแผน ฯ พ.ศ.2546
 - กำหนดให้ อบต.ต้องนำแผนเสนอสภา อบต.เพื่อให้ความเห็นชอบ ส่งผลให้เกิดปัญหา หากสภา และฝ่ายบริหาร มีความขัดแย้งกัน จะทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และนำมาสู่ความขัดแย้งในการทำงาน

ทั้งนี้ในส่วนของแนวทางและโครงการพัฒนาการบริหารจัดการของ อบต. ควรประกอบด้วย

1.) ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากตัวกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ซึ่งมีผลต่อการบริหารจัดการดังกล่าว ควรมีการปรับแก้ไขให้มีความทันสมัย และเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริง เพื่อประโยชน์ต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2.) การพัฒนาและปรับปรุงข้อกำหนด และข้อบัญญัติของ อบต. ให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น ทบทวนความทันสมัย ความเหมาะสมของข้อกำหนด และข้อบัญญัติของ อบต. ทั้งหมดที่มีอยู่ในปัจจุบัน ศึกษาและวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงข้อกำหนดและข้อบัญญัติที่มีอยู่ รวมทั้งพัฒนาข้อกำหนดและข้อบัญญัติใหม่ๆ ที่ควรเพิ่มเติม

3.) การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร ให้มีความสมบูรณ์ทั้งความครบถ้วน ความถูกต้อง ความทันสมัย และความต่อเนื่องของข้อมูล

4.) ส่งเสริมให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมากขึ้น

5.) พัฒนาศักยภาพของผู้บริหาร ให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้บทบาทและหน้าที่ของตน รวมทั้งมีความรู้ ความสามารถที่กว้างขวาง สามารถนำมาใช้ในการคิดงานได้ในภาพรวม

ในการบริหารจัดการมีการใช้อำนาจสั่งการของผู้บริหารตามระดับ โดยนายก อบต.เป็นผู้ใช้อำนาจการบริหาร การใช้ดุลยพินิจดังกล่าวเอง ในการแบ่งงานไปตามลำดับ เพื่อให้อำนาจหน้าที่ เช่น ปลัด อบต.ควบคุมในระดับหัวหน้าฝ่าย หน.ส่วนการคลัง ควบคุมและตัดสินใจในส่วนการคลัง และหัวหน้าส่วนโยธา ดูแลรับผิดชอบในส่วนโยธา ซึ่งทั้ง 3 ส่วนดังกล่าว ต่างมีความเป็นอิสระต่อกัน แต่ในบางเรื่องการจัดการยังคงยึดแนวทางในการปฏิบัติตามกฎระเบียบ เช่น การขออนุมัติตัวบุคลากรในการเข้ารับการอบรม ต้องรอการอนุมัติจากทางส่วนกลาง เพื่อที่จะสามารถเบิกค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ได้ ข้อจำกัดในการตัดสินใจอนุมัติเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ของ อบต.เช่นนี้ แสดงถึงความไม่มีอำนาจในการบริหารจัดการด้านบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง เพราะอำนาจการตัดสินใจมิได้สิ้นสุดอยู่ที่องค์กร

เปรียบเทียบแผนพัฒนาขีดความสามารถด้านการบริหารจัดการของ อบท. ในระดับ อบต.

แผนบริหารจัดการ	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
1. สภาวะการณ์ปัจจุบัน	การบริหารจัดการของผู้รับผิดชอบและผู้ที่มีอำนาจในการตัดสินใจภายใน อบต.บางนมโค จะอยู่ภายใต้แผนพัฒนาตำบล และแผนปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นอย่างเคร่งครัด การปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบัญญัติ และข้อบังคับ นอกจากนี้เหตุผลจำเป็นอื่นที่ต้องการมีการปรับเพื่อให้เกิดความเหมาะสมในแต่ละสถาน การณ์ ซึ่งการบริหารงานดังกล่าว ยังมีปัญหาและอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานดังนี้	1. ระบบรายงานผลการปฏิบัติงานยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ 2. ขาดฐานข้อมูลเรื่องวิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร 3. การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการยังมีน้อย	1. การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชา และบุคลากรในสายงานยังไม่มีประสิทธิภาพ ชัดเจน 2. มีการมอบหมายหน้าที่ที่ความรับผิดชอบไม่ตรงกับหน้าที่ของบุคลากร 3. ขาดวิธีการและการประเมินผลทางด้านการบริหารจัดการที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน	มีข้าราชการ 4 คนคือปลัดอบต. และหัวหน้าส่วนการคลังลูกจ้างประจำ 1 คน ลูกจ้างชั่วคราว 23 คน
2. วิสัยทัศน์ (Vision)	“ อบต.บางนมโค มีการบริหารจัดการที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และตรวจสอบได้ “	“อบต.กลางดงเป็นองค์กรมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ”	“เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลบ้านฉาง เป็นองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีระบบการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว”	“พัฒนาให้เกิดผู้จัดการมืออาชีพในองค์กร”
3. พันธกิจ (Mission)	1. พันธกิจหลัก ประกอบด้วย การปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ด้านการจัดระเบียบชุมชน สน สังคม และการรักษา ความสงบเรียบร้อย ด้านการศาสนา	1. ผลักดันบทบาทด้านการบริหารจัดการของบุคลากรตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นมา 2. พัฒนาระบบสนับสนุนการบริหารจัดการในองค์กร	1. พัฒนาแนวทางและวิธีการด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม 2. ปรับปรุงระบบการมอบหมายงานให้มีความชัดเจนและ	พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการให้มีศักยภาพในระดับสามารถตัดสินใจได้เองในเรื่องของท้องถิ่น

แผนบริหารจัดการ	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
	คิดปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น 2. พันธกิจรอง ประกอบด้วย ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว และการจัดการบริหารจัดการ และการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ภายใต้พันธกิจและหน้าที่ของ อบต. ดัง กล่าว มีการกำหนดระบบบริหารจัดการเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามพันธกิจและหน้าที่ที่กำหนดไว้โดยมีประสิทธิภาพ โดย (1) การกำหนดแผนพัฒนาเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานของ อบต. โดยมีการประสานแผนการพัฒนามากขึ้น ให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการวางแผนร่วมกัน เน้นปัญหาความ ต้องการจากประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล 2. การกำหนดกฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพันธกิจของ อบต.อย่างมีประสิทธิภาพ 3. การกำหนดระบบข้อมูล		สอดคล้องกับศักยภาพของแต่ละบุคคล 3. จัดทำแนวทางการติดตามและประเมินผลที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน 4. สำรวจและวิเคราะห์กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ล่าช้าและไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานของ อบต. พร้อมเสนอแนวทางการแก้ไข	

แผนบริหารจัดการ	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
	เพื่อให้ประกอบ การตัดสินใจที่ดีในการปฏิบัติงานตามพันธกิจของ อบต.ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลพื้นฐานทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และข้อมูลทั่วไปของ อบต.บางนมโค 4. การมอบหมายความรับผิดชอบ เพื่อให้พันธกิจต่างๆ ดำเนินการได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 5. การกำหนดระบบการตรวจสอบการบริหารจัดการที่เหมาะสมตาม พรบ. และกำหนดให้มีหน่วยงานอื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของ อบต.เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน พนักงานตรวจสอบของอำเภอ และจังหวัด หน่วยงานราชการในท้องถิ่น (กระทรวง ทบวง กรม)			
4. วัตถุประสงค์ (Objective)	1.มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ หมายถึง การตัดสินใจโดยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในพันธกิจที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การพัฒนา และแผนปฏิบัติการของ อบต.ตัดสินใจภายใต้ระบบข้อมูลที่ดี 2.มีระบบบริหารจัดการที่โปร่งใส และตรวจสอบได้ ยึดตามกฎหมาย	เพื่อเพิ่มความสามารถในการบริหารจัดการงาน	1. เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในองค์กร และเกิด การสั่งการที่มีประสิทธิภาพ 2. เพื่อให้วิธีการติดตามและประเมินผลที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน 3. เพื่อให้ความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการบริหารจัดการของ อบต	1. พัฒนาปัดดอบต.และหัวหน้าส่วนการคลังในทุกเรื่อง 2. ทุกคนในองค์กรควรได้รับการพัฒนาทางด้าน Productivity Improvement

แผนบริหารจัดการ	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านจาง	อบต.ท้ายเหมือง
	ระเบียบ และข้อบังคับของ อบต. การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในทุก ระดับ ตลอดจนมีระบบการตรวจสอบ การตัดสินใจที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง			
5. เป้าหมาย (Target)	1. ข้อกำหนดและข้อบัญญัติของ อบต.มีความทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน 2. ระบบข้อมูลข่าวสารมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน ถูกต้อง มีความทันสมัย และมีความต่อเนื่องของข้อมูล 3. สถาปนาเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมากขึ้น 4. ผู้บริหารมีความกระตือรือร้นในการทำงาน รู้บทบาทและหน้าที่ รวมทั้งมีความรู้ ความสามารถที่กว้างขวาง สามารถนำมา ใช้ในการคิดงานในภาพ รวมได้ 5. มีการมอบหมายพันธกิจที่ชัดเจนภายในองค์กร	ประชาชนได้รับการบริการที่รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์	1. การสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงานมีความชัดเจนในทุกครั้งที่มีการสื่อสาร 2. มีความชัดเจน ต่อเนื่อง และเป็นมาตรฐานของการติดตามและประเมินผลตาม แผนการบริหารจัดการที่ร่วมกันกำหนด 3. นำไปสู่การปรับปรุงกฎหมายต่างๆ ให้สอดคล้องและทันสมัย	1. พัฒนาทั้ง 3 คนไปพร้อมกันในความสามารถต่อไปนี้ -Decision Making -Problem Solving -Analytical Skill -Productivity Improvement
6. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ (Strategies)	1. พัฒนาและปรับปรุงข้อกำหนด และข้อบัญญัติของ อบต. ให้มีความทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันมากยิ่งขึ้น โดย 1.1 ทบทวนความทันสมัยและเหมาะสมของข้อกำหนด และ	1. การอบรมให้ความรู้และกระจายอำนาจการบริหารจัดการ 2. ให้ทุกส่วนจัดทำแผนการทำงานและจัดให้มีระบบรายงานผลการปฏิบัติงาน 3. จัดทำระบบฐานข้อมูลเชิง	1.1 พัฒนาระบบช่วยจำมาใช้ในองค์กร 1.2 ดำเนินการสอบทวนข้อมูล ที่ทำการติดต่อสื่อสารกัน 2.1 ดำเนินการติดตามและประเมินผลโดยนำการอบวกลมาเป็น	

แผนบริหารจัดการ	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
	ข้อบัญญัติของ อบต.บางนมโคทั้งหมด ที่มีอยู่ในปัจจุบัน 1.2 ศึกษา วิเคราะห์เพื่อ ปรับปรุงข้อกำหนดและข้อบัญญัติที่มี อยู่ รวมทั้งพัฒนาข้อกำหนดและ ข้อบัญญัติใหม่ที่ควรเพิ่มเติม 2. พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร ให้มีความสมบูรณ์ครบถ้วน ความ ถูกต้อง ความทันสมัย และความ ต่อเนื่องของข้อมูล	วิเคราะห์เพื่อการตัดสินใจ	เกณฑ์การประเมิน 2.2 มอบหมายให้รับผิดชอบ การติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติตามแผนงานโดยเฉพาะ 3.1 ดำเนินการสำรวจกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับที่เป็นปัญหาต่อ การบริหารจัดการของ อบต. 3.2 ดำเนินการวิเคราะห์ กฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เป็น ปัญหาต่อการบริหารจัดการของ อบต. พร้อมเสนอแนวทางการแก้ไข	-Personal Management 2.พัฒนาทุกคนในองค์กรให้ทำ กิจกรรมเน้นผลผลิต -5 ส. -ข้อเสนอแนะ - QC
7. ปัจจัยหลักสู่ ความสำเร็จ (Key Success Factors)		1. บุคลากรทุกคนมีความ เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง 2. ผู้บริหารระดับสูงเปิด โอกาสให้ผู้บริหารระดับล่างมีส่วนร่วม มากขึ้นในการพัฒนา	1. ระบบการสั่งงานที่ชัดเจน และการมอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่ ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละสาย งาน 2. การได้รับความร่วมมือและ ความสามัคคีจากบุคลากรในองค์กร 3. การได้รับความร่วมมือจาก อปท. โดยรวม	
8. งบประมาณ	งบประมาณประจำปี ของ อบต.			
9. หน่วยงาน / ผู้รับผิดชอบ				
10. การควบคุมและ ประเมินผล				

แผนแม่บท ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. กรอบแนวคิด

การจัดทำแผนแม่บทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 10 แห่งมีกรอบแนวคิด ดังนี้

- 1) ให้เป็นแผนที่ช่วยกำหนดกรอบและทิศทางให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรู้ว่าทำอะไร อย่างไร เพื่อไปสู่เป้าหมาย
- 2) ให้เป็นแผนที่ช่วยสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับทิศทางการดำเนินงาน ตลอดจนความคาดหวังต่างๆ
- 3) ให้เป็นแผนที่ช่วยทำให้ผู้บริหารของแต่ละ อบต. และแต่ละหน่วยงานภายในหันมาให้ความสนใจอย่างแท้จริง ในเรื่องของการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการ

2. แนวทางในการดำเนินการวางแผนและการดำเนินการตามแผน

1. มุ่งเน้นการดำเนินการอย่างเป็นกระบวนการ มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นวงจรไม่มีที่สิ้นสุด เริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจหลัก และจัดวางวัตถุประสงค์ เป้าหมาย กลยุทธ์ ฯลฯ
2. มุ่งเน้นให้เป็นแผนที่ก่อให้เกิดการประสานงานและบูรณาการทางความคิด การทำงาน กิจกรรมต่างๆ อันเป็นการผนึกกำลังภายในองค์กร
3. มุ่งเน้นให้เป็นแผนที่นำไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการและแผนพัฒนาด้านต่างๆ

3. การดำเนินงาน

จากการที่นักวิจัยร่วมกับคณะเจ้าหน้าที่ของ อบต. ทั้ง 10 แห่ง ได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน โดยเฉพาะในเรื่องโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ทรัพยากรบุคคล งบประมาณและการคลัง การบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ กระบวนการจัดทำแผนพัฒนา ฯลฯ และปัจจัยสภาพแวดล้อมนอกที่เกี่ยวกับปัญหาความเป็นอยู่ของประชาชนในพื้นที่ของ อบต. นั้นๆ ที่เกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมของประชาชน ฯลฯ การดำเนินการดังที่กล่าวมาเพื่อสำรวจหาปัญหา จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค และจัดทำเป็นแผนแม่บทในลักษณะแผนยุทธศาสตร์ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และจากผลสำรวจและการวิเคราะห์ กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ของแผนแม่บทในการบริหารจัดการ

ในภาพรวมของวิสัยทัศน์พบว่า อบต. ทั้ง 10 แห่งมีความต้องการที่จะให้องค์กรของตนเองในปัจจุบันดำเนินการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและเป็นกระบวนการเพื่อให้องค์กรของตนเองใน

อนาคตสามารถพัฒนาแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนวิธีปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยได้กำหนดสถานการณ์ที่พึงประสงค์ได้ล่วงหน้า แผนแม่บทนี้มีการวางแผนที่มุ่งเน้นกระบวนการที่จะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เป็นวงจรซึ่งกำหนดไว้ให้มีพันธกิจหลัก วัตถุประสงค์/เป้าหมาย กลยุทธ์และปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ

ภายใต้แผนแม่บททั้ง 10 อบท. เมื่อพิจารณาจากวิสัยทัศน์ของแต่ละกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว จะพบความคล้ายคลึงและความแตกต่างของจุดเน้นที่ อบท. กลุ่มนั้นประสงค์ที่จะเห็นในอนาคต ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยและเงื่อนไขจากการวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นอยู่ ความต้องการของผู้นำและคณะเจ้าหน้าที่ ประชาชน รวมทั้งแนวคิดตามแผนพัฒนาที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผลทำให้จุดเน้นของวิสัยทัศน์ต่อความแตกต่างกันและเหมือนกัน

วิสัยทัศน์ของ อบท. ทั้ง 10 แห่ง สามารถจัดเป็นกลุ่มของวิสัยทัศน์ได้ 3 กลุ่มใหญ่ คือ

- กลุ่มที่ให้ความสำคัญกับตัวองค์กรในการบริหารจัดการ
- กลุ่มที่ให้ความสำคัญกับพื้นที่ ภูมิศาสตร์หรือสถานที่ตั้ง
- กลุ่มที่ให้ความสำคัญกับวิธีบริหาร

โดยมีรายละเอียดแสดงตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การแสดงจุดเน้นของวิสัยทัศน์ของ อบท. 10 แห่ง

ประเภทและชื่อ อบท.	จุดเน้นที่สำคัญจากวิสัยทัศน์		
	ตัวองค์กร	สถานที่ตั้ง	วิธีการ
อบจ. เชียงราย		✓	
อบจ. ขอนแก่น			✓
อบจ. จันทบุรี	✓		
เทศบาลนครอุดรธานี	✓		
เทศบาลนครระยอง	✓		
เทศบาลเมืองปาดอง		✓	
อบต. บางนมโค		✓	
อบต. กลางดง		✓	
อบต. บ้านฉาง		✓	
อบต. ท้ายเหมือง		✓	

หมายเหตุ รายละเอียดตามเอกสารแนบและในแผนพัฒนาขีดความสามารถของแต่ละ อบท.

4. สภาวะการณ์โดยรวม

จากการวิเคราะห์สภาวะการณ์ของ อบท. 10 แห่งที่เข้าร่วมโครงการ พบว่าแต่ละ อบท. จะมีปัญหาที่เหมือนกันและแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ความไม่ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน การเผยแพร่ยาเสพติด ความยากจน ภัยธรรมชาติที่เกี่ยวข้องกับความแห้งแล้งและอุทกภัย ความไม่ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน โครงสร้างสาธารณชนะไม่ทั่วถึง ขาด รวด ทุติยภูมิ ความไม่พอเพียงในบริการสาธารณสุขและอนามัย ความด้อยโอกาสและไม่เท่าเทียมกันในการศึกษา การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่นอยู่ในระดับต่ำ และที่สำคัญ อบท. ทั้ง 10 แห่งยังมีทิศทางการพัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการทางการคลัง ด้านระบบงาน ด้านบุคลากร ด้านเทคโนโลยี ด้านองค์กร ฯลฯ

ภายใต้แผนแม่บททั้ง 10 อบท. เมื่อพิจารณาจากวิสัยทัศน์ของแต่ละกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้วจะพบว่าความคล้ายคลึงและความแตกต่างของจุดเน้นที่ อบท. กลุ่มนั้นประสงค์เห็นในอนาคต ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยและเงื่อนไขจากการวิเคราะห์สภาวะการณ์ที่เป็นอยู่ ตามความต้องการของผู้นำ คณะเจ้าหน้าที่ ประชาชน รวมทั้งแนวคิดตามแผนพัฒนาองค์กรที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผลทำให้จุดเน้นของวิสัยทัศน์มีความแตกต่างกันและเหมือนกัน

ตัวอย่างวิสัยทัศน์ของกลุ่มที่เน้นสถานที่ตั้ง เช่น บางนมโค.....ตำบลนาอยู่ หมู่บ้านท่องเที่ยว(เชิงอนุรักษ์) จิตสำนึกยึดเหนี่ยวรักบ้านเกิด ของ อบต. บางนมโค หรือ เชียงรายเมืองแห่งคุณภาพชีวิต ของ อบจ. เชียงราย เป็นต้น

ตัวอย่างวิสัยทัศน์ของกลุ่มที่เน้นตัวองค์กร เช่น มุ่งสู่การเป็นเทศบาลนครที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้บริการที่มีคุณภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการบริหารจัดการที่ก้าวหน้าทันสมัย และมีธรรมาภิบาล ของเทศบาลนครอุดรธานี หรือ องค์กรหลักในการพัฒนาเมืองจันทบุรีให้น่าอยู่ และเป็นศูนย์กลางการเกษตรและเกษตรแปรรูป ด้วยการบริหารจัดการที่ดี ของ อบจ. จันทบุรี เป็นต้น

ในระยะแรกของการจัดทำแผนแม่บท เทศบาลบางแห่งกำหนดวิสัยทัศน์ในการบริหารจัดการที่ก้าวหน้าทันสมัยไว้ แต่ในการกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนแม่บทยังเขียนไว้ไม่ชัดเจน ทำให้ไม่เกิดยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องได้จริง หรือในกรณีของ อบจ. บางแห่งกำหนดวิสัยทัศน์ของความ เป็นเมืองในการเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรมเกษตร แต่ยังขาดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ชัดเจน ในการสนับสนุนการเป็นเมืองศูนย์กลางดังกล่าว หรือในกรณี อบต. บางแห่ง กำหนดวิสัยทัศน์ด้านการเกษตรที่ยั่งยืน แต่ยังขาดการกำหนดวัตถุประสงค์ที่จะทำให้องค์กรบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว

อย่างไรก็ดี ในระยะต่อมา ภายหลังจากทบทวนแผนแม่บท การประชุมสัมมนาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นระหว่างผู้เข้าร่วมโครงการ พบขบ. ทั้งหมด และการนำไปปฏิบัติ พบว่ามีความสอดคล้องของ องค์ประกอบของแผนแม่บทที่มีความสมบูรณ์แล้ว

ในระหว่างกระบวนการจัดทำแผนแม่บท มักมีปัญหาหรือข้อบกพร่องในเนื้อหาของวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และแผนในโครงการรวมทั้งสาเหตุต่างๆ สรุปได้ดังนี้

- ความไม่เข้าใจในคำนิยามของศัพท์ที่ใช้ในการจัดทำแผนแม่บท เช่น คำว่า วิสัยทัศน์ เป็นต้น ทำให้การกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะแรกๆ ไม่สื่อความหมาย และไม่สอดคล้องกับสภาพของปัญหา

- ความไม่สอดคล้องของพันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ทำให้กลยุทธ์ที่ออกมา มีลักษณะเป็นการทำงานประจำ และไม่สามารถอธิบายได้ว่าจะแก้ไขหรือพัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ได้อย่างไร

- การยึดติดกับรูปแบบการจัดทำแผนในลักษณะดั้งเดิมที่คำนึงถึงเรื่องเงินงบประมาณและการทำงานตามหน้าที่เป็นหลัก ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์และออกแบบกลยุทธ์ แผนงาน และโครงการที่เหมาะสมกับวิสัยทัศน์ได้

ส่วนบทบาทของทีมนักวิจัยในกระบวนการจัดทำแผนแม่บทและแก้ไขปรับปรุงแผนแม่บทของ อบท. แต่ละแห่ง มีความเหมือนกัน โดยประกอบด้วย

- ชักซ้อมความเข้าใจกับกระบวนการจัดทำแผนแม่บทในแต่ละขั้นตอนกับทีมของ อบท. เพื่อให้เห็นถึงประโยชน์และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำแผนแม่บท โดยเฉพาะอย่างยิ่งความชัดเจนของทรัพยากรที่ต้องใช้ในการบริหาร ความสัมพันธ์ของแผนงาน โครงการ และกิจกรรมต่างๆ

- เป็นผู้นำในการคิดในระยะแรกๆ และค่อยๆ ลดบทบาทเหลือเป็นการร่วมคิด การให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และตั้งข้อสังเกต

- สอบทานความเป็นไปได้ของแผนงานที่ทีมงาน ของ อบท. จัดทำขึ้น โดยเปรียบเทียบกับข้อมูล ข้อเท็จจริง และผลการดำเนินงานในอดีต (ถ้ามี) หรือเทียบกับผลงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

5. ลักษณะและเนื้อหาของแผนแม่บทในกลุ่มองค์กรการบริหารจัดการส่วนจังหวัด (อบจ.)

ปัญหาพื้นฐานของ อบจ. จากข้อมูลพื้นฐานของ อบจ. ทั้ง 3 แห่ง พบว่ามีความแตกต่างกันตามสภาพของพื้นที่แต่ละพื้นที่ ดังนี้

- **อบจ.จันทบุรี** มีปัญหาการขาดแคลนแหล่งน้ำ/น้ำท่วม ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ สินค้าเกษตรขาดมาตรฐาน ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างการศึกษา โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคไม่ทั่วถึง ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การแพร่ระบาดของยาเสพติด ความยากจน ขยะเน่าเสีย ประชาชนขาดการมีส่วนร่วม การให้บริการทางสังคมและสวัสดิการไม่ทั่วถึง และทันต่อเหตุการณ์ ฯลฯ

- **อบจ.ขอนแก่น** มีปริมาณขยะจำนวนมาก มลพิษทางน้ำ น้ำในแม่น้ำลำคลองมีความสกปรก เนื่องจากมีการระบายของเสียจากชุมชน โรงงานอุตสาหกรรม มลพิษทางอากาศ และเสียงมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น เนื่องจากการเพิ่มขึ้นของจำนวนยานพาหนะและโรงงานอุตสาหกรรม การจัดเก็บรายได้ยังไม่เพียงพอ ขาดแรงงานที่มีฝีมือและทักษะทางด้านภาษาต่างประเทศเพื่อรองรับการค้าและการลงทุนจากนักลงทุนชาวต่างประเทศ การให้บริการประชาชนยังไม่ทั่วถึง การจดทะเบียนพาณิชย์ยังไม่ครบถ้วน ขาดเครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัย ขาดบุคลากรและเทคโนโลยีที่มีความรู้ความสามารถ ฯลฯ

- **อบจ. เชียงราย** มีปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมไม่สะดวก เนื่องจากถนนหลายแห่งสร้างไม่ได้มาตรฐาน มีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณซ่อมแซมและบำรุงรักษา ขาดสิ่งอำนวยความสะดวกพื้นฐานทางด้านการติดต่อสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ สะพาน ถนน ไม่มีการปรับปรุง นำช้างและเฝ้าเสีย การจัดบริการทางสาธารณสุขไม่ทั่วถึง ปัญหาความมั่นคงตามแนวชายแดน กฎหมายระเบียบต่างๆ ไม่เอื้ออำนวย มีการลักลอบ และขนย้ายสินค้านอกระบบ ขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความเข้าใจในการใช้ภาษา (อังกฤษ/จีน/พม่า) ขาดทักษะในการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย ขาดเงินทุน การจัดการและการตลาด ขาดการส่งเสริมด้านอุตสาหกรรมขนาดย่อม ขาดการพัฒนาฝีมือแรงงาน สภาพในสังคมเมืองมีความแออัด ชาวเขามีการตั้งถิ่นฐานกระจายอยู่ทั่วไปบนภูเขาสูงบริเวณชายแดน มีการเคลื่อนย้ายที่ทำกินใหม่ มีการบุกรุกพื้นที่ป่า และลักลอบปลูกพืชยาเสพติด ฯลฯ

กระบวนการ-วิธีการให้ได้มาซึ่งข้อสรุปของปัญหา จากการศึกษาข้อมูลพบว่าสภาพของปัญหาที่เกิดขึ้นใน อบจ.แต่ละแห่งนั้นมีความแตกต่างกัน ดังนั้นในการจัดทำแผนแม่บท อบจ. ซึ่งถือปฏิบัติตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540 พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนในการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นๆ ทำให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดยุคหลังรัฐธรรมนูญปี พ.ศ. 2540 มีบทบาทอำนาจหน้าที่อย่างกว้างขวางครอบคลุมการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาครบทุกด้าน ตั้งแต่การให้บริการพื้นฐานแก่ประชาชนในท้อง ถิ่น การพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาสังคม รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และตรวจสอบการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

เนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีขอบเขตกว้างครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัด ในการดำเนินการจัดประชาคมเพื่อที่จะให้ได้มาซึ่งปัญหาด้านต่างๆอย่างครบถ้วนและครอบคลุมทุกพื้นที่นั้น จึงไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึง การจัดประชาคมจึงสามารถทำได้เพียงบางกลุ่มเท่านั้น ทั้งนี้ในบางแห่งเช่นที่ อบจ.จันทบุรีการจัดทำแผนยังคงดำเนินการตามกรอบที่กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ในเรื่อง“คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา แผนพัฒนาสามปี แผนปฏิบัติการและติดตามประเมินผล” โดยเป็นการกำหนดนโยบายของผู้บริหาร มีการคัดเลือกยุทธ

ศาสตร์และแนวทางการพัฒนา โดยคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นจัดการประชุมสัมมนาสำรวจความต้องการร่วมกับประชาชนในพื้นที่เฉพาะเป็นบางกลุ่ม รวมทั้งมีเงื่อนไขทางการเมืองที่นายก อบจ. ได้ให้ คำสัญญาด้านนโยบายกับประชาชนไว้ในระหว่างการหาเสียง ในการวางแผนแม่บทจึงเป็นการ ดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวข้างต้น

วิธีการจัดทำยุทธศาสตร์ แผน/โครงการ จากข้อมูลพื้นฐาน รวมทั้งการวิเคราะห์ถึง ปัญหา อุปสรรค จุดแข็ง และจุดอ่อนของแต่ละ อบต. ตลอดจนนโยบายของผู้บริหารทางการเมือง คือ นายก อบจ. ได้นำมาสู่การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา อบจ. โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ดังนี้

- **อบจ.จันทบุรี** “ องค์กรหลักในการพัฒนาเมืองจันทบุรีให้น่าอยู่ และเป็นศูนย์กลาง การเกษตรและเกษตรแปรรูป ด้วยการบริหารจัดการที่ดี ”

- **อบจ. ขอนแก่น** “ แก้ไขปัญหาความยากจน พัฒนาเมืองและชุมชนให้น่าอยู่ สร้าง ศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ พัฒนาทุนมนุษย์ มีระบบบริหารจัดการที่ดี และพัฒนาโครงข่าย ทางสู่เส้นทางหลัก ”

- **อบจ.เชียงราย** “ เชียงราย เมืองแห่งคุณภาพชีวิต ”

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของอบจ.จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาแตกต่างกันไป ตามสภาพของแต่ละพื้นที่ แต่เนื่องจากความไม่ชัดเจนในบทบาทของ อบจ.ซึ่งทับซ้อนกับผู้ว่าราชการ จังหวัดที่มุ่งพัฒนาให้เป็นผู้ว่าซีอีโอ และทับซ้อนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับล่าง ได้แก่ เทศบาล และ อบต.ทำให้ อบจ. ไม่ทราบหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนของตนเองว่าต้องทำหน้าที่ อย่างไรในการพัฒนาจังหวัด ในบางครั้งจึงกลายเป็นผู้สนับสนุนด้านการเงิน และเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ ขาดเหลือแก่องค์กรอื่นๆแทนที่จะเป็นผู้นำและประสานงานการพัฒนาของจังหวัด กระทำภารกิจหลัก ที่สำคัญซึ่งหน่วยงานอื่นไม่สามารถดำเนินการได้ นอกจากนั้นการดำเนินงานของ อบจ.ในปัจจุบันยัง จะต้องได้รับการเห็นชอบแผนพัฒนา และงบประมาณจากผู้ว่าราชการจังหวัด และต้องพึ่งพาการ อุดหนุนจากรัฐ และเนื่องจากจัดทำฐานข้อมูลที่มีอยู่ยังไม่ลึกซึ้งเพียงพอ ทำให้การวางแผนพัฒนาของ อบจ.เป็นไปอย่างกว้างๆ และยากที่จะลำดับความสำคัญได้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของ ประชาชน การสำรวจข้อมูลโดยการประชาคม เป็นการสำรวจเป็นรายกลุ่ม ไม่ครบถ้วนทุกพื้นที่จึงไม่ สามารถแก้ไข้ปัญหาของทั้งจังหวัดได้อย่างตรงจุด การจัดทำแผนจึงเป็นการทำเพื่อเสนอสถานะเท่านั้น ไม่ใช่เป็นแผนการดำเนินงานในการกำกับทำงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายอย่างแท้จริง

เปรียบเทียบแบบร่างของ อปท. ในระดับ อบจ.

แผนแม่บท	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
1. สภาวะการณ์	1. เป็นเมืองหลักและเมืองศูนย์กลางของการพัฒนาทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคมการศึกษา การบริหาร และการปกครองของภูมิภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งการเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงการพัฒนาในกลุ่มประเทศในอินโดจีน ในด้านเศรษฐกิจ การศึกษาวัฒนธรรม และการท่องเที่ยว 2. เป็น 1 ใน 9 จังหวัดศูนย์กลางของการพัฒนาอุตสาหกรรมในภูมิภาคตามนโยบายกระจายความเจริญไปสู่ภูมิภาคของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 ซึ่งเป็นกรอบต่อเนื่องจากนโยบายกระจายอุตสาหกรรมไปสู่ภูมิภาคของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 3. มีอัตราการขยายตัวของการพัฒนาสูง โดยเฉพาะในภาคการพัฒนาศรษฐกิจนั้น มีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยปีละประมาณ 7.5 ต่อปี โดยภาคพาณิชย์กรรม/การค้า และภาคอุตสาหกรรมมีอัตราการขยายตัวในสัดส่วนที่เพิ่มขึ้นในอัตราที่สูง ในขณะที่ภาคการเกษตรมีการขยายตัวในลักษณะลดลง 4. ประชากรมีรายได้สูงเฉลี่ยคนละประมาณ 40,985 บาทต่อคนต่อปี	1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 1.1 ถนนยังไม่ได้มาตรฐานระบบระบายน้ำบ่อบำบัดน้ำเสียด้านสาธารณสุขไม่ทั่วถึง 2. ด้านเศรษฐกิจ 2.1 ปัญหาด้านความมั่นคงตามแนวชายแดนมีการลักลอบขนย้ายสินค้าอันตราย 2.2 ขาดแคลนบุคลากรสำหรับอุตสาหกรรมท่องเที่ยวและความเป็นศูนย์กลางของโครงการและภายใต้สื่อยุคเศรษฐกิจ 2.3 ขาดแคลนน้ำและเทคนิคโยธาเพื่อการพัฒนากาเกษตร 2.4 ขาดแคลนแรงงานฝีมือสำหรับอุตสาหกรรมขนาดย่อมและหัตถกรรมท้องถิ่น 2.5 ขาดการพัฒนา R&D ให้มีความเหมาะสมและทันต่อการเปลี่ยนแปลง 3. ด้านสังคม 3.1 การศึกษาภาคบังคับและการศึกษานอกระบบ ไม่ครอบคลุมพื้นที่ในเขตทุรกันดารและที่สูง 3.2 บริการของรัฐด้านคุณภาพชีวิตไม่ทั่วถึง 3.3 มีการบุกรุกพื้นที่ป่าและลักลอบปลูกพืชเสพติด	สภาพปัญหา สามารถวิเคราะห์ได้จัดแบ่งออกเป็น 4 ด้านในแต่ละด้านได้ลำดับปัญหาตามความสำคัญ ดังนี้ 1) ด้านสังคม 1.1) บริการการศึกษาไม่เพียงพอ และเกิดไม่เท่าเทียมด้านการศึกษาระหว่างเขตเมืองและเขตชนบท 1.2) โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคไม่ทั่วถึง 1.3) ยาวชนมีความนิยมเบี่ยงเบนไปจากระเบียบประเพณี 1.4) การแพร่ระบาดของไข้เลือดออก เนื่องจากจันทบุรีติดกับประเทศกัมพูชา 1.5) ความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งมีไม่มากแต่ยังคงมีอยู่ ในรอบปี 256 มีคดีอุกฉกรรจ์ 97 ราย จับกุมได้ 39 ราย 1.6) การแพร่ระบาดของยาเสพติดเนื่องจากจันทบุรีติดกับประเทศกัมพูชา มีการค้ายาเสพติดข้ามชายแดน หลักจากที่รัฐบาลดำเนินนโยบายปราบยาเสพติดปัญหานี้ลดลงและควบคุมได้แต่ยังคงมีเหลืออยู่ในพื้นที่ ในปี 2546 มีคดีเกี่ยวกับยาเสพติด 1,123 ราย 2) ด้านเศรษฐกิจ 2.1) ขาดแคลนแหล่งน้ำ 2.2) ความยากจน แม้ประชาชนในเมืองจะมีฐานะพอสมควร แต่ประชาชนในเขตชนบทอยู่ในภาวะยากจน ทำให้โดย

แผนแม่บท	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
	5. เป็นแหล่งศูนย์รวมของประชากร โดยเฉพาะใน ด้านการศึกษา การบริหารราชการ การประกอบธุรกิจ และการประชุมสัมมนา 6. มีการเคลื่อนย้ายแรงงานของประชากรในท้องถิ่น ไปสู่ภายนอกมาก และมีการเคลื่อนย้ายแรงงานภายใน ท้องถิ่นตามฤดูกาล 7. ประชากรที่อาศัยอยู่ในพื้นที่จังหวัด ปัจจุบันใน เขตชนบทส่วนใหญ่จะเป็นวัยเด็กและวัยสูงอายุ ส่วนวัย แรงงานจะอพยพเคลื่อนย้ายแรงงานไปสู่ต่างถิ่นเป็น ส่วนมาก เพื่อประกอบอาชีพ 8. มีสัดส่วนของการลงทุนมาก โดยเฉพาะในภาค การค้า การบริหาร และอุตสาหกรรม โดยเฉพาะในด้าน กิจการเหมืองแร่โรงแรม การพัฒนาธุรกิจ อสังหาริมทรัพย์ การบริการด้านธุรกิจ และการบันเทิง เพื่อการท่องเที่ยว 9. มีลักษณะเป็นชุมทางศูนย์กลางของการคมนาคม โดยเฉพาะกับการเชื่อมโยงไปสู่จังหวัดต่างๆ ในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน นอกจากนี้ยังมีการ คมนาคมทั้งด้านรถไฟ และ เครื่องบิน ที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการ เดินทางและการขนส่งสินค้า 10. มีฐานการผลิตอุตสาหกรรมเดิมอยู่แล้ว ซึ่งส่วน ใหญ่จะเป็นอุตสาหกรรมที่มีการใช้วัตถุดิบด้าน การเกษตร และการใช้แรงงานเป็นปัจจัยในการผลิต	4.ด้านการเมืองและการบริหาร 4.1 ขาดเครื่องอุปกรณ์ทันสมัยเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ 4.2 ประชาชนยังขาดความรู้ความเข้าใจใน ระบบประชาธิปไตยและการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองและการปกครองส่วน ท้องถิ่น 5.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 5.1 มีปัญหาขยะและมลพิษในเขตเมืองขาด ระบบบำบัดของเสีย 5.2 ประชาชนขาดความเข้าใจในการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม 5.3 มีการใช้สารเคมีทางการเกษตรที่ก่อให้เกิด สารพิษตกค้าง	เฉลยรายได้ต่อคนต่อปีต่ำกว่าค่าเฉลี่ยของประเทศ 2.3) ราคาผลผลิตทางการเกษตรตกต่ำ สินค้าเกษตรขาด มาตรฐาน และตลาดรองรับ ทำให้ประชาชนที่ส่วนใหญ่เป็น เกษตรกรมีรายได้ต่ำ 2.4) ขาดเส้นทางคมนาคมที่ดีสู่แหล่งท่องเที่ยว พบว่า เมื่อจันทบุรีเป็นเมืองประวัติศาสตร์ และมีแหล่งท่องเที่ยวหลาย แห่ง แต่ขาดเส้นทางคมนาคมเข้าไป และขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี 2.5) แรงงานต่างชาติดึงดูดหมาย เพราะจันทบุรีมีพื้นที่ ดิดกับชายแดนกับพม่า ทั้งทางบกและทางทะเล ทำให้ยากที่จะ ควบคุมแรงงานต่างชาติดึงดูดหมาย 3) ด้านสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ 3.1) เกิดภัยแล้งและอุทกภัย พบว่าพื้นที่จันทบุรีมีภูมิ ประเทศหลากหลาย บางพื้นที่มีน้ำท่วม บางพื้นที่น้ำแล้ง อีกทั้งน้ำ นำนํามาก และน้ำแล้งน้ำขาดแคลน 3.2) นำเสี่ยจากนํากุ้ง และน้ำเสียในเขตชุมชน 3.3) เกษตรกรใช้ยาเคมีจัดการศัตรูพืชเพื่อสร้างผลผลิต และกำไรให้สูง แต่ก่อให้เกิดปัญหามลพิษ 3.4) ป่าไม้ถูกทำลาย และการรุกล้ำเขตป่าอนุรักษ์ ซึ่ง ปัจจุบันปัญหานี้ลดลงเพราะเจ้าหน้าที่กรมป่าไม้เข้ามาช่วย ดำเนินการ 3.5) ขยะส้นและไม่มีระบบกำจัดขยะที่เหมาะสมซึ่งยังเป็นปัญหาที่ไม่รุนแรงนักโดยเฉพาะในเขตเมือง แต่คาดว่าจะทวีความรุนแรงขึ้นหากไม่จัดการระบบจัดการที่ดี 3.6) เหมืองแร่ขาดการฟื้นฟู เดิมจันทบุรีเป็นแหล่งพลอย ที่สำคัญ ต่อมามีการขุดพลอยไปจนหมด ยากที่จะฟื้นฟูเหมืองแร่ให้

แผนแม่บท	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
			กลับเหมือนเดิม อย่างไรก็ตามยังมีส่วนที่สนใจหันมาเข้าพอลอยจากกลุ่มพุทธมาเจริญใน จันทบุรี 4) ด้านการปกครองและการบริหารจัดการ 4.1) เกิดการเอารัดเอาเปรียบทางด้านสิทธิมนุษยชน และกฎหมาย 4.2) ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมกับการปกครองและการบริหารจัดการคนจันทบุรีมีความเป็นเอกเทศค่อนข้างสูง ต่างคนต่างอยู่ 4.3) การบริการประชาชนด้านสังคมและสวัสดิการไม่ทั่วถึงและไม่ทันต่อเหตุการณ์
2. วิสัยทัศน์ (Vision)	“แก้ปัญหาความยากจนพัฒนาเมือง และชุมชนให้น่าอยู่ สร้างศักยภาพการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ พัฒนามนุษย์มีระบบบริหารจัดการที่ดี และพัฒนาโครงสร้างสู่เส้นทางหลัก”	“เขียนรายเมืองแห่งคุณภาพชีวิต”	“องค์กรหลักในการพัฒนาเมืองจันทบุรีให้น่าอยู่ และเป็นศูนย์กลางการเกษตรและเกษตรแปรรูป ด้วยการบริหารจัดการที่ดี”
3. พันธกิจ (Mission)	ภารกิจที่ 1 พัฒนาระบบงานองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ภารกิจที่ 2 มุ่งเน้นการบริการประชาชนด้วยความรวดเร็วสร้างความประทับใจให้แก่ผู้รับบริการ ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ภารกิจที่ 3 มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและถ่ายทอดความรู้และเทคนิคโดยที่ทันสมัยให้แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อถ่ายทอดสู่	1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 1. สร้างโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอต่อการพัฒนา 2. บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานที่มีอยู่แล้วให้มีคุณภาพสมบูรณ์ 2. ด้านเศรษฐกิจ 1. สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานปกครองท้องถิ่นของประเทศไทยเพื่อนบ้าน 2. พัฒนาศักยภาพชุมชนตามความต้องการด้านอุตสาหกรรมท่องเที่ยว แรงงานฝีมือสำหรับ	พันธกิจของอบจ. จันทบุรี ประกอบไปด้วยหน้าที่รับผิดชอบตามกฎหมาย และภารกิจเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดสรุปได้ดังนี้ ภารกิจตามหน้าที่รับผิดชอบทางกฎหมาย จัดแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ (1) นโยบายด้านการพัฒนาสังคม ให้ความสำคัญด้านการศึกษา สาธารณสุขด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น การรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน การพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส รวมทั้งส่งเสริมด้านการกีฬา

แผนแม่บท	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
	ประชาชนต่อไป	อุตสาหกรรมขนาดย่อมและธุรกิจบริการสำหรับศูนย์กลางเศรษฐกิจ 3. พัฒนาแหล่งน้ำและระบบชลประทานเพื่อการเกษตร 4. มีการพัฒนา R&D อย่างต่อเนื่อง และเหมาะสม 3.ด้านสังคม 1. ขยายขอบเขตบริการด้านการศึกษาให้ทั่วถึงพื้นที่ทุรกันดารห่างไกลและที่สูง 2. ขยายขอบเขตบริการด้านคุณภาพชีวิตให้ทั่วถึง 3. ส่งเสริมอาชีพแก่ผู้ด้อยโอกาสเพื่อลดการบุกรุกและการปลูกพืชเสพติด 4. ร่วมมือกับสาธารณสุขจังหวัด ในการรักษาและให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ 4.ด้านการเมืองและการบริหาร 1. จัดหาอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพ 2. ประชาสัมพันธ์พันธกิจสร้างความรู้ความเข้าใจในระบบประชาธิปไตยและการเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองและการปกครองส่วนท้องถิ่น 5.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 1. สร้างระบบกำจัดและบำบัดของเสียที่มีประสิทธิภาพ 2. สร้างความเข้าใจในการอนุรักษ์	1. ด้านการศึกษา ส่งเสริมการศึกษาในทุกระดับชั้นอย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นการลดช่องว่างด้านการศึกษาระหว่างชุมชนเมืองและชนบท 2. ด้านสาธารณสุข ส่งเสริมกิจการด้านการสาธารณสุข โดยร่วมสร้างภูมิคุ้มกัน ให้กับประชาชน เน้นการป้องกัน ให้ความรู้ความเข้าใจในการป้องกันโรค กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์เพื่อการรักษาพยาบาล 3. ด้านศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริมการอนุรักษ์และเผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น บำรุงรักษาศิลปะและโบราณสถานให้เป็นแหล่งเรียนรู้ของชุมชน สร้างความภูมิใจในวัฒนธรรมและเอกลักษณ์ของท้องถิ่น 4. ด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ส่งเสริมภารกิจที่ก่อให้เกิด ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจ ความร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อย ความมีวินัยให้กับประชาชน 5. ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส ส่งเสริม การพัฒนาคุณภาพชีวิต สิทธิเด็ก สถานภาพและบทบาทสตรี การสงเคราะห์คนชราและสนับสนุนการพัฒนาผู้ด้อยโอกาสให้มีความคุณภาพชีวิตที่ดี และสามารถพึ่งพาตนเองได้ 6. ด้านกีฬา ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬาขั้นพื้นฐานจนสู่ความเป็นเลิศ (2) นโยบายด้านเศรษฐกิจ การส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีการเพิ่มรายได้ ลดรายจ่าย และขยายโอกาสให้กับประชาชน ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

แผนแม่บท	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
		สิ่งแวดล้อมภารกิจ (Mission) 3.ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์เพื่อลดการใช้สารพิษ	1. การแก้ปัญหาผลผลิตทางการเกษตร ในด้านการผลิต การแปรรูป ส่งเสริมเกษตรอินทรีย์ เพื่อลดต้นทุนการผลิตและสินค้าปลอดภัย ส่งเสริมการค้าด้านตลาดชายแดน ต่างประเทศ 2. การตลาด ส่งเสริมช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าเกษตร ตลาดกลางสินค้าเกษตร สินค้าแปรรูป โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ตลาดสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ 3. การป้องกัน แก้ไข ภัยแล้งและอุทกภัย โดยพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภค การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาแหล่งน้ำในท้องถิ่นระดับอำเภอ 4. การส่งเสริมอาชีพนอกภาคเกษตร โดยร่วมกับภาครัฐ ภาคเอกชน ในการพัฒนาบุคลากรด้านอัญมณี และอาชีพอื่นๆ 5. การท่องเที่ยว ส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาและอนุรักษ์แหล่งท่องเที่ยว ให้ความสมบูรณ์ คงความหลากหลายตามสภาพของท้องถิ่น การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ การพัฒนาสินค้าบริการ บุคลากรด้านการท่องเที่ยว 6. โครงสร้างพื้นฐานด้านเศรษฐกิจ ปรับปรุงสายทางที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจเป็นลำดับแรก สนับสนุนเครื่องจักร เครื่องมือในการพัฒนาร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (3) นโยบายด้านการเมืองการบริหาร บริหารราชการด้วยระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ให้ความรู้ความเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ของประชาชน สร้างจิตสำนึกร่วมในการดูแลร่วมรับผิดชอบ ต่อชุมชนและท้องถิ่น 1. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน โดยเพิ่มช่องทาง การนำเสนอปัญหาให้กับประชาชน ในการนำเสนอปัญหาของท้องถิ่น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ

แผนแม่บท	อป.จ. ขอนแก่น	อป.จ. เชียงราย	อป.จ. จันทบุรี
			จัดทำแผนพัฒนา การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การติดตามตรวจสอบการบริหารราชการ การปฏิบัติหน้าที่ของ ตัวแทนที่ได้รับเลือกตั้งในทุกระดับ และสนับสนุนให้แม่แบบบทของชุมชน 2. การบริการประชาชน จัดให้มีการบริการประชาชนแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว โดยปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เสมอภาค และได้รับความพึงพอใจในบริการ 3. ประสานแผนการพัฒนาท้องถิ่น การช่วยเหลือและการสนับสนุนองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนราชการอื่นในการพัฒนา โดยสนับสนุนการพัฒนาเพื่อการบริหารหรือให้ความรู้แก่ประชาชนเฉพาะในส่วนที่เกิณศักยภาพของท้องถิ่น ตลอดจนประสานความร่วมมือในการแก้ไขหรือบรรเทาปัญหาให้กับประชาชนร่วมกับภาคีการพัฒนาทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน (4) นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม ให้ความสำคัญกับการบำรุงรักษาตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 1. การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมการสร้างความรู้ความเข้าใจ และจิตสำนึก ร่วมและการสร้างเครือข่ายให้กับประชาชนในท้องถิ่นในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ 2. การรักษาสีสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และจิตสำนึก ร่วม และการสร้างเครือข่ายให้ประชาชนร่วมมือในการรักษาสีสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดการขยะมูลฝอยรวมการจัดลำดับการกิจกรรมตามลำดับเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์และภารกิจตามกฎหมายนั้น นายกอบจ. ได้กำหนดนโยบายโดยให้ความสำคัญด้านการพัฒนาสังคมเป็นอันดับแรก โดยให้ความสำคัญด้านการศึกษา สาธารณสุข และศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านเศรษฐกิจจะเน้นที่การแก้ปัญหาผลผลิต

แผนแม่บท	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
			ทางการเกษตร การตลาด และการป้องกัน แก้ไข ภัยพิบัติแล้วและอุทกภัย อันับรองลงมา คือ ด้านการเมืองการบริหารนั้นส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของประชาชน การบริการประชาชน การประสานแผนพัฒนาท้องถิ่นฯ และด้านสิ่งแวดล้อมให้ความสำคัญต่อการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และการรักษาสังแวดล้อม นำไปสู่วัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาคือ 1) สังคมกสิกรรมที่เข้มแข็ง 2) ประชาชนทุกคนมีงานทำ กินดีอยู่ดีพัฒนาอย่างยั่งยืน 3) อบจ. เป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี
4. เป้าหมาย (Target)	1. เพื่อพัฒนาการเมือง การบริหาร และการปกครองท้องถิ่นให้เข้มแข็งและโดดเด่น 2. เพื่อมุ่งเน้นการบริหารจัดการที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด 3. เพื่อพัฒนารายได้และส่งเสริมอาชีพ ของประชาชน รวมทั้งพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ 4. เพื่อเป็นกรกำหนดทิศทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในอนาคต 5. เพื่อเป็นกรกำหนดและตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะดำเนินงานอะไรที่เห็น อย่างไร เมื่อใดใครเป็นผู้ดำเนินงานหรือรับผิดชอบ 6. เพื่อให้การพัฒนามาขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปโดยสอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน ในการที่จะกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาและพัฒนา	1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 1. สร้างโครงสร้างพื้นฐานในที่ขาดแคลนอย่างน้อยปีละ 10 % ของพื้นที่ขาดแคลน 2.ซ่อมแซมโครงสร้างพื้นฐานที่ชำรุดให้ใช้ได้ 100 % 2.ด้านเศรษฐกิจ 1.มีแผนปฏิบัติการร่วมระหว่างหน่วยงานราชการของจังหวัดเชียงรายและประเทศเพื่อนบ้าน (ลาว,พม่า) 2.พัฒนาบุคลากรที่ขาดแคลนในด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น ปีละ 25 % 3.พัฒนาแหล่งน้ำและชลประทานให้ครอบคลุมพื้นที่ 20 % 4. ส่งเสริมและสนับสนุนการทำ R&D พึ่งในระดับจุลภาค และ มหภาค 3.ด้านสังคม 1.ขยายบริการด้านการศึกษาให้ครอบคลุม	1. ประชาชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาจังหวัดกับอบจ. อย่างเต็มที่ 2. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่อบจ.มีสมรรถภาพในการทำงาน ร่วมมือร่วมใจใน การให้บริการประชาชน

แผนแม่บท	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
	ชีวิตความเป็นอยู่ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของท้องถิ่น ตามภารกิจอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือเกี่ยวข้อง 7. เพื่อระดมความคิดเห็นและความร่วมมือของทุกฝ่ายตลอดจนการมีส่วนร่วมของประชาชนให้ประสานและสอดคล้องกันในการดำเนินงาน เพื่อให้มีการระดมใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในพื้นที่มาใช้ในการพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนา	พื้นที่ปีละ 25 % 2.ขยายบริการด้านคุณภาพชีวิตให้ครอบคลุมพื้นที่ปีละ 25% 3.ดำเนินการส่งเสริมอาชีพแก่ผู้ด้อยโอกาส เพื่อลดการบุกรุกและการปลูกพืชเสพติดให้ครอบคลุมพื้นที่ปีละ 20% ของพื้นที่ปัญหา 4. สร้างเครือข่ายด้าน สาธารณสุขทั้งในระดับหมู่บ้าน, ตำบล และ อำเภอ เพื่อรองรับและ แก้ไขปัญหาทางด้าน สุขภาพอนามัย 4.ด้านการเมืองและการบริหาร 1.จัดหาอุปกรณ์สำนักงานให้ครบ 100% ภายใน 2 ปี 2.ผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจระบบประชาธิปไตยและการมีส่วนร่วมของประชาชน แจกจ่ายในหมู่บ้านเป้าหมายให้เผยแพร่ให้ครบ 100% ภายใน 2 ปี 5.ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 1.ให้ชุมชนมีระบบบำบัดและกำจัดของเสียเพิ่มขึ้นปีละ 20 % 2.ให้ทุกชุมชนมีกลุ่มดูแลทรัพยากรธรรมชาติ น้อยชุมชนละ 3 กลุ่มภายใน 5 ปี 3.ลดการใช้สารพิษในการเกษตรปีละ 10 %	1. พัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สร้างระบบการสื่อสาร การรายงาน และการรับฟัง
5. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ (Strategies)	1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในทางการเมืองทุกชั้นทุกตอนอย่างมีประสิทธิภาพ	ผู้ใช้	

แผนแม่บท	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
1.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการในองค์กรดำเนินงานอย่างเป็นกลาง โปร่งใส ซื่อสัตย์ และเป็นอิสระ 2.1 ฝึกอบรมส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงสิทธิหน้าที่โดยอาศัยหลักการบริหารที่ดี 6 ประการ 2.2 ส่งเสริมและสนับสนุนเงินงบประมาณให้ชุมชนภายในอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับภารกิจที่ถ่ายโอน 3.1 ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชน 3.2 พัฒนาการเกษตรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการผลิตทางการเกษตร 4.1 ส่งเสริมและพัฒนาการด้านบริหารจัดการของ อบจ. ให้เป็นไปตามกรอบและทิศทางการบริหาร 5.1 ส่งเสริมและพัฒนาด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 6.1 ส่งเสริมและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการบริหาร การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา 7.1 ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการทุกด้าน 7.2 เพิ่มขีดความสามารถขององค์กรปกครอง	1.2 ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการในองค์กรดำเนินงานอย่างเป็นกลาง โปร่งใส ซื่อสัตย์ และเป็นอิสระ 2.1 ฝึกอบรมส่งเสริม พัฒนาบุคลากรให้ตระหนักถึงสิทธิหน้าที่โดยอาศัยหลักการบริหารที่ดี 6 ประการ 2.2 ส่งเสริมและสนับสนุนเงินงบประมาณให้ชุมชนภายในอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับภารกิจที่ถ่ายโอน 3.1 ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของชุมชน 3.2 พัฒนาการเกษตรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานการผลิตทางการเกษตร 4.1 ส่งเสริมและพัฒนาการด้านบริหารจัดการของ อบจ. ให้เป็นไปตามกรอบและทิศทางการบริหาร 5.1 ส่งเสริมและพัฒนาด้านบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ 6.1 ส่งเสริมและพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการบริหาร การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา 7.1 ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการทุกด้าน 7.2 เพิ่มขีดความสามารถขององค์กรปกครอง	การลงพินิจสร้างโครงสร้างพื้นฐาน 1.ยุทธศาสตร์ปรับปรุงโครงสร้างเพิ่มทางเลือกในการประกอบอาชีพและการมีงานทำ 3.พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ สอดคล้องกับความต้องการ 4.ปรับปรุงปัจจัยพื้นฐานเพื่อการผลิตที่มีประสิทธิภาพ 5.ขยายการค้าและการลงทุนกับประเทศเพื่อนบ้าน 6. สร้างโอกาสและทางเลือกให้แก่ผู้ด้อยโอกาส 7.จัดการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบที่มีคุณภาพให้ทั่วถึง (ทั้งพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย) 8.สร้างเครือข่ายด้านสวัสดิการเพื่อรองรับปัญหา 9.ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสร้างประสิทธิภาพและสร้างความโปร่งใสในการบริหาร 10.เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้เปิดสู่สาธารณชน 11.สร้างจิตสำนึกในการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน	ปัญหาข้อคิดเห็นจากประชาชน เพื่อนำมาวิเคราะห์ปรับปรุงระบบงาน 3. สร้างการยอมรับจากผู้ให้บริการ ผู้บริหาร และผู้ประกอบการ ทั้งภาคอุตสาหกรรม และเกษตรกรรม 4. การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บริหารระดับสูง 5. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในทุกด้าน 6. พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย 7. เพื่อให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

แผนแม่บท	อบจ. ขอนแก่น	อบจ. เชียงราย	อบจ. จันทบุรี
	ท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพในทุกด้าน เพื่อเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา		
6. ปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จ (Key Success Factors)	1. พัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สร้างระบบการสื่อสาร การรายงาน และการรับปัญหาข้อคิดเห็นจากประชาชน เพื่อนำมาวิเคราะห์ปรับปรุงระบบงาน 3. สร้างการยอมรับจากผู้รับบริการ ผู้บริหาร และผู้ประกอบการ ทั้งภาคอุตสาหกรรม และเกษตรกรรม 4. การสนับสนุนจากภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากผู้บริหารระดับสูง 5. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรในทุกด้าน 6. พัฒนาการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย 7. เพื่อให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจในการได้รับการบริการจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น	1. ปัจจัยภายนอก 1.1 รัฐบาลกลางและผู้ว่าราชการจังหวัด (ceo) เข้าใจและสนับสนุนการดำเนินงานอย่างจริงจังและต่อเนื่อง 1.2 ประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่เห็นดีและให้ความร่วมมือ 1.3 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เห็นพ้องประสานและร่วมมือกัน 2. ปัจจัยภายใน 2.1 ฝ่ายการเมือง เข้าใจทิศทางการพัฒนาและกำหนดนโยบายแผน และให้การสนับสนุนได้อย่างสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา 2.2 ฝ่ายบริหารทุกระดับตลอดจนข้าราชการลูกจ้างเห็นดี เข้าใจ และมีความสามารถผลักดันการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายดังกล่าว	

6. ลักษณะและเนื้อหาของแผนแม่บทในกลุ่มเทศบาล

ปัญหาพื้นฐานของเทศบาล จากข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลทั้ง 3 แห่ง พบว่ามีความแตกต่างกันตามสภาพของพื้นที่แต่ละพื้นที่ ดังนี้

- **เทศบาลนครระยอง** มีปัญหาการจัดเก็บรายได้ยังไม่ทั่วถึง สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสังคมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ประชาชนขาดความตระหนักถึงความเสื่อมโทรม ความเสียหายของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การเข้าถึงบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานไม่เสมอภาค ระบบสาธารณสุขไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ ขาดดุเสียหาย การมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับที่ต่ำ และองค์กรยังไม่มีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนอย่างสูงสุด

- **เทศบาลเมืองปาดอง** มีปัญหาน้ำเสีย ขยะมูลฝอย ถนนยังไม่ได้มาตรฐาน ปัญหาการจราจร บ้ายแสดงเส้นทางให้กับนักท่องเที่ยวขาด ระบบระบายน้ำขาดประสิทธิภาพ ขาดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ น้อย ขาดการติดต่อที่ดีและสม่ำเสมอระหว่างผู้บริหารเทศบาล พนักงาน และประชาชน

- **เทศบาลนครอุดรธานี** เนื่องจากเทศบาลนครอุดรธานีจัดทำแผนแม่บทโดยมุ่งสู่การเป็นเทศบาลนครที่ยืดประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้บริการที่มีคุณภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการบริหารจัดการที่ก้าวหน้าทันสมัย และมีธรรมาภิบาล จึงมีปัญหากพื้นฐานที่แตกต่างไปจากเทศบาลอื่นๆ ได้แก่

1. มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มขึ้นจากภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับโอนมาจากส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคภายใต้แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งต้องประสานนโยบายที่จะต้องประสานกับแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีการบริหารรูปแบบ CEO อย่างใกล้ชิด

2. การบริหารงานยังยึดติดอยู่กับสายการบังคับบัญชาที่มีระดับชั้นบังคับบัญชาเป็นหลัก ขาดความยืดหยุ่น การทำงานมีความเป็นอาณัติจักร สำนัก/กอง อยู่มาก

3. เจ้าหน้าที่มีโอกาสเพิ่มเติมความรู้ และความชำนาญที่จำกัด เพราะต้องทำงานบริการตลอดเวลา (โดยเฉพาะทางด้านการวางแผน)

4. ขาดการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการพัฒนาขั้นตอนของการทำงาน และระบบงาน เช่น ระบบการจ่ายเงิน ระบบงานคลัง ระบบการจัดเก็บภาษี

5. เจ้าหน้าที่มีจำนวนจำกัดไม่สามารถเพิ่มการจ้างได้ เนื่องจากมีข้อกำหนดให้การจ่ายเงินค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนได้ไม่เกินร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทั้งๆที่เทศบาลมีอัตราว่างเกือบ 200 อัตรา

6.เทศบาลต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ตลอดจนขั้นตอนการทำงานจากหน่วยงาน ส่วน กลาง และส่วนภูมิภาคกำหนด ขาดความเป็นอิสระในการกำหนดระเบียบ หรือกฎเกณฑ์ที่ เหมาะสมกับตนเอง

กระบวนการ - วิธีการให้ได้มาซึ่งข้อสรุปของปัญหา จากการศึกษาข้อมูลพบว่า สภาพ ของปัญหาที่เกิดขึ้นในเทศบาลแต่ละแห่งนั้นมีความแตกต่างกันบ้าง กล่าวคือ

- **เทศบาลนครระยอง** เป็นองค์กรชั้นนำในการให้บริการที่ประชาชนพึงพอใจ โดยสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ในการจัดทำแผนแม่บทได้ให้ความสำคัญกับตัวองค์กรเป็น หลัก

- **เทศบาลนครปาดอง** ได้ให้ความสำคัญกับสถานที่ตั้ง มีการสอบถามปัญหา และ ความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่น โดยผ่านรูปแบบของการจัดทำแบบสอบถาม และการจัดทำ ประชาคม ซึ่งจัดโดยกองวิชาการและแผน โดยยึดถือประชาชนเป็นศูนย์กลาง และนำเข้าสู่การ พิจารณาของคณะกรรมการจัดทำแผน ซึ่งจะมีผู้แทนจากหน่วยงานภายใน หน่วยงานภายนอก และ ผู้แทนชุมชนในท้องถิ่น

- **เทศบาลนครอุดรธานี** จัดได้ว่าเป็นองค์กรชั้นนำในการให้บริการที่ประชาชนมี ความพึงพอใจ ไม่ว่าจะเป็นการรักษา ความสะอาดของบ้านเมืองให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย บริการด้าน อนุบาล ด้านทะเบียนท้องถิ่น ตลอดจนการสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การพัฒนาให้เป็นเทศบาลที่มีความโปร่งใสในระดับมาตรฐาน และยังเป็นองค์กรที่ได้รับการยกย่องว่ามี ความพยายามในการจัดเก็บภาษีให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งถือเป็นต้นแบบขององค์กรในระดับ เดียวกัน ดังนั้นในการ จัดทำแผนแม่บทของเทศบาลนครอุดรธานีจึงให้ความสำคัญกับตัวองค์กร เพื่อ มุ่งไปสู่การจัดกระบวนการวางแผนบริหารจัดการที่พึงประสงค์ต่อไป

วิธีการจัดทำยุทธศาสตร์ แผน/โครงการ จากข้อมูลพื้นฐาน รวมทั้งการวิเคราะห์ถึงปัญหา อุปสรรค จุดแข็ง และจุดอ่อนของแต่ละ อบท. ได้นำมาสู่การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา เทศบาล โดย ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ดังนี้

- **เทศบาลนครระยอง** “ เทศบาลนครระยองเป็นเทศบาลที่ทันสมัย มีธรรมาภิบาล ให้บริการที่ เป็นเลิศ เป็นเมืองน่าอยู่ โดยมีประชาชนในท้องถิ่นเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ”

- **เทศบาลเมืองปาดอง** “ เมืองหาดสวยภูมิทัศน์งามตา พัฒนายกระดับคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม น้อมนำสภาพแวดล้อมที่ดี มีการบริหารจัดการโดยหลักธรรมาภิบาล ”

- **เทศบาลนครอุดรธานี** “ มุ่งสู่การเป็นเทศบาลนครที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของการ พัฒนา ให้บริการที่มีคุณภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการบริหารจัดการที่ก้าวหน้าทันสมัย และมีธรรมาภิ บาล ”

ทั้งนี้พบว่า การจัดทำแผนถึงแม้จะมีความแตกต่างกันเนื่องมาจากปัจจัยและเงื่อนไขที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตามในการจัดทำแผนของทั้ง 3 เทศบาลได้ให้ความสำคัญกับประชาชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้าทันสมัย ให้บริการที่มีคุณภาพที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล โดยแต่ละแห่งมีความคล้ายกันในการจัดตั้งทีมขึ้นมาโดยเฉพาะ และมีการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อประเมินศักยภาพและขีดความสามารถของเทศบาล

เปรียบเทียบแบบบทของ อปท. ในระดับเทศบาล

แผนแม่บท	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
1. สภาวการณ์	1. การจัดเก็บรายได้ยังไม่ทั่วถึง 2. สภาพแวดล้อมไม่เอื้อต่อการเรียนรู้ของสังคมทั้งภายในและนอกสถานศึกษา 3. ประชาชนขาดความตระหนักถึงความเสื่อมโทรมความเสียหายของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 4. การเข้าถึงบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานไม่เสมอภาค 5. ระบบสาธารณูปโภคไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ขาดเสียหาย 6. การมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับต่ำ 7. องค์การยังไม่มีประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนอย่างสูงสุด	แผนแม่บทของเทศบาลนครอุดรธานีใช้วิธีการและกระบวนการประชุมและเสวนาร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่ของกองและสำนักทั้งสำนักงาน โดยใช้หลักการ SWOT Analysis จากการวิเคราะห์พบว่า จุดแข็ง 1. เทศบาลนครอุดรธานีจัดได้ว่าเป็นเทศบาลฯ ที่อยู่ในขั้นแนวหน้าในการให้บริการที่ประชาชนมีความพึงพอใจสูง ไม่ว่าจะเป็นด้านการรักษาความสะอาดของเมืองให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย บริการด้านคมนาคม ด้านการทะเบียนท้องถิ่น ตลอดจนการสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาให้เป็นเทศบาลที่มีการยอมรับว่ามีความโปร่งใสในระดับมาตรฐาน และยังเป็นองค์กรที่ได้รับการยกย่องว่ามีความพยายามในการจัดเก็บภาษีให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งผลงานทั้งหมดดังกล่าวมานี้ เทศบาลนครอุดรธานีได้รับการยกย่องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 6 ปี ติดต่อกัน 2. การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลนครอุดรธานีมีความร่วมมือและประสานงานกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารระดับการเมือง ระดับประจำ และเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ 3. ฝ่ายการเมืองในระดับสภาเทศบาลและ	ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองปาดองมีความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่น 9 ประการคือ 1) ให้ปรับปรุงถนนให้ได้มาตรฐาน 2) จัดระบบการจราจรใหม่ เพื่อรองรับการขยายตัวของชุมชน 3) ให้ปรับปรุงและซ่อมแซมป้ายต่างๆให้อยู่ในสภาพดี และควรเพิ่มป้ายแสดงเส้นทางให้กับนักท่องเที่ยว ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 4) ปรับปรุงระบบระบายน้ำให้มีประสิทธิภาพกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน 5) ให้เทศบาลควบคุมและตรวจสอบการก่อสร้างในที่ลาดชันโดยเฉพาะทางทิศตะวันออกของเทศบาลอย่างจริงจัง และเที่ยงธรรม 6) ให้ทางเทศบาลบริหารจัดการเก็บขยะให้มีประสิทธิภาพกว่าที่เป็นอยู่ 7) ต้องการสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สวนสุขภาพสวนสาธารณะ และสถานที่เล่นกีฬาและนันทนาการ 8) ต้องการให้ผู้บริหารเทศบาล พนักงาน เข้ามาพบปะพูดคุยกับประชาชนอย่างสม่ำเสมอ 9) ให้เทศบาลเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆของเทศบาลอย่างสม่ำเสมอ

แผนแม่บท	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
		ฝ่ายบริหารเป็นคณะบุคคลที่มาจากกลุ่มการเมืองเดียวกัน มีความขัดแย้งน้อย 4. การเข้ามาบริหารในเทศบาลฯ คณะผู้บริหารฝ่ายการเมืองมีความต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลาพอสมควร (ประมาณ 4 ปี) และจะอยู่บริหารงานต่อไปอีก 4 ปี 5. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีความอดทนและขยันในการทำงาน จุดอ่อน 1. การบริหารงานยังยึดติดอยู่กับสายบังคับบัญชาที่มีระดับชั้นบังคับบัญชาเป็นหลัก ขาดความยืดหยุ่น การทำงานมีความเป็นอาณาจักร สำนัก/กองอยู่มาก 2. เจ้าหน้าที่มีโอกาสเพิ่มเติมความรู้ ความชำนาญที่จำกัด เพราะต้องทำงานบริการตลอดเวลา (โดยเฉพาะความรู้ความชำนาญในด้านการวางแผน) 3. การพัฒนาบุคลากรเพื่อใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในการพัฒนาขั้นตอนของการทำงานและระบบงาน เช่น ระบบการจ่ายเงิน ระบบงานคลังระบบการจัดเก็บภาษี ฯลฯ ยังอยู่ในขอบเขตจำกัด 4. เจ้าหน้าที่มีจำนวนจำกัดไม่สามารถเพิ่มการจ้างได้ เนื่องจากมีข้อกำหนดให้การจ่ายเงินค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนได้ไม่เกินร้อยละ 40 ของเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทั้งๆ ที่เทศบาลยังมีอัตราว่างเกือบ 200 อัตรา	

แผนแม่บท	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองป่าตอง
		5. เทศบาลฯ มีภารกิจที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มจากที่ได้รับโอนมาจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โอกาส 1. การบริหารจัดการภายในในเทศบาลเอง ผู้บริหารระดับสูงทางการเมือง มีแนวคิดและนโยบายที่จะพัฒนาคุณภาพการบริหารประชาชนให้ดียิ่งขึ้น พร้อมที่จะปรับปรุงและยกระดับขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานให้อยู่ระดับสูงเทียบเท่ามาตรฐานสากลเพื่อตอบสนองต่อการที่ได้รับการกระจายอำนาจให้เป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ประชาชนมีความศรัทธาขณะเดียวกันยังมีความต้องการให้เทศบาลนครอุดรธานีเป็นเมืองน่าอยู่ จนนำไปสู่การพิจารณาให้เป็นมหานครให้ได้ในอนาคต 2. การที่เทศบาลฯ มีบทบาทมาก ต้องทำงานประสานกับองค์กรภายนอกอย่างใกล้ชิดมากขึ้นกับหน่วยงาน(ส่วนราชการ) ส่วนภูมิภาค ส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ ธุรกิจเอกชน เปิดโอกาสให้เทศบาลได้รับความร่วมมือในการพัฒนาบ้านเมืองและเรียนรู้จากประสบการณ์ภายนอกได้ดี 3. เทศบาลฯ อยู่เส้นทางภูมิศาสตร์ สามารถที่จะทำการติดต่อกับต่างประเทศ เช่น สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และจังหวัดข้างเคียง ซึ่งมีโอกาสพัฒนาเขตเทศบาลฯ เป็นศูนย์กลางทางธุรกิจต่างๆ เช่น การท่องเที่ยว เพราะมีระบบโทรคมนาคมสะดวกทั้งทาง อากาศ ทางถนน ทาง	

แผนแม่บท	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
		รถไฟ อุปสรรค 1. เทศบาลต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบตลอดจนขั้นตอนการทำงานที่หน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาคกำหนด ขาดความมีอิสระในการกำหนดระเบียบหรือกฎเกณฑ์ที่เหมาะสมกับตนเอง 2. เทศบาลนครอุดรธานียังต้องจัดทำแผนให้ปฏิบัติตามระเบียบที่ส่วนกลางกำหนด ซึ่งเป็นแผนที่เน้นการให้ได้มาซึ่งความร่วมมือและอุดหนุนจากภายนอก (ส่วนกลาง) ซึ่งแผนจะประกอบด้วยโครงการเป็นจำนวนมากเกินกว่าที่จะดำเนินการได้จริง	
2. วิสัยทัศน์ (Vision)	"เทศบาลนครระยองเป็นเทศบาลที่ทันสมัย มีธรรมาภิบาลให้บริการที่ป็นเลิศ เป็นเมืองน่าอยู่ โดยมีประชาชนในท้องถิ่นเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา"	"มุ่งสู่การเป็นเทศบาลนครที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้บริการที่มีคุณภาพและรวดเร็วยิ่งขึ้น มีการบริหารจัดการที่ก้าวหน้าทันสมัย และมีธรรมาภิบาล"	"เมืองหาความสุข ภูมิทัศน์งามตาพัฒนายกระดับคุณภาพชีวิต ส่งเสริมเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม น้อมนำสภาพแวดล้อมที่ดี มีการบริหารจัดการ โดยหลักธรรมาภิบาล"
3. พันธกิจ (Mission)	1. จัดระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โดยการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ และแนวทางการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ 2. พัฒนาบุคลากร และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบ มีความเสมอภาค และมีส่วนร่วมในการบริหาร 3. พัฒนาระบบการให้บริการที่สะดวก รวดเร็ว ทั่วถึง เสมอภาคและมีประสิทธิภาพ	1. ดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการพัฒนา ร่วมตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของเทศบาลฯ อย่างใกล้ชิดและมีความโปร่งใส 2. ดำเนินการพัฒนาองค์กร พัฒนาระบบงาน พัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร และพัฒนาการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1. พัฒนาและปรับปรุงให้เป็นเมืองที่มีความพร้อมทั้งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ มีความพร้อม ความปลอดภัย ได้มาตรฐาน มีสภาพแวดล้อมและผังเมืองที่ดี 2. พัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นให้มีความพึงพอใจและจิตใจ มีจิตสำนึกสาธารณะ และมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

แผนแม่บท	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
	4. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนชุมชนองค์กรเอกชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น 5. พัฒนาเมืองระยองให้เป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน	ภาพในการให้บริการประชาชนที่มีคุณภาพและรวดเร็วเป็นที่ประทับใจ 3. ดำเนินการพัฒนาให้เทศบาลเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้การบริหารจัดการที่ก้าวหน้า ทันสมัย สามารถปรับเปลี่ยนตัวเองได้ทันสถานการณ์กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีและทิศทางการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของรัฐบาล 4. ดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการให้ตรงกับความเป็นจริงที่ปฏิบัติได้	1. เพื่อให้มีการบริการสาธารณะเกี่ยวกับระบบบริการพื้นฐานด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกพอเพียง ปลอดภัย ได้มาตรฐาน มีการพัฒนาการใช้ที่ดินอย่างสมดุลและสอดคล้องกับการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน 2. เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ การประกอบธุรกิจต่างๆ ให้ดำเนินไปอย่างมั่นคง กระตุ้นการกระจายรายได้และเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน อำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมบรรยากาศการท่องเที่ยว 3. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งเสริมสวัสดิการสังคม ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ประชาชนมีการศึกษาที่ดี 4. ส่งเสริม สนับสนุน งานสาธารณสุขุ ให้เมืองปาดองเป็นเมืองสะอาด ปราศจากมลพิษ รวมทั้งส่งเสริม ประสิทธิภาพการ
4. เป้าหมาย (Target)	1. เทศบาลมีขีดความสามารถในการจัดบริการสาธารณะและมีการพัฒนาการจัดเก็บภาษีของตนเองเพิ่มขึ้น 2. ประชาชนได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องจากเทศบาลอย่างทั่วถึงในเวลาที่รวดเร็ว และเพิ่มแหล่งเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ดูแลประชาชนให้ทั่วถึง 3. การดำเนินงานของเทศบาลมีความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริตและมีความรับผิดชอบต่อประชาชนและสังคมเพิ่มขึ้น 4. ขยายโอกาสการเข้าถึงบริการทางสังคมของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสให้ครอบคลุมทุกคน 5. เพิ่มสถานที่ออกกำลังกาย เล่นกีฬา และกิจกรรมนันทนาการเพิ่มขึ้น 6. เพิ่มคุณภาพการเรียนรู้ การสอนทุกระดับให้ได้มาตรฐาน	1. มีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในด้านการวางแผนเพิ่มขึ้นร้อยละ..... ต่อปี และด้านการพัฒนาท้องถิ่นเพิ่มขึ้นร้อยละ.....ต่อปี 2. รายได้ของประชาชนในเขตเทศบาลเพิ่มขึ้นร้อยละ.....ต่อปี ครึ่งเรือนได้รับการกำจัดขยะเพิ่มขึ้นร้อยละต่อปีประชาชนที่อยู่อาศัยเพิ่มขึ้นร้อยละ...ต่อปี ถนนมีท่อระบายน้ำเพิ่มขึ้นร้อยละ...ต่อปี จำนวนประชาชนให้ความร่วมมือในการเข้ามาเสียภาษีโรงเรือน ภาษีบำรุงท้องที่อย่างมีความถูกต้องเพิ่มขึ้นร้อยละ...ต่อปี หมายเหตุ เป้าหมายขณะนี้กำลังดำเนินการจัดทำฐานข้อมูลและกำหนดตัวชี้วัดต่อไป	1. เพื่อให้มีการบริการสาธารณะเกี่ยวกับระบบบริการพื้นฐานด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสะดวกพอเพียง ปลอดภัย ได้มาตรฐาน มีการพัฒนาการใช้ที่ดินอย่างสมดุลและสอดคล้องกับการพัฒนาเมืองอย่างยั่งยืน 2. เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ การประกอบธุรกิจต่างๆ ให้ดำเนินไปอย่างมั่นคง กระตุ้นการกระจายรายได้และเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน อำนวยความสะดวกในการประกอบอาชีพ โดยเฉพาะธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยว รวมทั้งพัฒนาและส่งเสริมบรรยากาศการท่องเที่ยว 3. ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งร่างกายและจิตใจ ส่งเสริมสวัสดิการสังคม ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยการยกระดับคุณภาพการศึกษา เพื่อให้ประชาชนมีการศึกษาที่ดี 4. ส่งเสริม สนับสนุน งานสาธารณสุขุ ให้เมืองปาดองเป็นเมืองสะอาด ปราศจากมลพิษ รวมทั้งส่งเสริม ประสิทธิภาพการ

แผนแม่บท	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
	7. ลดอัตราการเจ็บป่วยจากโรคที่สามารถป้องกันได้ 8. เพิ่มความเข้มแข็งของชุมชน ให้มีความมั่นคงให้ครอบคลุมทุกชุมชน 9. มีการพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมและมีระบบบริหารจัดการที่ดีให้ครอบคลุมทุกชุมชน 10. มีการก่อสร้าง ดูแลระบบสาธารณูปโภค และมีการบริการอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ 11. รักษาคุณภาพแม่น้ำระยองให้มีปริมาณออกซิเจนอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตลอดทั้งปี	1. สร้างระบบการทำงานที่เปิดโอกาสและช่องทางให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอและให้ความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติงานและร่วมตรวจสอบผลการดำเนินงาน 2. ปรับปรุงและจัดระเบียบการบริหารจัดการภายในองค์กรของเทศบาลนครอุดรธานีในรูปแบบบูรณาการ มีกลไกประสานงานเชื่อมโยงการทำงานทั้งในแนวราบและแนวดิ่ง 3. สร้างกระบวนการจัดทำแผนพัฒนา และปรับปรุงความสามรถในการบริหารจัดการพัฒนาองค์กร พัฒนาระบบงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากร และพัฒนาระบบสารสนเทศ 4. สร้างและปรับค่านิยม วัฒนธรรม การคิดและการทำงานของข้าราชการในแต่ละสำนัก/	บริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 5. สร้างระบบบริหารจัดการที่ดีในทุกภาคส่วนของท้องถิ่น
5. ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ (Strategies)	1.1 ปรับปรุงระบบการทำงาน 1.2 ปรับปรุงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ 1.3 ลดขั้นตอนการทำงาน 1.4 พัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ 1.5 เปิดเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง 1.6 จัดเวทีประชาคม เปิดโอกาสให้ประชาชนร่วมแสดงความคิดเห็น 1.7 ปรับปรุง พัฒนา พื้นฟูสภาพแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ 1.8 มุ่งเน้นให้ประชาชนเข้าถึงบริการด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และฟื้นฟูสุขภาพอย่างทั่วถึง	1. สร้างระบบการทำงานที่เปิดโอกาสและช่องทางให้ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอและให้ความคิดเห็น ร่วมปฏิบัติงานและร่วมตรวจสอบผลการดำเนินงาน 2. ปรับปรุงและจัดระเบียบการบริหารจัดการภายในองค์กรของเทศบาลนครอุดรธานีในรูปแบบบูรณาการ มีกลไกประสานงานเชื่อมโยงการทำงานทั้งในแนวราบและแนวดิ่ง 3. สร้างกระบวนการจัดทำแผนพัฒนา และปรับปรุงความสามรถในการบริหารจัดการพัฒนาองค์กร พัฒนาระบบงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากร และพัฒนาระบบสารสนเทศ 4. สร้างและปรับค่านิยม วัฒนธรรม การคิดและการทำงานของข้าราชการในแต่ละสำนัก/	- ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน - ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว - ยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและทรัพยากรมนุษย์ - ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม - ยุทธศาสตร์การพัฒนาประสิทธิภาพการเมือง การบริหาร

แผนแม่บท	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
1.9 สร้าง ช่อม ดูแล รักษา ระบบ สาธารณูปโภค 1.10 พัฒนาและส่งเสริมสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	กอง อย่างเป็นขั้นเป็นตอนเพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับองค์กรหรือสถาบันต่างๆ ภายนอกทั้งในภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษาที่มีศักยภาพในการให้ความรู้ความเข้าใจ และมีการปฏิบัติในการทำงานที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 5. เสริมสร้างระบบการบริหารงานให้ทันสมัย โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรและการให้บริการประชาชน และเพื่อสะดวกต่อการตรวจสอบและติดตามงาน ผลงาน	กอง อย่างเป็นขั้นเป็นตอนเพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยสร้างเครือข่ายเชื่อมโยงกับองค์กรหรือสถาบันต่างๆ ภายนอกทั้งในภาครัฐ เอกชน สถาบันการศึกษาที่มีศักยภาพในการให้ความรู้ความเข้าใจ และมีการปฏิบัติในการทำงานที่นำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ 5. เสริมสร้างระบบการบริหารงานให้ทันสมัย โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรและการให้บริการประชาชน และเพื่อสะดวกต่อการตรวจสอบและติดตามงาน ผลงาน	1. ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่และผู้บริหารในการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ 2. ความมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น
6. ปัจจัยหลักสู่ความสำเร็จ (Key Success Factors)	1. บุคลากรต้องพร้อมที่จะรับกาเปลี่ยนแปลงและการเพิ่มขีดความสามารถ 2. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง 3. การมีส่วนร่วมในการพัฒนาของประชาชนในท้องถิ่น 4. ต้องมีการทบทวน ปรับปรุง ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ	1. ผู้บริหารทางการเมืองในระดับสูงและผู้บริหารในภาคประชาการประจํามีความตั้งใจที่จะเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรเทศบาลนครอุดรธานีอย่างแน่วแน่ 2. เทศบาลนครอุดรธานีมีแผนยุทธศาสตร์ (แผนแม่บท) และใช้เป็นเครื่องมือสำหรับการดำเนินการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรเทศบาลฯ 3. เทศบาลนครอุดรธานีมีและใช้แผนปฏิบัติการเป็นเครื่องมือและกลไกในการดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นอย่างจริงจัง 4. เทศบาลนครอุดรธานีมีและใช้แผน	1. ความร่วมมือของเจ้าหน้าที่และผู้บริหารในการดำเนินการตามแผนที่กำหนดไว้ 2. ความมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น

แผนแม่บท	เทศบาลนครระยอง	เทศบาลนครอุดรธานี	เทศบาลเมืองปาดอง
		เพิ่มความสามารภในการบริหารจัดการที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร พัฒนาศักยภาพระบบงาน พัฒนาเทคโนโลยีและพัฒนาด้านการคลังท้องถิ่นอย่างเป็นระบบและเป็นกระบวนการ 5. เจ้าหน้าที่ในระดับปฏิบัติงานทุกคนของเทศบาลนครอุดรธานีต้องร่วมแรงร่วมใจ อุทิศเวลาและทำงานให้หนักยิ่งขึ้น	

7. ลักษณะและเนื้อหาของแผนแม่บทในกลุ่มองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

ปัญหาพื้นฐานของ อบต. จากข้อมูลพื้นฐานของทั้ง 4 แห่งพบว่ามีปัญหาที่คล้ายๆกัน เช่น ปัญหาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน ถนนเป็นหลุมบ่อ มีน้ำขัง ไม่มีถนนทางเข้าหมู่บ้าน ทำให้การคมนาคมไม่สะดวก ไฟฟ้าสาธารณะไม่เพียงพอ ตู้บริการโทรศัพท์ไม่เพียงพอ ลำราง คูคลองตื้นเขิน มีขยะมูลฝอยเน่าเสีย วัชพืชรกรุงรังบริเวณข้างทาง การแพร่ระบาดของยาเสพติด ภัยธรรมชาติ วัยรุ่นมั่วสุม ทะเลาะวิวาท สถานีนอนมาอยู่ห่างไกล มลภาวะเป็นพิษ ไม่มีการรวมเป็นกลุ่มอาชีพ เป็นต้น

กระบวนการ-วิธีการให้ได้มาซึ่งข้อสรุปของปัญหา เกิดจากการจัดทำประชาคมร่วมกันของหมู่บ้าน โดย 3 อบต. ได้แก่ อบต.กลางดง อบต.บ้านฉาง และ อบต.บางนมโค มีการนำปัญหาดังกล่าวที่เกิดจากการประชาคมของแต่ละหมู่บ้านมาประชุมเพื่อสรุปเป็นปัญหารวมของ อบต. พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของปัญหาต่างๆอย่างเป็นระบบ มีการวิเคราะห์ปัจจัยและสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก เพื่อดูถึงจุดอ่อนและจุดแข็ง ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในแต่ละหมู่บ้านและนำมาประมวลเป็นปัญหา และกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนา อบต. ยกเว้น อบต.ท้ายเหมือง มิได้จัดทำประชาคม

วิธีการจัดทำยุทธศาสตร์ แผน/โครงการ จากการประมวลปัจจัยภายในที่ได้จากการจัดทำประชาคมหมู่บ้าน และข้อมูลพื้นฐาน รวมทั้งปัจจัยภายนอกจากแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนและยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนา อบต. โดยได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนา ดังนี้

- **อบต.บ้านฉาง** “โครงสร้างพื้นฐานครบครัน อุตสาหกรรมก้าวหน้า คุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่ดี แหล่งท่องเที่ยวมีคุณภาพ การเกษตรยั่งยืน สืบสานประเพณีวัฒนธรรม ”
- **อบต.กลางดง** “อบต.กลางดง เป็น อบต.ที่น่าอยู่ ควบคู่การเกษตรที่ยั่งยืน ”
- **อบต.ท้ายเหมือง** “พัฒนาท้องถิ่นให้มีสภาพเศรษฐกิจที่ดีบนพื้นฐานของสภาพสังคม และโครงสร้างสาธารณูปโภคที่ดี โดยจะสนับสนุนให้ท้องถิ่นผันตัวเองสู่เมืองแห่งการศึกษา สถานที่พักผ่อนของผู้สูงอายุ และนักประดิษฐ์นวัตกรรมแห่งทรัพย์สินทางปัญญา โดยมีการสร้างมูลค่าเพิ่มทางการเกษตรและประมงควบคู่ไปด้วย”
- **อบต.บางนมโค** “บางนมโค...ตำบลน่าอยู่ หมู่บ้านท่องเที่ยว (เชิงอนุรักษ์) จิตสำนึกยึดเหนี่ยวรักบ้านเกิด”

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ อบต. ล้วนให้ความสำคัญกับกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ที่เน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน และการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนค่อนข้างมาก ทั้งนี้เห็นได้จากการจัดประชุมประชาคมหมู่บ้านและตำบล เพื่อรวบรวมปัญหา และความต้องการของ

ประชาชนของแต่ละหมู่บ้าน แล้วนำปัญหาทั้งหมดมาประมวล และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
ร่วมกัน เน้นการให้บริการที่มีคุณภาพ มีธรรมาภิบาล ส่งเสริมและพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม
และการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ซึ่งจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์
ดังกล่าวนี้ นับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการจัดทำแผน ซึ่งจะนำไปสู่พัฒนา อปท. ให้มีความมั่นคง
เข้มแข็ง และยั่งยืนต่อไป

เปรียบเทียบแผนแม่บทของ อปท. ในระดับ อบต.

แผนแม่บท	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
สถานการณ์ปัจจุบัน	การวางแผนเป็นเรื่องที่ทุกฝ่ายต่างยอมรับว่ามีความสำคัญนำมาสู่การพัฒนาในทุกกระดบอย่างเป็นระบบและบูรณาการ สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงตามความต้องการ ในขณะเดียวกันช่วยให้เกิดการพัฒนานาในเชิงรุก เพื่อนำไปสู่ความสามารถของความอยู่รอดและแข่งขันได้ ในภาวการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในปัจจุบัน และที่คาดการณ์ว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนความจำเป็นที่เกิดขึ้นเนื่องจาก การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการของประเทศ กฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ 1. พ.ร.บ. สถาปตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีพันธกิจสำคัญเินการปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพ	1. ปัญหาด้านสังคม 6 ประการ 2. ปัญหาด้านเศรษฐกิจ 2 ประการ 3. ปัญหาด้านการเกษตร 3 ประการ 4. ปัญหาสาธารณสุข 5 ประการ 5. ปัญหาการเมืองการบริหาร 3 ประการ	จากการวิเคราะห์ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฉาง โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานแล้ว พบว่า ปัจจัยภายในของ อบต.บ้านฉางมีจุดแข็งมากกว่าจุดอ่อน โดยเฉพาะในด้านงบประมาณซึ่งเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนปัจจัยภายในด้านอื่น ๆ ให้มีความเข้มแข็งตามไปด้วย ส่วนในด้านปัจจัยภายนอกของ อบต. พบว่ามีโอกาสมากกว่าอุปสรรค ซึ่งอุปสรรคที่สำคัญที่จะส่งผลในการพัฒนา อบต. โดยเฉพาะประชากรแฝงซึ่งส่งผลให้มีปัญหาตามมา คือปัญหาลักขโมย ปัญหาหมักหมมของขยะปัญหาขยะเสฟติด ส่งผลให้สภาพปัจจัยภายนอกของ อบต. อยู่ในสภาพที่ต้องพัฒนา ดังนั้น อบต. จึงต้องเป็นหน่วยงานที่จะประสานการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากขึ้น การพัฒนาในด้านต่าง ๆ จึงจะประสบผลสำเร็จ	-

แผนแม่บท	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
	ชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น 2.ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ซึ่งกำหนดให้ท้องถิ่นมีแผนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนมากขึ้น 3 . รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2540 มาตรา 284 ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดกรอบความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน 4.พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กำหนดหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการให้บริการสาธารณะที่จำเป็นแก่ท้องถิ่น 5.ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2541 กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นมีรูปแบบในการบริหารจัดการ โดยมีการประสานแผนการพัฒนามากขึ้น โดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการวางแผนท้องถิ่น เน้นปัญหาความ			

แผนแม่บท	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
	ต้องการจากประชาคมหมู่บ้าน 6.ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำและประกาศแผนของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2546			
วิสัยทัศน์ (Vision)	“ บางนมโค... ตำบลน่าอยู่ ¹ หมู่บ้าน ท่องเที่ยว (เริงอนุรักษ์) จิตดีเห็นยว รักบ้านเกิด ” ¹ ตำบลน่าอยู่ หมายถึงประชาชนมี รายได้/ค่าครองชีพต่ำ/เดินทาง สะดวกสบาย/มีสถานพยาบาลที่ดีและ เพียงพอสิ่งแวดลอมที่ดี/สะอาด/ไม่มี มลพิษ/มีปัจจัยพื้นฐาน อำนวยความ สะดวกพร้อม (ไฟฟ้า น้ำประปา โทรศัพท์) ประชาชนได้รับการศึกษา และเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง/มีความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน/ ประชาชนมีจิตสำนึกในความรับผิดชอบ ร่วมกัน	อบต. กลางดงเป็นองค์กรที่มีตำบลน่า อยู่ ควรคู่การเกษตรที่ยั่งยืน	โครงสร้างพื้นฐานครบครันอุตสาหกรรม ก้าวไกลคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม ที่ดี แหล่งท่องเที่ยวมีคุณภาพการเกษตร ยั่งยืน สืบสานประเพณีวัฒนธรรม	“ พัฒนาท้องถิ่นให้มีสภาพเศรษฐกิจที่เติบโตบน พื้นฐานของสภาพสังคมและโครงสร้าง สาธารณูสุขที่ดี โดยจะสนับสนุนให้ท้องถิ่น ตัวเองสู่เมืองแห่งการศึกษา สถานที่พักผ่อน ของผู้สูงอายุและนักประดิษฐ์นวัตกรรมแห่ง ทรัพยากรทางปัญญา โดยมีการสร้างมูลค่าเพิ่ม ทางการเกษตรและประมงควบคู่ไปด้วย “
ภารกิจ (Mission)	1. พัฒนาให้เป็นตำบลที่น่าอยู่ 2. พัฒนาให้เป็นศูนย์กลาง การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ 3. พัฒนา “ คน “ ใหม่ศักยภาพ และเจตคติสำนึกต่อการรักบ้านเกิด 4. พัฒนาให้เป็นสังคมและ ชุมชนที่เข้มแข็งมีระบบบริหารจัดการที่ ทันสมัย	1. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต 2. เสริมสร้างเศรษฐกิจให้เข้มแข็ง 3. สร้างชุมชนที่เข้มแข็ง 4. การพัฒนาขีดความสามารถของ หน่วยงาน 5. ส่งเสริมการเกษตรที่ยั่งยืน	1. ปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้าง พื้นฐานและให้ได้มาตรฐานและ เพียงพอต่อความต้องการของ ประชาชน เพื่อรองรับการขยายตัว ของชุมชนและเศรษฐกิจของท้องถิ่น 2. ควบคุมและกำจัดการขยะมูลฝอย	ภารกิจที่ 1 วางแผนการใช้ทรัพยากรอย่างเป็น ระบบ ภารกิจที่ 2 ท้องถิ่นจัดให้มีโครงสร้าง พื้นฐานที่ครบและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภารกิจที่ 3 ทำโครงการบ้านพักหลัง เกษียณและศูนย์สุขภาพ ภารกิจที่ 4 ส่งเสริมและให้

แผนแม่บท	อบต.บางนวมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
	ดีในทุกระดับ		สิ่งปลูกสร้างและมลภาวะต่าง ๆ รวมถึงการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน 3. ส่งเสริมและพัฒนากระบวนการศึกษาและสาธารณสุขเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนพร้อมทั้งอนุรักษ์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาอันดีงามภายในท้องถิ่น 4. ส่งเสริมและสนับสนุนการประกอบอาชีพและการรวมกลุ่มอาชีพของประชาชน ให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ 5. ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว 6. ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจจากส่วนกลาง	ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิต
วัตถุประสงค์ (Objective)		เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้นเพื่อสร้างชุมชนที่เข้มแข็ง (ขจัดภัยแล้งให้ได้ให้หมด)	1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 1.1 เพื่อพัฒนาและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้เพียงพอต่อ	1. จัดวางผังเมืองอย่างเป็นระบบเพื่อรองรับการเจริญเติบโตของเมืองในอนาคตตามวิสัยทัศน์

แผนแม่บท	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
		สิ้นไป) และมีการเกษตรที่ยั่งยืน	ความต้องการของชุมชน 2. ด้านเศรษฐกิจ 2.1 เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ อบต. มีอาชีพและรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ 2.2 เพื่อให้มีการรวมกลุ่มอาชีพของประชากรในพื้นที่ อบต. มีความเข้มแข็งแบบยั่งยืนสามารถช่วยตัวเองได้ 3. ด้านสิ่งแวดล้อม 3.1 เพื่อให้คุณภาพสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ อบต. ไม่เป็นมลพิษ ปราศจากมลภาวะและมีการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน 4. ด้านสังคม 4.1 เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ อบต. มีคุณภาพการศึกษาที่ดี และมีแหล่งข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง 4.2 เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ อบต. มีคุณธรรม จริยธรรมและตระหนักถึงคุณค่าของประเพณี	2. จัดระบบสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานครอบคลุมพื้นที่และเอื้ออำนวยต่อการลงทุนเพื่อให้เป็นเมืองแห่งการศึกษาและสถานที่อยู่อาศัยเพื่อการพักผ่อน 3. สร้างงานและยกระดับรายได้ประชากรเพิ่มขึ้น 4. ป้องกันการทำลายสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจังและเข้มงวด

แผนแม่บท	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
			วัฒนธรรมอันดีงาม 4.3 เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่ อบต. มีสุขภาพอนามัยที่ดีถ้วนหน้า 5. ด้านองค์กร 5.1 เพื่อให้ อบต. มีการพัฒนา องค์กรให้มีศักยภาพทั้งในด้าน ตัวบุคลากรเองและในด้าน ศักยภาพพร้อมที่จะรองรับการ ถ่ายโอนอำนาจหน้าที่จากส่วน กลาง	
เป้าหมาย (Target)	1. เพื่อให้ตำบลบางนมโค เป็นตำบลที่น่าอยู่อย่างยั่งยืนบน พื้นฐานของความสมดุล ทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม 2. เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ของคนในชุมชนให้ได้รับโอกาสในการ รับบริการ และการยอมรับทางสังคม โดยเท่าเทียมกัน 3. เพื่อให้คนในชุมชนมี จิตสำนึก และรับผิดชอบ ต่อบ้านเกิด เห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวม และเข้า มามีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานของ ชุมชนมากขึ้น 4. เพื่อให้เกิดการบริหาร	การพัฒนาสังคม 1. สังคมมีความเข้มแข็ง สงบสุข และ ปลอดภัย 2. การลดลงของปัญหา ยาเสพติด 3. ประชาชนมีความต้องการ ในการเรียนรู้มากขึ้น 4. ประชาชนมีความสนใจ ในการเรียนรู้มากขึ้น 5. ประชาชนมีความสนใจ และให้ความสำคัญต่อ วัฒนธรรมและประเพณี อันดีงามของท้องถิ่น		1.ผังเมืองภายในเขตรับผิดชอบของ อบต. จะได้รับการจัดผังเมืองอย่างเป็นระบบให้ แล้วเสร็จในปีพ.ศ. 2551 2.รายได้เพิ่มขึ้นสูงกว่า 2% ของการ เจริญเติบโต GDP โดยใช้ข้อมูล จปภ. เป็นฐาน การคิด

แผนแม่บท	อบต.บางนมโค	อบต.กลางดง	อบต.บ้านฉาง	อบต.ท้ายเหมือง
	จัดการที่ดีในการบริหารงาน และส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของหน่วยงานอันเกิดจากการมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน			
ยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ (Strategies)	1. การมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในกระบวนการจัดทำแผนบริหารแผน ตลอดจนการนำแผนไปสู่อการปฏิบัติ (อบต./หน่วยงานในพื้นที่/ประชาชน/ คณะกรรมการในระดับท้องถิ่น คณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นต้น 2. มีการบริหารจัดการ งบประมาณในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ 3. อบต.เป็นองค์กรที่มีความเข้มแข็ง (ด้านองค์กร/ระบบงาน/การบริหารจัดการ/บุคลากร/เทคโนโลยี) พร้อมรับพันธกิจที่กำหนดไว้ 4. มีความโปร่งใส และธรรมาภิบาลที่ดีในการดำเนินงาน 5. ประชาชนมีจิตสำนึกต่อการรักษาหวงแหน และพัฒนาถิ่นกำเนิด	1. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมระดับชุมชน ทั้งการดูแล อนุรักษ์และพัฒนา 2. ส่งเสริมการศึกษา 3. แก้ไขปัญหาเสเพลติด 4. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น	1. การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและการปรับปรุงผังเมืองให้น่าอยู่ 2. การพัฒนาด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิตควบคู่กับการอนุรักษ์สืบสานประเพณี วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น 3. การพัฒนาด้านการส่งเสริมการจัดระเบียบชุมชน 4. การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติให้เอื้อต่อวิถีชีวิตและการท่องเที่ยว 5. การพัฒนาด้านการป้องกันและควบคุมมลพิษ ทั้งทางน้ำ อากาศ ขยะและสารพิษ 6. การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร	

แผนแม่บท	ออบต.บางนมโค	ออบต.กลางดง	ออบต.บ้านฉาง	ออบต.ท้ายเหมือง
ปัจจัยหลักสู่ ความสำเร็จ (Key Success Factors)	1.การพัฒนาท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ 2.การส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน 3.การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ชุมชน 4.การเสริมสร้างสุขภาพและอนามัยชุมชน 5.การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 6.การฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี 7.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม 8.การบริหารจัดการที่ดี 9.การติดตามและประเมินผล	การสร้างความเข้าใจในประโยชน์ที่ได้รับจากความสามัคคี	1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน 2. ด้านเศรษฐกิจ 3. ด้านสิ่งแวดล้อม 4. ด้านสังคม 5. ด้านองค์กร	แรงผลักดันจากผู้นำโดยการมีส่วนร่วมของชุมชนและการสนับสนุนจากภาครัฐ นำไปสู่การบริหารทรัพยากรเพื่อให้เกิดพลัง (Synergy of resources)

แผนปฏิบัติการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. กรอบแนวความคิด

1. ต้องเป็นแผนที่นำไปปฏิบัติได้
2. เป็นเครื่องมือในการบริหารที่บอกว่าจะไปทางไหน จะไปสู่อะไร ที่ไหน อย่างไร เกิดผลอะไร

2. แนวทางในการดำเนินการวางแผน

1. เป็นแผนที่สามารถเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมได้เป็นระยะๆ เมื่อปฏิบัติจริงไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้
2. แผนปฏิบัติการต้องรองรับกับแผนแม่บท
3. แผนปฏิบัติการจะมียุทธศาสตร์ เป้าหมาย กลยุทธ์ แผนงาน โครงการ งบประมาณ ที่สอดคล้องกัน และมีตัวชี้วัด ผลผลิต และผลลัพธ์
4. เป็นแผนที่มียุทธศาสตร์ที่กำหนดเสร็จสิ้น และมีผู้รับผิดชอบหลัก
5. อาจเป็นแผนปฏิบัติการที่ประกอบด้วยงานประจำที่ต้องปฏิบัติทุกปีกับโครงการพิเศษที่มีระยะเวลาเริ่มต้น และสิ้นสุด

3. ลักษณะและเนื้อหาของแผนปฏิบัติการในกลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การกำหนดโครงการและกิจกรรมการพัฒนา ได้กำหนดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบจ. สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม (2) เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน อบจ. และหน่วยงานอื่น (3) เพื่อเป็นกรอบในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการและกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนดไว้ และ (4) เพื่อประโยชน์ในการกำหนดแผนงบประมาณ อย่างไรก็ตามยังมีความแตกต่างกันในการดำเนินการตามแผน กล่าวคือ

- **อบจ. จันทบุรี** พัฒนาต่อเนื่องจากการทำแผนแม่บทเพื่อให้แผนปฏิบัติมีความสอดคล้อง และสามารถนำไปใช้ได้จริง โดยเน้นยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมให้เข้มแข็ง การจัดทำแผนเป็นเพียงแผนระยะเวลา 1 ปี ซึ่งควรเป็น 3 ปี และประกอบไปด้วยโครงการใหญ่ๆ บทบาทของจังหวัดน่าจะมีแนวโน้มไปในทิศทางของการดำเนินงานที่ต้องอาศัยการประสานงานในหลายหน่วยงาน คือเป็นโครงการใหญ่ๆในระดับจังหวัด สำหรับโครงการย่อยๆในระดับตำบล หรือหมู่บ้านควรเป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแทน ประกอบกับการกำหนดตัวชี้วัดต่างๆยังขาดความสมบูรณ์

ซึ่งจำเป็นต้องทราบรายละเอียดของโครงการต่างๆมากขึ้น ปัญหาที่พบในการจัดทำแผนปฏิบัติการคือ ขั้นตอนในการจัดทำแผนยังมีช่องโหว่ในบางส่วนซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวนโยบาย และยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัด มีการกระจุกตัวของงบประมาณมุ่งที่การพัฒนาสังคมเข้มแข็ง และการพัฒนาเศรษฐกิจยั่งยืน แต่ขาดโครงการต่างๆที่สามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ต่างๆ ทั้ง 4 ด้าน ประกอบกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของการติดตามผลการปฏิบัติงานและรายงานความก้าวหน้า ไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติตามแผนได้อย่างต่อเนื่อง ยังขาดความเข้าใจในเรื่องการจัดทำแผนปฏิบัติการ ส่วนใหญ่มักจะเข้าใจว่าเป็นการจัดทำงบประมาณเพื่อการเบิกจ่ายเท่านั้น มีหลายโครงการไม่ได้ดำเนินการตามแผน และมีหลายโครงการดำเนินการนอกเหนือจากแผนที่กำหนด ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ การใช้งบประมาณทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ บางโครงการไม่เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้

- **อบจ.ขอนแก่น** จัดทำแผนขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของ อบจ.และกลยุทธ์การพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการของ อบจ. โดยให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจและประโยชน์สูงสุดในท้องถิ่น ใน 5 ยุทธศาสตร์ คือ (1) การพัฒนาทุนมนุษย์ (2) ระบบการบริหารจัดการ (3) การแก้ไขปัญหาความยากจน (4) การพัฒนาเมืองและชุมชนอย่างยั่งยืน และ (5) การพัฒนาการสร้างความยั่งยืนและการแข่งขันทางเศรษฐกิจ

- **อบจ.เชียงราย** จัดทำแผนครอบคลุมงานทั้ง 6 ด้าน โดยจัดทำเพื่อให้ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชนโดยแท้จริง เพื่อพัฒนาและยกระดับของประชาชนโดยรวมในท้องถิ่นให้สูงขึ้น ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับ (1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน 46 โครงการ (2) การพัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว 38 โครงการ (3) การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ 12 โครงการ (4) ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี กีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น 10 โครงการ (5) ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาสังคม และทรัพยากรมนุษย์ 10 โครงการ (6) ด้านการเมืองและการบริหาร 5 โครงการ

อย่างไรก็ตามพบว่า แผนปฏิบัติการที่ อบจ.จัดทำนั้นเป็นปัญหาระดับกว้างยังไม่สามารถก่อให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลอย่างสูงสุดได้ อาศัยหลักการ กฎระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดจากส่วนราชการต่างๆจากส่วนกลาง ทำให้การดำเนินการต่างๆยังยึดติดอยู่กับรูปแบบเดิมๆ และเนื่องจาก อบจ.เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การบริหารจัดการทั้งจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยในส่วนกลางมีกระทรวง มหาดไทย และหน่วยอื่นกำกับดูแล ออกกฎระเบียบต่างๆ ในส่วนของภูมิภาคก็อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้ว่าราชการจังหวัดและฝ่ายการเมือง แผนที่จัดทำขึ้นจึงเป็นแผนที่ได้จัดทำตามความต้องการของฝ่ายการเมือง ทำให้การจัดทำแผนมีปัจจัยเบี่ยงเบน การขาดทักษะ ขาดความคิดริเริ่มใหม่ๆ ขาดความรู้ในการจัดทำแผนที่ถูกต้องตามหลักกระบวนการจัดทำแผนที่ดี อีกทั้ง อบจ.มีพื้นที่

รับผิดชอบทับซ้อนกับกับหน่วยงานอื่น ทำให้กระบวนการในการจัดสรรงบประมาณอยู่ในลักษณะของ
การตั้งรับมากกว่าค้นหาและรับรู้ความจำเป็นในการพัฒนาด้วยหน่วยงานของ อบจ.เอง

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการกิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)		
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24			
ยุทธศาสตร์ การพัฒนาสังคม ให้เข้มแข็ง	1. สนับสนุนและพัฒนา การศึกษาและการศาสนา 1.1 สนับสนุนสิ่งปลูกสร้าง	1. โครงการพัฒนาห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์สู่การพัฒนาชุมชน โรงเรียน คลองขลุงวิทยา ถึง อ.เขาคิชฌกูฏ จ.จันทบุรี	1. ก่อสร้างเสร็จใน ระยะเวลา และ งบประมาณที่กำหนด 2. มีการใช้ภูมิบัติ การเรียนการสอน ร้อยละ 80 ของเวลา เรียนในวิชาที่เกี่ยวข้อง 3. นักเรียนของโรงเรียน มีผลการเรียนทาง วิทยาศาสตร์ดีขึ้นร้อยละ 80 ของจำนวนนักเรียน 1. ก่อสร้างเสร็จใน ระยะเวลาและ งบประมาณที่กำหนด 2. มีผู้เข้าใช้บริการ ร้อยละ 70 ของความ	288,956																											โรงเรียน คลองขลุงวิทยา

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการกิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)											หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)	
					1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
		3. โครงการจัดตั้งศูนย์พัฒนาบุคลากร ทางวิชาการในโรงเรียนเขตพื้นที่ อ.สอยดาว จ.จันทบุรี	สามารถในการให้บริการ	1,698,000												
			3. ประชาชนในเขตพื้นที่													
			มีความรู้ความสามารถ													
			ทางเทคโนโลยีสารสนเทศ													
			ทดสอบขึ้น ร้อยละ 50													
			ของประชาชนทั้งหมด													
			1. ก่อสร้างเสร็จใน													
			ระยะเวลาและ													
			งบประมาณที่กำหนด													
			2. มีผู้เข้าใช้บริการ													
			ร้อยละ 60 ของ													
			ความสามารถ													
			ในการให้บริการ													
			3. มีจำนวนบุคลากรทาง													
			วิชาการที่มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น ร้อยละ													
			20													
			4. บุคลากรทางวิชาการ													

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)	
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24		
		4. โครงการก่อสร้างศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ต.สนามไชย อ.นายายอาม จ.จันทบุรี	ใน อ. สอยดาว มีผลงาน ทางวิชาการเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10 1. ก่อสร้างเสร็จใน ระยะเวลาและงบ ประมาณที่กำหนด 2. มีผู้เข้าใช้บริการ ร้อยละ 70 ของความ สามารถในการให้บริการ 3. อัตราการเจ็บป่วยของ เด็กเล็กในเขต อ. นายายอาม ลดลง ร้อยละ 10 4. เด็กเล็กในเขต อ. นายายอาม มีพัฒนาการ ทางพละน้ามัย และ พัฒนาการทางความคิด ที่ดีขึ้น	800,000														ต.สนามไชย

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		5. โครงการศูนย์คอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา อ.สอยดาว จ.จันทบุรี	1. ก่อสร้างเสร็จใน ระยะเวลาและ งบประมาณที่กำหนด 2. มีผู้เข้าใช้บริการ ร้อยละ 70 ของ ความสามารถ ในการให้บริการ 3. ประชาชนในเขต อ. สอยดาว ร้อยละ 80 มี ความสามารถในการใช้ คอมพิวเตอร์เพื่อการ ศึกษา	5,000,000													อ.สอยดาว
		6. โครงการ"จัดตั้งศูนย์เรียนรู้ด้วยตนเอง" (Self Access) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี กิ่ง อ.เขาคิชฌกูฏ จ.จันทบุรี	1. ก่อสร้างเสร็จใน ระยะเวลาและ งบประมาณที่กำหนด 2. มีผู้เข้าใช้บริการ ร้อยละ 70 ของ	4,000,000													มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
			ความสามารถในการ ให้บริการ 3. ประชาชนใน อ. เขาฉกรรจ์มีความ รู้สามารถอ่านออกเขียน ได้ร้อยละ 100														
		7. โครงการปรับปรุงอาคารเรียน ในเขตพื้นที่ จังหวัดจันทบุรี	1. ก่อสร้างเสร็จใน ระยะเวลาและ งบประมาณที่กำหนด 2. มีการใช้ปฏิบัติ การเรียนการสอน ร้อยละ 80 ของ เวลาเรียน 3. นักเรียนในเขตพื้นที่ อ. โป่งน้ำร้อน และ อ. สอยดาว ย้ายไปเรียนใน โรงเรียนในเขต อ. เมือง ลดลงร้อยละ 10	1,137,097													โรงเรียนในพื้นที่ อ.โป่งน้ำร้อน และ อ.สอยดาว

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		8. โครงการจัดสร้างอาคารโรงเรียน เบญจมาชฐทิศ อ.เมืองฯ จ.จันทบุรี	1. ก่อสร้างเสร็จใน	3,000,000													โรงเรียนเบญจมาชฐทิศ
			ระยะเวลาและ														
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. มีการใช้ปฏิบัติ														
			การเรียนการสอน														
			ร้อยละ 80 ของ														
			เวลาเรียน														
			3. นักเรียนของโรงเรียน														
			เบญจมาชฐทิศ สามารถ														
			สอบเข้าศึกษาต่อใน														
			ระดับอุดมศึกษา หรือ														
			อาชีวศึกษาได้ ร้อยละ														
			80														
		9. โครงการก่อสร้างห้องสมุด โรงเรียน ราษฎรพัฒนาสามัคคี อ.โป่งน้ำร้อน จ.จันทบุรี	1. ก่อสร้างเสร็จใน	250,000													โรงเรียน ราษฎรพัฒนาสามัคคี
			ระยะเวลาและ														
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. มีผู้เข้าใช้บริการ														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
			ร้อยละ 70 ของ														โรงเรียนสตรีวิทยา อุปถัมภ์ 2 เป็นเงิน 50,000 บาท และ โรงเรียนบ้านไผ่ล้อมฯ เป็นเงิน 15,000 บาท
			ความสามารถ														
			ในการให้บริการ														
			3. นักเรียนมีผลการ														
			เรียนดีขึ้น ร้อยละ 80														
			ของจำนวนนักเรียน														
			4. ประชาชนเข้ามาใช้														
			บริการ 1000 รายต่อปี														
		10. โครงการปรับปรุงห้องสมุด โรงเรียน	1. ก่อสร้างเสร็จใน	65,000													
		ในเขตพื้นที่ อ.สอยดาว จ.จันทบุรี	ระยะเวลาและ														
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. มีผู้เข้าใช้บริการ														
			ร้อยละ 70 ของ														
			ความสามารถ														
			ในการให้บริการ														
			3. นักเรียนมีผลการ														
			เรียนดีขึ้น ร้อยละ 80														
			ของจำนวนนักเรียน														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
	1.2 สนับสนุนสื่อการศึกษา	11. โครงการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.เมืองฯ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 1 แห่ง	4. ประชาชนเข้ามาใช้	1,900,000													โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.เมืองฯ
			บริการ 1000 รายต่อปี														
			1. จัดซื้ออุปกรณ์														
			ตรงตาม														
			ความต้องการภายใน														
			ระยะเวลาและ														
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. มีการใช้อุปกรณ์														
			ร้อยละ 60 ของ														
			การเรียนการสอน														
			3. นักเรียนของโรงเรียน														
			มีผลการเรียนดีขึ้น														
			ร้อยละ 80 ของจำนวน														
			นักเรียน														
		12. โครงการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.ท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 1 แห่ง	1. จัดซื้ออุปกรณ์	100,000													โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.ท่าใหม่
			ตรงตาม														
			ความต้องการภายใน														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
			ระยะเวลาและ														
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. มีการใช้อุปกรณ์														
			ร้อยละ 60 ของ														
			การเรียนการสอน														
			3. นักเรียนในเขตพื้นที่														
			ที่ได้รับการสนับสนุนมี														
			ผลการเรียนดีขึ้น														
			โดยเฉลี่ย ร้อยละ 10														
			4. จำนวนนักเรียนที่														
			ย้ายเข้ามาเรียนในเขต														
			อ. เมือง ลดลง ร้อยละ														
			10														
			13. โครงการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน		300,000												
			โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.มะขาม จังหวัดจันทบุรี														
			จำนวน 3 แห่ง														
			ตรงตาม														
			ความต้องการภายใน														
			ระยะเวลาและ														
			งบประมาณที่กำหนด														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
			2. มีการใช้อุปกรณ์														โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.แหลมสิงห์
			ร้อยละ 60 ของ														
			การเรียนการสอน														
			3. นักเรียนในเขตพื้นที่														
			ที่ได้รับการสนับสนุนมี														
			ผลการเรียนดีขึ้น														
			โดยเฉลี่ย ร้อยละ 10														
			4. จำนวนนักเรียนที่														
			ย้ายเข้ามาเรียนในเขต														
			อ. เมือง ลดลง ร้อยละ														
			10														
		14. โครงการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.แหลมสิงห์ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 1 แห่ง	1. จัดซื้ออุปกรณ์	1,001,000													
			ตรงตาม														
			ความต้องการภายใน														
			ระยะเวลาและ														
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. มีการใช้อุปกรณ์														
			ร้อยละ 60 ของ														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
			การเรียนการสอน														โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.โป่งน้ำร้อน
			3. นักเรียนในเขตพื้นที่														
			ที่ได้รับการสนับสนุน														
			ผลการเรียนดีขึ้น														
			โดยเฉลี่ย ร้อยละ 10														
			4. จำนวนนักเรียนที่														
			ย้ายเข้ามาเรียนในเขต														
			อ. เมือง ลดลง ร้อยละ														
			10														
		15. โครงการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	1. จัดซื้ออุปกรณ์	1,605,000													
		โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.โป่งน้ำร้อน	ตรงตาม														
		จังหวัดจันทบุรี จำนวน 22 แห่ง	ความต้องการภายใน														
			ระยะเวลาและ														
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. มีการใช้อุปกรณ์														
			ร้อยละ 60 ของ														
			การเรียนการสอน														
			3. นักเรียนในเขตพื้นที่														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
			ที่ได้รับการสนับสนุนมี														โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.สอยดาว
			ผลการเรียนดีขึ้น														
			โดยเฉลี่ย ร้อยละ 10														
			4. จำนวนนักเรียนที่														
			ย้ายเข้ามาเรียนในเขต														
			อ. เมือง ลดลง ร้อยละ														
			10														
		16. โครงการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	1. จัดซื้ออุปกรณ์	3,118,765													
		โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.สอยดาว	ตรงตาม														
		จังหวัดจันทบุรี จำนวน 22 แห่ง	ความต้องการภายใน														
			ระยะเวลาและ														
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. มีการใช้อุปกรณ์														
			ร้อยละ 60 ของ														
			การเรียนการสอน														
			3. นักเรียนในเขตพื้นที่														
			ที่ได้รับการสนับสนุนมี														
			ผลการเรียนดีขึ้น														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
			โดยเฉลี่ย ร้อยละ 10														โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.นายายอาม
			4. จำนวนนักเรียนที่														
			ย้ายเข้ามาเรียนในเขต														
			อ. เมื่อ ลดลง ร้อยละ														
			10														
		17. โครงการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	1. จัดซื้ออุปกรณ์	646,500													
		โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.นายายอาม	ตรงตาม														
		จังหวัดจันทบุรี จำนวน 2 แห่ง	ความต้องการภายใน														
			ระยะเวลาและ														
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. มีการใช้อุปกรณ์														
			ร้อยละ 60 ของ														
			การเรียนการสอน														
			3. นักเรียนในเขตพื้นที่														
			ที่ได้รับการสนับสนุนมี														
			ผลการเรียนดีขึ้น														
			โดยเฉลี่ย ร้อยละ 10														
			4. จำนวนนักเรียนที่														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
			ย้ายเข้ามาเรียนในเขต														โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.แก่งหางแมว
			อ. เมือง ลดลง ร้อยละ														
			10														
		18. โครงการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	1. จัดซื้ออุปกรณ์	150,000													
		โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.แก่งหางแมว	ตรงตาม														
		จังหวัดจันทบุรี จำนวน 1 แห่ง	ความต้องการภายใน														
			ระยะเวลาและ														
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. มีการใช้อุปกรณ์														
			ร้อยละ 60 ของ														
			การเรียนการสอน														
			3. นักเรียนในเขตพื้นที่														
			ที่ได้รับการสนับสนุนมี														
			ผลการเรียนดีขึ้น														
			โดยเฉลี่ย ร้อยละ 10														
			4. จำนวนนักเรียนที่														
			ย้ายเข้ามาเรียนในเขต														
			อ. เมือง ลดลง ร้อยละ														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		19. โครงการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	1. จัดซื้ออุปกรณ์	306,000													โรงเรียนในเขตพื้นที่ กิ่ง อ.เขาคิชฌกูฏ
		โรงเรียนในเขตพื้นที่ กิ่ง อ.เขาคิชฌกูฏ	ตรงตาม														
		จังหวัดจันทบุรี จำนวน 1 แห่ง	ความต้องการภายใน														
			ระยะเวลาและ														
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. มีการใช้อุปกรณ์														
			ร้อยละ 60 ของ														
			การเรียนการสอน														
			3. นักเรียนในเขตพื้นที่														
			ที่ได้รับการสนับสนุนมี														
			ผลการเรียนดีขึ้น														
			โดยเฉลี่ย ร้อยละ 10														
			4. จำนวนนักเรียนที่														
			ย้ายเข้ามาเรียนในเขต														
			อ. เมือง ลดลง ร้อยละ														
			10														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		20. โครงการพัฒนาสื่อการเรียนการสอน	1. จัดซื้ออุปกรณ์	365,000													ศูนย์บริการการศึกษา
		ศูนย์บริการการศึกษาออกโรงเรียน	ตรงตาม														
		อ.ท่าใหม่ จ.จันทบุรี	ความต้องการภายใน														
			ระยะเวลาและ														
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. มีการใช้อุปกรณ์														
			ร้อยละ 60 ของ														
			การเรียนการสอน														
			3. นักเรียนในเขตพื้นที่														
			ที่ได้รับการสนับสนุนมี														
			ผลการเรียนดีขึ้น														
			โดยเฉลี่ย ร้อยละ 10														
			4. จำนวนนักเรียนที่														
			ย้ายเข้ามาเรียนในเขต														
			อ. เมือง ลดลง ร้อยละ														
			10														
		21. โครงการจัดงาน อบจ.จันท & Education	1. มีผู้เข้าร่วม	1,800,000													สำนักงานเขตพื้นที่
		Fair	กิจกรรม ร้อยละ														
	1.3 สนับสนุนกิจกรรม																การศึกษาจันทบุรี
	เพื่อการศึกษา																

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
			80 ของเป้าหมาย														เขต 1
			2. ผู้เข้าร่วมโครงการ														
			จำนวนร้อยละ														
			80 มีความเห็นว่า														
			โครงการมีประโยชน์														
			3. นักเรียนเข้าศึกษาต่อ														
			ในระดับอุดมศึกษา หรือ														
			อาชีวศึกษา เพิ่มขึ้น														
			ร้อยละ 30														
			22. โครงการจัดค่ายอาสาพัฒนาเยาวชนใน	20,000													กองแผน อบจ.จันทบุรี
			จังหวัดจันทบุรี														
			กิจกรรม ร้อยละ														
			80 ของเป้าหมาย														
			2. ผู้เข้าร่วมโครงการ														
			จำนวนร้อยละ														
			80 มีความเห็นว่า														
			โครงการมีประโยชน์														
			23. โครงการอบรมอาสาสมัคร อบจ.จันทบุรี														
			1. มีผู้เข้าร่วม														
			23. โครงการอบรมอาสาสมัคร อบจ.จันทบุรี	150,000													วัดสุทธาวารี
			1. มีผู้เข้าร่วม														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
	1.4 สนับสนุนอุปกรณ์ ส่งเสริมการพัฒนา การศึกษา	24. โครงการจักรยานยืมเรียน	จำนวน ร้อยละ 80	100,000													โรงเรียนในเขตพื้นที่ จังหวัดจันทบุรี
			ของเป้าหมาย														
	1.5 สนับสนุนการจัดหา	25. โครงการจัดหาวิทยากรท้องถิ่นเพื่อ	2. ผู้เข้าอบรม	696,960													โรงเรียนในเขตพื้นที่
			สามารถสอบผ่าน														
			ร้อยละ 70 ของผู้														
			เข้าอบรม														
			1. จัดซื้ออุปกรณ์														
			ตรงตามความต้องการ														
			ภายในระยะเวลา และ														
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. นักเรียนที่เดินทางมา														
			โรงเรียนโดยจักรยาน														
			เพิ่มขึ้นร้อยละ 25														
			3. จำนวนนักเรียนขาด														
			เรียน หรือมาสายลดลง														
			ร้อยละ 50														
			1. ลดอัตราส่วน														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
	บุคลากรเพื่อการพัฒนา การศึกษา	การศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.เมืองฯ	จำนวนนักเรียนต่อ	1,916,640													อ.เมืองฯ
		จังหวัดจันทบุรี จำนวน 8 แห่ง	ครูลง														
		(จำวงวิทยากรท้องถิ่น จำนวน 8 อัตรา	2. นักเรียนในเขตพื้นที่														
		อัตราเดือนละ 7,260 บาท ระยะเวลา	ที่ได้รับการสนับสนุน														
		12 เดือน)	ผลการเรียนดีขึ้น														
			โดยเฉลี่ย ร้อยละ 10														
			3. จำนวนนักเรียนที่														
			ย้ายเข้ามาเรียนในเขต														
			อ. เมือง ลดลง ร้อยละ														
			10														
		26. โครงการจัดวิทยากรท้องถิ่นเพื่อ	1. ลดอัตราส่วน														โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.ท่าใหม่
		การศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.ท่าใหม่	จำนวนนักเรียนต่อ														
		จังหวัดจันทบุรี จำนวน 22 แห่ง	ครูลง														
		(จำวงวิทยากรท้องถิ่น จำนวน 22 อัตรา	2. นักเรียนในเขตพื้นที่														
		อัตราเดือนละ 7,260 บาท ระยะเวลา	ที่ได้รับการสนับสนุน														
		12 เดือน)	ผลการเรียนดีขึ้น														
			โดยเฉลี่ย ร้อยละ 10														
			3. จำนวนนักเรียนที่														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		27. โครงการจัดวิทยากรท้องถิ่นเพื่อ การศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.นายายอาม จังหวัดจันทบุรี จำนวน 8 แห่ง (จ้างวิทยากรท้องถิ่น จำนวน 8 อัตรา อัตราเดือนละ 7,260 บาท ระยะเวลา 12 เดือน)	ย้ายเข้ามาเรียนในเขต	696,960													โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.นายายอาม
			อ. เมือง ลดลง ร้อยละ														
			10														
			1. ลดอัตราส่วน														
			จำนวนนักเรียนต่อ														
			ครูลง														
			2. นักเรียนในเขตพื้นที่														
			ที่ได้รับการสนับสนุนมี														
			ผลการเรียนดีขึ้น														
			โดยเฉลี่ย ร้อยละ 10														
		28. โครงการจัดวิทยากรท้องถิ่นเพื่อ การศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.แก่งหางแมว จังหวัดจันทบุรี จำนวน 4 แห่ง	3. จำนวนนักเรียนที่	435,600													โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.แก่งหางแมว
			ย้ายเข้ามาเรียนในเขต														
			อ. เมือง ลดลง ร้อยละ														
			10														
			1. ลดอัตราส่วน														
			จำนวนนักเรียนต่อ														
			ครูลง														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		(จำงวิทยากรท้องถิ่น จำนวน 4 อัตรา	2. นักเรียนในเขตพื้นที่	87,120													โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.ขลุง
		อัตราเดือนละ 7,260 บาท ระยะเวลา	ที่ได้รับการสนับสนุน														
		12 เดือน)	ผลการเรียนดีขึ้น														
			โดยเฉลี่ย ร้อยละ 10														
			3. จำนวนนักเรียนที่														
			ย้ายเข้ามาเรียนในเขต														
			อ. เมือง ลดลง ร้อยละ														
			10														
		29. โครงการจัดวิทยากรท้องถิ่นเพื่อ	1. ลดอัตราส่วน														
		การศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.ขลุง	จำนวนนักเรียนต่อ														
		จังหวัดจันทบุรี จำนวน 1 แห่ง	ครูลง														
		(จำงวิทยากรท้องถิ่น จำนวน 1 อัตรา	2. นักเรียนในเขตพื้นที่														
		อัตราเดือนละ 7,260 บาท ระยะเวลา	ที่ได้รับการสนับสนุน														
		12 เดือน)	ผลการเรียนดีขึ้น														
			โดยเฉลี่ย ร้อยละ 10														
			3. จำนวนนักเรียนที่														
			ย้ายเข้ามาเรียนในเขต														
			อ. เมือง ลดลง ร้อยละ														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		30. โครงการจัดหาวิทยากรท้องถิ่นเพื่อ การศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.สอยดาว จังหวัดจันทบุรี จำนวน 23 แห่ง (จ้างวิทยากรท้องถิ่น จำนวน 23 อัตรา อัตราเดือนละ 7,260 บาท ระยะเวลา 12 เดือน)	10	2,003,760													โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.สอยดาว
			1. ลดอัตราส่วน														
			จำนวนนักเรียนต่อ														
			ครูลง														
			2. นักเรียนในเขตพื้นที่														
			ที่ได้รับการสนับสนุนมี														
			ผลการเรียนดีขึ้น														
			โดยเฉลี่ย ร้อยละ 10														
			3. จำนวนนักเรียนที่														
			ย้ายเข้ามาเรียนในเขต														
		31. โครงการจัดหาวิทยากรท้องถิ่นเพื่อ การศึกษาโรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.โป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี จำนวน 27 แห่ง (จ้างวิทยากรท้องถิ่น จำนวน 27 อัตรา อัตราเดือนละ 7,260 บาท ระยะเวลา	10	2,613,600													โรงเรียนในเขตพื้นที่ อ.โป่งน้ำร้อน
			1. ลดอัตราส่วน														
			จำนวนนักเรียนต่อ														
			ครูลง														
			2. นักเรียนในเขตพื้นที่														
			ที่ได้รับการสนับสนุนมี														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
	1.6 พัฒนาคุณภาพชีวิต เด็กนักเรียน	12 เดือน) 32. โครงการอาหารกลางวันเด็กนักเรียน	ผลการเรียนดีขึ้น	50,000													โรงเรียนในเขตพื้นที่ จ.จันทบุรี
			โดยเฉลี่ย ร้อยละ 10														
			3. จำนวนนักเรียนที่														
			ย้ายเข้ามาเรียนในเขต														
			อ. เมือง ลดลง ร้อยละ														
			10														
			1. นักเรียนร้อยละ 80														
			มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น														
	2. สนับสนุนกิจกรรม ด้านการกีฬา	1. โครงการแข่งขันกีฬานักเรียนประจำปี	1. มีโรงเรียนเข้าร่วม	300,000													สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจันทบุรี เขต 1
			โครงการ ร้อยละ														
			80 ของเป้าหมาย														
			2. ผู้เข้าร่วมโครงการ														
			จำนวนร้อยละ														
			80 มีความเห็นว่า														
			โครงการมีประโยชน์														
		2. โครงการสนับสนุนสมาคมกีฬา	1. มีการพัฒนาและ	12,000,000													สมาคมกีฬาจังหวัด

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		จังหวัดจันทบุรี	สนับสนุนนักกีฬา														จันทบุรี
			ให้สามารถเข้าร่วม														
			การแข่งขันกีฬาใน														
			ระดับต่างๆ ของ														
			ประเทศ เพิ่มขึ้นอีก														
			ร้อยละ 20														
			2. มีการพัฒนาและ														
			เสริมสร้างนักกีฬา														
			เยาวชนให้สามารถแข่ง														
			ขันในระดับภูมิภาค														
			ระดับชาติ หรือระดับ														
			สากล เพิ่มขึ้นร้อยละ 20														
			3. มีประชาชนเล่นกีฬา														
			เพื่อสุขภาพมากขึ้น														
			ร้อยละ 30 ของ														
			ประชาชนในเขตพื้นที่														
		3. โครงการกีฬาเพื่อสุขภาพ ในเขตพื้นที่	1. ผู้เข้าร่วมโครงการ	13,000													กองแผน
		จังหวัดจันทบุรี	จำนวนร้อยละ														อบจ.จันทบุรี

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		4. โครงการกีฬาต้านยาเสพติด ในเขตพื้นที่ จังหวัดจันทบุรี	80 มีความเห็นว่า	15,000													กองแผน อบจ.จันทบุรี
			โครงการมีประโยชน์														
			2. มีผู้หันมาเล่นกีฬา														
			เพื่อสุขภาพเพิ่มขึ้น														
			ร้อยละ 10 ของประชากร														
			ในเขตพื้นที่														
			1. มีผู้เข้าร่วม														
			โครงการ ร้อยละ														
			80 ของเป้าหมาย														
			2. ผู้เข้าร่วมโครงการ														
		5. โครงการปรับปรุงสนามกีฬา	จำนวนร้อยละ	500,000													กองช่าง อบจ.จันทบุรี
			80 มีความเห็นว่า														
			โครงการมีประโยชน์														
			3. มีจำนวนคนที่เกี่ยว														
			ข้องกับยาเสพติดลดลง														
			ร้อยละ 5														
			1. ประชาชนเข้ามาใช้														
			บริการสนามกีฬาเพิ่มขึ้น														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)		
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24			
		6. โครงการแข่งขัน อบจ.คัพ ประจำปี 2549	ร้อยละ 20	500,000													กองกิจการสภาฯ อบจ.จันทบุรี		
			2. เพิ่มจำนวนนักกีฬา																
			จากจันทบุรีในการแข่ง																
			ชั้นในระดับภูมิภาค																
			ระดับชาติ หรือระดับ																
			สากล																
			1. มีผู้เข้าร่วม																
			โครงการ ร้อยละ																
			80 ของเป้าหมาย																
			2. ผู้เข้าร่วมโครงการ																
			จำนวนร้อยละ																
			80 มีความเห็นว่า																
			โครงการมีประโยชน์																
					3. สนับสนุนกิจกรรมเด็ก สตรี คนชรา และ ผู้ด้อยโอกาส	1. โครงการเครือข่ายดูแลสุขภาพและส่งเสริม สุขภาพผู้สูงอายุ โรงพยาบาลพระปกเกล้า จ.จันทบุรี	1. มีผู้เข้าร่วม	12,700											
โครงการ ร้อยละ																			
80 ของเป้าหมาย																			
2. ผู้เข้าร่วมโครงการ																			
จำนวนร้อยละ																			

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		2. โครงการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุในชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอขลุง จ.จันทบุรี	80 มีความเห็นว่า	207,360													สำนักงาน สาธารณสุข อ.ขลุง
			โครงการมีประโยชน์														
			1. มีผู้เข้าร่วม														
			โครงการ ร้อยละ														
			80 ของเป้าหมาย														
			2. ผู้เข้าร่วมโครงการ														
			จำนวนร้อยละ														
			80 มีความเห็นว่า														
		3. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้ดูแลเด็กเล็ก วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี	โครงการมีประโยชน์	185,000													วิทยาลัยพยาบาล พระปกเกล้า จันทบุรี
			1. มีผู้เข้าร่วม														
			โครงการ ร้อยละ														
			80 ของเป้าหมาย														
			2. ผู้เข้าร่วมโครงการ														
			จำนวนร้อยละ														
			80 มีความเห็นว่า														
			โครงการมีประโยชน์														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		4. โครงการปรับปรุงและขยายศูนย์พัฒนา เด็กเล็ก วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี	1. ก่อสร้างเสร็จใน ระยะเวลาและ งบประมาณที่กำหนด	3,074,000													วิทยาลัยพยาบาล พระปกเกล้า จันทบุรี
			2. มีการใช้ปฏิบัติงาน														
			ดูแลเด็กเล็กได้														
			เพิ่มขึ้น ร้อยละ 80														
		5. โครงการปรับปรุงสถานสงเคราะห์คนชรา (ถ้ำยโชน)	1. ก่อสร้างเสร็จใน ระยะเวลาและ งบประมาณที่กำหนด	500,000													สถานสงเคราะห์ คนชรา จังหวัด จันทบุรี
			2. มีผู้รับบริการ														
			มีความพึงพอใจ														
			เพิ่มขึ้น ร้อยละ 70														
		6. โครงการพัฒนาศักยภาพด้านอาชีพแก่ องค์กรสตรี ต.มาบไพ อ.ขลุง จ.จันทบุรี	1. มีผู้เข้าร่วม โครงการ ร้อยละ 80 ของเป้าหมาย	100,500													สำนักงานพัฒนาชุมชน อ.ขลุง
			2. ผู้เข้าร่วมโครงการ														
			จำนวนร้อยละ														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
4. สนับสนุนด้าน สาธารณูปโภค		7. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพคณะกรรมการ พัฒนาสตรี อ.เมืองฯ จ.จันทบุรี	80 มีความเห็นว่า	120,000													สำนักงานพัฒนาชุมชน อ.เมืองฯ
			โครงการมีประโยชน์														
			1. มีผู้เข้าร่วม														
			โครงการ ร้อยละ														
			80 ของเป้าหมาย														
			2. ผู้เข้าร่วมโครงการ														
			จำนวนร้อยละ														
			80 มีความเห็นว่า														
		1. โครงการขยายระบบไฟฟ้า สาธารณูปโภค	โครงการมีประโยชน์	46,114													การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
			1.ดำเนินการแล้วเสร็จ														
			ในระยะเวลาและ														
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. ลดจำนวนครัวเรือน														
			ที่ไม่มีไฟฟ้าใช้ให้เหลือ														
			ร้อยละ 0														
		2. โครงการสนับสนุนสาธารณูปโภค	1.ดำเนินการแล้วเสร็จ	200,000													อ.เมืองฯ

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

[illegible]

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		4. โครงการจัดตั้งพิพิธภัณฑ์	มีความพึงพอใจ	15,000,000													กองช่าง อบจ.จันทบุรี
			1. ก่อสร้างเสร็จใน														
			ระยะเวลาและ														
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. มีผู้เข้าใช้บริการ														
			ร้อยละ 70 ของ														
			ความสามารถ														
			ในการให้บริการ														
		5. โครงการรณรงค์ป้องกันโรคไข้เลือดออก ในชุมชน โรงพยาบาลพระปกเกล้า จ.จันทบุรี	1. มีผู้เข้าร่วม	20,440													โรงพยาบาลพระปกเกล้า จ.จันทบุรี
			โครงการ ร้อยละ														
			80 ของเป้าหมาย														
			2. จำนวนผู้ป่วย														
		6. โครงการอบรมฟื้นฟูพัฒนาศักยภาพ อาสาสมัครสาธารณสุข สำนักงาน	โรคไข้เลือดออก	50,000													สำนักงานสาธารณสุข อ.นายายอาม
			ลดลง ร้อยละ 80														
			1. มีผู้เข้าร่วม														
			โครงการ ร้อยละ														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		สาธารณสุขอำเภอนายายอาม จ.จันทบุรี	80 ของเป้าหมาย														
			2. ผู้เข้าร่วมโครงการ														
			จำนวนร้อยละ														
			80 มีความเห็นว่า														
			โครงการมีประโยชน์														
		7. โครงการรณรงค์ป้องกันโรคเอดส์	1. มีผู้เข้าร่วม	100,000													สำนักงานสาธารณสุข อ.นายายอาม
		สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนายายอาม	โครงการ ร้อยละ														
		จ.จันทบุรี	80 ของเป้าหมาย														
			2. จำนวนผู้ป่วย														
			โรคเอดส์ลดลง														
			ร้อยละ 60														
		8. โครงการรณรงค์ป้องกันการแพร่ระบาด	1. มีผู้เข้าร่วม	13,000													กองแผน อบจ.จันทบุรี
		ของยาเสพติด	โครงการ ร้อยละ														
			80 ของเป้าหมาย														
			2. จำนวนผู้ติด														
			ยาเสพติดลดลง														
			ร้อยละ 50														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		9. โครงการการมีส่วนร่วมของชุมชนใน	1. มีผู้เข้าร่วม	200,000													เทศบาลเมือง
		การค้นหาและติดตามผู้ติดยาเสพติดในเขต	โครงการ ร้อยละ														
		เทศบาลเมือง จ.จันทบุรี	80 ของเป้าหมาย														
			2. จำนวนผู้ติด														
			ยาเสพติดลดลง														
			ร้อยละ 60														
		10. โครงการฝึกอบรมทบทวนผู้ช่วย	1. มีผู้เข้าร่วม	121,800													อ.ท่าใหม่
		ผู้ใหญ่บ้านฝ่ายรักษาความสงบ (ผรส.)	โครงการ ร้อยละ														
		เพื่อป้องกันและปราบปรามผู้ค้ายาเสพติด	80 ของเป้าหมาย														
		และการข่าว อ.ท่าใหม่ จ.จันทบุรี	2. ผู้เข้าร่วมโครงการ														
			จำนวนร้อยละ														
			80 มีความเห็นว่														
		11. โครงการเสริมสร้าง ความรู้ ความเข้าใจ	1. มีผู้เข้าร่วม	13,000													กองแผน
		ด้านการป้องกันโรคทั่วไป	โครงการ ร้อยละ														
			80 ของเป้าหมาย														
			2. ผู้เข้าร่วมโครงการ														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		12. โครงการปรับปรุงต่อเติมอาคาร สถานีอนามัยอัมมุย อ.แหลมสิงห์ จ.จันทบุรี	จำนวนร้อยละ	165,000													สถานีอนามัยอัมมุย
			80 มีความเห็น														
			โครงการมีประโยชน์														
			1. ก่อสร้างเสร็จใน														
			ระยะเวลาและ														
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. มีผู้เข้าใช้บริการ														
			มีความพึงพอใจ														
			ร้อยละ 60 ของ														
			ความสามารถ														
			ในการให้บริการ														
			1. ก่อสร้างเสร็จใน														
		13. โครงการปรับปรุงต่อเติมอาคารชั้นล่าง สถานีอนามัยตำบลคลองน้ำเค็ม อ.แหลมสิงห์ จ.จันทบุรี	ระยะเวลาและ	300,000													สถานีอนามัยตำบล คลองน้ำเค็ม
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. มีผู้เข้าใช้บริการ														
			มีความพึงพอใจ														
			ร้อยละ 60 ของ														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		14. โครงการส่งเสริมสุขภาพเคลื่อนที่	ความสามารถ	200,000													กองแผน อบจ.จันทบุรี
			ในการให้บริการ														
			1. มีผู้เข้าร่วม														
			โครงการ ร้อยละ														
			80 ของเป้าหมาย														
			2. ผู้เข้าร่วมโครงการ														
			จำนวนร้อยละ														
			80 มีความเห็นว่า														
	7. สนับสนุนกิจกรรม เพื่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของ ประชาชน	1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพสายตรวจ รถจักรยานยนต์ สถานีตำรวจภูธรอำเภอ มะขาม จ.จันทบุรี	โครงการมีประโยชน์	338,500													สถานีตำรวจภูธร อำเภอมะขาม
			1. จำนวนอุบัติเหตุ														
			บนท้องถนน ในเขต														
			อ.มะขาม ลดลง														
			ร้อยละ 5.0														
		2. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี	1. สามารถให้บริการ	1,000,000													ที่ทำการปกครอง จังหวัดจันทบุรี
			ประชาชนเร็วขึ้น														
			2. จำนวนคำร้องเรียน														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		3. โครงการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการรักษา ความปลอดภัย	ของประชาชน ลดลงร้อยละ 3.0 1. มีผู้เข้าร่วม โครงการ ร้อยละ 80 ของเป้าหมาย 2. ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนร้อยละ 80 มีความเห็นว่า โครงการมีประโยชน์	50,000													กองแผน อบจ.จันทบุรี
ยุทธศาสตร์ การพัฒนาเศรษฐกิจ อย่างยั่งยืน	1. สนับสนุนโครงสร้าง พื้นฐานทางเศรษฐกิจ	1. โครงการก่อสร้างถนน คสล.ในเขตพื้นที่ จังหวัดจันทบุรี	1. ก่อสร้างเสร็จใน ระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนด 2. อัตราการเติบโต ของรายได้ต่อหัวของ ประชากรสูงกว่าค่าเฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง 3. ประชาชนร้อยละ 80	24,953,783													กองช่าง อบจ.จันทบุรี

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
			ในเขตพื้นที่ได้รับ														กองช่าง อบจ.จันทบุรี
			ประโยชน์จากโครงการ														
			4. จำนวนอุบัติเหตุบน														
			ท้องถนนลดลงร้อยละ														
			10														
			5. ผลผลิตทางการ														
			เกษตรของจังหวัดเพิ่ม														
			ขึ้นร้อยละ 20														
			6. ความเสียหายของผล														
			ผลิตทางการเกษตรจาก														
			ขนส่งลดลงร้อยละ 20														
		2. โครงการก่อสร้างถนนลาดยาง	1. ก่อสร้างเสร็จใน	14,000,000													
		แบบชั้นเดียวในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี	ระยะเวลาและงบ														
			ประมาณที่กำหนด														
			2. อัตราการเติบโต														
			ของรายได้ต่อหัวของ														
			ประชากรสูงกว่าค่า														
			เฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)			
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24				
		3. ประชาชนร้อยละ 80 ในพื้นที่ที่ได้รับ ประโยชน์จากโครงการ 4. จำนวนอุบัติเหตุบน ท้องถนนลดลงร้อยละ 10 5. ผลผลิตทางการ เกษตรของจังหวัดเพิ่ม ขึ้นร้อยละ 20 6. ความเสียหายของผล ผลิตทางการเกษตรจาก ชนลดลงร้อยละ 20	3. ประชาชนร้อยละ 80	1,400,000													กองช่าง อบจ.จันทบุรี			
			ในพื้นที่ที่ได้รับ																	
			ประโยชน์จากโครงการ																	
			4. จำนวนอุบัติเหตุบน																	
			ท้องถนนลดลงร้อยละ																	
			10																	
			5. ผลผลิตทางการ																	
			เกษตรของจังหวัดเพิ่ม																	
			ขึ้นร้อยละ 20																	
			6. ความเสียหายของผล																	
			ผลิตทางการเกษตรจาก																	
			ชนลดลงร้อยละ 20																	
		3. โครงการก่อสร้างถนนลูกรัง ในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี	1. ก่อสร้างเสร็จใน																	
			ระยะเวลาและงบ																	
			ประมาณที่กำหนด																	
			2. อัตราการเติบโต																	
			ของรายได้ต่อหัวของ																	
			ประชากรสูงกว่าค่า																	

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		4. โครงการก่อสร้างถนนแอสฟัลติกคอนกรีต ในพื้นที่จังหวัดจันทบุรี	เฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง	9,500,000													กองช่าง อบจ.จันทบุรี
			3. ประชาชนร้อยละ 80														
			ในเขตพื้นที่ได้รับ														
			ประโยชน์จากโครงการ														
			4. จำนวนอุบัติเหตุบน														
			ท้องถนนลดลงร้อยละ														
			10														
			5. ผลผลิตทางการ														
			เกษตรของจังหวัดเพิ่ม														
			ขึ้นร้อยละ 20														
			6. ความเสียหายของผล														
			ผลิตทางการเกษตรจาก														
			ขนส่งลดลงร้อยละ 20														
			1. ก่อสร้างเสร็จใน														
			ระยะเวลาและงบ														
			ประมาณที่กำหนด														
			2. อัตราการเติบโต														
			ของรายได้ต่อหัวของ														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
			ประชากรสูงกว่าค่าเฉลี่ย 3 ปีซ้อนหลัง														กองช่าง อบจ.จันทบุรี
			3. ประชาชนร้อยละ 80														
			ในพื้นที่ที่ได้รับประโยชน์จากโครงการ														
			4. จำนวนอุบัติเหตุบนท้องถนนลดลงร้อยละ 10														
			5. ผลผลิตทางการเกษตรของจังหวัดเพิ่มขึ้นร้อยละ 20														
			6. ความเสียหายของผลผลิตทางการเกษตรจากชนสงัดลดลงร้อยละ 20														
		5. โครงการก่อสร้างสะพาน คสล.	1. ก่อสร้างเสร็จในระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนด	10,000,000													
			2. อัตราการเติบโต														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
			ของรายได้ต่อหัวของ														กองช่าง อบจ.จันทบุรี
			ประชากรสูงกว่าค่า														
			เฉลี่ย 3 ปีซ้อนหลัง														
			3. ประชาชนร้อยละ 80														
			ในเขตพื้นที่ได้รับ														
			ประโยชน์จากโครงการ														
			4. จำนวนอุบัติเหตุบน														
			ท้องถนนลดลงร้อยละ														
			10														
			5. ผลผลิตทางการ														
			เกษตรของจังหวัดเพิ่ม														
			ขึ้นร้อยละ 20														
			6. ความเสียหายของผล														
			ผลิตทางการเกษตรจาก														
			ขนส่งลดลงร้อยละ 20														
		6. โครงการปรับปรุงซ่อมแซมถนน (ถ้ายโอน)	1. ปรับปรุงซ่อมแซม	15,500,000													
		ซ่อมปกติ	เสร็จในระยะเวลา														
			และงบประมาณ														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

[illegible]

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		(Cape Seal)	ระยะเวลาและงบ														อบจ.จันทบุรี
			ประมาณที่กำหนด														
			2. อัตราการเติบโต														
			ของรายได้ต่อหัวของ														
			ประชากรสูงกว่าค่า														
			เฉลี่ย 3 ปีย้อนหลัง														
			3. ประชาชนร้อยละ 80														
			ในเขตพื้นที่ได้รับ														
			ประโยชน์จากโครงการ														
			4. จำนวนอุบัติเหตุบน														
			ท้องถนนลดลงร้อยละ														
			10														
			5. ผลผลิตทางการ														
			เกษตรของจังหวัดเพิ่ม														
			ขึ้นร้อยละ 20														
			6. ความเสียหายของผล														
			ผลิตทางการเกษตรจาก														
			ขนส่งลดลงร้อยละ 20														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
	2. สนับสนุนกิจกรรมด้าน ผังเมืองรวม	1. โครงการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับผังเมืองรวม	1. มีผู้เข้าร่วม	10,000													กองแผน อบจ.จันทบุรี
			โครงการ ร้อยละ														
			80 ของเป้าหมาย														
			2. ผู้เข้าร่วมโครงการ														
			จำนวนร้อยละ														
			80 มีความเห็นว่า														
			โครงการมีประโยชน์														
	3. พัฒนาและส่งเสริมด้าน การเกษตรและส่งเสริม อาชีพให้แก่ประชาชน	1. โครงการฝึกอบรมอาชีพเสริมกลุ่มแม่บ้าน เกษตรกร ม.9 ต.เขาบายศรี อ.ท่าใหม่ จ.จันทบุรี	1. ผู้เข้าร่วมโครงการ	70,000													กลุ่มแม่บ้าน เกษตรกร ม.9 ต.เขาบายศรี
			จำนวนร้อยละ 80														
			มีความเห็นว่า														
			สามารถนำไปปฏิบัติ														
			ได้จริง														
			2. ร้อยละ 60 ของผู้เข้า														
			ร่วมโครงการมีรายได้														
			เพิ่มขึ้น														
		2. โครงการฝึกอบรมอาชีพให้ประชาชน	1. ผู้เข้าร่วมโครงการ	50,000													สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี
			จำนวนร้อยละ 80														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
			มีความเห็นว่า สามารถนำไปปฏิบัติ ได้จริง 2. ร้อยละ 60 ของผู้เข้า ร่วมโครงการมีรายได้ เพิ่มขึ้น														
		3. โครงการช่วยเหลือเกษตรกรในภาวะราคา ผลผลิตตกต่ำ	1. เกษตรกรสามารถ ขายทุเรียนได้ราคา ไม่ต่ำกว่า X บาท ต่อกิโลกรัม	10,000,000													อบจ.จันทบุรี
		4. โครงการเกษตรอินทรีย์	1. ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนร้อยละ 80 มีความเห็นว่า สามารถนำไปปฏิบัติ ได้จริง 2. เกษตรกรมีการทำ เกษตรอินทรีย์เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10	250,000													อบจ.จันทบุรี

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		5. โครงการหอการค้าแฟร์ ครั้งที่ 4	1. มีผู้เข้าร่วมงาน	1,000,000													อบจ.จันทบุรี
			จำนวนเฉลี่ย 500 คน														
			ต่อวัน														
			2. ผู้เข้าชมงาน														
			ร้อยละ 80 มีความ														
			เห็นว่ามียะประโยชน์														
		6. โครงการเก็บรักษาผลผลิตทางการเกษตร	1. เกษตรกรสามารถ	1,000,000													อบจ.จันทบุรี
			ขายสินค้าเกษตรได้														
			ราคาไม่ต่ำกว่า X														
			บาทต่อไร่/ไร่														
			2. อัตราของเสียต่อ														
			ผลผลิตรวมลดลง														
		7. โครงการกองทุนส่งเสริมอาชีพ	1. เกษตรกรผู้ได้รับ	2,000,000													อบจ.จันทบุรี
			ทุน มีรายได้จาก														
			การประกอบอาชีพ														
			เพิ่มขึ้น ร้อยละ 20														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
	4. การสนับสนุนการค้า อัญมณี	8. โครงการส่งเสริมอาชีพการแปรรูปผลผลิต ทางการเกษตร	2. ประชาชนในเขตพื้นที่ มีอาชีพมั่นคง ร้อยละ 95	15,000													สำนักงานพัฒนาชุมชน จังหวัดจันทบุรี
			1. ผู้เข้าร่วมโครงการ														
			ร้อยละ 80 มีความ														
			เห็นว่าสามารถ														
			นำไปปฏิบัติได้จริง														
		1. โครงการกรมพลอยจันท	1. มีผู้เข้าร่วมงาน	2,000,000													หอการค้าจังหวัด จันทบุรี
			จำนวนเฉลี่ย 500 คน														
			ต่อวัน														
			2. ผู้เข้าชมงาน														
			ร้อยละ 80 มีความ														
			เห็นว่ามีประโยชน์														
		1. โครงการส่งเสริมด้านการตลาดการค้า	3. จันทบุรีเป็นศูนย์กลาง	45,000													อบจ.จันทบุรี
			การค้าอัญมณีของ														
			ประเทศ														
	5. การสนับสนุนการค้า		1. เกษตรกรมีตลาด														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
	ชายแดน	ชายแดน	เพื่อขยายสินค้าเกษตร														กองช่าง
			เพิ่มขึ้น ร้อยละ 10														
			2. มูลค่าการค้าชาย														
			แดนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10														
			1. ก่อสร้างเสร็จใน		50,000												
			ระยะเวลาและ														
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. ลดพื้นที่แห้งแล้ง														
			ลงร้อยละ 5														
			1. ก่อสร้างเสร็จใน		30,000												
			ระยะเวลาและ														
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. ลดพื้นที่แห้งแล้ง														
			ลงร้อยละ 5														
			1. ก่อสร้างเสร็จใน		13,801,000												
			ระยะเวลาและ														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		6. โครงการก่อสร้างศาลากลางจังหวัดคลอง	งบประมาณที่กำหนด	1,700,000													กองช่าง อบจ.จันทบุรี
			2. มีประชากรในพื้นที่ได้รับประโยชน์ร้อยละ 80														
			1. ก่อสร้างเสร็จในระยะเวลาและ														
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. ลดพื้นที่แห้งแล้ง														
			ลงร้อยละ 5														
	7. ส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน	1. โครงการก่อสร้างถนนลาดยางสายริมทะเล กม.9 - 3 ต.กระแจะ	1. ก่อสร้างเสร็จในระยะเวลาและ	2,900,000													กองช่าง อบจ.จันทบุรี
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. มีจำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น														
			ร้อยละ 10														
			1. ก่อสร้างเสร็จใน														
			งบประมาณที่กำหนด														
		2. โครงการปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว	1. ก่อสร้างเสร็จใน	100,000													กองช่าง
			งบประมาณที่กำหนด														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		3. โครงการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว	ระยะเวลาและ	50,000													อบจ.จันทบุรี
			งบประมาณที่กำหนด														
			2. มีจำนวน														
			นักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น														
			ร้อยละ 10														
			1. มีจำนวน														อบจ.จันทบุรี
			นักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น														
			ร้อยละ 10														
ยุทธศาสตร์การจัดการ สิ่งแวดล้อม และ ทรัพยากรธรรมชาติให้ มีคุณภาพ	1. การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	1. โครงการปลูกป่าบก	1. เพิ่มพื้นที่ป่าบก	300,000													อบจ.จันทบุรี
			ใน จ.จันทบุรี														
			ร้อยละ 10														
		2. โครงการปลูกป่าชายเลน	1. เพิ่มพื้นที่	200,000													อบจ.จันทบุรี
			ป่าชายเลน ใน														
			จ.จันทบุรี ร้อยละ 10														
		3. โครงการฝึกอบรมการอนุรักษ์ทรัพยากร	1. มีผู้เข้าร่วม	25000													อบจ.จันทบุรี
		ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	โครงการ ร้อยละ														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		4.โครงการคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อ.ขลุง จ.จันทบุรี	80 ของเป้าหมาย	500,000													อ.ขลุง
			2. ผู้เข้าร่วมโครงการ														
			จำนวนร้อยละ														
			80 มีความเห็นว่า														
			โครงการมีประโยชน์														
			1. มีผู้เข้าร่วม														
			โครงการ ร้อยละ														
			80 ของเป้าหมาย														
			2. ผู้เข้าร่วมโครงการ														
			จำนวนร้อยละ														
		5. โครงการคืนกล้วยไม้ "เหลืองจันทบุรี" สู่น้ำ	80 มีความเห็นว่า	300,000													กองแผนฯ อบจ. จันทบุรี
			โครงการมีประโยชน์														
			1. มีจำนวนกล้วยไม้														
			เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า														
			ร้อยละ 80 ของ														
			เป้าหมาย														

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		6. โครงการค่ายเยาวชนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อุทยานแห่งชาติเขาศิขณภูมิ กิ่งอ.เขาศิขณภูมิ จ.จันทบุรี	1. ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนร้อยละ 80 มีความเห็นว่า โครงการมีประโยชน์	326,580													อุทยานแห่งชาติ เขาศิขณภูมิ
		8. โครงการประชาสัมพันธ์การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	1. ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนร้อยละ 80 มีความเห็นว่า โครงการมีประโยชน์	20,000													อบจ. จันทบุรี
		9. โครงการอาสาสมัครพิทักษ์สิ่งแวดล้อม	1. ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนร้อยละ 80 มีความเห็นว่า โครงการมีประโยชน์	20,000													อบจ. จันทบุรี
ยุทธศาสตร์ การปกครอง และ การบริหารจัดการ	1. ส่งเสริมให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการพัฒนา ท้องถิ่น	1. โครงการประสานแผนพัฒนา	1. ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนร้อยละ 80 มีความเห็นว่า โครงการมีประโยชน์	100,000													อบจ. จันทบุรี

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
	2. พัฒนาขีดความสามารถ ในการให้บริการประชาชน และการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่	2. โครงการติดตามและประเมินผล	1. ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนร้อยละ 80 มีความเห็นว่า โครงการมีประโยชน์	100,000													อบจ. จันทบุรี
		3. โครงการประชาสัมพันธ์	1. ประชาชนได้ รับทราบข้อมูล ข่าวสารการ ปฏิบัติงานของ องค์กรเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10	2,000,000													
			1. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 80 มีความ เห็นว่า มีประโยชน์	200,000													
			2. โครงการพัฒนาขีดความสามารถใน การปฏิบัติงานของบุคลากร	100,000													

แผนปฏิบัติการ อบจ. จันทบุรี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท(Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ (หน่วยดำเนินการ)
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
			ได้จริง														
			รวม	217,066,435.00													

สิ่งที่วางแผนจะทำ

/

เดือนที่มีการเบิกจ่ายเงินตามงบประมาณ

สิ่งที่ทำไปแล้ว และอยู่ระหว่างการดำเนินการ

ได้ดำเนินการเสร็จแล้ว

แผนปฏิบัติการ อบจ. ขอนแก่น

กลยุทธ์	โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
1. การพัฒนาทุนมนุษย์	1. ยกระดับการศึกษาความรู้และการใช้เทคโนโลยี	1.1.1 โครงการส่งเสริมการเรียนการสอนภาษาต่างประเทศ 1.2.1 ส่งเสริมการถ่ายทอดความรู้จากปราชญ์ชาวบ้านชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่น 1.3 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต 1.3.1 จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอนภายในองค์กร 1.3.2 ปรับปรุงและพัฒนาองค์กรให้เป็นแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต 1.4 จัดหาสื่อการเรียนการสอนและอุปกรณ์ในการศึกษา 1.4.1 จัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ในการศึกษาให้แก่โรงเรียนและสถานศึกษาใน จ.ขอนแก่น	90,000,000	ปี 2548 - 2550	จำนวนประชาชนที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	กองการศึกษาและกองแผนฯ
	2. การรักษาฟื้นฟูและเสริมสร้างทุนทางสังคมที่ดี	2.1 ส่งเสริมสถาบันครอบครัวให้เป็นครอบครัวผาสุก 2.1.1 จัดกิจกรรมโครงการครอบครัวผาสุก 2.2 สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการรับผิดชอบต่อสังคม 2.2.1 จัดเวทีประชาคม เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ	6,000,000	ปี 2548 - 2550	จำนวนโรงเรียนและสถานศึกษาที่มีอุปกรณ์ในการศึกษาเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี จำนวนประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพิ่มขึ้น	สำนักปลัดฯ กองกิจการสภา

แผนปฏิบัติการ อบจ. ขอนแก่น

กลยุทธ์	โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		2.2.2 เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เช่น ร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจรับการจ้าง ฯลฯ				กองกิจการสภา
	3. พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงาน		3,500,000	ปี 2548 - 2550	จำนวนประชาชนที่ว่างงานมีจำนวนลดลง	กองแผนฯ
	3.1 จัดอบรมบุคลากรวัยแรงงานให้มีความรู้	3.1.1 ฝึกอบรมการประกอบอาชีพให้แก่บุคคลทั่วไป			จำนวนสาขาอาชีพที่ขาดแคลนมีปริมาณเพิ่มขึ้น	กองแผนฯ
	3.2 จัดให้มีแรงงานในสาขาที่ขาดแคลน	3.2.1 ฝึกอบรมการประกอบอาชีพในสาขาที่ขาดแคลน			จำนวนสาขาอาชีพที่ขาดแคลนมีปริมาณเพิ่มขึ้น	กองแผนฯ
	3.2.2 ฝึกอบรมแรงงานในทุกสาขาให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน					
	4. เสริมสร้างสุขภาพอนามัยและมีหลักประกันสุขภาพทุกกลุ่มอายุ		1,500,000	ปี 2548 - 2550	จำนวนประชาชนในจังหวัดขอนแก่นมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงเพิ่มมากขึ้น	กองช่าง
	4.1 จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย	4.1.1 ก่อสร้างลานกีฬาต้านยาเสพติด			จำนวนประชาชนในจังหวัดขอนแก่นมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงเพิ่มมากขึ้น	สำนักปลัดฯ
	4.1.2 จัดกิจกรรมส่งเสริมการเล่นกีฬาออกกำลังกาย					สำนักปลัดฯ
	4.2 สนับสนุนการบริหารด้านสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพ	4.2.1 จัดกิจกรรมรณรงค์การป้องกันและรักษาสุขภาพร่างกาย				ทุกกอง
		4.2.2 โครงการตรวจสุขภาพประจำปี				

แผนปฏิบัติการ อบจ. ขอนแก่น

กลยุทธ์	โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
2. การจัดระบบ การบริหารจัดการ	1. เสริมสร้างระบบการบริหาร จัดการกิจการบ้านเมืองที่ดี 1.1 ส่งเสริมและสนับสนุนการมี ส่วนร่วมของประชาชน 1.2 ส่งเสริมบุคลากรในองค์กรให้มี การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ 1.3 ส่งเสริมการบริหารจัดการด้าน การคลังและงบประมาณให้มีประสิทธิ- ภาพและโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการ	1.1.1 จัดเวทีประชาคมให้แก่ชุมชน 1.1.2 จัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างชุมชน/ หน่วยงาน 1.2.1 ฝึกอบรมบุคลากรด้านการ บริหารงานบุคคล 1.2.2 โครงการทัศนศึกษาดูงานให้แก่ บุคลากรในองค์กร 1.3.1 ฝึกอบรมด้านการบริหารจัดการให้ กับบุคลากรในองค์กร 1.3.2 มุ่งเน้นการให้บริการประชาชนด้วย ความเต็มใจและเป็นกันเอง	10,000,000	ปี 2548 - 2550	จำนวนประชาชนที่มีบทบาท ในการบริหารจัดการเพิ่ม มากขึ้น จำนวนบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถมีจำนวน เพิ่มมากขึ้น การบริหารงานขององค์กรมี ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น	กองกิจการสภา ทุกกอง สำนักปลัดฯ สำนักปลัดฯ ทุกกอง

แผนปฏิบัติการ อบจ. ขอนแก่น

กลยุทธ์	โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
3. การแก้ไขปัญหาความยากจน	1. โครงการเพิ่มศักยภาพและโอกาสของคนจนในด้านพัฒนาอาชีพและรายได้ 1.1 โครงการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเกษตรตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง 1.2 โครงการส่งเสริมสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้จากปราชญ์ชาวบ้านด้านการประกอบอาชีพและพัฒนารายได้ 1.3 โครงการส่งเสริมการรวมกลุ่มอาชีพและการประกอบอาชีพ	1.1.1 ฝึกอบรมโครงการตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง 1.2.1 อบรมเกษตรกรด้านการพัฒนาการเกษตร โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 1.2.2 อบรมปราชญ์ชาวบ้านเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ 1.3.1 ฝึกอบรมด้านการส่งเสริมการประกอบอาชีพให้มีประสิทธิภาพ	30,000,000	ปี 2548 - 2550	จำนวนครัวเรือนที่มีรายได้มากกว่ารายจ่ายคิดเป็นร้อยละ 5 ต่อปี จำนวนของประชาชนที่มีความรู้ความสามารถด้านการเกษตรเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	กองแผนฯ
	2. การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจรากหญ้า 2.1 โครงการส่งเสริมการฝึกอาชีพเพื่อเพิ่มรายได้และลดรายจ่าย 2.2 โครงการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ตามแนววิสาหกิจชุมชน	2.1.1 อบรมการพัฒนาการประกอบอาชีพ 2.1.2 อบรมส่งเสริมการเพาะปลูกเลี้ยงสัตว์ 2.1.3 ฝึกอบรมด้านอาชีพหลักสูตรระยะสั้น เช่น การตัดเย็บเสื้อผ้า เสริมสวย 2.2.1 ฝึกอบรมการพัฒนาแปรรูปผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพ 2.2.2 ฝึกอบรมด้านวิชาการต่างๆ ให้แก่	10,000,000	ปี 2548 - 2550	จำนวนครัวเรือนที่มีรายได้เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี จำนวนเกษตรกรที่มีรายได้และอาชีพเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	กองแผนฯ

แผนปฏิบัติการ อบจ. ขอนแก่น

กลยุทธ์	โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		เกษตรกร เพื่อเพิ่มพูนความรู้และสามารถนำมาปรับปรุงผลิตภัณฑ์ให้มีคุณภาพ				
	3. การพัฒนาระบบคุ้มครองสังคมแก่คนยากจนและผู้ด้อยโอกาส 3.1 โครงการส่งเสริมสนับสนุนการปรับปรุงประสิทธิภาพระบบการบริการพื้นฐานของรัฐ 3.2 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ	3.1.1 ฝึกอบรมบุคลากรด้านการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการ 3.1.2 ฝึกอบรมด้านการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์สำนักงาน 3.2.1 จัดตั้งกองทุนสวัสดิการให้แก่ประชาชนและชุมชน 3.2.2 ฝึกอบรมให้ความรู้แก่ประชาชนในการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการ	3,000,000	ปี 2548 - 2550	จำนวนของประชาชนที่ได้รับ ความพึงพอใจในการได้รับการบริการจากรัฐเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี จำนวนของกองทุนสวัสดิการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	สำนักปลัดฯ
	4. การยกระดับคุณภาพชีวิตคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสด้านสุขภาพและสังคม 4.1 ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างมาตรฐานอุดหนุนทางการศึกษาในพื้นที่ยากจนให้เข้าถึงระดับอุดมศึกษา	4.1.1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกระดับให้ครอบคลุมในทุกพื้นที่ 4.1.2 ฝึกอบรมการพัฒนารายได้ให้แก่ชุมชนเพื่อเป็นทุนในการศึกษา 4.1.3 อบรมด้านการมีส่วนร่วมในชุมชน	3,000,000	ปี 2548 - 2550	จำนวนของประชาชนที่มีระดับ การศึกษาสูงเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี จำนวนของประชาชนที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณภาพชีวิต	กองแผนฯ กองแผนฯ กองกิจการสภา

แผนปฏิบัติการ อบจ. ขอนแก่น

กลยุทธ์	โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
		ทุกระดับเพื่อให้โอกาสได้แสดงความรู้ ความสามารถ			ดีขึ้น เพิ่มขึ้นร้อยละ 8 ต่อปี	
4. การพัฒนาเมือง และชุมชนอย่าง ยั่งยืน	5. ปรับปรุงระบบการบริหาร จัดการที่เอื้อต่อการแก้ไขปัญหา ความยากจนที่เน้นการมีส่วนร่วม ของประชาชน		8,000,000	ปี 2548 - 2550	ร้อยละของประชาชนที่เข้ามามี ส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี	ทุกกอง ทุกกอง
	5.1 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำ “แผน ชุมชนแบบมีส่วนร่วม”	5.1.1 จัดเวทีประชาคม เพื่อให้ทุกคนมี ส่วนร่วมในการจัดทำแผนของท้องถิ่น				
	5.2 ส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของ แกนนำอาสาสมัครด้านต่างๆ	5.2.1 กิจกรรมรณรงค์ต่อต้านยาเสพติดและ กิจกรรมการบำเพ็ญประโยชน์				
	1. โครงการส่งเสริมและจัดทำ ผังเมืองทุกระดับ		3,000,000	ปี 2548- 2550	จำนวนประชาชนที่มีบทบาท หน้าที่ในการปกครองท้องถิ่น เพิ่มมากขึ้น	ทุกกอง กองช่าง
	1.1 ฝึกอบรมสนับสนุนการสร้าง เครือข่ายประชาคมด้านผังเมือง	1.1.1 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านผังเมือง				
	2. การพัฒนาเพื่อยกระดับ โครงข่ายการคมนาคมขนส่ง		150,000,000	ปี 2548- 2550	จำนวนประชาชน/ชุมชนที่ได้รับ ความสะดวกรวดเร็วในการ คมนาคมขนส่งและความ	กองช่าง กองช่าง
	2.1 ปรับปรุงการคมนาคมเพื่อ เชื่อมโยงถนนสายหลัก	2.1.1 ปรับปรุงซ่อมแซมถนนภายในหมู่บ้าน/ ตำบล/อำเภอและระหว่างจังหวัด 2.1.2 ก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก				

แผนปฏิบัติการ อบจ. ขอนแก่น

กลยุทธ์	โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
	2.2 ปรับปรุงพัฒนาด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ	ระหว่างตำบล/อำเภอและระหว่างจังหวัด 2.2.1 ปรับปรุงและพัฒนาแหล่งน้ำอุปโภค-บริโภค			ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	กองช่าง
	3. การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 3.1 โครงการฝึกอบรมให้ประชาชนเกี่ยวกับปัญหาอุบัติเหตุและอาชญากรรม 3.2 โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดระเบียบสังคม 3.3 จัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การป้องกันอุบัติเหตุ 4. การป้องกันและแก้ปัญหายาเสพติด 4.1 ฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ	 3.1.1 จัดกิจกรรมรณรงค์เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับอุบัติเหตุและอาชญากรรม 3.1.2 ฝึกอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันอุบัติเหตุและอาชญากรรม 3.2.1 จัดกิจกรรมอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น 3.2.2 จัดกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้แก่ประชาชนและเยาวชน ในด้านขนบธรรมเนียมประเพณี 3.3.1 จัดกิจกรรมเดินรณรงค์ประชาสัมพันธ์การป้องกันอุบัติเหตุ 4.1.1 จัดกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านยาเสพติด 4.1.2 ฝึกอบรมให้ความรู้แก่เยาวชน เกี่ยวกับ	6,500,000	ปี 2548 - 2550	 จำนวนประชาชน/ชุมชนที่ได้รับความสะดวกรวดเร็วในการคมนาคมขนส่งและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จำนวนประชาชนและเยาวชนที่รู้จักอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมมีจำนวนเพิ่มขึ้น จำนวนประชาชน/เยาวชนมีความรู้และรู้จักวิธีป้องกันพิษภัย	 สำนักปลัดฯ สำนักปลัดฯ สำนักปลัดฯ

แผนปฏิบัติการ อบจ. ขอนแก่น

กลยุทธ์	โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
	ยาเสพติด 4.2 สนับสนุนการรณรงค์และ ประชาสัมพันธ์การเผยแพร่เกี่ยวกับ ยาเสพติด	ยาเสพติด 4.2.1 ส่งเสริมให้เยาวชนเล่นกีฬาและ ออกกำลังกาย 4.2.2 ก่อสร้างลานกีฬาต้านยาเสพติด			จากยาเสพติดเพิ่มมากขึ้น	
5. การพัฒนา การสร้างความ การสร้างความ	5. การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน 5.1 ส่งเสริมอนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งธรรมชาติและ ศิลปวัฒนธรรมให้เป็นแหล่ง ท่องเที่ยวที่สำคัญ 5.2 ส่งเสริมประสิทธิภาพในการจัดการ ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล 5.3 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการ แหล่งท่องเที่ยว 5.4 การส่งเสริมและสนับสนุนการลด ขยะและแยกขยะของโรงเรียนและชุมชน	5.1.1 จัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ แหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญ 5.1.2 จัดกิจกรรมอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น 5.2.1 จัดกิจกรรมรณรงค์การทิ้งขยะให้ถูกที่ 5.3.1 กิจกรรมส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวและ ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว 5.4.1 จัดตั้งธนาคารขยะให้แก่โรงเรียนและ ชุมชน	15,000,000	ปี 2548 - 2550	จำนวนของนักท่องเที่ยวใน จังหวัดขอนแก่นมีจำนวน เพิ่มมากขึ้น ปริมาณขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มีจำนวนลดลงร้อยละ 10 ต่อปี จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มมากขึ้น	กองแผนฯ กองช่าง
	1. การสร้างศักยภาพการแข่งขัน การเกษตร		15,000,000	ปี 2548 - 2550	ปริมาณขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล มีจำนวนลดลงร้อยละ 10 ต่อปี	กองแผนฯ

แผนปฏิบัติการ อบจ. ขอนแก่น

กลยุทธ์	โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
การแข่งขันทางเศรษฐกิจ	1.1 ส่งเสริมการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร	1.1.1 อบรมการแปรรูปสินค้าทางการเกษตร			ปริมาณรายได้จากการจำหน่ายสินค้าทางการเกษตรมีจำนวนเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี	กองแผนฯ
	1.2 จัดหาสถานที่จำหน่ายสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ OTOP	1.2.1 ก่อสร้างลานค้าชุมชนเพื่อจำหน่ายสินค้าทางการเกษตรและผลิตภัณฑ์ OTOP				กองแผนฯ
		1.2.2 ส่งเสริมการผลิตสินค้าทางการเกษตร				กองแผนฯ
	1.3 ส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษ	1.3.1 ส่งเสริมการปลูกผักปลอดสารพิษ	2,500,000	ปี 2548 - 2550	จำนวนผู้บริโภคผักปลอดสารพิษมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น	กองแผนฯ
	2. การสร้างศักยภาพการแข่งขันด้านอุตสาหกรรม					
	2.1 ส่งเสริมให้มีผู้ประกอบการรายใหม่	2.1.1 สนับสนุนการผลิตสินค้าในรูปแบบใหม่			จำนวนผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น	กองแผนฯ
	2.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีข้อมูลพื้นฐานในการลงทุน	2.2.1 จัดกิจกรรมรณรงค์และประชาสัมพันธ์ด้านเศรษฐกิจ การลงทุนให้แพร่หลาย			จำนวนผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น	กองแผนฯ
	3. การสร้างศักยภาพการแข่งขันด้านการค้า การบริหาร และการส่งออก เพื่อพัฒนาขอนแก่นให้มีความพร้อมทางด้านเศรษฐกิจ		7,500,000	ปี 2548 - 2550		
	3.1 สนับสนุนการประชาสัมพันธ์สินค้าทางด้านเทคโนโลยี (อินเทอร์เน็ต)	3.1.1 จัดกิจกรรมจำหน่ายสินค้าทางด้านอินเทอร์เน็ตและตลาดทั่วโลก			จำนวนผู้ผลิตและผู้ขายสินค้าเพิ่มมากขึ้น	กองแผนฯ
	3.2 ส่งเสริมการพัฒนาสินค้า OTOP ให้มีคุณภาพเพื่อการส่งออก	3.2.1 ฝึกอบรมผู้ประกอบการให้มีการพัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพ				กองแผนฯ
	4. การสร้างศักยภาพการแข่งขัน					

แผนปฏิบัติการ อบจ. ขอนแก่น

กลยุทธ์	โครงการ	กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
	การท่องเที่ยว 4.1 จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยวภายในจังหวัดขอนแก่น 4.2 ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว	4.1.1 จัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์แหล่งท่องเที่ยว 4.1.2 ปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยวให้อยู่ในสภาพที่ดีและสวยงาม	20,000,000	ปี 2548-2550	จำนวนนักท่องเที่ยวมีปริมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ 15 ต่อปี	กองช่าง กองช่าง

แผนปฏิบัติการของอบจ.เชียงราย

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1.สร้างและจัดหา โครงสร้างสาธารณูปโภค ประเภทต่างๆ ให้มีเพียงพอและสามารถใช้ ประโยชน์เพื่อการพัฒนา (แผนปฏิบัติการด้านการ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน)		1.ก่อสร้างถนน คสล.ต.ป่า ซาง-ต.ป่าตึง อ.แม่จัน	จำนวนระยะ ทาง/กม.	300,000.00													อบจ.เชียงราย
		2.ปรับปรุงซ่อมแซมถนน ต.ป่าซาง อ.แม่จัน	จำนวนระยะ ทาง/กม.	300,000.00													อบจ.เชียงราย
		3. ปรับปรุงซ่อมแซมถนน ต.ป่าซาง-ต.ศรีค้ำ อ.แม่จัน	จำนวนระยะ ทาง/กม.	100,000.00													อบจ.เชียงราย
		4. ก่อสร้างถนน คสล. ต.ป่าซาง อ.แม่จัน	จำนวนระยะ ทาง/กม.	250,000.00													อบจ.เชียงราย
		5.ก่อสร้างถนน คสล. หมู่ 19 ต.เจริญเมือง อ.พาน	จำนวนระยะ ทาง/กม.	400,000.00													อบจ.เชียงราย
		6. ก่อสร้างถนน คสล. หมู่ 17-1 ต.เจริญเมือง อ.พาน	จำนวนระยะ ทาง/กม.	400,000.00													อบจ.เชียงราย
		7.ก่อสร้างถนน คสล.หมู่ 10 ต.นางแล-หมู่ 11 ต.ท่าสุค อ.เมือง	จำนวนระยะ ทาง/กม.														

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		8.ปรับปรุงโดยเสริมไหล่ถนน ระหว่างหมู่บ้าน ม.6-8 ต. สันทราย อ.เมือง	จำนวนระยะ ทาง/กม.	200,000.00													อบจ.เชียงราย
		9.ก่อสร้างถนน คสล.บ้าน ทรายมูล ม. 8 ต.แม่ยาว- เทศบาลตำบลบ้านดู่ อ.เมือง	จำนวนระยะ ทาง/กม.	1,000,000.00													อบจ.เชียงราย
		10. ก่อสร้างถนนหินคลุก บ้านศิริราษฎร์ ม.14- บ้าน ห้วยน้ำริน ม.3 ต.แม่ยาว อ.เมือง	จำนวนระยะ ทาง/กม.	1,982,000.00													อบจ.เชียงราย
		11.ก่อสร้างบ้านหาดทราย ทรายทอง ต.ริมโขง อ. เชียงของ-บ้านสันตันเปา อ.แม่เงิน	จำนวนระยะ ทาง/กม.	1,952,000.00													อบจ.เชียงราย
		12.ปรับปรุงถนนลูกรัง ม.7 ต.ห้วยซ้อ-ม.8 ต.ศรี	จำนวนระยะ ทาง/กม.	1,930,000.00													อบจ.เชียงราย

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		13.ปรับปรุงถนนลูกรัง ม.5 ต.บุญเรือง-ม.16 ต.ห้วยซ้อ อ.เชียงของ	จำนวนระยะ ทาง/กม.	1,966,000.00													อบจ.เชียงราย
		14.ก่อสร้างถนนลูกรังเชื่อม ตำบล ม.8 ต.ป่าซาง กิ่ง อำเภอเวียงเชียงรุ้ง-ม.9 ต. ปงน้อย กิ่งอำเภอดอยหลวง	จำนวนระยะ ทาง/กม.	1,300,000.00													อบจ.เชียงราย
		15.ก่อสร้างสะพานบ้าน ศรีป่าแดง ต.เกาะช้าง อ.แม่สาย	จำนวนระยะ ทาง/กม.	500,000.00													อบจ.เชียงราย
		16. ก่อสร้างถนน คสล ม.6 ต.ห้วยไคร้ -ม.4 ต.บ้านด้าย	จำนวนระยะ ทาง/กม.	1,000,000.00													อบจ.เชียงราย
		17.ก่อสร้างถนน คสล. ม.7 ต.ห้วยไคร้ อ.แม่สาย	จำนวนระยะ ทาง/กม.	242,000.00													อบจ.เชียงราย
		18.ปรับปรุงขยายถนน ม.3 ต.เกาะช้าง-ม.4 ต.ศรีเมืองชุม อ.แม่สาย	จำนวนระยะ ทาง/กม.	1,000,000.00													อบจ.เชียงราย

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		19.ก่อสร้างถนนเชื่อม ม.ที่3 ต.แม่ไร่ อ.แม่จัน-ม.ที่4 ห้วยไคร้ อ.แม่สาย	จำนวนระยะทาง/กม.	375,000.00													อบจ.เชียงราย
		20.ก่อสร้างถนน คสล เชื่อมระหว่าง ม.ที่ 2 ต.แม่ไร่ อ.แม่จัน-เทศบาลตำบลห้วยไคร้ อ.แม่สาย	จำนวนระยะทาง/กม.	738,000.00													อบจ.เชียงราย
		21.ก่อสร้างถนนลาดยาวเชื่อมระหว่างตำบล ม.4 ต.ป่าแงะ-ม.1 ต.โรงช้าง อ.ป่าแดด	จำนวนระยะทาง/กม.	2,000,000.00													อบจ.เชียงราย
		22.ก่อสร้างถนนเชื่อมระหว่างตำบล ม.4 ต.โป่งเจตีย์- ม.7 ต.เวียง อ.เวียงป่าเป้า	จำนวนระยะทาง/กม.	1,000,000.00													อบจ.เชียงราย
		23.ก่อสร้างสะพาน คสล ม.12 ต.วาวี อ.แม่สรวย	จำนวนระยะทาง/กม.	1,000,000.00													อบจ.เชียงราย
		24.ก่อสร้างถนนเชื่อมระหว่างตำบล ศรีดอนมูล-ต.ป่าสัก	จำนวนระยะทาง/กม.	500,000.00													อบจ.เชียงราย

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Acitivity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		25.ส่งเสริมการจัดทำผังเมือง รวมจังหวัด	จำนวนระยะ ทาง/กม.	1,000,000.00													อบจ.เชียงราย
		26.ก่อสร้างถนนลาดยางแบบ ผิวเรียบ Asphaltic Concrete	จำนวนระยะ ทาง/กม.	4,429,000.00													อบจ.เชียงราย
		ม.5 ต.โป่งผา อ.แม่สาย ขนาด															
		ผิวจราจรกว้าง 6 ม. ยาว 1,400															
		ม. ตามแบบมาตรฐาน ท้องถิ่น															
		กรมการปกครอง ท. 1-03															
		27.ก่อสร้างถนนลาดยางแบบ ผิวเรียบ Asphaltic Concrete	จำนวนระยะ ทาง/กม.	5,791,000.00													อบจ.เชียงราย
		ม.1 ต.ห้วยางว -ม.5 ต.ม่วง															
		ยาย อ.เวียงแก่น ขนาดผิวจราจร															
		6 ม.ยาว 2,100 ม. ตามแบบ															
		มาตรฐานท้องถิ่นกรมการ															
		ปกครอง ท.1-03															

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		28.ก่อสร้างถนนลาดยางแบบ ผิวเรียบ Asphaltic Concrete ม.4 ต.เวียงชัย -ม.7 ต.เวียง เหนือ อ.เวียงชัย ขนาดผิวจราจร 6 ม.ยาว 3,400 ม. ตามแบบ มาตรฐานท้องถิ่นกรมการ ปกครอง ท.1-03	จำนวนระยะ ทาง/กม.	7,120,000.00													อบจ.เวียงราย
		29.ก่อสร้างถนนลาดยางแบบ ผิวเรียบ Asphaltic Concrete ม.9 ต.ป่าสัก -ม.1 ต.เวียง อ.เชียงแสน ขนาดผิวจราจร 6 ม.ยาว 8,200 ม. ตามแบบ มาตรฐานท้องถิ่นกรมการ ปกครอง ท.1-03	จำนวนระยะ ทาง/กม.	21,102,000.00													อบจ.เวียงราย
		30.ก่อสร้างถนนลาดยางแบบ ผิวเรียบ %Cape Seal ม.5 ต.ดอยลาน อ.เมือง -ม.7	จำนวนระยะ ทาง/กม.														อบจ.เวียงราย

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		ต.ป่าแะ อ.ป่าแดด ขนาดผิว จราจรกว้าง 6 ม.ยาว 4,500 ม. ตามแบบมาตรฐานท้องถิ่นกรม การปกครอง ท.1-08	จำนวนระยะ ทาง/กม.	3,032,000.00													อบจ.เชียงราย
		31.ก่อสร้างสะพาน คสล. ข้าม ลำน้ำลาว ม. 11 ต.เวียงกาหลง															
		อ.เวียงป่าเป้า ขนาดผิจราจร กว้าง 7ม.ทางเท้าข้างละ 1.20															
		ม.ยาว 40 ม.ตามแบบมาตรฐาน ท้องถิ่นกรมการปกครอง															
		ท.3-04															
		32.ก่อสร้างสะพาน คสล.ข้าม ลำน้ำลาว ม.12 ต.ท่าก้อ	จำนวนระยะ ทาง/กม.	3,437,000.00													อบจ.เชียงราย
		อ.แม่สรวย ขนาดผิจราจรกว้าง 7 ม.ทางเท้าข้างละ 1.20 ม.															
		ยาว 50 ม.ตามแบบมาตรฐาน ท้องถิ่นกรมการปกครอง ท.3-04															

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		33.ก่อสร้างสะพาน คสล.ข้ามลำน้ำลาว ม.2 ต.เวียงกาหลง	จำนวนระยะทาง/กม.	3,032,000.00													อบจ.เวียงราย
		อ.เวียงป่าเป้า ขนาดผิวจราจรกว้าง 7 ม. ทางเท้าข้างละ 1.20															
		ยาว 40ม.ตามแบบมาตรฐาน															
		ท้องถิ่นกรมการปกครอง ท.3-04															
		34.ติดตั้งไฟสปอร์ตไลท์พร้อมเสา	จำนวนหมู่บ้าน	300,000.00													อบจ.เวียงราย
		สนามกีฬากลาง ม.19 ต.แม่ฮ้อ															
		อ.พาน															อบจ.เวียงราย
		35.ติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่างพร้อม	จำนวนหมู่บ้าน	200,000.00													
		เสา จำนวน 4 ชุด ในสนามกีฬา															
		หมู่บ้านที่ 10 ต.เวียง อ.เทิง															
		36.ปรับปรุงถมดินสนามศูนย์ฝึก	จำนวนแห่ง	300,000.00													อบจ.เวียงราย
		อบรมให้ความช่วยเหลือผู้ติดเชื้อ															
		อ.แม่จันและอ.แม่ฟ้าหลวง															

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
2.ดูแลซ่อมแซมและบำรุง รักษาโครงสร้างสาธารณูปโภค		37.ถมดินลูกรังปรับพื้นที่เพื่อก่อ สร้างซุ้มขายของฝาก (OTOP)	จำนวนแห่ง	50,000.00													อบจ.เชียงราย
		38.ก่อสร้างประปาภูเขา ม.4,9 10 ต.แม่ยาว อ.เมือง	จำนวนระยะ ทาง/กม.	500,000.00													อบจ.เชียงราย
		39.ขุดลอกหนองน้ำ ต.เวียง อ.เมือง	จำนวนโครงการ	500,000.00													อบจ.เชียงราย
		40.ขุดลอกหนองน้ำแม่ล้าน ต. ป่าหุ้ง อ.พาน	จำนวนโครงการ	950,000.00													อบจ.เชียงราย
		41.ปรับปรุงฝายกั้นน้ำห้วยดินดำ และขุดลอก ต.ท่าก้อ อ.แม่สรวย	จำนวนโครงการ	1,125,000.00													อบจ.เชียงราย
		42.ก่อสร้างฝายทดน้ำน้ำตำบล แม่ต้า อ.พญาเม็งราย	จำนวนโครงการ	2,002,760.00													อบจ.เชียงราย
		43.ก่อสร้างคลองส่งน้ำ คสล. ต.จ้าว อ.เทิง	จำนวนโครงการ	1,980,000.00													อบจ.เชียงราย
		1.ซ่อมแซมถนนหินคลุก ม.14 ต. แม่ฟ้าหลวง อ.แม่ฟ้าหลวง	จำนวนแห่ง	200,000.00													อบจ.เชียงราย

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
ประเภทต่างๆให้มีคุณภาพ 1.กระตุ้นให้ประชาชนมีจิตสำนึกที่ถูกต้อง (แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ)		2.ซ่อมแซมถนนหินคลุก ม.15 ต.แม่ฟ้าหลวง อ.แม่ฟ้าหลวง	จำนวนแห่ง	300,000.00													อบจ.เชียงราย
		3.ซ่อมแซมถนนหินคลุก ม.12 ต.เทอดไทย อ.แม่ฟ้าหลวง	จำนวนแห่ง	600,000.00													
		1.โครงการค่ายอนุรักษ์ป่าชุมชน	จำนวนครั้ง	250,000.00													อบจ.เชียงราย
		2.จัดทำหนังสือและแผ่นพับประชาสัมพันธ์ความก้าวหน้าโครงการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจชายแดนจังหวัดเชียงราย	จำนวนครั้ง	100,000.00													
		3.ส่งเสริมการปลูกต้นไม้และดอกไม้เพื่อพัฒนาสิ่งแวดล้อมในชนบทของจังหวัดเชียงราย	จำนวนครั้ง	6,000,000.00													อบจ.เชียงราย
		4.อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการประชาสัมพันธ์และสื่อมวลชนในเขตจังหวัดเชียงราย	จำนวนครั้ง	200,000.00													
																	อบจ.เชียงราย
																	อบจ.เชียงราย
																	อบจ.เชียงราย
																	อบจ.เชียงราย
																	อบจ.เชียงราย

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
2.ส่งเสริมให้ประชาชนรวม กลุ่มจัดการสิ่งแวดล้อม		5.ฝึกอบรมเยาวชนเพื่อการ อนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้	จำนวนครั้ง กิจกรรมที่จัด	300,000.00													อบจ.เชียงราย
		6.จัดฝึกอบรมเรื่องป่าพื้นบ้าน อาหารชุมชน	จำนวนครั้ง กิจกรรมที่จัด	50,000.00													
		7.จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ด้าน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	จำนวนครั้ง กิจกรรมที่จัด	-													อบจ.เชียงราย
		1.โครงการปลูกจิตสำนึกในการ กำจัดและคัดแยกขยะในโรงเรียน และชุมชน	จำนวน/แห่ง	50,000.00													
		2.โครงการจัดทำหมู่บ้านตัวอย่าง ในการกำจัดขยะและฝึกอบรม กระตุ้นสร้างจิตสำนึกในการคัด ขยะ	จำนวน/แห่ง	300,000.00													อบจ.เชียงราย
																	อบจ.เชียงราย
																	อบจ.เชียงราย
																	อบจ.เชียงราย
3.สร้างและปรับปรุงโครงการ สร้างสิ่งแวดล้อมที่ใช้เป็น		1.ขุดเจาะกลางลำน้ำแม่ลาว ต.ป่าอ้อดอนชัย	จำนวนระยะ ทาง/กม.	1,073,000.00													อบจ.เชียงราย

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
แหล่งนันทนาการของประชาชน 1. ประสานและร่วมมือกับ หน่วยราชการและภาค ประชาคมที่เกี่ยวข้องกับการ เพิ่มรายได้ (แผนปฏิบัติการด้านการ พัฒนาเศรษฐกิจการส่งเสริม การลงทุนและการท่องเที่ยว)		2. ขุดลอกลำห้วยน้ำเหืองตำบล ป่าอ้อดอนชัย อ.เมือง	จำนวนระยะ ทาง/กม.	200,000.00													อบจ. เชียงราย
		3. ขุดลอกลำเหมืองน้ำแม่ฮ้าง ต.สันทราย อ.แม่จัน	จำนวนระยะ ทาง/กม.	200,000.00													
		1. โครงการส่งเสริมอาชีพให้แก่ กลุ่มอาชีพของสหกรณ์เครือข่าย อาชีพอบจ. เชียงราย จำกัด	จำนวนกลุ่ม อาชีพ	1,000,000.00													อบจ. เชียงราย
		2. โครงการก่อสร้างศูนย์จำหน่าย สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) บริเวณสามเหลี่ยม ทองคำ อ. เชียงแสน	จำนวน ผลิตภัณฑ์	5,000,000.00													อบจ. เชียงราย
		3. อุดหนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏตาม โครงการพัฒนาอาหารแปรรูป จากสับปะรด	จำนวนครั้ง	40,000.00													อบจ. เชียงราย

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		4.อุดหนุนสำนักงานเกษตร จังหวัดเชียงรายตามโครงการจัด งานเทศกาลลีนี่ของดีเชียงราย	จำนวนครั้ง	500,000.00													อบจ.เชียงราย
		5.ก่อสร้างอาคารจำหน่ายสินค้า พื้นเมือง ต.ดอยฮาง อ.เมือง		400,000.00													อบจ.เชียงราย
		6.ส่งเสริมกลุ่มอาชีพเกษตรกรรม และเครือข่ายตำบลนางแล อ. เมือง	จำนวนกลุ่ม	300,000.00													อบจ.เชียงราย
		7.ส่งเสริมอาชีพกลุ่มผลิตวุ้น สับปะรดและเครือข่าย ต.นางแล อ.เมือง	จำนวนกลุ่ม	350,000.00													อบจ.เชียงราย
		8.ส่งเสริมอาชีพกิจกรรมน้ำดื่ม สะอาดระดับตำบล 19 หมู่บ้าน ต.บ้านดู่ อ.เมือง	จำนวนกลุ่ม อาชีพ	600,000.00													อบจ.เชียงราย
		9. ส่งเสริมอาชีพของกลุ่มพัฒนา สตรีตำบลแม่ยาว อ.เมือง	จำนวนกลุ่ม อาชีพ	500,000.00													อบจ.เชียงราย

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		10.โครงการส่งเสริมการผลิตปุ๋ย	ร้อยละของ	100,000.00													อบจ.เชียงราย
		ของกลุ่มเกษตรกรพัฒนาบ้านดอย	กลุ่มเกษตรกร														
		สมบูรณ์ ต.ดอยลาน อ.เมือง															
		11.อุดหนุนสำนักงานเกษตร	จำนวนครั้ง	200,000.00													อบจ.เชียงราย
		อำเภอเวียงแก่นเพื่ออบรมสัมมนา															
		ของเกษตรและกลุ่มอาชีพต่างๆ															
		12.ส่งเสริมเกษตรปลอดสารพิษ	ร้อยละของ	500,000.00													อบจ.เชียงราย
		และไร่นาสวนผสมและสนับสนุน	กลุ่มเกษตรกร														
		พันธุ์ไม้และเมล็ดพันธุ์พืชให้แก่															
		เกษตรกร อ.ขุนตาล															อบจ.เชียงราย
		13.ก่อสร้างซุ้มขายของฝากสินค้า	จำนวน	50,000.00													
		หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์	ซุ้ม														
		(OTOP) ต.สันทราย อ.แม่จัน															อบจ.เชียงราย
		14.ก่อสร้างร้านค้าสหกรณ์ชุมชน	จำนวน	150,000.00													
		ม.9 ต.แม่จัน อ.แม่จัน	ร้านค้า														

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		15.ส่งเสริมอาชีพกลุ่มเพาะเห็ด ต.ศรีเมืองชุม อ.แม่สาย	จำนวน กลุ่มอาชีพ	600,000.00													อบจ.เชียงราย
		16.โครงการแปรรูปสมุนไพรให้ เป็นผลิตภัณฑ์โดยชมรมผู้สูง อายุปงน้อยสามัคคี ต.ปงน้อย กิ่งอ.ดอยหลวง	จำนวน โครงการ	25,000.00													
		17.ส่งเสริมสนับสนุนฝึกอบรม อาชีพในจังหวัดเชียงราย	จำนวนครั้ง	1,500,000.00													อบจ.เชียงราย
		18.ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ อบต. สันมะเค็ด อ.พาน	จำนวน กลุ่มอาชีพ	200,000.00													
		19.ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ อบต. ม่วงคำ อ.พาน	จำนวน กลุ่มอาชีพ	170,000.00													อบจ.เชียงราย
		20.ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ อบต. แม่ฮ้อ อ.พาน	จำนวน กลุ่มอาชีพ	200,000.00													
		21.ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ อบต. สันติสุข อ.พาน	จำนวน กลุ่มอาชีพ	100,000.00													อบจ.เชียงราย

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		22.ส่งเสริมกลุ่มแปรรูป อ. เชียงของ	จำนวน กลุ่มอาชีพ จำนวนครั้ง	580,000.00													อบจ.เชียงราย
		23.ส่งเสริมกลุ่มอาชีพทางการ เกษตรแปรรูป อ.ป่าแดด		160,000.00													อบจ.เชียงราย
		24.จัดงานเทศกาลส้มโอของดี อ.เวียงแก่น		150,000.00													อบจ.เชียงราย
		25.ส่งเสริมกลุ่มพัฒนสตรี อ.แม่สาย		100,000.00													อบจ.เชียงราย
		26.ส่งเสริมกลุ่มพัฒนสตรี อ.เชียงแสน		1,113,900.00													อบจ.เชียงราย
		27.ส่งเสริมกลุ่มอาชีพ อ. พญามังราย		500,000.00													อบจ.เชียงราย
		28.ส่งเสริมกลุ่มเครือข่ายอาชีพ อ.ขุนตาล		500,000.00													อบจ.เชียงราย
		29.ส่งเสริมอาชีพแม่บ้าน อ. เวียงชัย		30,000.00													อบจ.เชียงราย

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
2.สร้างและปรับปรุงศูนย์ จำหน่ายผลิตภัณฑ์เพื่อการ ตลาด		30.ปรับปรุงร้านค้าชุมชนจำหน่าย สินค้า OTOP อ.แม่ลาว	จำนวน ร้านค้า	750,000.00													อบจ.เชียงราย
		31.ก่อสร้างเทพื้นคอนกรีตลาน การเกษตร ต.สันทราย อ.แม่จัน	จำนวนระยะ ทาง/กม.	200,000.00													อบจ.เชียงราย
		32.ส่งเสริมเครือข่ายกลุ่มอาชีพ บรรจุกัญท์ OTOP อ.เชียงแสน	จำนวน กลุ่มอาชีพ	709,900.00													อบจ.เชียงราย
		1.โครงการสนับสนุนการจัดงาน วัฒนธรรมประเพณีจังหวัด เชียงราย	จำนวนครั้ง	5,000,000.00													อบจ.เชียงราย
		2.โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์แหล่ง ท่องเที่ยวภายในจังหวัดเชียงราย	จำนวนแห่ง	5,000,000.00													อบจ.เชียงราย
		3.โครงการปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยว และเส้นทางสถานที่ท่องเที่ยว ภายในจังหวัดเชียงราย	จำนวนแห่ง	2,000,000.00													อบจ.เชียงราย

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1. จัดหาให้การส่งเสริมและ ประสานกับหน่วยงานอื่นใน การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การศึกษา และการเมือง ของประชาชน		4.โครงการส่งเสริมการท่องเที่ยว เชิงนิเวศและวัฒนธรรมภายใน จังหวัดเชียงราย	จำนวนแห่ง	2,000,000.00													อบจ.เชียงราย
		5.โครงการสำรวจวิเคราะห์การ ท่องเที่ยวเดินเท้าทัวร์ป่า ในเขต จังหวัดเชียงราย	จำนวนแห่ง	2,000,000.00													อบจ.เชียงราย
		6.โครงการประชาสัมพันธ์แห่ง ท่องเที่ยวภายในจังหวัดเชียงราย	จำนวนแห่ง	2,000,000.00													อบจ.เชียงราย
		1.มอบทุนการศึกษาให้แก่ นักเรียน นักศึกษาที่ด้อยโอกาส และมีฐานะยากจนในเขต จังหวัดเชียงรายได้ศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้น	ร้อยละของ นักเรียนและ นักศึกษา	10,000,000.00													อบจ.เชียงราย
		2.อุดหนุนมหาวิทยาลัยแม่ฟ้า หลวงตามโครงการเสริมศักยภาพ การให้แก่ประชาคม		100,000.00													อบจ.เชียงราย

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
(แผนปฏิบัติการด้านการ ศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี กีฬา และ ภูมิปัญญาท้องถิ่น)		3.อุดหนุนวัดในเขตอำเภอเชียง ของเพื่อบูรณะปฏิสังขรณ์วัด		250,000.00													อบจ.เชียงราย
		4.ส่งเสริมการศึกษาโรงเรียนวัด เวียงชัย อ.เวียงชัย		100,000.00													
		5.จัดงานประเพณีบุญบั้งไฟ ปีใหม่เมือง อบต.ป่าอ้อดอนชัย อ.เมือง		50,000.00													อบจ.เชียงราย
		6.สืบสานประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น อบต.ผางาม อ.เวียงชัย		80,000.00													
		7.จัดการแข่งขันกีฬาประชาชนใน จังหวัดเชียงราย	จำนวนครั้ง	1,500,000.00													อบจ.เชียงราย
		8.จัดการแข่งขันกีฬานักเรียนใน จังหวัดเชียงราย	จำนวนครั้ง	1,500,000.00													
		9.ปรับปรุงสนามกีฬาจังหวัด เชียงราย	จำนวนการ ปรับปรุง/แห่ง	1,000,000.00													อบจ.เชียงราย

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1.เผยแพร่และรณรงค์การสร้างจิตสำนึกทางการเมืองภายใต้ระบบของประชาธิปไตย (แผนปฏิบัติการ ด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร)		10.โครงการสนับสนุนการแข่งขันกีฬาของคนพิการ	จำนวนกิจกรรม/ครั้ง	100,000.00													อบจ.เชียงราย
		1.โครงการประชาสัมพันธ์เคลื่อนที่	จำนวนครั้ง	50,000.00													อบจ.เชียงราย
		2.ก่อสร้างป้ายประชาสัมพันธ์ของอบจ.เชียงราย ตามเขตรอยต่อจังหวัด	จำนวนแห่ง	1,000,000.00													อบจ.เชียงราย
		3.การติดตามประเมินผลโครงการฝึกอบรม	จำนวนครั้ง	100,000.00													อบจ.เชียงราย
		4.พัฒนาศูนย์ข้อมูลเพื่อการพัฒนาชนบทระดับอำเภอ อ.เชียงแสน		120,000.00													อบจ.เชียงราย
		5.ฝึกอบรมรณรงค์ป้องกันยาเสพติดในหมู่เยาวชนและประชาชนในพื้นที่จังหวัดเชียงราย	จำนวนครั้ง	300,000.00													อบจ.เชียงราย

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Acitivity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ	
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24		
(แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการพัฒนาสังคม และทรัพยากรมนุษย์)		1.สนับสนุนงานบริการสาธารณสุขในเขตจังหวัดเชียงราย	จำนวนโครงการ	500,000.00													อบจ.เชียงราย	
		2.อุดหนุนโรงพยาบาลอำเภอเวียงแก่นคัดกรองโรคไม่ติดต่อโดย อสม.อ.เวียงแก่น		52,408.00														อบจ.เชียงราย
		3.อุดหนุนโรงพยาบาลอำเภอเวียงแก่นโครงการชุมชนเข้าถึงเอดส์		35,000.00														อบจ.เชียงราย
4.โครงการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมของผู้สูงอายุในเขตจังหวัดเชียงราย	300,000.00														อบจ.เชียงราย			

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		5.อุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินงานเกี่ยวกับการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	จำนวนครั้ง	1,000,000.00													อบจ.เชียงราย
		6.อบรมการใช้วิทยุสื่อสารเพื่อการป้องกันภัย อ.ป่าแดด		30,000.00													
		7.ก่อสร้างเมรุ ม.5 ต.โรงช้าง อ.ป่าแดด		600,000.00													อบจ.เชียงราย
		8.ก่อสร้างอาคารเก็บพัสดุกุหลุมพัฒนาสตรี ม.8 ต.สันทราย อ.แม่จัน		100,000.00													
		9.ก่อสร้างหอประชุม ต.แม่ฮ้อ อ.พาน		500,000.00													อบจ.เชียงราย
		10พัฒนาศูนย์ประสานงานพลังแผ่นดินป้องกันยาเสพติด อ.เชียงแสน		501,000.00													
																	อบจ.เชียงราย
			รวม	142,255,968													

สิ่งที่วางแผนจะทำ

สิ่งที่ทำไปแล้ว

แผนปฏิบัติการ

แผนปฏิบัติการเป็นแผนที่ครอบคลุมงาน 6 ด้านคือ

- 1.ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน จำนวน 46 โครงการ
- 2.ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ จำนวน 12 โครงการ
- 3.ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจการส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว จำนวน 38 โครงการ
- 4.ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม จารีตประเพณี กีฬา และภูมิปัญญาท้องถิ่น จำนวน 10 โครงการ
- 5.ด้านการพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร จำนวน 5 โครงการ
- 6.ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต การพัฒนาสังคมและทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 10 โครงการ

แผนปฏิบัติการเป็นแผนที่ผ่านการประมวลวิเคราะห์ของคณะทำงาน อบจ.เชียงราย ซึ่งแผนที่ได้วางไว้ ได้มีการปรับเพื่อให้ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน ซึ่งแผนครั้งนี้ได้ผ่านการอนุมัติ และมีความชัดเจนมากขึ้นจากเดิมจะกำหนดภารกิจ 5 ข้อ แต่ได้เพิ่มภารกิจเป็น 6 ข้อด้วยกัน ซึ่งภารกิจต่างๆจะเป็นตัวกำหนดแนวทางการพัฒนาและตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนโดยแท้จริงเพื่อพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวมในท้องถิ่นให้สูงขึ้น

4. ลักษณะและเนื้อหาของแผนปฏิบัติการในกลุ่มเทศบาล

การกำหนดโครงการและกิจกรรมการพัฒนา ได้กำหนดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของ เทศบาล สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม (2) เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายในเทศบาล และหน่วยงานอื่น (3) เพื่อเป็นกรอบในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการและกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนดไว้ และ (4) เพื่อประโยชน์ในการกำหนดแผนงบประมาณ อย่างมีประสิทธิภาพและมีผลต่างกันในการดำเนินการตามแผน กล่าวคือ

- **เทศบาลนครระยอง** ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ รวม 6 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านสิ่งแวดล้อม (2) ด้านสาธารณสุข (3) ด้านโยธา (4) ด้านการศึกษา (5) ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน (6) ด้านการคลัง

ภายใต้แผนปฏิบัติการด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน เทศบาลมีเป้าหมายให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นในการพัฒนาท้องถิ่น โดยให้แต่ละชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหาแนวทางในการพัฒนาท้องถิ่นตนเอง และรับรู้ถึงนโยบายท้องถิ่นของเทศบาล โดยมีช่องทางที่สามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บริหารของเทศบาลได้ เช่น ด้านการศึกษา ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการและวางแผนการศึกษาของท้องถิ่น โดยจัดทำแบบสอบถามและประเมินผลการศึกษาอย่างเป็นระบบ

- **เทศบาลเมืองปาดอง** ได้จัดทำแผนปฏิบัติการ รวม 5 ด้าน โดยในงบประมาณ 2547 ประกอบด้วย (1) การพัฒนาการบริหาร (2) การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ (3) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (4) การพัฒนาสังคม (5) การพัฒนาสิ่งแวดล้อม และในงบประมาณ 2548 รวม 5 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านสังคมและทรัพยากรมนุษย์ (2) ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (3) ด้านการเมืองการบริหาร (4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (5) ด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

- **เทศบาลนครอุดรธานี** เนื่องจากงบประมาณในแต่ละปีมีอยู่อย่างจำกัด ดังนั้นการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังของแผน และแหล่งที่มาของงบประมาณจึงมีความสำคัญ โครงการที่เร่งด่วนอาจได้รับการจัดสรรงบประมาณรายได้ของเทศบาลแทนการรับเงินอุดหนุนจากรัฐบาลส่วนกลาง โดยได้ให้ความสำคัญในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการปี 2547-2549 รวม 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน (2) การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (3) การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ (4) การพัฒนาด้านสังคม และ (5) การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

ในการปฏิบัติตามแผนของเทศบาลบางแห่ง เช่น ที่เทศบาลนครปาดองพบว่า ในงบประมาณ 2547 ยังไม่สามารถปฏิบัติตามแผนได้ทั้งหมด เนื่องจากนโยบายเร่งด่วนของผู้บริหารที่ต้องจัดทำโครงการ หรือกิจกรรมการพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าของท้องถิ่น ซึ่งเป็นโครงการที่

ไม่ได้ระบุไว้ในแผนพัฒนา ทำให้งบประมาณส่วนหนึ่งไม่ได้ใช้ตามแผนพัฒนา แต่นำไปใช้ในโครงการเร่งด่วนของผู้บริหารแทน อย่างไรก็ตามผลการพัฒนาตามแผนที่ได้ดำเนินการสามารถตอบสนองต่อความต้องการการขอของประชาชนในท้องถิ่นได้ในระดับที่น่าพอใจ ซึ่งเทศบาลได้ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อผลการดำเนินงานของเทศบาลโดยรวม และในปีงบประมาณ 2548 เทศบาลได้เพิ่มกลยุทธ์การพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับยุทธศาสตร์ทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน และได้ดำเนินนโยบายเร่งด่วนของผู้บริหารท้องถิ่นในการพัฒนาเมือง ได้แก่ ปัญหาน้ำเสีย ปัญหาขยะมูลฝอย การพัฒนาปรับปรุงสถานที่ท่องเที่ยวให้มีความน่าสนใจยิ่งขึ้น ฯลฯ

คณะวิสัย พบ. ได้เข้าไปให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผน การกำหนดตัวชี้วัด การจัดทำข้อมูลพื้นฐาน เพื่อประกอบการตัดสินใจในการจัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ การจัดทำแผนของเทศบาล สามารถทำได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่มีสมบูรณ์ตามที่ต้องการ เนื่องจากส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับนโยบายของผู้บริหาร จึงทำให้เกิดโครงการเร่งด่วนที่ไม่มีระบุไว้ในแผน อย่างไรก็ตามโครงการต่างๆที่เพิ่มขึ้นมาได้นี้มุ่งเพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ และจากการสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อผลการดำเนินงานของเทศบาลก็พบว่า ในทุกแห่งประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการดังกล่าวของทางเทศบาล

แผนปฏิบัติการด้านการมีส่วนร่วม เทศบาลนครระยอง 2 ปี (กรกฎาคม 2547 - มิถุนายน 2549)

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Acitivity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	หน่วยงานรับผิดชอบ
					13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
เปิดโอกาสและเพิ่มช่องทางให้ประชาชนมีความตระหนักและมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นในการพัฒนาท้องถิ่น	1.โครงการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารให้กับประชาชน	1.1 การปรับปรุงเว็บไซต์ RAYONGCITY.COM	ปชช.พึงพอใจ 70%วัดจาก แบบสอบถาม	-							47	47	47	47	47	47	กองวิชาการฯ ฝ่ายศรี ปิยะยาตัง
					48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
					มค.	ก.พ.	มีค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	กค.	สค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
					49	49	49	49	49	49							
					มค.												
	1.2 การเพิ่มช่องทางในการรับและส่งข้อมูลข่าวสารของเทศบาล เช่นแผ่นพับ เสาธงตามสาย นสพ. วิทยุ			-							47	47	47	47	47	47	
					48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
					มค.	ก.พ.	มีค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	กค.	สค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
					49	49	49	49	49	49							
					มค.												
	2. โครงการเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนในการวางแผนพัฒนาเทศบาล	2.1 การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาชุมชน กองช่าง, กองการศึกษา	ทุกครั้งที่ จัดทำแผน ทางตรง/อ้อม	-							47	47	47	47	47	47	
					48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
					มค.	ก.พ.	มีค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	กค.	สค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
					49	49	49	49	49	49							
					มค.												
	2.2 การจัดให้มีตัวแทนภาคประชาชนจากกลุ่มทางสังคมในเขตเทศบาลนครระยองเพื่อมีส่วนร่วมในการวางแผน	2.2 การจัดให้มีตัวแทนภาคประชาชนจากกลุ่มทางสังคม ในเขตเทศบาลนครระยอง เพื่อมีส่วนร่วมในการวางแผน	ทุกครั้งที่ จัดทำ แผน	-							47	47	47	47	47	47	
					48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
					มค.	ก.พ.	มีค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	กค.	สค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
					49	49	49	49	49	49							
					มค.												

แผนปฏิบัติการด้านการมีส่วนร่วม เทศบาลนครระยอง 2 ปี (กรกฎาคม 2547 - มิถุนายน 2549)

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	หน่วยงานรับผิดชอบ
					13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
เปิดโอกาสและเพิ่มช่องทางให้ประชาชนมีความตระหนักและมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นในการพัฒนาท้องถิ่น	3.โครงการเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาชนในการตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของเทศบาล	พัฒนาเทศบาล	รวม	-													กองวิชาการฯ ผ่องศรี ปิยะยาดัง
		3.1 การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการในด้านต่าง ๆ	ออกแบบสอบถาม	-							47	47	47	47	47	47	
		อย่างหลากหลายวิธี	ณ จุดรับบริการ														
			คลัง,หส.		48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
					มค.	ก.พ.	มีค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	กค.	สค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
					49	49	49	49	49	49							
					มค.												
		3.2 การให้ตัวแทนของชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดหาพัสดุของเทศบาล	ทุกครั้ง ที่จัดหา	-							47	47	47	47	47	47	
					48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
					มค.	ก.พ.	มีค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	กค.	สค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	
					49	49	49	49	49	49							
			รวม		มค.												

สิ่งที่วางแผนจะทำ

สิ่งที่ทำไปแล้ว

แผนปฏิบัติการเทศบาลนครอุดรธานี

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (ล้านบาท)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน	สาธารณูปการทั่วถึง	1. โครงการก่อสร้างและปรับปรุงถนน ขยายภายในเขตเทศบาลจำนวน 258 สาย รวมพื้นที่ถนนไม่น้อยกว่า 256,000 ตารางเมตร	ประชาชนมีความสะดวกในการสัญจรและลดอุบัติเหตุในชีวิต ทรัพย์สิน บ้านเมืองสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย น่าอยู่อาศัย	267.20													สำนักงานการช่าง
		2. โครงการปรับปรุงระบบไฟฟ้าสาธารณะและติดตั้งโคมไฟเดิมจำนวน 374 ชุด															
		3. โครงการปรับเปลี่ยนตู้ควบคุมสัญญาณไฟจราจรและเครื่องนับเวลาถอยหลังจำนวน 24 ตู้															
		4. โครงการก่อสร้างท่อระบายน้ำ บ่อพักพร้อมรางวิไม่น้อยกว่า 26,500 เมตร ฯลฯ															
2. ด้านการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	ประชาชนมีสุขภาพอนามัยดี ชุมชนน่าอยู่	1. โครงการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ		12.3													สำนักงานสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการแพทย์ สำนักงานการช่าง
		2. โครงการเฝ้าระวังปัญหาโภชนาการเด็ก อายุ 0-5 ปี															
		3. โครงการชุมชนน่าอยู่															
		4. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการฝังกลบขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ฯลฯ															
	ประชาชนมีสุขภาพ	5. โครงการเพิ่มประสิทธิ-		12.3													สำนักงานสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (ล้านบาท)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
	อนามัยดี ชุมชนน่าอยู่	ภาพในการควบคุมและ บำบัดน้ำเสีย ฯลฯ															และสิ่งแวดล้อม กองการแพทย์
		ฯลฯ															สำนักงานราช
3. ด้านพัฒนาเศรษฐกิจ	ประชาชนอยู่ดีกินดี	1. โครงการก่อสร้าง จัดศูนย์ ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ชุมชนละ 1 แห่ง รวม 50 ชุมชน 2. โครงการตลาดนัดชุมชน 3. โครงการจัดซื้อที่ดินเพื่อ ดำเนินการตามโครงการ บ้านมั่นคงจำนวน 50 ไร่ ฯลฯ	ประชาชนมีความรู้และทักษะ ในการประกอบอาชีพ มี ตลาดนัดหมุนเวียนเพื่อ จำหน่ายสินค้า และมีศูนย์ จำหน่ายสินค้าถาวร (หนึ่ง ตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์)	117.52													กองสวัสดิการสังคม สำนักงานสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม
4. ด้านการพัฒนาสังคม	การศึกษามีคุณภาพ และมาตรฐาน	1. โครงการส่งเสริมการ ศึกษา - เข้าค่ายภาษาอังกฤษ - ประกวดโครงการวิทยา ศาสตร์ - ส่งเสริมห้องสมุด ประชาชนของเทศบาล 2. โครงการพัฒนาสถานที่ การศึกษา - โครงการก่อสร้างอาคาร เรียนโรงเรียนเทศบาล 4,5 และ 7 - โครงการก่อสร้างอาคาร เรียนชั้นอนุบาลเทศบาล ฯลฯ	นักเรียนในเขตเทศบาลนคร อุดรธานีมีการศึกษาที่มี คุณภาพและมาตรฐานสูง ขึ้น ประชาชนในท้องถิ่น แสดงออกถึงวัฒนธรรมดีงาม และมีความสามัคคีในหมู่ คณะ	48.2													สำนักงานศึกษา

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (ล้านบาท)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
5. ด้านการพัฒนาการเมือง การบริหาร	บริการประทับใจ	1. โครงการคลินิกนอกเวลา 2. โครงการเทศบาลเคลื่อนที่ 3. โครงการสงเคราะห์ผู้ ฯลฯ	ประชาชนมีความพึงพอใจ ต่อการให้บริการของเทศบาล	112.72													ทุกหน่วยงานที่ให้บริการ
		ประสบสาธารณภัย เทศบาล อุดรธานี ฯลฯ															
	สร้างความเข้มแข็ง ทางการคลัง	1. โครงการพัฒนาระบบ จัดเก็บภาษีให้มีประสิทธิภาพ 2. โครงการพัฒนานาบุคลากร ด้านการคลัง ฯลฯ	ให้บริการจัดเก็บภาษีผ่าน ระบบคอมพิวเตอร์ในลักษณะ One Stop Service	6.18													สำนักงานการคลัง
	ประชาชนมีส่วนร่วม กับกิจกรรมของ เทศบาล	1. โครงการฝึกอบรม อปพร. และจัดทำหลักสูตรบริหาร กิจการบ้านเมืองที่ดี ฯลฯ	ประชาชนมีส่วนร่วมใน การบริหารงานและพัฒนา ท้องถิ่น	8.37													กองสวัสดิการสังคม

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
1.การพัฒนา การเมืองการบริหาร	1.โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานของคณะกรรมการชุมชน	-จัดอบรมและทัศนศึกษาดูงาน ของคณะกรรมการชุมชนและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง	ร้อยละของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	500,000	500,000	ไม่ดำเนินการ	กองสวัสดิการ
	2.โครงการสรรหาและคัดเลือกคณะกรรมการชุมชนดีเด่น	-มีคณะกรรมการชุมชนดีเด่น ชุมชนละ 1 คน	ร้อยละของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมร่วมกับทางเทศบาลในกิจกรรมต่างๆ	60,000	10,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 8,988 89.88%	กองสวัสดิการ
	3.โครงการส่งเสริมกิจกรรมชุมชน	-ชุมชนต่างๆได้จัดกิจกรรมตามวิถีของตน ชุมชนละ 1 ครั้ง	ร้อยละของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมร่วมกับทางเทศบาลในกิจกรรมต่างๆ	300,000	300,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 161,350 53.78%	กองสวัสดิการ
	4.โครงการเทศบาลพบประชาชน	-เทศบาลได้ออกหน่วยเคลื่อนที่เพื่อรับฟังปัญหาและความเดือดร้อนของประชาชนในเขตเทศบาล	ร้อยละของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมร่วมกับทางเทศบาลในกิจกรรมต่างๆ	100,000	80,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 77,000 96.25%	กองสวัสดิการ
	5.โครงการเสวนापาดองให้เป็นเมืองน่าอยู่ น่าเที่ยว	-ประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการคัดแยกขยะ 494 คน และนำตัวแทน 24 กลุ่มอาชีพ	ร้อยละของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถูกทำลาย	1,000,000	575,000	อยู่ระหว่างดำเนินการ โดยดำเนินการต่อในปี 48 266,278 46.31%	กองสาธารณสุข

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมนงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	6.โครงการจัดทำรายงานกิจการประจำปี	จำนวน 180 คน ไปอบรม และทัศนศึกษาดูงาน -จัดทำรายงานกิจการประจำปี ของเทศบาล จำนวน 5,000 เล่ม	ร้อยละของพนักงาน เทศบาลและลูกจ้าง เทศบาลมีความพร้อมใน การปฏิบัติงาน	500,000	500,000	ไม่ดำเนินการ	กองวิชาการฯ
	6.โครงการจัดทำวารสารรายไตรมาสของเทศบาล	-จัดทำวารสารรายไตรมาส ๓ เล่ม รวม 4 ไตรมาส จำนวน 12,000 เล่ม	ร้อยละของพนักงาน เทศบาลและลูกจ้าง เทศบาลมีความพร้อมใน การปฏิบัติงาน	400,000	400,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 252,000 63.00%	กองวิชาการฯ
	7.โครงการจัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์	-จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ ในโอกาสต่างๆ	ร้อยละของพนักงาน เทศบาลและลูกจ้าง เทศบาลมีความพร้อมใน การปฏิบัติงาน	800,000	800,000	ไม่ดำเนินการ	กองวิชาการฯ
	8.โครงการวันเทศบาล	-จัดงานวันเทศบาล 1 ครั้ง	ร้อยละของพนักงาน เทศบาลและลูกจ้าง เทศบาลมีความพร้อมใน การปฏิบัติงาน	100,000	100,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 62,082 62.08%	สำนักปลัดฯ
	9.โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงาน แก่พนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาล	-ฝึกอบรมและทัศนศึกษาให้ กับบุคลากรของเทศบาล 1 ครั้ง	ร้อยละของพนักงาน เทศบาลและลูกจ้าง เทศบาลมีความพร้อมใน การปฏิบัติงาน	200,000	200,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 156,186.29 78.09%	สำนักปลัดฯ

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	10.โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานของสมาชิกสภาเทศบาลผู้บริหารและพนักงานเทศบาล	-จัดฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานในประเทศ และต่างประเทศ 1 ครั้ง	ร้อยละของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	500,000	500,000	ไม่ดำเนินการ	สำนักปลัดฯ
	11.โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานของพนักงานและลูกจ้างงานรักษาความสงบฯ	-ฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานของพนักงานและลูกจ้างงานรักษาความสงบฯ 1 ครั้ง จำนวน 20 คน	ร้อยละของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน	150,000	50,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 50,000 100.00%	สำนักปลัดฯ
	12.โครงการมอบของที่ระลึกผู้มาเยือนแบบข้าราชการภายในกำหนด	-มอบของที่ระลึก จำนวน 1,000 ชิ้น	ร้อยละของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกับทางเทศบาลในกิจกรรมต่างๆ	100,000	100,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 60,000 60.00%	กองคลัง
	13.โครงการมอบประกาศนียบัตรแก่ผู้มาชำระภาษีท้องถิ่นจำนวน 50 รายแรก	-มอบประกาศนียบัตร แก่ผู้มาชำระภาษี 50 รายแรก	ร้อยละของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกับทางเทศบาลในกิจกรรมต่างๆ	25,000	25,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 25,000 100.00%	กองคลัง
	14.โครงการจัดหาครุภัณฑ์ของงาน / ฝ่าย / กองต่างๆ		ร้อยละของวัสดุครุภัณฑ์ที่พร้อมในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	4,530,700	4,326,000	อยู่ระหว่างดำเนินการ โดยดำเนินการต่อในปี 48 3,306,873 76.44%	สำนักปลัดฯ
	1.1 สำนักปลัด - เครื่องถ่ายเอกสาร จำนวน 1 เครื่อง	-เครื่องถ่ายเอกสาร 1 เครื่อง		350,000	350,000	317,000	งานธุรการ
	- ผ้า màn และอุปกรณ์ พร้อมติดตั้งในห้องประชุม พระพิสิฐกรณีย์	-ผ้า màn พร้อมอุปกรณ์ 1 ชุด		100,000	100,000	100,000	
	- ชุดมานั่งทำด้วยหินขัด จำนวน 1 ชุด	-มานั่งทำด้วยหินขัด 1 ชุด		12,000	12,000	7,500	
	- เครื่องปั๊มลม 1 เครื่อง	-เครื่องปั๊มลม 1 เครื่อง		50,000	50,000	38,000	งานป้องกันฯ

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	- ตู้เก็บของสำหรับเจ้าหน้าที่ ดับเพลิง จำนวน 10 ตู้	- ตู้เก็บของ จำนวน 10 ตู้		450,000	400,000	350,000	
	- เครื่องดูดฝุ่น จำนวน 1 เครื่อง	- เครื่องดูดฝุ่น 1 เครื่อง		25,000	25,000	25,000	
	- เครื่องทำน้ำเย็น จำนวน 3 เครื่อง	- เครื่องทำน้ำเย็น จำนวน 2 เครื่อง		24,000	16,000	13,000	
	- รถจักรยานยนต์ จำนวน 1 คัน	- รถจักรยานยนต์ จำนวน 1 คัน		45,000	38,000	36,600	
	- เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อม อุปกรณ์และโต๊ะเก้าอี้ จำนวน 1 ชุด	- เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อม อุปกรณ์ 1 ชุด		70,000	70,000	35,500	
	- เครื่องพรีนเตอร์สี จำนวน 1 เครื่อง	- เครื่องพรีนเตอร์สี จำนวน 1 ชุด		20,000	20,000	18,190	
	- เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อม อุปกรณ์และโต๊ะเก้าอี้ จำนวน 1 ชุด	- เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อม อุปกรณ์ 1 ชุด		70,000	70,000	35,500	งานทะเบียนฯ
	1.2 กองคลัง						
	- เครื่องทำน้ำร้อน - เย็น จำนวน 1 เครื่อง	- เครื่องทำน้ำร้อน - น้ำเย็น จำนวน 1 เครื่อง		5,000	5,000	5,000	งานผลประโยชน์
	- ชั้นวางเอกสาร จำนวน 2 ที่			5,000	5,000	-	
	- เครื่องวิทยุเทป - ซีดี จำนวน 1 เครื่อง	- เครื่องวิทยุเทป-ซีดี จำนวน 1 เครื่อง		5,000	3,200	3,200	
	- เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อม อุปกรณ์ จำนวน 1 ชุด	- เครื่องคอมพิวเตอร์ จำนวน 1 ชุด		70,000	70,000	35,500	
	- ตู้เหล็กชนิดประตู 2 บาน จำนวน 2 ตู้	- ตู้เหล็ก จำนวน 2 ตู้		6,000	5,400	5,000	งานธุรการ
	- ตู้เหล็กชนิดประตู 2 บาน จำนวน 3 ตู้	- ตู้เหล็กจำนวน 3 ตู้		9,000	8,100	7,500	งานการเงินฯ

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมนงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	-เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อม อุปกรณ์ จำนวน 1 ชุด 1.3 กองช่าง - เทปวัดระยะ จำนวน 4 ม้วน - เครื่องวัดระยะแบบล้อเลื่อน จำนวน 1 อัน -เครื่องทดสอบความแข็งแรง ของคอนกรีต -เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อม อุปกรณ์ 1 ชุด -กล้องถ่ายภาพระบบดิจิตอล จำนวน 1 ชุด -รถจักรยานยนต์ จำนวน 1 คัน -เครื่องตัดสติ๊กเกอร์พร้อม อุปกรณ์ -เดินท์ จำนวน 12 หลัง -เครื่องยนต์เบนซินพร้อมปั้ม ดูดน้ำ จำนวน 1 เครื่อง -ถังพ่นสารเคมีทำด้วยเหล็ก พร้อมอุปกรณ์ จำนวน 3 ถัง -ตู้เก็บเอกสาร จำนวน 2 ตู้ -พัดลมติดผนัง จำนวน 4 เครื่อง -ตู้เหล็กเก็บเอกสาร จำนวน 4 ตู้	-เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อม อุปกรณ์ 1 ชุด -เครื่องทดสอบความแข็งแรง ของคอนกรีต -กล้องถ่ายภาพระบบดิจิตอล 1 ชุด -รถจักรยานยนต์ 1 คัน -เครื่องตัดสติ๊กเกอร์พร้อม อุปกรณ์ -เดินท์มีจำนวน 12 หลัง -เครื่องยนต์เบนซินพร้อม ปั้มดูดน้ำ 1 เครื่อง -ถังพ่นสารเคมีทำด้วยเหล็ก พร้อมอุปกรณ์ จำนวน 3 ถัง -ตู้เก็บเอกสาร 2 ตู้ -พัดลมติดผนัง 4 เครื่อง -ตู้เหล็กเก็บเอกสาร จำนวน 4 ตู้		70,000 31,200 12,500 422,000 70,000 60,000 45,000 65,000 216,000 50,000 10,500 6,000 10,000 12,000	70,000 14,000 12,500 360,000 70,000 60,000 38,000 65,000 216,000 50,000 10,500 5,400 10,000 10,000	35,500 353,100 35,000 49,950 36,600 63,023 209,500 49,500 10,500 5,000 5,400 10,000	งานแผนที่ภาษี งานวิศวกรรม งานสถาปัตย์ฯ งานสาธารณฯ งานสวนฯ

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	1.4 กองวิชาการและแผนงาน - ตู้เอนกประสงค์ 4 คัน จำนวน 4 ตู้ - ที่วางหนังสือพิมพ์ จำนวน 1 ที่ - กล้องถ่ายรูปพร้อมอุปกรณ์ จำนวน 1 ชุด	- ตู้เอนกประสงค์ จำนวน 4 ตู้ - ที่วางหนังสือพิมพ์ 1 ที่ - กล้องถ่ายรูปพร้อมอุปกรณ์ จำนวน 1 ชุด		16,000	16,000	13,860	กองวิชาการฯ
				2,000	2,000	1,400	
				60,000	60,000	49,950	
	1.5 กองการศึกษา - โทรทัศน์สี 21 นิ้ว จำนวน 5 เครื่อง - โต๊ะเก้าอี้ เด็กเล็ก จำนวน 40 ชุด - โต๊ะอาหารเด็กเล็กพร้อม ม้านั่ง จำนวน 20 ชุด - ตู้ลิ้นชักเกอร์เครื่องนอน จำนวน 16 ชุด - ตู้เหล็กเก็บเอกสาร จำนวน 1 ตู้ - โต๊ะทำงานพร้อมเก้าอี้ ระดับ 1-2 จำนวน 10 ชุด	- โทรทัศน์ 21 นิ้ว จำนวน 5 เครื่อง - โต๊ะเก้าอี้ เด็กเล็ก จำนวน 40 ชุด - โต๊ะอาหารเด็กเล็กพร้อม ม้านั่ง จำนวน 20 ชุด - ตู้ลิ้นชักเกอร์เครื่องนอน จำนวน 16 ชุด - ตู้เหล็กเก็บเอกสาร จำนวน 1 ตู้ - โต๊ะทำงานพร้อมเก้าอี้ ระดับ 1-2 จำนวน 10 ชุด		45,000	37,500	37,500	กองการศึกษา งานโรงเรียน
				100,000	100,000		
				60,000	60,000		
				210,000	208,000		
				3,500	2,700	2,700	
				60,000	23,000	23,000	
	1.6 กองสาธารณสุขและ สิ่งแวดล้อม - เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อม อุปกรณ์ จำนวน 1 ชุด 1.7 กองสวัสดิการสังคม - รถบรรทุก (ดีเซล) จำนวน 1 คัน	- เครื่องคอมพิวเตอร์พร้อม อุปกรณ์ จำนวน 1 ชุด - รถบรรทุก (ดีเซล) จำนวน 1 คัน		70,000	70,000	35,500	
				620,000	620,000	605,000	กองสวัสดิการฯ

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	1.8 กองช่างสุขาภิบาล -กล้องถ่ายรูปแบบ 1 กล้อง -ตู้เหล็กเก็บเอกสารขนาด 2 บาน จำนวน 1 ตู้ โครงการจัดทำป้ายชื่อ ถนน - ซอย	-กล้องถ่ายรูปแบบ 1 กล้อง -ตู้เหล็กเก็บเอกสาร ขนาด 2 บาน จำนวน 1 ตู้ -มีป้ายชื่อถนน - ซอย จำนวน 50 ป้าย		20,000 3,000 825,000	20,000 2,700 825,000	19,900 2,500 620,000	กองช่าง
	15.โครงการติดตั้งหลังคา โครงเหล็ก รถบรรทุก 6 ล้อ	-รถบรรทุก 6 ล้อ ได้ติดตั้ง หลังคาโครงเหล็ก 1 คัน	ร้อยละของวัสดุครุภัณฑ์ ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	40,000	40,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 23,540 58.85%	กองช่าง
	16.โครงการติดตั้งหลังคา โครงเหล็กรถกระบะ	-รถกระบะได้ติดตั้งหลังคา โครงเหล็ก 1 คัน	ร้อยละของวัสดุครุภัณฑ์ ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	23,000	23,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 21,000 91.30%	กองช่าง
	17.โครงการจัดซื้อเครื่องยนต์ อเนกประสงค์พร้อมปั้มน้ำ	-มีเครื่องยนต์อเนกประสงค์ พร้อมปั้มน้ำ จำนวน 1 ชุด	ร้อยละของวัสดุครุภัณฑ์ ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	70,000	70,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 49,500 70.71%	สำนักปลัดฯ งานป้องกันฯ
	18.โครงการจัดซื้อวิทยุสื่อสาร ชนิดมือถือ	-วิทยุสื่อสารชนิดมือถือ 20 เครื่อง	ร้อยละของวัสดุครุภัณฑ์ ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	300,000	240,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 197,500 82.29%	สำนักปลัดฯ งานป้องกันฯ
	19.โครงการติดตั้งมิเตอร์ไฟฟ้า อาคารจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ งานสวนสาธารณะ	-ติดตั้งมิเตอร์ขนาด 15 แอมป์ 1 เฟส จำนวน 1 เครื่อง	ร้อยละของวัสดุครุภัณฑ์ ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	5,000	5,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 2,621.50 52.43%	กองช่าง
	20.โครงการติดตั้งประปาอาคาร จัดเก็บวัสดุงานสวนสาธารณะ	-วางท่อประปานอกอาคาร และมาตรวัดน้ำ และอุปกรณ์	ร้อยละของวัสดุครุภัณฑ์ ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน	10,000	10,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 2,753	กองช่าง

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
		จำนวน 1 เครื่อง	ที่มีประสิทธิภาพ			27.53%	
	21.โครงการจัดทำแผนเตอร์ของ งานทะเบียนราษฎร	-มีแผนเตอร์ขนาดกว้าง 0.6 ม. ยาว 10.8 ม. สูง 0.75 ม. จำนวน 1 ชุด	ร้อยละของวัสดุครุภัณฑ์ ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	62,000	62,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 62,000 100.00%	สำนักปลัดฯ งานทะเบียนฯ
	22.โครงการจัดทำโครงเหล็กกัน หน้าต่างของงานทะเบียน ราษฎร	-มีโครงเหล็กกันหน้าต่าง ขนาดกว้างไม่น้อยกว่า 1.2 ม. ยาวไม่น้อยกว่า 3.2 ม. จำนวน 5 ชุด	ร้อยละของวัสดุครุภัณฑ์ ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	10,000	10,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 10,000 100.00%	สำนักปลัดฯ งานทะเบียนฯ
	23.โครงการปรับปรุงห้องปฏิบัติ งานบัตรประจำตัวประชาชน	-มีผนังกันห้องกระจก ประกอบด้วยอลูมิเนียมลูกฟูก 2 ด้าน พร้อมประตูเปิด-ปิด ยาว 8 ม. สูง 2.8 ม.	ร้อยละของวัสดุครุภัณฑ์ ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	45,000	45,000	ไม่ดำเนินการ	สำนักปลัดฯ งานทะเบียนฯ
	24.โครงการปรับปรุงลานจอดรถ สำนักงานเทศบาล	-ปรับปรุงลานจอดรถเดิม เป็นลาน ค.ส.ล. หน้า 0.15 ม. กว้าง 6 ม. ยาวประมาณ 32 ม.	ร้อยละของวัสดุครุภัณฑ์ ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	120,000	120,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 120,000 100.00%	สำนักปลัดฯ งานธุรการ
	25.โครงการจ้างเหมาทำความสะอาด สวดอาคารสำนักงาน เทศบาล	-มีบริษัทเข้ามารับผิดชอบ ทำความสะอาดอาคารสำนักงาน เทศบาล	ร้อยละของวัสดุครุภัณฑ์ ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	250,000	250,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 250,000 100.00%	สำนักปลัดฯ งานธุรการ
	26.โครงการจ้างเหมารักษาความ ปลอดภัยสถานที่ราชการ	-มีบริษัทเข้ามารับผิดชอบ ดูแลความปลอดภัยสำนักงาน เทศบาล	ร้อยละของวัสดุครุภัณฑ์ ที่พร้อมในการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิภาพ	200,000	200,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 200,000 100.00%	สำนักปลัดฯ งานธุรการ

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
2.การพัฒนา เศรษฐกิจ	27.โครงการอุดหนุนจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์และโปรแกรมรับจำนำให้กับสถานธนาถบาลเทศบาลเมืองปาดอง	- มีเครื่องคอมพิวเตอร์พร้อมอุปกรณ์และโปรแกรมรับจำนำ จำนวน 1 ชุด	ร้อยละของวัสดุครุภัณฑ์ที่พร้อมในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	200,000	200,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 200,000 100.00%	สำนักปลัดฯ
	1.โครงการอบรมอาชีพระยะสั้นแก่ประชาชน	- จัดอบรมอาชีพแก่ประชาชน จำนวน 30 คน	ร้อยละของประชาชนที่มั่งงานทำ	80,000	80,000	ไม่ดำเนินการ	กองสวัสดิฯ
	2.โครงการจัดงานเทศกาลเปิดฤดูกาลท่องเที่ยวหาดปาดอง	- มีการจัดงานเทศกาลเปิดฤดูกาลท่องเที่ยวหาดปาดองขึ้น ระหว่างวันที่ 1-3 พฤศจิกายน 2547	ร้อยละของประชาชนที่มั่งงานทำ	1,500,000	1,000,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 1,196,858 119.69%	กองการศึกษา
3.การพัฒนา โครงสร้างพื้นฐาน	1. โครงการก่อสร้างรั้วทิศตะวันออกที่ดินเทศบาล	- สามารถแสดงอาณาเขตที่ดินของเทศบาลได้ชัดเจนและป้องกันการบุกรุกที่ดินของเอกชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละของประชาชนที่มี การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว	84,000	84,000	ไม่ดำเนินการ	กองช่าง
	2.โครงการก่อสร้างปรับปรุงถนนใสน้ำเย็น พร้อมทางเท้า	- ถนนใสน้ำเย็นได้รับการปรับปรุงด้วยการลาดผิวจราจรแบบแอสฟัลท์ติกคอนกรีต กว้างเฉลี่ย 8 ม. ยาวประมาณ 675 ม. และได้ปรับปรุงทางเท้า 2 ข้างถนน กว้างเฉลี่ย 1.5 ม. ยาวประมาณ 747 ม.	ร้อยละของประชาชนที่มี การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว	3,005,000			กองช่าง

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	3.โครงการก่อสร้างปรับปรุง ถนนหาดปาดองพร้อมทางเท้า	- ถนนใสน้ำเย็นได้รับการ ปรับปรุงด้วยการลาดผิว จราจรแบบแอสฟัลติก คอนกรีต กว้างเฉลี่ย 7.80 ม. ยาวประมาณ 336 ม. และ ได้รับการปรับปรุงทางเท้า ทั้ง 2 ข้างถนน กว้างเฉลี่ย 2.05 ม. ยาวประมาณ 593 ม.	ร้อยละของประชาชนที่มี การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว	2,026,000			กองช่าง
	4.โครงการก่อสร้างปรับปรุง ถนนสวัสดิรักษา	- ถนนสวัสดิรักษาได้ รับการปรับปรุงด้วย การลาดผิวจราจรแบบ แอสฟัลติกคอนกรีต กว้างเฉลี่ย 8 ม. ยาวประมาณ 325 ม.	ร้อยละของประชาชนที่มี การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว	640,000			กองช่าง
	5.โครงการก่อสร้างปรับปรุง ถนนบางลา	- ถนนบางลาได้รับ การปรับปรุงด้วยการ ลาดผิวจราจรแบบแอสฟัล ติกคอนกรีต กว้างเฉลี่ย 10.4 ม. ยาวประมาณ 349 ม.	ร้อยละของประชาชนที่มี การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว	1,274,000			กองช่าง
	6.โครงการก่อสร้างปรับปรุง ถนนพิศิษฐ์กรณีย์	- ถนนพิศิษฐ์กรณีย์ได้ รับการปรับปรุงด้วย การลาดผิวจราจรแบบ แอสฟัลติกคอนกรีต กว้างเฉลี่ย 7.55 ม.	ร้อยละของประชาชนที่มี การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว	3,403,000			กองช่าง

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	หมายเหตุ : โครงการที่ 2 - 6 คือ โครงการย่อยภายใต้ โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์ ถนนสายหลักในเขตเทศบาล	ยาวประมาณ 1,225 ม.		10,348,000	9,373,600	ดำเนินการแล้วเสร็จ 7,990,000 85.24%	
	7.โครงการก่อสร้างปรับปรุง ถนนราษฎร์อุทิศ 200 ปี	- ถนนราษฎร์อุทิศ 200 ปี ได้รับการปรับปรุงด้วยการ ลาดผิวจราจรแบบแอส- ฟัลต์ติกคอนกรีต กว้างเฉลี่ย 12.2 ม. ยาวประมาณ 1,119 ม.	ร้อยละของประชาชนที่มี การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว	5,530,000	5,504,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 5,485,000 99.65%	กองช่าง
	8.โครงการปรับปรุงผิวจราจร พร้อมทางเท้าถนนทวีวงศ์ (ช่วงถนนหาดปาดอง - ถนนบางลา)	- ก่อสร้างถนนแอสฟัลติก คอนกรีต กว้างเฉลี่ย 7.66 ม. ยาวประมาณ 725 ม. หรือ พื้นที่ไม่น้อยกว่า 5,555 ตร.ม. - ก่อสร้างทางเท้า กว้างเฉลี่ย 1.97 ม. ยาวประมาณ 981 ม. หรือพื้นที่ไม่น้อยกว่า 1,940 ตร. ม.	ร้อยละของประชาชนที่มี การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว	5, 720,000	5,720,000	ผูกพันไปดำเนินการปี 48	กองช่าง
	9.โครงการปรับปรุงทางเท้า ถนนทวีวงศ์ (ช่วงสามแยก แหลมเพชร-ถนนหาดปาดอง)	- ก่อสร้างปรับปรุงทางเท้า กว้างเฉลี่ย 2 ม. ยาวประมาณ 726 ม. หรือพื้นที่ไม่น้อยกว่า 1,405 ตร.ม. - ขยายผิวจราจรแอสฟัลติก คอนกรีต พื้นที่ไม่น้อยกว่า 1,185 ตร.ม.	ร้อยละของประชาชนที่มี การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว	3,835,000	3,835,000	ผูกพันไปดำเนินการปี 48	กองช่าง

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	10.โครงการปรับปรุงถนนซอย ราษฎร์อุทิศ 200 ปี 1	- ก่อสร้างรางระบาย ค.ส.ล. กว้าง 0.6 ม. ลึกเฉลี่ย 0.6 ม. ยาวประมาณ 184 ม. - ก่อสร้างพื้นที่จอดรถ ค.ส.ล. กว้าง 2.16 ม. ยาวประมาณ 75 ม. หรือพื้นที่ไม่น้อยกว่า 162 ตร. ม. - ก่อสร้างถนนแอสฟัลติก คอนกรีต กว้างเฉลี่ย 6.55 ม. ยาวประมาณ 176 ม. หรือ พื้นที่ไม่น้อยกว่า 1,155 ตร.ม. - ก่อสร้างคูระบายน้ำ ค.ส.ล. กว้างเฉลี่ย 0.65 ม. ลึกเฉลี่ย 0.65 ม. ยาวประมาณ 340 ม.	ร้อยละของประชาชนที่มี การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว	1,640,000	1,640,000	ผูกพันไปดำเนินการปี 48	กองช่าง
	11.โครงการจ้างเหมาขุดลอก คู ท่อ คลองสาธารณะในเขต เทศบาล	- จ้างเหมาขุดลอก คู ท่อ คลองสาธารณะใน เขตเทศบาลตามที่ เทศบาลกำหนด	ร้อยละของพื้นที่ที่มีการ ระบายน้ำที่มีมาตรฐาน	450,000	350,000	ไม่ดำเนินการ	กองช่างสุขาฯ
	12.โครงการก่อสร้างคูระบายน้ำ ค.ส.ล. แยกถนนนาใน (ตรงข้ามบ้านก้านระพิน) พร้อมฝาปิด	- ก่อสร้างคูระบายน้ำ กว้างเฉลี่ย 0.74 ม. ลึกเฉลี่ย 0.60 ม. ยาวประมาณ 120 ม.	ร้อยละของพื้นที่ที่มีการ ระบายน้ำที่มีมาตรฐาน	300,000	300,000	ไม่ดำเนินการ	กองช่างสุขาฯ

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	13.โครงการก่อสร้างคูระบายน้ำ ค.ส.ล. และท่อลอด ซอยพระบารมี 4 พร้อมฝายปิด	- ก่อสร้างคูระบายน้ำ กว้างเฉลี่ย 0.5 ม. ลึกเฉลี่ย 0.55 ม. ยาวประมาณ 150 ม. - ก่อสร้างท่อลอด ระบายน้ำ Ø 0.4 ม.	ร้อยละของพื้นที่ที่มีการ ระบายน้ำที่มีมาตรฐาน	400,000	400,000	ผูกพันไปดำเนินการปี 48	กองช่างสุขาฯ
	14.โครงการก่อสร้างท่อระบายน้ำ หลังโรงเรียนวิเศษ	- ก่อสร้างท่อระบายน้ำ Ø 0.40 ม. ยาว 85 ม. พร้อมบ่อพักทุกระยะ 5 ม.	ร้อยละของพื้นที่ที่มีการ ระบายน้ำที่มีมาตรฐาน	150,000	145,000	ไม่ดำเนินการ	กองช่างสุขาฯ
	15.โครงการก่อสร้างท่อระบายน้ำ ซอย พระบารมี 2	- ก่อสร้างท่อระบายน้ำ Ø 0.40 ม. ยาว 86 ม. พร้อมบ่อพักทุกระยะ 5 ม.	ร้อยละของพื้นที่ที่มีการ ระบายน้ำที่มีมาตรฐาน	150,000	110,000	ไม่ดำเนินการ	กองช่างสุขาฯ
	16.โครงการก่อสร้างคูระบายน้ำ ซอย เพิ่มพงศ์พัฒนา 1 (ซอยไปรษณีย์เก่า)	- ก่อสร้างคูระบายน้ำ ค.ส.ล. กว้างเฉลี่ย 0.6 ม. ยาวประมาณ 333 ม. ลึกเฉลี่ย 0.6 ม.	ร้อยละของพื้นที่ที่มีการ ระบายน้ำที่มีมาตรฐาน	1,150,000	1,150,000	ไม่ดำเนินการ	กองช่างสุขาฯ
	17.โครงการก่อสร้างฝาคูระบายน้ำ ค.ส.ล. บ่อพักและท่อลอด ซอยพระบารมี 3	- ก่อสร้างฝาคูระบายน้ำ ค.ส.ล. กว้างเฉลี่ย 0.7 ม. ยาวประมาณ 767 ม. - ก่อสร้างบ่อพักตัก ตะกอน ลึกเฉลี่ย 1.10 ม. ทุกระยะ 20 ม. - ก่อสร้างท่อลอดระบาย	ร้อยละของพื้นที่ที่มีการ ระบายน้ำที่มีมาตรฐาน	1,000,000	1,000,000	ไม่ดำเนินการ	กองช่างสุขาฯ

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	18.โครงการก่อสร้างคูระบายน้ำฝน บริเวณสามแยกแหลมเพชร	น้ำ ๐ 0.6 ม. - ก่อสร้างคูระบายน้ำ ค.ส.ล. ขนาดกว้างเฉลี่ย 0.7 ม. ยาวไม่น้อยกว่า 64 ม. ลึกประมาณ 0.4 - 0.7 ม.	ร้อยละของพื้นที่ที่มีการ ระบายน้ำที่มีมาตรฐาน	525,000	525,000	ผูกพันไปดำเนินการปี 48	กองช่างสุขาฯ
	19.โครงการก่อสร้างท่อเหลี่ยม ระบายน้ำ พร้อมปรับปรุง ถนนประชาชนเคราะห์	- ก่อสร้างท่อเหลี่ยม ค.ส.ล. กว้างเฉลี่ย 1.2 ม. ลึกเฉลี่ย 1.4 ม. ยาวประมาณ 200 ม. - ก่อสร้างปรับปรุงฝาคู ระบายน้ำ กว้างเฉลี่ย 0.8 ม. ยาวประมาณ 180 ม. - ก่อสร้างปรับปรุงผิว แอสฟัลต์ติกคอนกรีต กว้างเฉลี่ย 8.75 ม. ยาวประมาณ 675 ม. - ก่อสร้างทางเท้า กว้าง เฉลี่ย 2 ม. ยาวประมาณ 388 ม. หรือพื้นที่ไม่ น้อยกว่า 776 ตร.ม	ร้อยละของพื้นที่ที่มีการ ระบายน้ำที่มีมาตรฐาน	8,060,000	7,590,400	ผูกพันไปดำเนินการปี 48	กองช่างสุขาฯ
	20.โครงการก่อสร้างกำแพงกันดิน พร้อมท่อเหลี่ยมระบายน้ำ คลองวังซ้อ	- ก่อสร้างกำแพงกันดิน ลึกเฉลี่ย 1.5 - 2.4 ม. ยาวประมาณ 850 ม.	ร้อยละของพื้นที่ที่มีการ ระบายน้ำที่มีมาตรฐาน	12,265,000	11,718,000	ผูกพันไปดำเนินการปี 48	กองช่างสุขาฯ

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	21.โครงการขยายเขตไฟฟ้าอาคาร สวนสาธารณะโลมา	- ก่อสร้างท่อเหลี่ยม ระบายน้ำ ค.ส.ล. กว้างเฉลี่ย 3 ม. ลึกเฉลี่ย 2 ม. ยาวประมาณ 41 ม. - ได้ดำเนินการขยาย เขตไฟฟ้าอาคารสวน สาธารณะโลมาด้วยการ 1. ปักเสาคอนกรีต อัดแรงขนาด 12 ม. จำนวน 1 ต้น พาดสาย เคเบิลอากาศ ขนาด 50 ตร. ม. จำนวน 3 เส้น ระยะทาง 15 ม. 2. ติดตั้งหม้อแปลง ระบบ 3 เฟส ขนาด 100 KVA จำนวน 1 เครื่อง 3. พาดสายอลูมิเนียมหุ้ม ฉนวนขนาด 95 ตร.มม. จำนวน 4 เส้น ระยะทาง 160 ม.	ร้อยละของประชาชนที่ได้ รับบริการไฟฟ้าสาธารณะ	292,000	292,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 241,979 82.87%	กองช่าง
	22.โครงการขยายเขตไฟฟ้า ซอยนาในร่วมใจ	- ได้ดำเนินการขยายเขต ไฟฟ้า ซอยนาในร่วมใจ ด้วยการ 1. ปักเสาคอนกรีต อัดแรง ขนาด 12 ม. จำนวน 14 ต้น พาดสาย เคเบิลอากาศ ขนาด 50	ร้อยละของประชาชนที่ได้ รับบริการไฟฟ้าสาธารณะ	450,000	430,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 156,274 36.34%	กองช่าง

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
		ตร.มม. จำนวน 3 เส้น ระยะทาง 735 ม. พร้อม อุปกรณ์ป้องกันครบชุด 2. ติดตั้งหม้อแปลงระบบ 3 เฟส ขนาด 50 KVA จำนวน 1 เครื่อง พร้อม อุปกรณ์ป้องกัน 3. ปักเสาคอนกรีตอัดแรง ขนาด 9 ม. จำนวน 20 ต้น พาดสายอลูมิเนียมเปลือย และหุ้มฉนวนขนาด 50 ตร.ม. จำนวน 1,3 เส้น ระยะทาง 620 , 1,860 ม. พร้อมอุปกรณ์ครบชุด 4. พาดสายอลูมิเนียมหุ้ม ฉนวน ขนาด 25 ตร.มม. จำนวน 1 เส้น ระยะทาง 620 ม.					
	23.โครงการปรับปรุงระบบจราจร ในเขตเทศบาล - จัดซื้อรถยนต์บรรทุก 4 ล้อ แบบหน้าสั้น (ดีเส้นจระจก) - จัดซื้อรถจักรยานยนต์	- มีรถยนต์บรรทุก 4 ล้อ แบบหน้าสั้น (ดีเส้นจระจก) จำนวน 1 คัน - มีรถจักรยานยนต์ จำนวน 2 คัน	ร้อยละของประชาชนที่ได้ รับบริการไฟฟ้าสาธารณะ	2,000,000	1,049,040 850,000 199,040	ดำเนินการแล้วเสร็จ 938,500 89.46% 840,000 98,500	สำนักปลัดฯ และกองช่าง
	24.โครงการอุดหนุนก่อสร้าง ปรับปรุงภาชนะเก็บน้ำ ขอยพระบารมี 8	- เทศบาลให้เงินอุดหนุน เพื่อก่อสร้างปรับปรุง ภาชนะเก็บน้ำ ขอยพระ	ร้อยละของประชาชนที่มี การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว	239,000	239,000	ผูกพันไปดำเนินการปี 48	กองช่าง

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
4.การพัฒนาสังคม	1.โครงการจัดอบรมอาสาสมัคร ป้องกันยาเสพติดในชุมชน	บารมี 8 โดยดำเนินการ 1. ก่อสร้างพื้นที่ ค.ส.ล. หนา 0.2 ม. พื้นที่ไม่น้อย กว่า 143 ตร.ม. 2. ก่อสร้างผนัง ค.ส.ล. หนา 0.10 ม. พื้นที่ไม่น้อย กว่า 136 ตร.ม. 3. ติดตั้งแผ่น Water Stop กว้าง 0.15 ม. ยาวไม่น้อย กว่า 46 ม. - อาสาสมัครป้องกัน ยาเสพติดในชุมชน จำนวน 60 คน ได้ผ่านการอบรม และ มีความรู้ ความเข้าใจในโทษ ของยาเสพติดมากขึ้น	ร้อยละของประชาชนที่ เห็นคุณค่าและความสำคัญ ของสถาบันครอบครัวและ ภาคประชาสังคม	20,000	20,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 13,220 66.10%	กองสวัสดิฯ
	2.โครงการจัดเก็บข้อมูลความ จำเป็นพื้นฐาน (จปฐ) ในเขต เทศบาลเมืองปาดอง	-จัดเก็บข้อมูลตามแบบ จปฐ ทุกครัวเรือนในเขตเทศบาล	ร้อยละของพนักงาน เทศบาลและลูกจ้าง เทศบาลมีความพร้อม ในการปฏิบัติงาน	50,000	50,000	ไม่ดำเนินการ	กองสวัสดิฯ
	3.โครงการจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อเยาวชน	-เยาวชนได้เข้าร่วมกิจกรรม จำนวน 40 คน	ร้อยละของประชาชนที่ เข้ามามีส่วนร่วมกับ ทางเทศบาลในกิจกรรม ต่างๆ	10,000	20,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 20,000 100.00%	กองการศึกษา
	4.โครงการรณรงค์เพื่อป้องกัน ยาเสพติด	-เด็กและเยาวชน จำนวน 40 คน ได้เข้าร่วมกิจกรรม	ร้อยละของประชาชนที่ เข้ามามีส่วนร่วมกับ	10,300	20,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 20,000	กองการศึกษา

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
			ทางเทศบาลในกิจกรรม ต่างๆ			100.00%	
	5.โครงการฝึกอบรมฟื้นฟูความรู้ และศึกษาดูงาน ด้าน สาธารณสุข แก่อาสาสมัคร สาธารณสุขมูลฐานชุมชนใน เขตเมือง (อสม.)	-อสม. จำนวน 135 คน ได้ผ่านการฝึกอบรมและ ทัศนศึกษาดูงานด้าน สาธารณสุขมูลฐาน	ร้อยละของประชาชนที่ เข้ามามีส่วนร่วมกับ ทางเทศบาลในกิจกรรม ต่างๆ	500,000	500,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 482,550 96.51%	กองสาธารณสุขฯ
	6.โครงการอบรมอาสาสมัคร สาธารณสุขในโรงเรียน	-นักเรียน จำนวน 35 คน ได้ เข้ารับการอบรม	ร้อยละของประชาชนที่ เข้ามามีส่วนร่วมกับ ทางเทศบาลในกิจกรรม ต่างๆ	50,000	30,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 29,959.25 99.86%	กองสาธารณสุขฯ
	7.โครงการสาธารณสุขเคลื่อนที่	-มีการออกหน่วยเคลื่อนที่ให้ บริการตรวจสุขภาพ แก่ ประชาชนในชุมชนต่างๆ	ร้อยละของประชาชนที่ ได้รับการดูแลและส่งเสริม สุขภาพอนามัย	300,000	60,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 58,876.11 98.13%	กองสาธารณสุขฯ
	8.ป้องกันและบำบัด เพื่อแก้ไข ปัญหาเสพติด	-เยาวชนและประชาชนได้ เข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมกับ ทางเทศบาล	ร้อยละของประชาชนที่ ได้รับการดูแลและส่งเสริม สุขภาพอนามัย	300,000	300,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 286,666.73 95.56%	กองสาธารณสุข
	9.โครงการกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ และสัตว์นำโรคในเขตเทศบาล	-มีเอกชนเข้ามาดำเนินการใช้ สารเคมีกำจัดสัตว์ที่เป็นพาหะ นำโรคในเขตเทศบาล	ร้อยละของประชาชนที่ ได้รับการดูแลและส่งเสริม สุขภาพอนามัย	200,000	200,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 147,893 73.95%	กองสาธารณสุข
	10.โครงการปรับปรุงสุขภาพ	-อบรมให้ความรู้ แก่ผู้ ประกอบการ ประเภท ต่างๆ	ร้อยละของประชาชนที่เข้า มามีส่วนร่วมกับทาง	300,000	250,000	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	กองสาธารณสุข

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	11.โครงการฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคเอดส์ในชุมชน	จำนวน 400 คน -ประชาชน จำนวน 60 คน ได้เข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องโรคเอดส์	เทศบาลในกิจกรรมต่างๆ ร้อยละของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกับทางเทศบาลในกิจกรรมต่างๆ	15,000	15,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 14,820 98.80%	กองสาธารณสุข
	12.โครงการจัดงานประเพณีและวันสำคัญของชาติ และท้องถิ่น -งานลอยกระทง -งานขึ้นปีใหม่ -งานวันเด็กแห่งชาติ -งานราชพาทานุสรณ์ -งานประเพณีวันสงกรานต์ -งานวันเข้าพรรษา	-จัดงานลอยกระทง งานวันเด็กแห่งชาติ, งานราชพาทานุสรณ์, งานวันสงกรานต์ และงานวันเข้าพรรษา	ร้อยละของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกับทางเทศบาลในกิจกรรมต่างๆ	2,000,000	720,000 60,000 10,000 200,000 100,000 300,000 50,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 398,106.21 55.29% 59,556.40 - 139,358.41 100,000 49,261.40 49,930	กองศึกษา
	13.โครงการส่งเสริมจริยธรรมแก่เด็ก เยาวชนและประชาชน	-จัดกิจกรรมส่งเสริม การสร้างจิตสำนึกด้านจริยธรรม จำนวน 3 ครั้ง -ธรรมสัญจร -พุทธพุทธ -ประกวดมารยาท	ร้อยละของประชาชนที่เห็นคุณค่าและความสำคัญของสถาบันครอบครัว และภาคประชาสังคม	100,000	50,000	ดำเนินการโดยไม่ใช้งบประมาณ	กองการศึกษา
	14.โครงการจัดศูนย์การเรียนรู้ของโรงเรียนอนุบาลเทศบาลเมืองปาดอง ด้านสื่อการเรียนการสอน	-ได้ดำเนินการจัดศูนย์การเรียนรู้ 2 ศูนย์	ร้อยละของพื้นที่ในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้เพื่อการศึกษาของประชาชน	100,000	50,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 50,000 100.00%	กองการศึกษา

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	15.โครงการจัดกิจกรรม เสริม ความรู้ และทักษะภาคฤดูร้อน แก่เด็กและเยาวชน	-ได้ดำเนินการจัดกิจกรรม 1 ครั้ง	ร้อยละของพื้นที่ในการ จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ เพื่อการศึกษาของ ประชาชน	200,000	120,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 120,000 100.00%	กองการศึกษา
	16.โครงการพิทักษ์ป่าตอง	-จัดนิทรรศการภูมิปัญญา ท้องถิ่น -มีการจัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อมและภูมิปัญญา ท้องถิ่น	ร้อยละของทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ที่ถูกทำลาย	50,000	30,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 25,611.20 85.37%	กองการศึกษา
	17.โครงการฝึกอบรมและทัศน ศึกษาดูงานของบุคลากร ทางการศึกษา	-อบรมและทัศนศึกษาดูงาน จำนวน 1 ครั้ง	ร้อยละของพนักงาน เทศบาลและลูกจ้าง เทศบาลมีความพร้อมใน การปฏิบัติงาน	300,000	100,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 99,980 99.98%	กองการศึกษา
	18.โครงการให้บริการสัญญาณ ภาพโทรทัศน์ (เคเบิลทีวี) และเสียงตามสายเพื่อการ ศึกษา	-ขยายช่องรับสัญญาณและ เพิ่มเครือข่ายจากเดิม เพื่อให้ ได้รับข่าวสารและครอบคลุม พื้นที่	ร้อยละของพนักงาน เทศบาลและลูกจ้าง เทศบาลมีความพร้อมใน การปฏิบัติงาน	1,000,000	500,000	ไม่ดำเนินการ	กองการศึกษา
	19.โครงการจัดการศึกษาเด็ก เร่ร่อนในเขตเทศบาลเมือง ปาดอง	-จัดกิจกรรมเสริมความรู้ให้ กับเด็กเร่ร่อนในเขตเทศบาล 1 ครั้ง	ร้อยละของผู้ด้อยโอกาส ในสังคมที่ได้รับการดูแล อย่างทั่วถึง	250,000	50,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 49,540.63 99.08%	กองการศึกษา
	20.โครงการปรับปรุงลานสถานที่ พักผ่อนหย่อนใจ	-ก่อสร้างอาคาร ค.ส.ล. ชั้น เดียว ขนาดกว้าง 7 ม. ยาว 10 ม. จำนวน 2 หลัง พร้อมทางเดินมีหลังคาคลุม	ร้อยละของประชาชนที่มี ความรัก ความหวงแหน และเห็นคุณค่าของ ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญา	900,000	900,000	ผูกพันไปดำเนินการปี 48	กองช่าง

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	21.โครงการถ่ายโอนกิจกรรม อาหารเสริม (นม) โรงเรียน	-เด็กนักเรียนในโรงเรียนใน เขตเทศบาลจำนวน 3 โรง ได้รับอาหารเสริม (นม)	ร้อยละของประชาชนที่ ได้รับการดูแลและ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย	1,300,000	1,193,850	ดำเนินการแล้วเสร็จ 1,193,850 100.00%	กองการศึกษา
	22.โครงการถ่ายโอนกิจกรรม อาหารกลางวันเด็กนักเรียน	-เด็กนักเรียนในโรงเรียนใน เขตเทศบาลจำนวน 3 โรง ได้รับอาหารกลางวันอย่าง เพียงพอ	ร้อยละของประชาชนที่ ได้รับการดูแลและ ส่งเสริมสุขภาพอนามัย	100,000	805,800	ดำเนินการแล้วเสร็จ 805,800 100.00%	กองการศึกษา
	23.โครงการดนตรีเพื่อเยาวชน	-จัดกิจกรรมดนตรีให้กับ เยาวชน 1 ครั้ง	ร้อยละของการจัดตั้งศูนย์ กีฬาและนันทนาการที่ ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด ของเทศบาล	30,000	20,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 19,802.30 99.01%	กองการศึกษา
	24.โครงการมหกรรมกีฬาเพื่อ มวลชน	-จัดกิจกรรมมหกรรมกีฬา เพื่อมวลชน 1 ครั้ง	ร้อยละของการจัดตั้งศูนย์ กีฬาและนันทนาการที่ ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด ของเทศบาล	10,000	10,000	ไม่ดำเนินการ	กองการศึกษา
	25.โครงการจัดการแข่งขันกีฬา ของเทศบาล สำหรับเด็ก เยาวชนและประชาชน	-จัดกิจกรรมการแข่งขันกีฬา ของเทศบาล 1 ครั้ง	ร้อยละของการจัดตั้งศูนย์ กีฬาและนันทนาการที่ ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด ของเทศบาล	1,000,000	1,000,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 717,549.38 71.75%	กองการศึกษา
	26.โครงการติดตั้งไฟฟ้าส่องสว่าง สนามฟุตบอลพร้อมอัฒจันทร์	-ติดตั้งเสา High mast สูง 15 ม. จำนวน 4 ต้น พร้อมโคมไฟ Flood Light	ร้อยละของประชาชนที่ได้ รับบริการไฟฟ้าสาธารณะ	4,000,000	4,000,000	ผูกพันไปดำเนินการปี 48	กองการศึกษา

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
5.การพัฒนา สิ่งแวดล้อมและการ	27.โครงการช่วยเหลือสงเคราะห์ ประชาชน / ชุมชนในเขต เทศบาลเมืองปาดอง	ขนาดดวงละ 1,000 วัตต์ จำนวน 40 ดวง -ติดตั้งหม้อแปลง ขนาด 1,000 KVA 3 เฟส จำนวน 1 เครื่อง พร้อม อุปกรณ์ครบชุด -ติดตั้งฉลัมวงจรโครงสร้าง โลหะรูปพรรณ ขนาด 2.40 x 6 ม.จำนวน 8 ชุด					
		-มีการช่วยเหลือประชาชน ในเขตเทศบาลที่ได้รับความ เดือดร้อนจากเหตุการณ์ต่างๆ -คนชราได้รับเบี้ยยังชีพ รายเดือน	ร้อยละของผู้ด้อยโอกาส ในสังคมที่ได้รับการดูแล อย่างทั่วถึง	600,000	400,000	514,500 (ดำเนินการแล้วเสร็จโดยโอนงบ ฯ จากโครงการอบรมและทัศนศึกษาดูงาน 200,000 บาท	กองสวัสดิการ
	1.โครงการประชาสัมพันธ์เกี่ยว กับการจัดเก็บค่าธรรมเนียม น้ำบาดน้ำเสีย	- แผ่นพับประชาสัมพันธ์ จำนวน 5,000 แผ่น	ร้อยละของพนักงาน เทศบาลและลูกจ้าง เทศบาลมีความพร้อมใน การปฏิบัติงาน	50,000	50,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 19,000 38.00%	กองช่างสุขาฯ
	2.โครงการปาดองสวยด้วย มือเรา	- จัดอบรมผู้นำชุมชนและผู้ ประกอบการในเขตเทศบาล และนักเรียนจำนวน 200 คน - กิจกรรมคัดแยกขยะเปียก จากแหล่งกำเนิด - กิจกรรมประชาสัมพันธ์ ปลูกจิตสำนึก - จัดกิจกรรมขยะมีพิษ	ร้อยละของประชาชนที่ เข้ามามีส่วนร่วมกับทาง เทศบาลในกิจกรรมต่างๆ	400,000	300,000	อยู่ระหว่างดำเนินการ และผูกพันไปปี 48 139,816 46.61%	กองสาธารณสุขฯ

แผนปฏิบัติการ ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2547

เทศบาลเมืองปาดอง

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ ตามแผน	งบประมาณ ที่ได้รับอนุมัติ	สถานะโครงการ / งบประมาณจ่ายจริง และร้อยละของการใช้งบประมาณ	หน่วยงาน ที่ดำเนินการ
	3.โครงการฝึกอบรมและทัศนศึกษาดูงานด้านรักษาความสะอาด	แลกเปลี่ยน - อบรมให้ความรู้และนำเจ้าหน้าที่ทัศนศึกษาดูงานจำนวน 70 คน	ร้อยละของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมกับทางเทศบาลในกิจกรรมต่างๆ	200,000	100,000	อยู่ระหว่างดำเนินการ และผูกพันไปปี 48 96,000 96.00%	กองสาธารณสุข
	4.โครงการบูรณะและปรับปรุงภูมิทัศน์ คลองแยกข้างสวนสุขภาพโรงพยาบาลกะทู้ (ปาดอง) (เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ 3,593,000 + จ่ายขาดเงินสะสม 1,347,000)	- ก่อสร้างเขื่อน ค.ส.ล. ริมคลองวังซ้ออัน ข้างสวนสุขภาพ ลิกเฉลี่ย 2.95 ม. ยาวประมาณ 437 ม.	ร้อยละของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ถูกทำลาย	5,580,000	4,940,000	ผูกพันไปปี 2548	กองช่าง
	5.โครงการบูรณะและปรับปรุงสภาพคลองปากหลัก (ระยะที่ 2) (เงินอุดหนุนเฉพาะกิจ 2,816,000 + จ่ายขาดเงินสะสม 964,000)	- เขื่อน ค.ส.ล. ริมคลองปากหลักทั้ง 2 ข้าง ลิกเฉลี่ย 2.7 ม.ความยาวรวมประมาณ 400 ม. - ท่อเหลี่ยม ค.ส.ล. กว้าง 3 ม. ลิกเฉลี่ย 2.5 ม. ยาวประมาณ 8 ม.	ร้อยละของพื้นที่ที่มีการระบายน้ำที่มีมาตรฐาน	3,932,000	3,799,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 3,780,000 99.50%	กองช่าง
	6.โครงการจ้างเหมาตัดหญ้าและตัดแต่งต้นไม้ในเขตเทศบาล	- หญ้าและต้นไม้ ในเขตเทศบาลได้รับการตัดแต่งจนเกิดความสวยงาม	ร้อยละของประชาชนที่มีงานทำ	1,000,000	1,000,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 946,521 94.65%	กองช่าง
	7.โครงการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เพื่อการจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม	- มีรถบรรทุกขยะแบบเทท้าย ชนิด 6 ล้อ จำนวน 2 คัน	ร้อยละของวัสดุครุภัณฑ์ที่พร้อมในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	11,300,000	6,300,000	ดำเนินการแล้วเสร็จ 2,590,000 41.11%	กองสาธารณสุข

5. ลักษณะและเนื้อหาของแผนปฏิบัติการในกลุ่มองค์การบริหารส่วนตำบล

การกำหนดโครงการและกิจกรรมการพัฒนา ได้กำหนดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ จากการระดมความคิดเห็นในระดับหมู่บ้านถึงปัญหาและความต้องการ โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบล สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม (2) เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งภายใน อบต. และหน่วยงานอื่น (3) เพื่อเป็นกรอบในการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการ และกลยุทธ์การพัฒนาที่กำหนดไว้ และ (4) เพื่อเป็นเงื่อนไขในการกำหนดแผนงบประมาณ

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่ายุทธศาสตร์การพัฒนาตำบล ยังคงให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์หลักๆ 5 ด้าน ได้แก่ (1) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน (2) การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ (3) การพัฒนาสังคม (4) การพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม และ (5) การบริหารจัดการ ซึ่งจะสอดคล้องกับประเด็นปัญหาความต้องกรของประชาชนในชุมชนแต่ละ อบต. นั้นๆ ตามที่ได้มีการสำรวจปัญหาความต้องกรไว้ก่อนการเริ่มต้นจัดทำแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งในการจัดทำบทความสำคัญของปัญหา เช่น อบต. ท้ายเหมือง และ อบต. บ้านฉาง ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน อบต. กลางดง ให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจ เนื่องจากมีพื้นที่เหมาะสมกับการเกษตร มีผลผลิตทางการเกษตรที่หลากหลายได้ที่สำคัญ ได้แก่ น้อยหน่า และ อบต. บางนมโค ให้ความสำคัญกับยุทธศาสตร์ด้านการบริหารการจัดการ เนื่องจากอยู่ระหว่างการดำเนินการก่อสร้างอาคารที่ทำการแห่งใหม่ เพื่อรองรับการขยายงานและการเป็นเทศบาลในอนาคต

อย่างไรก็ตามพบว่า แผนปฏิบัติการที่ออกแบบขึ้นในแต่ละปีนั้น เป็นการจัดโดยใช้แผนที่ปฏิบัติกันมาแต่เดิม เพื่อให้แผนมีความครอบคลุมในการขอรับงบประมาณจากจังหวัด และรัฐบาลในทุกๆ ด้าน และขาดความรู้ในการจัดทำแผนที่ถูกต้องตามหลักกระบวนการวิธีจัดทำแผนที่ คณะวิจัยพบว่า ได้เข้าไปให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผน การกำหนดตัวชี้วัด การจัดเก็บข้อมูลพื้นฐาน เพื่อประกอบการตัดสินใจในการจัดกิจกรรมแก้ไข้ปัญหาต่างๆ การจัดทำแผนดังกล่าวยังมีความแตกต่างกันระหว่างแผนปฏิบัติการที่เสนอเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณกับแผนที่ใช้จริงภายในองค์กร ประเด็นปัญหาสำคัญของการจัดทำแผนที่ต่าง ๆ ของ อบต. คือ การที่ อบต. ยังต้องจัดทำแผนที่สามารถครอบคลุมงานโครงการต่างๆ ให้ได้มากที่สุด ทั้งนี้เคยมีเหตุผลว่าเมื่อได้แผนที่ต้องการเสนอโครงการ กิจกรรม เพื่อขอรับการสนับสนุนจากส่วนราชการต่าง ๆ จะไม่อาจทำได้ หากโครงการกิจกรรมนั้นๆ ไม่ได้อยู่ในแผน ดังนั้นการจัดทำแผนที่ทุกชนิดของ อบต. จึงมีใช้แผนที่ปฏิบัติได้จริงในแต่ละปี ในการจัดทำแผนที่สามารถทำได้ในระดับหนึ่ง แต่ยังไม่สมบูรณ์ตามที่ต้องการ เนื่องจาก อบต. ยังต้องจัดทำให้ครอบคลุมโครงการต่างๆไว้ทั้งหมด เพื่อขอรับการสนับสนุนจากรัฐ

3.9 แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2548

องค์การบริหารส่วนตำบลบางนมโค

อำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ยุทธศาสตร์ Strategies	โปรแกรมงาน Work plan	โครงการ/กิจกรรม Project/Activities	ตัวชี้วัด KPIs	งบประมาณ (บาท) Budget	ระยะเวลาดำเนินการ											หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2547			2548								
					ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	
1.การ พัฒนาการ ท่องเที่ยว เชิงอนุ รักษ์	1.1 โครงการส่งเสริมการ ท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	☞ โครงการปรับปรุงตลาดน้ำวัดบางนมโค	จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10 ต่อปี	10,000,000 งบ อบจ.				←————→								สำนักปลัด (อยู่ระหว่างการ พิจารณาจาก อบจ.)
		☞ โครงการพัฒนารูปแบบแหล่งท่องเที่ยว ทั้งรูปแบบครบวงจร ตั้งแต่การจัดสร้าง ตกแต่ง ปรับปรุงภูมิทัศน์ ตลอดจนให้ความรู้แก่ผู้ประกอบการ	จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10 ต่อปี	ใช้งบประ มาณของวัด บางนมโค								↔			สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)	
	1.2 โครงการเมืองน่าอยู่	☞ การทำป้ายประชาสัมพันธ์ในหมู่บ้าน	ประชาชนทุกหมู่บ้านมี ความพึงพอใจที่ได้รับ ข่าวสารจากการทำป้าย ประชาสัมพันธ์	255,300								↔				สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)
		☞ ปลูกต้นไม้ภายในหมู่บ้าน หมู่ที่ 6 –หมู่ที่ 10	อัตราการรอดของต้นไม้ที่ ปลูกใหม่ตามโครง การใน หมู่ที่ 6- หมู่ที่ 10 ไม่ต่ำกว่า ร้อยละ 95	ขอรับการ สนับสนุน ต้นไม้จาก กรมป่าไม้									↔			สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)

ยุทธ ศาสตร์ Strategies	โปรแกรมงาน Work plan	โครงการ/กิจกรรม Project/Activities	ตัวชี้วัด KPIs	งบประมาณ (บาท) Budget	ระยะเวลาดำเนินการ											หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2547			2548								
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	
		☞ การอบรมประชาชนให้เข้าใจและ ร่วมกันวางแผนพัฒนาหมู่บ้านให้น่าอยู่	จำนวนแผนพัฒนา หมู่บ้านที่เสนอ โดยประชาชนในปี 2548 อย่างน้อย 4 แผน	400,000												สำนักปลัด (ดำเนินการ แล้ว)
	1.3 โครงการก่อสร้าง และพัฒนาพื้นที่ บูรณะถนนหนทาง	☞ ก่อสร้างและพัฒนาถนนทางสายหลัก ที่ผ่านวัดบางนมโค ตลอดสาย	งานก่อสร้าง/ พัฒนาถนนตาม โครงการแล้วเสร็จ ภายในระยะเวลา ของโครงการตาม มาตรฐาน	10,000,000 ของบสนับสนุนจาก อบจ.												อบจ.พระนคร ศรีอยุธยา (อยู่ ระ หว่าง ดำเนินการ)
2.การส่งเสริม เศรษฐกิจ ชุมชน		☞ ส่งเสริมให้หมู่บ้านปลูกพืชผักสวน ครัวเพื่อบริโภคภายในครัวเรือน (ขอสนับสนุนเมล็ดพันธุ์พืช)	ประชาชนมี รายจ่ายลดลง 5% ต่อปี	-												สำนักปลัด (ดำเนินการ แล้ว)
		☞ อุดหนุนศูนย์เพาะพันธุ์ข้าว ชุมชนแก่เกษตรกรอำเภอ	เกษตรกรอำเภอได้รับ การสนับสนุน ... แห่ง	15,000											สำนักปลัด (ดำเนินการ แล้ว)	

ยุทธศาสตร์ Strategies	โปรแกรมงาน Work plan	โครงการ/กิจกรรม Project/Activities	ตัวชี้วัด KPIs	งบประมาณ (บาท) Budget	ระยะเวลาดำเนินการ											หน่วยงาน รับผิดชอบ		
					2547			2548										
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.	
		☞ปรับปรุงพื้นที่จำหน่ายสินค้า ผลิตภัณฑ์ของตำบล	กลุ่มอาชีพที่จำ หน่ายสินค้าและ บริการมีความพึง พอใจร้อยละ	-										↔				สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)
3. การพัฒนา กระบวนการ เรียนรู้ชุมชน	1.โครงการจัดตั้ง พิพิธภัณฑ์ตำบล	☞จัดตั้งพิพิธภัณฑ์ตำบล	มีจำนวนผู้เข้าชม พิพิธภัณฑ์..... คน/วัน	2,400,000.												↔		สำนักปลัด (อยู่ระหว่างการ ตัดสินใจ)
		☞จัดตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนด รูปแบบผลิตภัณฑ์	จัดตั้งคณะกรรมการ แล้วเสร็จภาย ใน.....เดือน	-	←											→	สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)	
	2. โครงการพัฒนา ศูนย์ข้อมูลหมู่บ้าน	☞จัดตั้งศูนย์ข้อมูลหมู่บ้านที่เป็น ศูนย์กลางหมู่บ้าน เช่น สำนักงานกองทุน หมู่บ้าน	จำนวนศูนย์ข้อมูล หมู่บ้านที่ตั้งขึ้นศูนย์	500,000	↔	↔												สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)

ยุทธศาสตร์ Strategies	โปรแกรมงาน Work plan	โครงการ/กิจกรรม Project/Activities	ตัวชี้วัด KPIs	งบประมาณ (บาท) Budget	ระยะเวลาดำเนินการ											หน่วยงาน รับผิดชอบ	
					2547			2548									
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
		☞สร้างหอกระจายข่าวประจำหมู่ที่ 7 และหมู่ที่ 8	ประชาชนหมู่ที่ 7 และ 8 ร้อยละ 80 ฟังพอใจในการได้รับข่าวสารจากการมีหอกระจายข่าว	253,000					←→								สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)
	3. โครงการ Internet ตำบล	☞จัดตั้งศูนย์บริการอินเทอร์เน็ตประจำตำบล	ประชาชนทั่วไปมีความรู้และสามารถใช้อินเทอร์เน็ตได้ปีละ 10 คน	150,000					←→								สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)
4.การเสริมสร้างสุขภาพ	1.โครงการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ	☞ตรวจสอบสุขภาพให้แก่ผู้สูงอายุเป็นประจำทุกปี	มีจำนวนผู้สูงอายุ ร้อยละที่มีอายุเกิน 80 ปี	20,000									←→				สำนักปลัดร่วมกับ สถานีอนามัย (ดำเนินการแล้ว)

ยุทธศาสตร์ Strategies	โปรแกรมงาน Work plan	โครงการ/กิจกรรม Project/Activities	ตัวชี้วัด KPIs	งบประมาณ (บาท) Budget	ระยะเวลาดำเนินการ												หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2547			2548									
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
อนามัย		☞การจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุเพื่อเป็นแหล่งข้อมูล	จำนวนผู้สูงอายุที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของชมรมคน	15,000							↔						สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)

ยุทธศาสตร์ Strategies	โปรแกรมงาน Work plan	โครงการ/กิจกรรม Project/Activities	ตัวชี้วัด KPIs	งบประมาณ (บาท) Budget	ระยะเวลาดำเนินการ											หน่วยงาน รับผิดชอบ	
					2547			2548									
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
		☞การจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุเพื่อเป็นแหล่งข้อมูล	จำนวนผู้สูงอายุที่เข้าร่วมเป็นสมาชิกของชมรม คน	15,000													☞การจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุเพื่อเป็นแหล่งข้อมูล
	2.โครงการส่งเสริมสุขภาพประชาชนทั่วไป	☞โครงการออกกำลังกาย	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกายคน	-													สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)
		☞โครงการจัดตั้งศูนย์กีฬาตำบล	จำนวนผู้ใช้สนามกีฬาเฉลี่ย.....คนต่อเดือน	3,000,000 จาก อบจ.													สำนักปลัด (อยู่ระหว่างของบจาก อบจ.)
		☞โครงการอาหารปลอดภัย	ประชาชนรับประทานอาหารถูกสุขอนามัย	6,600													สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)
5. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน	1. โครงการก่อสร้างและปรับปรุงซ่อมแซมถนนและทางเท้า	☞โครงการก่อสร้างถนน คสล. หมู่ที่ 3	งานก่อสร้างถนนคสล.หมู่ที่ 3 แล้วเสร็จตามมาตรฐานภายใน	170,000													ส่วนโยธา (ดำเนินการแล้ว)
31/01/2549 รายงานฉบับสมบูรณ์ (กุมภาพันธ์ 2547-มกราคม2549) แผนบริหารจัดการของ อบจ.นครราชสีมา																	
326																	

ยุทธศาสตร์ Strategies	โปรแกรมงาน Work plan	โครงการ/กิจกรรม Project/Activities	ตัวชี้วัด KPIs	งบประมาณ (บาท) Budget	ระยะเวลาดำเนินการ												หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2547			2548									
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
		🔑โครงการก่อสร้างถนน คสล. หมู่ที่ 6	งานก่อสร้างถนน คสล.หมู่ที่ 6 แล้ว เสร็จตามมาตร ฐานภายในระยะ เวลาที่กำหนด	450,000													ส่วนโยธา (ดำเนินการแล้ว)
		🔑โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์หมู่ที่ 10	งานก่อสร้างถนน คสล.หมู่ที่ 10 แล้วเสร็จตาม มาตรฐานภายใน ระยะเวลาที่ กำหนด	1,700,000													ส่วนโยธา (ดำเนินการแล้ว)
		🔑ก่อสร้างเสาธงอาคารใหม่ หมู่ที่ 7	งานก่อสร้างเสา ธงหมู่ที่ 7 แล้ว เสร็จตามมาตร ฐานภายในระยะ เวลาที่กำหนด	300,000													ส่วนโยธา (ดำเนินการ เรียบร้อยแล้ว เดือน มกราคม 2549)

ยุทธศาสตร์ Strategies	โปรแกรมงาน Work plan	โครงการ/กิจกรรม Project/Activities	ตัวชี้วัด KPIs	งบประมาณ (บาท) Budget	ระยะเวลาดำเนินการ											หน่วยงาน รับผิดชอบ		
					2547			2548										
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.	
		☞ ก่อสร้างถนนดินลูกรังหมู่ที่ 6	งานก่อสร้างถนน ดินลูกรัง หมู่ที่ 6 แล้วเสร็จตาม มาตรฐานภายใน ระยะเวลาที่ กำหนด	110,000														ส่วนโยธา (ดำเนินการแล้ว)
		☞ ก่อสร้างถนนดินลูกรังหมู่ที่ 7	งานก่อสร้างถนน ดินลูกรัง หมู่ที่ 7 แล้วเสร็จตาม มาตรฐานภายใน ระยะเวลาที่ กำหนด	950,000														ส่วนโยธา (ดำเนินการแล้ว)
	2. โครงการขยายการ ได้รับการบริการทาง สาธารณสุขปโคก	☞ โครงการขยายไฟฟ้าสาธารณะ	ประชาชนมีไฟฟ้า สาธารณะใช้ 100 %	500,000														ส่วนโยธา (ดำเนินการแล้ว)
		☞ ก่อสร้างระบบกรองประปา	น้ำประปามีค่า ความสะอาด	800,000														ส่วนโยธา (ดำเนินการแล้ว)

ยุทธศาสตร์ Strategies	โปรแกรมงาน Work plan	โครงการ/กิจกรรม Project/Activities	ตัวชี้วัด KPIs	งบประมาณ (บาท) Budget	ระยะเวลาดำเนินการ											หน่วยงาน รับผิดชอบ	
					2547			2548									
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.
		☞ สร้างลานกีฬาเอนกประ สงค์ หมู่ที่ 4 และหมู่ที่ 5	จำนวนผู้ใช้ลานกีฬาเฉลี่ยต่อวัน	800,000													ส่วน โยธา (ดำเนินการแล้ว)
		☞ โครงการขุดลอกลำรางและคู คลองทั่วตำบล	น้ำในคูคลองมีค่าความสะอาด	50,000													ส่วน โยธา (ดำเนินการแล้ว)
		☞ ปรับปรุงติดตั้งไฟสัญญาณจราจร	ไฟสัญญาณจราจรที่ใช้ได้ร้อยละ	104,000													ส่วน โยธา (ดำเนินการแล้ว)
		☞ ถมดินปรับปรุงภูมิทัศน์หมู่ที่ 7 (อาคารใหม่)	สถานที่ที่จะสร้างอาคารได้มาตรฐานตามงานโยธา	2,220,000													ส่วน โยธา (ดำเนินการแล้ว)
		☞ ก่อสร้างป้ายประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยว	จำนวนนักท่องเที่ยวเพิ่มขึ้นร้อยละ 10 ต่อปี	68,000													ส่วน โยธา (ดำเนินการแล้ว)
		☞ ถมดินปรับปรุงภูมิทัศน์สองข้างทาง หมู่ที่ 1-10	ถมดินแล้วเสร็จตามมาตรฐานที่กำหนด	255,000													ส่วน โยธา (ดำเนินการแล้ว)

ยุทธศาสตร์ Strategies	โปรแกรมงาน Work plan	โครงการ/กิจกรรม Project/Activities	ตัวชี้วัด KPIs	งบประมาณ (บาท) Budget	ระยะเวลาดำเนินการ												หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2547			2548									
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
		☞ ถมดินปรับปรุงภูมิทัศน์สองข้างทางหมู่ที่ 1-10	ถมดินแล้วเสร็จตามมาตรฐานที่กำหนด	255,000							←→				☞ ถมดินปรับปรุงภูมิทัศน์สองข้างทางหมู่ที่ 1-10		
6. การฟื้นฟูและอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี และการ ศึกษา	1. โครงการส่งเสริมประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น	☞ ส่งเสริมให้มีกิจกรรมประเพณีทำบุญรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่และการละเล่นประเพณีพื้นบ้านในวันสงกรานต์	ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดประเพณีและวัฒนธรรมอย่างน้อยร้อยละ 5 ต่อปี	-							←→					สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)	
		☞ กิจกรรมบูชาพระแม่โพสพ ของหมู่ที่ 10	ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรม 70% ของประชาชนในพื้นที่	20,000							←→					สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)	
		☞ อุดหนุนกิจการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ประชาชนได้รับความปลอดภัยในด้านทรัพย์สินเพิ่มขึ้น	10,000								←→				สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)	
		☞ อุดหนุนเงินกาชาดให้แก่กิ่งกาชาดอำเภอ	อำเภอได้ดำเนินกิจกรรมตามจุดประสงค์	10,000			←→									สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)	

ยุทธศาสตร์ Strategies	โปรแกรมงาน Work plan	โครงการ/กิจกรรม Project/Activities	ตัวชี้วัด KPIs	งบประมาณ (บาท) Budget	ระยะเวลาดำเนินการ												หน่วยงาน รับผิดชอบ		
					2547			2548											
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.			
		☞ อุดหนุนกิจกรรมด้านยาเสพติดให้แก่ที่ทำการปกครองอำเภอ	ประชาชนมีสุขภาพดีปราศจากการเสพยาเสพติด	10,000								←	→				สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)		
		☞ อุดหนุนกิจกรรมในการรณรงค์และการป้องกันโรคเอดส์ให้แก่อำเภอ	ประชาชนมีความรู้และความเข้าใจในโรคเอดส์เพิ่มมากขึ้น	10,000								←	→				สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)		
		☞ อุดหนุนกิจกรรมเยาวชนเล่นกีฬาด้านยาเสพติด	เยาวชนเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ 60 ของเยาวชนในพื้นที่	30,000									←	→				สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)	
		☞ อุดหนุนกิจกรรมสาธารณสุขให้แก่สถานีอนามัยตำบลบางนมโค	ประชาชนรู้จักวิธีรักษาและการป้องกันตนเองจากโรคติดต่อ	15,000										←	→				สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)
		☞ อุดหนุนกิจกรรมการศึกษาให้แก่โรงเรียนวัดมารวิชัย, โรงเรียนวัดสุธาโกชน, โรงเรียนวัดบางนมโค	เด็กนักเรียนมีความรู้และทักษะในการเรียนรู้เพิ่มขึ้น	90,000											←	→			สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)
		☞ การจัดซื้อวัสดุการศึกษาให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	จำนวนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้รับวัสดุการศึกษา.....ศูนย์	40,000											←	→			

ยุทธศาสตร์ Strategies	โปรแกรมงาน Work plan	โครงการ/กิจกรรม Project/Activities	ตัวชี้วัด KPIs	งบประมาณ (บาท) Budget	ระยะเวลาดำเนินการ												หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2547			2548									
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
		☞ จัดซื้ออุปกรณ์กีฬาต่างๆ เช่นลูกวอลเลย์บอล ฟุตบอล ตะกร้อ และอื่นๆ	อุปกรณ์กีฬาได้มาตรฐานตามที่กำหนด	20,000							↔						สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)
7.การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	1. โครงการรณรงค์และประชาสัมพันธ์	☞ จัดให้มีการรณรงค์และประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อต่างๆ เช่น หอกระจายข่าว หนังสือพิมพ์ บอร์ดที่ อบต. เป็นต้น	ประชาชนร้อยละ 80 ได้รับความพึงพอใจในการได้รับข่าวสาร	-	←												สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)
		☞ จัดฝึกอบรมให้ประชาชนมีบทบาทการมีส่วนร่วมการอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ	ประชาชนร้อยละ 90 ได้รับความรู้ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ	20,000								↔					สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)
	2. โครงการปลูกต้นไม้เฉลิมพระเกียรติ	☞ ปลูกต้นไม้บริเวณสองข้างทางให้ร่มรื่น หมู่ที่ 1-11	อัตราการรอดของต้นไม้ปลูกใหม่ตามโครงการในหมู่ที่ 1-11 ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 95	20,000								↔					สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)

ยุทธศาสตร์ Strategies	โปรแกรมงาน Work plan	โครงการ/กิจกรรม Project/Activities	ตัวชี้วัด KPIs	งบประมาณ (บาท) Budget	ระยะเวลาดำเนินการ											หน่วยงาน รับผิดชอบ						
					2547			2548														
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.					
		☞ดูแลปรับปรุง ต้นไม้ที่รกให้สะอาด	สวนสาธารณะจำนวน 1 แห่ง ได้รับการปรับปรุง	100,000	←																	สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)
	3.โครงการกำจัดวัชพืช	☞กำจัดวัชพืชในคูคลองที่อยู่ในเขต อบต.บางนมโค	น้ำในคูคลองมีค่าความสะอาด..... ต่อ.....	ใช้งบประมาณของกรมโยธาธิการและผังเมือง				←	→													สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)
		☞อุดหนุนคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเพื่อกิจกรรมรักษาความสะอาดและรักษาสภาพแวดล้อม	ประชาชนร้อยละ..... มีความพึงพอใจต่อสิ่งแวดล้อมที่ดีขึ้น	110,000				←	→													สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)

ยุทธศาสตร์ Strategies	โปรแกรมงาน Work plan	โครงการ/กิจกรรม Project/Activities	ตัวชี้วัด KPIs	งบประมาณ (บาท) Budget	ระยะเวลาดำเนินการ											หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2547			2548								
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	
8.การบริหาร จัดการที่ดี	1.โครงการเพิ่มขีด ความสามารถในการ ดำเนินงานของ อบต. บางนมโค	☞โครงการจัดระบบ เทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการ	จำนวนระบบด้าน เทคโนโลยีที่ สนับสนุนงานของ อบต.ให้คล่องตัว	-	←──											

ยุทธศาสตร์ Strategies	โปรแกรมงาน Work plan	โครงการ/กิจกรรม Project/Activities	ตัวชี้วัด KPIs	งบประมาณ (บาท) Budget	ระยะเวลาดำเนินการ											หน่วยงาน รับผิดชอบ		
					2547			2548										
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.		ก.ย.	
	2.ส่งเสริมและเพิ่มขีด ความสามารถของ บุคลากรในองค์กร	☞ พัฒนาศูนย์บริการ ถ่ายโอนพันธกิจต่างๆ	พนักงานร้อยละ มีความพร้อมและ สามารถปฏิบัติ งานได้	150,000				↔						↔				สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)
		☞ โครงการประชุม ประจำเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่างๆ ของพนักงาน	จำนวนความคิด เห็นของพนักงาน ที่ได้รับการยอมรับ ในการประชุม อย่างน้อย..... เรื่อง	-	←													สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)

ยุทธศาสตร์ Strategies	โปรแกรมงาน Work plan	โครงการ/กิจกรรม Project/Activities	ตัวชี้วัด KPIs	งบประมาณ (บาท) Budget	ระยะเวลาดำเนินการ												หน่วยงาน รับผิดชอบ	
					2547			2548										
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
	3. โครงการสนับสนุน การส่งเสริมความ เข้มแข็งของ ประชาชน ปี	☞ ให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประ ชาชนถึงความจำเป็นของการจัดทำ แผนพัฒนาหมู่บ้าน	ประชาชนมี ความสามารถใน การจัดทำแผน ด้วยตนเองอย่าง น้อย.....แผน	10,000								↔						สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)
		☞ จัดทำเวทีประชาคมการมีส่วน ร่วมระหว่างชาวบ้านกับอบต.	จำนวนชาวบ้านที่ เข้าร่วมในเวที ประชาคมไม่น้อย กว่า..... คน	10,000										↔				สำนักปลัด (ดำเนินการแล้ว)

ยุทธศาสตร์ Strategies	โปรแกรมงาน Work plan	โครงการ/กิจกรรม Project/Activities	ตัวชี้วัด Kpis	งบประมาณ (บาท) Budget	ระยะเวลาดำเนินการ												หน่วยงาน รับผิดชอบ	
					2547			2548										
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.		
9. การติดตามและ ประเมินผล	1.โครงการติดตาม และประเมินผลการ ดำเนินงานขององค์ การบริหารส่วนตำบล บางนมโค ปี 2548	☞ จัดตั้งคณะกรรมการติดตามและ ประเมินผล ประกอบด้วยตัวแทน จากบุคคลภายนอก/ประชาชน เพื่อ ทำหน้าที่พิจารณารูปแบบการ ติดตาม ประเมินผล	การวัดผลตามตัว ชี้วัดที่กำหนด ของโครงการ/ กิจกรรมต่างๆ ข้างต้นปรากฏผล การวัดได้ทุก โครงการ/ กิจกรรม	100,000	←												→	สำนักปลัด (อยู่ระหว่าง ดำเนินการ)

ยุทธศาสตร์ Strategies	โปรแกรมงาน Work plan	โครงการ/กิจกรรม Project/Activities	ตัวชี้วัด Kpis	งบประมาณ (บาท) Budget	ระยะเวลาดำเนินการ												หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2547			2548									
					ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	
	2.โครงการพัฒนาระบบข้อมูลติดตามประเมินผล	☞ แต่งตั้งคณะทำงานพัฒนาระบบข้อมูลขึ้น ภายใน อบต.บางนมโค เพื่อทำหน้าที่กำหนดประเภทและชนิดข้อมูลภายในอบต.และการเรียกใช้ที่เหมาะสม	การวัดผลตามตัวชี้วัดที่กำหนดของโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ข้างต้นปรากฏผลการวัดได้ทุกโครงการ/กิจกรรม	500,000	←──												

สรุปแผนปฏิบัติการของ อบต.บ้านฉาง
(กรกฎาคม 2547 - มิถุนายน 2549)

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1. ยุทธศาสตร์การพั	1.1 พัฒนาและปรับปรุง	โครงการก่อสร้างถนนลาดยางแอสฟัลต์ติกคอนกรีตในเขตพื้นที่ อบต.	ถนนลาดยางตามแบบมาตรฐานของทางราชการ	20,000,000.00													ส่วนโยธา
		โครงการปรับปรุงซ่อมแซมถนนในเขตพื้นที่ อบต.	ถนนลูกรังตามมาตรฐานงานโยธา	1,000,000.00													ส่วนโยธา
		โครงการก่อสร้างถนนคอนกรีตเสริมเหล็กในเขตพื้นที่ อบต.	ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กตามแบบมาตรฐานของทางราชการ	35,000,000.00													ส่วนโยธา
		โครงการปรับปรุงสัญญาณไฟจราจร	สัญญาณไฟจราจรที่ได้รับการปรับปรุง	50,000.00													ส่วนโยธา

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		โครงการปรับปรุงเครื่องหมายสัญญาณจราจร	เครื่องหมายสัญญาณจราจรที่ได้รับการปรับปรุง	50,000.00													ส่วนโยธา
	1.2 พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อ	โครงการขยายเขตประปา ทุกหมู่ในเขตพื้นที่	เขตประปาได้รับการขยายระยะทาง 2,000 เมตร	650,000.00													ส่วนโยธา
		โครงการปรับปรุงแหล่งน้ำสาธารณะ	มีการขุดลอกแหล่งน้ำ(	780,000.00													ส่วนโยธา

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		โครงการขุดบ่อ	มีการขุดบ่อน้ำดื่ม 4 แห่ง	300,000.00													ส่วนโยธา
		โครงการก่อสร้างฝายน้ำล้น	มีการก่อสร้างฝายน้ำ ล้น 4 แห่ง	2,000,000													ส่วนโยธา
		โครงการก่อสร้างอ่างเก็บน้ำคลอง	อ่างเก็บน้ำพื้นที่ 1000 ไร่	13,000,000.00													ส่วนโยธา
		โครงการปรับปรุงและซ่อมแซมบ่อบาดาล	ซ่อมแซมบ่อบาดาลที่ชำรุด	200,000.00													ส่วนโยธา

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
	1.3 พัฒนาและปรับปรุงระบบไฟส่องสว่างสาธารณะและโทรศัพท์	โครงการขยายเขตไฟฟ้า	ขยายเขตไฟฟ้า 2 แห่ง	1,400,000.00													ส่วนโยธา
		โครงการขยายเขตไฟฟ้าส่องทางสาธารณะ	ขยายเขตไฟส่องทางสาธารณะ จำนวน 50 จุด	90,000.00													ส่วนโยธา
	1.4 ส่งเสริมความรู้ความ	โครงการขยายเขตโทรศัพท์ส่วนบุคคล	ขยายเขตโทรศัพท์ จำนวน 100 เลขหมาย	-													ส่วนโยธา
		โครงการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ด้านการผังเมือง	จัดฝึกอบรมจำนวน 2 ครั้ง ผู้เข้ารับการฝึกอบรม 100 คน	60,000.00													สำนักปลัดฯ

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Acitivity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงาน รับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		โครงการประชาสัมพันธ์การบังคับใช้ กฎหมายผังเมือง	-จัดทำป้าย ประชาสัมพันธ์ 10 แห่ง -รถประชาสัมพันธ์ -แผ่นพับ	75,000.00													สำนักปลัดฯ
รวม				74,655,000.00													

สิ่งที่วางแผนจะทำ

สิ่งที่ทำไปแล้ว

ตารางการประเมินความก้าวหน้าในการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ 2 ปีของ อบต. กลางดง

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (WorkPlan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Acitivity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ	
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24		
1. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสังคม	หมู่บ้านเข้มแข็ง ชุมชนน่าอยู่	(1) จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของสมาชิกสภาอบต. และของประชาชนทั่วไปให้ทุกคนทราบ	มีประชาชนเข้าร่วมการอบรมตามที่อบต. จัดไม่น้อยกว่า 50 คน	80,000													สำนักปลัดฯ	
1.1 กลยุทธ์ส่งเสริมการจัดกิจกรรมระดับชุมชนทั้งการดูแลอนุรักษ์ และพัฒนา																		
		(2) กิจกรรมร่วมกันปลูกต้นไม้	ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการปลูกต้นไม้ปลูกต้นไม้อย่างน้อยคนละ 5 ต้น														ส่วนสาธารณสุข	
		(3) จัดอบรมหลักสูตรอาสาสมัครป้องกันไฟป่าให้แก่หมู่บ้านตามแนว	มีประชาชนเข้าร่วมการอบรมตามที่อบต. จัด														ส่วนสาธารณสุข	

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (WorkPlan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		ป่าเขาเพื่อสร้างความตระหนักและความห่วงแหนทรัพยากรของหมู่บ้าน	ไม่น้อยกว่า 50 คน														
		(4) รณรงค์และประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทุกหมู่บ้านเป็นผู้มีระเบียบวินัย รักษาความสะอาด ร่วมกันติดป้ายหน้าบ้านปลูกต้นไม้บริเวณบ้านและผ่านระบบเสียงตามสาย	ทุกหมู่บ้านได้รับฟังการรณรงค์และประชาสัมพันธ์เรื่องการรักษาความสะอาดและปลูกต้นไม้บริเวณบ้านผ่านระบบเสียงตามสาย														
		(5) รณรงค์สร้างทัศนคติการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชนทุกระดับ	ทุกหมู่บ้านได้รับฟังและทราบถึงสิทธิของการมีส่วนร่วมในการปกครองผ่านเสียงตามสาย														

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (WorkPlan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1.2 กลยุทธ์ ส่งเสริม การศึกษา	ส่งเสริม การศึกษา	(1) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ของสถานศึกษาที่อยู่ใน เขตพื้นที่ของอบต.กลางดง	เด็กอายุตั้งแต่ 7 ปี ขึ้นไป ได้ศึกษาใน ระบบโรงเรียน ครบทุกคน	190,000													ส่วนการศึกษา

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ					
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24						
		(2) รณรงค์ให้ประชาชนตระหนักในความสำคัญของการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบโรงเรียนและการศึกษาตลอดชีวิต	ทุกหมู่บ้านได้รับการประชาสัมพันธ์เรื่องการศึกษาผ่านเสียงตามสาย														ส่วนการศึกษา					
																					ส่วนการศึกษา	
																				ส่วนการศึกษา		
																						ส่วนการศึกษา
																	ส่วนการศึกษา					
																		ส่วนการศึกษา				
																			ส่วนการศึกษา			
																				ส่วนการศึกษา		
																	ส่วนการศึกษา					
																		ส่วนการศึกษา				
																			ส่วนการศึกษา			
																				ส่วนการศึกษา		
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					
														ส่วนการศึกษา								
															ส่วนการศึกษา							
																ส่วนการศึกษา						
																	ส่วนการศึกษา					

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Acitivity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ					
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24						
1.3 กลยุทธ์ แก้ไขปัญหา ยาเสพติด	ชุมชนสดใส ห่างไกล ยาเสพติด	(1) เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้เกี่ยวกับลักษณะ ของยาเสพติดชนิดต่างๆ วิธีการสังเกตผู้ติดยาเสพติด และกลวิธีการโน้มน้าวใจ และการดูแลรักษาผู้ที่ติด ยาเสพติดให้แก่ประชาชน ทุกหมู่บ้าน	ทุกหมู่บ้านได้รับ เผยแพร่ความรู้ เกี่ยวกับเรื่อง ยาเสพติดผ่าน ระบบเสียงตาม สาย	70,000													ส่วนการศึกษา					
																						ส่วนการศึกษา
																			ส่วนสาธารณสุข			

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		(4) ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่อ การแสดงผลงานเชิงสร้างสรรค์ ของนักเรียนและเยาวชนใน เขตพื้นที่รับผิดชอบของ อบต.	มีการรวมกลุ่ม การแสดงผลงานเชิง สร้างสรรค์ อย่างน้อย 1 กลุ่ม														ส่วนสาธารณสุข
		(5) แจกอุปกรณ์กีฬาเพื่อ ส่งเสริมการเล่นกีฬาของ ประชาชนในทุกหมู่บ้าน	ทุกหมู่บ้านได้รับ แจกอุปกรณ์กีฬา														ส่วนปลัดฯ
		(6) จัดให้มีการแข่งขันกีฬา ระดับตำบล	มีการจัดการ แข่งขันกีฬาระดับ ตำบลอย่างน้อย ปีละ 1 ครั้ง														ส่วนปลัดฯ

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
1.4 กลยุทธ์ส่งเสริมและอนุรักษ์ศาสนา	ปลูกจิตสำนึกรักษาศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรมท้องถิ่น	(1) ส่งเสริมการรวมกลุ่มเพื่ออนุรักษ์ประเพณีพื้นบ้านของท้องถิ่น	มีกลุ่มอนุรักษ์ประเพณีพื้นบ้านอย่างน้อย 1 กลุ่ม	30,000													ส่วนการศึกษา
																	ส่วนปลัดฯ
																	ส่วนปลัดฯ
2. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ																	
2.1 กลยุทธ์การส่งเสริมการจำหน่ายสินค้า	เศรษฐกิจสัมพันธ์	จัดให้มีตลาดนัดชุมชนทุกวันศุกร์-เสาร์-อาทิตย์สำหรับขายผลผลิตทางการเกษตร	มีประชาชนเข้ามาขายสินค้าเกษตร ณ ตลาดนัดชุมชนอย่างน้อย 20 ราย														

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Acitivity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
2.2 กลยุทธ์ ส่งเสริมการประกอบอาชีพ	ส่งเสริมการประกอบอาชีพ	และสินค้าอื่นๆ (1) จัดอบรมให้ความรู้ด้านวิชาชีพแก่ประชาชนและเยาวชน	ต่อวัน มีประชาชนเข้าร่วมฝึกอบรมให้ความรู้ด้านวิชาชีพอย่างน้อย 50 คน	25,000													ส่วนปลัดฯ
2.3 กลยุทธ์ การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์	ศูนย์ข้อมูลการท่องเที่ยว	(2) ประสานกับเอกชนและประชาสัมพันธ์ความต้องการแรงงานให้ประชาชนทราบ จัดให้มีศูนย์ข้อมูลการท่องเที่ยวเพื่อเป็นแหล่งประชาสัมพันธ์ข้อมูลด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย	มีที่ติดประกาศประชาสัมพันธ์ความต้องการแรงงาน 2 แห่ง จัดทำ website เพื่อประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวในกลางดง	10,000												ส่วนปลัดฯ	
	เชิงอนุรักษ์															ส่วนปลัดฯ	

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Acitivity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ				
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24					
3. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนา การเกษตร 3.1 กลยุทธ์การสนับสนุนการพัฒนาการเกษตรที่ยั่งยืน	ส่งเสริมการเกษตร	(1) จัดอบรมให้ความรู้เรื่องเกษตรชีวภาพ และการพัฒนาการเกษตรแบบยั่งยืน	มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องเกษตรชีวภาพและเกษตรแบบยั่งยืนอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี	50,000													ส่วนการศึกษา				
		(2) ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เรื่องการปรับปรุงคุณภาพของดิน	มีการจัดอบรมให้ความรู้เรื่องการปรับปรุงคุณภาพของดินอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง																	ส่วนการศึกษา	
(3) ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการเผยแพร่ความรู้เรื่องการแปรรูปผลผลิตทางการเกษตรชนิดต่างๆ	ผลผลิตทางการเกษตรได้รับการแปรรูปเพิ่มขึ้นอย่างน้อย 2 ชนิดภายใน 2 ปี																ส่วนการศึกษา				

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		(4) จัดให้มีหมู่บ้านเกษตรชีวภาพนำร่อง เพื่อเป็นแบบอย่างในการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาสำหรับหมู่บ้านอื่นๆ	มีหมู่บ้านเกษตรชีวภาพนำร่องจำนวน 1 หมู่บ้าน														ส่วนการศึกษา
3.2 กลยุทธ์การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	พัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร	(1) จัดประชุมสำรวจปัญหาความต้องการแหล่งน้ำของทุกชุมชนชุม	จัดให้มีการสำรวจความต้องการแหล่งน้ำทุกปี	250,000													ส่วนโยธา
		(2) อุดหนุนการก่อสร้างบ่อน้ำร่วมกับการพัฒนาการเกษตรตามโครงการรัฐ	ขุดบ่อบอบาดาลอย่างน้อย 2 บ่อต่อปี และขุดลอกสระ คลองบ่อน้ำเป็นประจำทุกๆ 2 ปี														ส่วนโยธา

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
3.3 กลยุทธ์ การพัฒนา เส้นทาง คมนาคมขนส่ง	พัฒนาเส้นทาง คมนาคมขนส่ง	(1) พัฒนาปรับปรุงซ่อมแซม ถนนและคลองสาธารณะให้ อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี	ปรับปรุงซ่อมแซม เส้นทางอย่างน้อย ปีละ 1 แห่ง ให้ใช้ การได้ดีสามารถ ขนส่งสินค้าทาง การเกษตรได้ สะดวก รวดเร็ว	3,970,000													ส่วนโยธา
4. ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนา สาธารณสุข 4.1 กลยุทธ์ การพัฒนา คุณภาพชีวิต		(2) ก่อสร้างเส้นทาง คมนาคมขนส่งเพิ่มเติม ให้กับชุมชนที่ห่างไกล และทุรกันดาร	ก่อสร้างเส้นทาง คมนาคมเพิ่มขึ้น อย่างน้อยปีละ 1 เส้นทาง														ส่วนโยธา
	ชุมชนรัก สุขภาพ	(1) จัดให้มีการอบรมกลุ่ม ประชาชนและอส. เพื่อให้ ความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และพื้นฐานทางสุขภาพ	มีประชาชน อย่างน้อย 50 คน เข้าร่วมอบรม	20,000													ส่วนสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		อนามัย (2) จัดทำเอกสารและ เทปเสียงเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน เห็นความสำคัญของ คุณภาพชีวิตและสุขอนามัย พื้นฐาน	ประชาชนได้รับ แจกเอกสารหรือ ได้รับฟังเสียงตาม สายประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับสุขอนามัย ทุกคน														ส่วนสาธารณสุข
4.2 กลยุทธ์การ ควบคุมป้องกัน การเกิด โรคระบาด	ควบคุม โรคระบาด	(1) สนับสนุนส่งเสริมให้มี การจัดตั้งกลุ่มอาสาสมัคร เฝ้าระวังการเกิดโรคระบาด ในหมู่บ้าน (2) ประชาสัมพันธ์ให้ความรู้ เกี่ยวกับการกำหนดบทบาท หน้าที่และวิธีประสานงาน ระหว่างกลุ่มอาสาสมัครเฝ้า ระวังการเกิดโรคระบาดกับ อบต.	ทุกหมู่บ้านมี อาสาสมัครเฝ้า ระวังการเกิดโรค ระบาด เครือข่าย อาสาสมัครเฝ้า ระวังการเกิดโรค ระบาดสามารถ ทำงานประสาน กับอบต. ในการเฝ้า	20,000													ส่วนสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		(3) ประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารการเกิดโรคระบาด ในแต่ละห้วงให้กลุ่ม อาสาสมัครและประชาชน ทั่วไปได้รับทราบ	ระวังและควบคุม โรคระบาดในแต่ละ ห้วงเวลาได้เป็น อย่างดี ทุกคนได้รับข้อมูล ประชาสัมพันธ์จาก อปต.ผ่านระบบ เสียงตามสาย														ส่วนสาธารณสุข
4.3 กลยุทธ์ การเฝ้าระวัง การเกิดสุนัข และแมวจรจัด และโรคพิษ สุนัขบ้า	เฝ้าระวังการ เกิดสุนัข และแมวจรจัด และโรคพิษ สุนัขบ้า	(1) อบรมให้ความรู้แก่ อสม. เรื่องการคุมกำเนิดและ การป้องกันการเกิด โรคพิษสุนัขบ้า	จัดการอบรม อสม. เรื่องการป้องกัน โรคพิษสุนัขบ้า อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	250,000													ส่วนสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Acitivity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
		(2) จัดทำแบบสำรวจ จำนวนสุนัขและแมว ในเขตพื้นที่ของ อบต.	มีการสำรวจ จำนวนสุนัขและ แมวทุกปี														ส่วนสาธารณสุข
		(3) จัดให้มีการฉีดวัคซีน คุมกำเนิดและวัคซีนป้องกัน โรคพิษสุนัขบ้า	สุนัขและแมวทุกตัว ได้รับวัคซีน ป้องกันการเกิด โรคพิษสุนัขบ้า														ส่วนสาธารณสุข
5. ยุทธศาสตร์ ด้านการพัฒนา ความเข้มแข็ง ขององค์กร 5.1 กลยุทธ์ การจัดทำและ ปฏิบัติตาม แผนพัฒนา ขีดความสามารถ ด้านต่างๆ	1) การจัดทำ และปฏิบัติตาม แผนพัฒนา ขีดความสามารถ ด้านองค์กร	ตามแผนพัฒนาขีด ความสามารถองค์กร	ตามแผนพัฒนาขีด ความสามารถ องค์กร													สำนักปลัดฯ	

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Acitivity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ	
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24		
	2) การจัดทำ และปฏิบัติตาม แผนพัฒนาขีด ความสามารถ ด้านบุคลากร	ตามแผนพัฒนาขีด ความสามารถบุคลากร	ตามแผนพัฒนาขีด ความสามารถ บุคลากร														สำนักปลัดฯ	
	3) การจัดทำ และปฏิบัติตาม แผนพัฒนาขีด ความสามารถ ด้านระบบงาน	ตามแผนพัฒนาขีด ความสามารถระบบงาน	ตามแผนพัฒนาขีด ความสามารถ ระบบงาน															ทุกส่วนงาน
	4) การจัดทำ และปฏิบัติตาม แผนพัฒนาขีด ความสามารถ ด้านเทคโนโลยี	ตามแผนพัฒนาขีด ความสามารถเทคโนโลยี	ตามแผนพัฒนาขีด ความสามารถ เทคโนโลยี														สำนักปลัดฯ	

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์ (Strategy)	โปรแกรมงาน (Work Plan)	โครงการ/กิจกรรม (Project / Activity)	ตัวชี้วัด (KPIs)	งบประมาณ บาท (Budget)	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23	หน่วยงานรับผิดชอบ
					2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24	
5.2 กลยุทธ์ การจัดทำ แบบสำรวจ ความพึงพอใจ ของประชาชน	5) การจัดทำ และปฏิบัติตาม แผนพัฒนาขีด ความสามารถ ด้านการบริหาร จัดการ	ตามแผนพัฒนาขีด ความสามารถการบริหาร จัดการ	ตามแผนพัฒนาขีด ความสามารถ การบริหารจัดการ														สำนักปลัดฯ
	สำรวจความ พึงพอใจของ ประชาชน	1) จัดทำแบบสอบถาม	ร้อยละ 80														สำนักปลัดฯ
	ผู้ได้รับบริการ	2) สำรวจ	มีความพึงพอใจ จากการได้รับ บริการของอบต.														
		3) วิเคราะห์	ในระดับดี ขึ้นไป														สำนักปลัดฯ

สิ่งที่วางแผนจะทำ	
สิ่งที่ทำไปแล้ว	

แผนปฏิบัติการ 2 ปี อบต. ห้วยเหมือง (กุมภาพันธ์ 2547 - มกราคม 2549)

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์	โปรแกรมนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23
(Strategy)	(Work Plan)	(Project / Acitivity)	(KPIs)	บาท (Budget)	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
1.1จัดหาผู้เชี่ยวชาญทางด้านผังเมืองมาทำการศึกษาวางผังเมืองเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์	1.1.1 ติดต่อกับสถาบันที่ให้ความช่วยเหลือทางด้านผังเมืองทั้งในและนอกประเทศ	1.1.1.1 ติดต่อสถานศึกษาชั้นสูงเพื่อทำเป็นโครงการของมหาวิทยาลัยเช่น CUSO (Canadian Universities Service Organization)	ได้/ไม่ได้													
	1.1.2 ติดต่อขอความช่วยเหลือสำนักงานผังเมืองเพื่อขอคำแนะนำด้านกฎหมายและวิชาการตลอดจนงบประมาณ	1.1.2.1 ติดต่อผ่านทางอำเภอ	ได้/ไม่ได้													

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์	โปรแกรมงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23
(Strategy)	(Work Plan)	(Project / Activity)	(KPIs)	บาท (Budget)	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
	โปรแกรมงาน 1.1.1 และ 1.1.2 ได้มีการ เปลี่ยนแปลงโดยมี การวางผังเมือง โดยรวมทั้งจังหวัด	1 จัดทำข้อมูลความ ต้องการและแนวทาง การพัฒนาของตำบล เสนอต่อจังหวัด														
		เกี่ยวกับสภาพทั่วไป และภูมิศาสตร์ เสนอ														
		3 จัดส่งบุคคลกรเข้า รวมประชุมกับทาง จังหวัด														
	1.1.3 ติดต่อขอ ความช่วยเหลือ หน่วยงานที่ เกี่ยวข้องกับ สิ่งแวดล้อม	1.1.3.1 ติดต่อ สิ่งแวดล้อมแห่งชาติ														
		1.1.3.2 Green Peace														

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์	โปรแกรมงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23
(Strategy)	(Work Plan)	(Project / Activity)	(KPIs)	บาท (Budget)	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
		1.1.3.3 สร้างกำแพง ป้องกันชายหาด	เสร็จ	30918000												
1.2 ขอสิทธิการใช้พื้นที่ จากหน่วยงานของรัฐที่ เกี่ยวข้อง	1.2.1ดำเนินการ ติดต่อกกรมธนารักษ์															
2.1 การสำรวจ สาธารณูปโภค	2.1.1 สำรวจความ ต้องการของ ประชาชน	2.1.1.1 ออก สัมภาษณ์ความ ต้องการของประชาชน														
	2.1.2 สำรวจสภาพ ถนนและทาง คมนาคมอื่นๆ	2.1.2.1 ออกสำรวจ สภาพถนน														
	2.1.3 วางแผนการ คมนาคมเพื่อให้ เป็นไปตามผังเมือง	2.1.3.1 ทำแผนที่ถนน														

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์	โปรแกรมงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23
(Strategy)	(Work Plan)	(Project / Activity)	(KPIs)	บาท (Budget)	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
2.2 สร้างและขยาย	2.2.1 การพัฒนา															
		2.2.1.1 ขุดลอกคลองระบายน้ำที่เสียหายเนื่องจาก สีนามิ	2 สาย	21000000												
		2.2.1.2 ทำเครื่องหมายจราจรในที่คับขันทุกจุด	10 ป้าย													
		2.2.1.3 ก่อสร้างปรับปรุงถนนที่ยังไม่ได้มาตรฐานในหมู่บ้านทุกสาย	10 สาย*													
		2.2.1.4 ซ่อมแซมถนนให้สามารถใช้การได้ดี	*													

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	โปรแกรมงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23
(Strategy)	(Work Plan)	(Project / Activity)	(KPIs)	บาท (Budget)	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
	2.2.2 การขยายเขต สาธารณะให้ทั่วถึง	2.2.2.1 ปรับปรุงภูมิ ทัศน์ชายฝั่งทะเล	จำนวน สถานที่	5200000												
		2.2.2.2 ทำสวน สุขภาพ	พื้นที่ สุขภาพ/ จำนวน ประชากร													
		2.2.2.3 สร้างศูนย์สุขภาพ	1 ศูนย์	3149150												
	2.2.3 การขยาย เขตประปาและ ระบบโทรศัพท์	2.2.3.1 ต่อเติมขยาย ระบบไฟฟ้า	400 ครัวเรือน													
		2.2.3.2 การก่อสร้าง ประปา-ชลประปา	ครัวเรือน													
		2.2.3.3 ปรับปรุง แหล่งน้ำเพื่ออุปโภค- บริโภค														

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	โปรแกรมงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23
(Strategy)	(Work Plan)	(Project / Activity)	(KPIs)	บาท (Budget)	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
3.1ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มจากการเกษตรและประมง	3.1.1จัดให้มีการรวมกลุ่มเกษตรกรนำผลผลิตมาแปรรูปหรือทำหีบห่อบรรจุภัณฑ์ร่วมกัน	3.1.1.1 จัดให้มีการรวมกลุ่มยางพารา	จำนวนสมาชิก													
		3.1.1.2 จัดให้มีการรวมกลุ่มรับซื้อน้ำยางพารา	จำนวนสมาชิก													
		3.1.1.4 จัดให้มีการรวมกลุ่มเกษตรกรผู้เลี้ยงปลาในกระชัง	จำนวนสมาชิก													
		3.1.1.5 จัดให้มีการอบรมการอนุรักษ์อาหารพื้นบ้าน														

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	โปรแกรมงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23
(Strategy)	(Work Plan)	(Project / Activity)	(KPIs)	บาท (Budget)	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
		3.1.1.6 จัดทำโครงการ ผลิตกะปิชุมชน	จำนวน สมาชิก	1357000												
	3.1.2 จัดให้มี หน่วยงานคัด คุณภาพ (Standardization)	3.1.2.1 จัดให้มีการ กำหนดมาตรฐาน ผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่ยอมรับ ทั่วประเทศ														
	3.1.3 พัฒนา เทคโนโลยีบรรจุ ภัณฑ์	3.1.3.1 หาความ ช่วยเหลือจาก สถาบันการศึกษา และภาคเอกชน														
	3.1.4 พัฒนาระบบ การจัดเก็บและ ขนส่ง(Logistic)															
	3.1.5 ส่งเสริม การตลาด															

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์	โปรแกรมงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23
(Strategy)	(Work Plan)	(Project / Activity)	(KPIs)	บาท (Budget)	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
	3.1.6ให้มีการนำ Solar Technologies มาใช้ในการแปรรูปอาหารทะเลแทนการตากแดดซึ่งใช้															
3.2ส่งเสริมให้เป็นสถานที่พักผ่อน	3.2.1พัฒนาจุดท่องเที่ยวต่างๆให้มีความสะดวกสบาย และต้องสอดคล้องกับแผนแม่บท	3.2.1.1 พัฒนาเส้นทางคมนาคมสู่จุดท่องเที่ยว	10 สาย*													
	3.2.2โครงการพัฒนาคุณภาพพนักงานทางด้านการบริการท่องเที่ยว	3.2.2.1 สนับสนุนให้สถานการศึกษาจัดหลักสูตร														

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์	โปรแกรมงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23
(Strategy)	(Work Plan)	(Project / Activity)	(KPIs)	บาท (Budget)	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
	3.2.3โครงการ แนะนำแหล่ง ท่องเที่ยวของท้าย เหมือง	3.2.3.1 Website														
		3.2.3.2 โทรศัพท์														
		3.2.3.3 หนังสือ ท่องเที่ยว														
	3.2.4ส่งเสริมและ ชักจูงให้มีการจัดตั้ง ค่ายฝึกอบรม ทางด้านวิชาการแก่ เด็กในภาคฤดูร้อน	3.2.4.1 ประสานงาน กับสถานศึกษาพร้อม อำนวยความสะดวก														

ยังไม่มี การดำเนินงาน

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์	โปรแกรมงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23
(Strategy)	(Work Plan)	(Project / Activity)	(KPIs)	บาท (Budget)	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
	3.2.5ส่งเสริมและ ชักจูงให้มีโครงการ บ้านพักหลังเกษียณ และศูนย์สุขภาพ	3.2.5.1 ติดต่อ ต่างประเทศที่มีรัฐ สวัสดิการ สำหรับผู้ เกษียณอายุเพื่อให้มา ลงทุน โดยอบต. เป็นผู้จัดทำ					ยังไม่มีเพื่อดำเนินงาน									
		3.2.5.2 หาเอกชน														
		3.2.5.3ขอรับการ ส่งเสริมจาก BOI ใน ด้านการพัฒนาการ ท่องเที่ยว														
3.3พัฒนาเพื่อเป็น ศูนย์กลางเพิ่มความรู้ และทักษะอาชีพ	3.3.1ชักจูงให้ สถานศึกษาที่มีอยู่ แล้วและที่จะมาตั้ง ใหม่รับดำเนินการ	3.3.1.1 มหาวิทยาลัย รามคำแหง														

ยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์	โปรแกรมงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23
(Strategy)	(Work Plan)	(Project / Activity)	(KPIs)	บาท (Budget)	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
	3.3.2ส่งเสริมให้ เกิดสถาบันศึกษานานาชาติ															
	3.3.3จูงใจให้มีการ ร่วมกิจกรรม วิชาการระหว่าง สถาบันศึกษาและ ศูนย์วิจัยให้มี ห้องสมุดร่วมกัน มีศูนย์หนังสือ ร่วมกันและ ศูนย์วิจัยร่วมกัน เป็นต้น	3.3.3.1โครงการศูนย์ computer														
4.1ไม่อนุมัติให้ตั้ง โรงงานอุตสาหกรรม	4.1.1กำหนดไว้ใน กฎระเบียบของ อบต.ไม่ให้สร้าง โรงงานที่มีกาก อุตสาหกรรมหรือที่ ทำลายทัศนียภาพ															

ยุทธศาสตร์ /กลยุทธ์	โปรแกรมงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	งบประมาณ	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	23
(Strategy)	(Work Plan)	(Project / Activity)	(KPIs)	บาท (Budget)	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	24
4.2โรงงานที่มีอยู่แล้ว ต้องควบคุมอย่างใกล้ชิด	4.2.1มีการจัด ระเบียบและ มาตรฐานด้าน สิ่งแวดล้อมของ อุตสาหกรรมและมี การตรวจสอบ	4.2.1.1 ให้เจ้าหน้าที่ ตรวจโรงงานเป็น ประจำ				ยังไม่มีการดำเนินงาน										
4.3ป้องกันการบุกรุก หรือการกระทำให้เกิด ความเสียหายต่อ ธรรมชาติ	4.3.1รณรงค์ให้ ประชาชนมีการใช้ ทรัพยากรโดย คำนึงถึงความยั่งยืน เพื่อให้เกิด ประโยชน์จากการ ใช้ทรัพยากรอย่าง สูงสุด(Utilization of Resources)	4.3.1.1 ออกเสียง ตามสายทุกสัปดาห์				ยังไม่มีการดำเนินงาน										
			รวม													
สิ่งที่วางแผนจะทำ สิ่งที่ทำไปแล้ว																

ภาคผนวก

**สรุปรายงานการสำรวจสภาพเงื่อนไขพื้นฐานของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เข้าร่วมโครงการ พชบ.
(กุมภาพันธ์ 2547 - มกราคม 2549)**

1. วิธีการศึกษาสภาพเงื่อนไขพื้นฐาน

คณะวิจัย พชบ.ประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 10 แห่ง ได้รวบรวมข้อมูล ทั้งที่เกี่ยวข้องกับสภาพทั่วไปของพื้นที่ในเขตความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น และสภาพการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ ด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้

- 1.) การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารเบื้องต้น เช่น รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูล จปฐ. เอกสารรายงานประจำปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แผน 5 ปี และแผนที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทคนิควิธีปฏิบัติ ข้อบังคับตำบล ฯลฯ
- 2.) การรวบรวมข้อมูลสถิติจากหน่วยงานต่างๆ ในท้องถิ่น เช่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด โรงพยาบาล สถานีตำรวจ อำเภอ สถานีอนามัย และจาก Website ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ
- 3.) การจัดประชุมร่วมระหว่างนักวิจัย พชบ.และผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้แก่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี เทศมนตรี ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการส่วนงานต่างๆ ทั้งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และเทศบาล นายก อบต. ประธานสภา อบต. ปลัด อบต. และเจ้าหน้าที่ประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง 3 ประเภท

- 4.) การสัมภาษณ์ผู้บริหาร องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี เทศมนตรี นายก อบต. ประธานสภา อบต. ปลัด อบต. ผู้อำนวยการส่วนงาน หัวหน้าส่วนงานต่างๆ และเจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ ของทุก อบท.

5.) การประชุมกลุ่มย่อยกับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งฝ่ายการเมืองฝ่ายประจำ และ หัวหน้าหน่วยงานต่างๆ เพื่อศึกษารวบรวมข้อมูลพื้นฐาน และความรู้เข้าใจในเรื่องระบบงานต่างๆ ของ อบท.แต่ละแห่ง

6.) การสังเกตการณ์และเข้าร่วมประชุม ประชุมตำบล และหมู่บ้าน เพื่อศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ ของอบท. รวมทั้งร่วมสังเกตการณ์ในการประชุมเสนอแผนยุทธศาสตร์ ของอบท.บางแห่งต่อไป คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของอบท.ด้วย

อนึ่ง ในการรวบรวมข้อมูลพื้นฐานและเริ่มต้นดำเนินงานเพื่อพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้ง 10 แห่งนี้ คณะวิจัยและพัฒนา พชบ. ทุกชุดได้เดินทางไปพบปะ ประชุมสนทนา แลกเปลี่ยนข้อมูล กับผู้บริหาร อบต.และผู้ทรงคุณวุฒิ ร่วมในการประชุมประชาคมหมู่บ้าน เพื่อรวบรวมปัญหาและความต้องการ ร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ แผนพัฒนามาตรการ และแผนอื่น ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **รวมทั้งหมด 44 ครั้ง รวมระยะเวลา 70 วัน** แยกเป็นการพบปะ เพื่อสำรวจสภาพ และทำงานวิจัยและพัฒนาร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ตั้งรายละเอียด ตารางที่ 1 และรายละเอียด ภาคผนวก 1 สรุปการประชุมและการทำงานโครงการ พชบ.รวม 10 พื้นที่

ตารางที่ 1 สรุปภาพรวมการสำรวจติดตามและทำงานร่วมกับ อปท. ในโครงการ พบพ

ลำดับ ที่	องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	ครั้ง/ วัน	วันที่ติดตาม / ทำงานร่วม	ผู้เข้าร่วม
1	องค์การบริหารส่วน จังหวัดขอนแก่น	4 ครั้ง 6 วัน	26 พ.ค., 25 มิ.ย., 12-14 ก.ค., 21 ก.ค. 47	ปลัด อบจ. ผอ.กองทุกกอง และ เจ้าหน้าที่ อบจ.ขอนแก่น
2	องค์การบริหารส่วน จังหวัดจันทบุรี	4 ครั้ง 4 วัน	28 เม.ย., 13 พ.ค., 3, 27 มิ.ย. 47	นายกอบจ. ปลัดอบจ. ผอ.กองทุก กอง เจ้าหน้าที่ผู้แทนชุมชนและ นายกเทศมนตรีตำบลมะขาม
3	องค์การบริหารส่วน จังหวัดเชียงราย	3 ครั้ง 3 วัน	1, 24, 25 มิ.ย. 47	ปลัดอบจ. ผอ.กองส่วนต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ อบจ.
4	เทศบาลนครระยอง	3 ครั้ง 3 วัน	29 เม.ย., 7, 14 ก. ค. 47	นายกเทศมนตรี รองนายก- เทศมนตรี ผอ.กอง และ เจ้าหน้าที่เทศบาล โดยเฉพาะ กองคลัง
5	เทศบาลนครอุดรธานี	5 ครั้ง 6 วัน	30 เม.ย., 26 พ.ค., 5, 7-8, 18 ก.ค. 47	นายกเทศมนตรี รองนายก- เทศมนตรี ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการแต่ละสำนัก และ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปฏิบัติการ
6.	เทศบาลเมืองปาดอง	3 ครั้ง 10 วัน	18-24 มิ.ย , 3, 22-23 ก.ค. 47	ปลัดเทศบาลเมืองปาดอง ผอ.กองและเจ้าหน้าที่เทศบาล
7	องค์การบริหารส่วน ตำบลกลางดง	4 ครั้ง 5 วัน	14 มิ.ย. 47 1, 17-18, 22 ก.ค 47	ผู้บริหารอบต. กลางดง และ หัวหน้าส่วนคลังและโยธา

ลำดับ ที่	องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	ครั้ง/ วัน	วันที่ติดตาม / ทำงานร่วม	ผู้เข้าร่วม
8	องค์การบริหารส่วน ตำบลท้ายเหมือง	4 ครั้ง 9 วัน	17 พ.ค., 14, 21-24 มิ.ย., 11-13 ก.ค. 47	รองนายก, ปลัดอบต. หน.ส่วน การคลัง เจ้าหน้าที่อบต.
9	องค์การบริหารส่วน ตำบลบางนมโค	9 ครั้ง 12 วัน	29 เม.ย, 13,16,14 – 16 มิ.ย., 2,6,12 ,21 ก.ค. 47	นายก อบต. ประธานสภา อบต. กรรมการอบต. ผู้ทรงคุณวุฒิ ประชาคมตำบลและหมู่บ้าน ปลัด อบต. หน. หัวหน้างานส่วน ต่าง ๆ ลูกจ้าง
10	องค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านฉาง อ.บ้าน ฉาง จ.ระยอง	6 ครั้ง 12 วัน	8,20-12 เม.ย., 8-11,23-25 มิ.ย., 13,20 ก.ค. 47	นายก อบต. ปลัดอบต.หัวหน้า ส่วนคลัง จนท.วิเคาะห์ จนท. การเงินและบัญชี จนท.จัดเก็บ รายได้ หน.ส่วนโยธา
	รวมจำนวนครั้งและวันที่ติดตามและทำงานร่วม อปท.		กับ	44 ครั้ง 70 วัน

2. สภาพทั่วไปของพื้นที่ ประชากร และ บุคลากรของ อบท.

องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเข้าร่วมโครงการ พชบ.ทั้งหมด 10 แห่ง แยกเป็น 3 ประเภท คือ (1.) องค์การบริหารส่วนจังหวัด 3 แห่ง คือ อบจ.ขอนแก่น อบจ.จันทบุรี และ อบจ.เชียงราย (2.) เทศบาล 3 แห่ง แยกเป็นเทศบาลนคร 2 แห่ง คือเทศบาลระยอง และเทศบาลนครอุดร และเทศบาลเมือง 1 แห่งคือเทศบาลเมือง ปาตอง อำเภอกระทุ่ม จังหวัดภูเก็ต และ (3.) องค์การบริหารส่วนตำบล 4 แห่ง ได้แก่ อบต.กลางดง อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา อบต.บางนมโค อ.เสนา จ.พระนครศรีอยุธยา อบต.บ้านฉาง อ.บ้านฉาง จ.ระยอง และ อบต.ท้ายเหมือง อ.ท้ายเหมือง จ.ภูเก็ต

สรุปสภาพทั่วไป เกี่ยวกับพื้นที่ ประชากรและบุคลากรขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่เข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนา พบว.ทั้ง 10 แห่ง โดยขอพิจารณาแยกตามประเภท อบท.ดังนี้

1. ขนาดพื้นที่รับผิดชอบ (รายละเอียดตารางที่ 2)

องค์การบริหารส่วนจังหวัด ขนาดพื้นที่ความรับผิดชอบใหญ่ที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เชียงราย 11,678.369 ตร.กม. ขนาดพื้นที่รับผิดชอบน้อยที่สุดคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี 6,338 ตร.กม.

เทศบาล ขนาดพื้นที่รับผิดชอบใหญ่ที่สุดคือเทศบาลนครอุดรธานี 47.70 ตร.กม. ส่วนที่มีขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบน้อยที่สุด คือเทศบาลนครระยอง 16.95 ตร.กม.

องค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดพื้นที่รับผิดชอบใหญ่ที่สุด คือ อบต.กลางดง อ.ปากช่อง จ. นครราชสีมา 185 ตร.กม. ส่วนที่มีขนาดพื้นที่รับผิดชอบน้อยที่สุดคือ องค์การบริหารส่วนตำบลบางนมโค อ.เสนา จ.พระนครศรีอยุธยา มีพื้นที่รับผิดชอบเพียง 13.31 ตร.กม. เท่านั้น

2. จำนวนประชากรในพื้นที่รับผิดชอบ (รายละเอียดตารางที่ 2)

องค์การบริหารส่วนจังหวัด อบจ.ขอนแก่นมีจำนวนประชากรในพื้นที่รับผิดชอบสูงสุด 1,767,643 คน เป็นหญิง 886,178 คน และชาย 881,465 คน อบจ.จันทบุรีมีประชากรในพื้นที่รับผิดชอบน้อยที่สุด 511,587 คน เป็นหญิง 257,314 คน เป็นชาย 254,273 คน

เทศบาล เทศบาลนครอุดรธานีมีประชากรในพื้นที่รับผิดชอบสูงสุด 153,339 คน เป็นหญิง 77,529 คน เป็นชาย 75,810 คน ส่วนเทศบาลปาดังมีประชากรในพื้นที่รับผิดชอบน้อยที่สุดเพียง 14,601 คน เป็นหญิง 7,331 คน เป็นชาย 7,270 คน

องค์การบริหารส่วนตำบล อบต.บ้านดง อ.บ้านดง จ.ระยอง มีประชากรในพื้นที่รับผิดชอบมากที่สุด 9,356 คน แยกเป็นหญิง 4,996 คน ชาย 4,360 คน ส่วนอบต.กลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัด นครราชสีมา มีประชากรในเขตพื้นที่รับผิดชอบน้อยที่สุด เพียง 7,488 คน เป็นหญิง 3,714 คน และชาย 3,774 คน

3. ความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่ 1 ตร.กม.

31/01/2549 รายงานฉบับสมบูรณ์ (กุมภาพันธ์ 2547-มกราคม2549) แผนบริหารจัดการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
ท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัด อบจ.ขอนแก่น มีความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่ 1 ตร.กม.สูงสุด 162.37 คน ส่วนอบจ.จันทบุรี มีเพียง 80.71 คน ต่อ 1 ตร.กม.เท่านั้น

เทศบาล เทศบาลนครระยองมีความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่ 1 ตร.กม.สูงสุด คือ 3,484 คน ส่วนเทศบาลปาดองมีเพียง 601.35 คน ต่อ 1 ตร.กม.

องค์การบริหารส่วนตำบล อบต.บางนมโค อ.เสนา จ.พระนครศรีอยุธยา มีความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่ 1 ตร.กม. สูงสุด คือ 570.5 คน ส่วนอบต.กลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา มีเพียง 40 คน ต่อ 1 ตร.กม.เท่านั้น

4. **จำนวนบุคลากรของ อบท.และอัตราส่วนบุคลากรต่อจำนวนประชากร** (รายละเอียดตารางที่ 2)

องค์การบริหารส่วนจังหวัด อบจ.เขียนราย มีอัตราส่วนบุคลากรต่อจำนวนประชากรสูงสุด 1: 8,655.06 คน และ อบจ.จันทบุรี มีอัตราส่วนต่ำสุดเพียง 1: 5,274.09 คน

เทศบาล เทศบาลนครอุดรธานี มีบุคลากรทั้งพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวมากที่สุด 1,330 คน เทศบาลเมืองปาดองมีบุคลากรทุกประเภทรวมกันน้อยที่สุดเพียง 118 คน หากพิจารณาอัตราส่วนบุคลากรต่อจำนวนประชากร พบว่า เทศบาลนครระยองมีอัตราส่วน สูงสุด 1: 269.65 คน และเทศบาลนครอุดรธานีมีอัตราส่วนต่ำสุด 1: 115.29 คน

องค์การบริหารส่วนตำบล อบต.บางนมโค อ.เสนา จ.พระนครศรีอยุธยา มีบุคลากรมากที่สุด 31 คน ส่วนอบต.กลางดง อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา มีบุคลากรน้อยที่สุดเพียง 14 คน หากพิจารณาอัตราส่วนบุคลากรต่อจำนวนประชากร พบว่า อบต.กลางดง อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา มีอัตราส่วนสูงสุด 1: 534.85 คน ส่วนอบต.บางนมโคมีอัตราส่วนต่ำสุด เพียง 1: 244.96 คน เท่านั้น (รายละเอียดตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 สรุปภาพพื้นที่ ประชากร ในความรับผิดชอบ บุคลากรของ อบท.10 แห่ง

ลำดับ ที่	องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	พื้นที่รับผิดชอบ(ตร. กม.)	ประชากรในเขต พื้นที่(คน)	จำนวน บุคลากร ของ อบท.
1	องค์การบริหารส่วน จังหวัดขอนแก่น	10,885.99 ตร.กม. 162.37 คน/ ตร.กม.	รวม 1,767,643 คน หญิง 886,178 คน ชาย 881,465 คน	ข้าราชการ 168 คน ลูกจ้างประจำ 56 คน 1: 7,891.26 คน *
2	องค์การบริหารส่วน จังหวัดจันทบุรี	6,338 ตร.กม 80.71 คน/ตร.กม..	รวม 511,587 คน หญิง 257,314 คน ชาย 254,273 คน	ข้าราชการ 58 คน ลูกจ้างประจำ 15 คน ลูกจ้างชั่วคราว 24 คน 1:5,274.09 คน
3	องค์การบริหารส่วน จังหวัดเชียงใหม่	11,678.369 ตร.กม. 108.32 คน/ตร.กม.	รวม 1,265,091 คน หญิง 632,338 คน ชาย 632,753 คน	ข้าราชการ 92 คน ลูกจ้างประจำ 27 คน ลูกจ้างชั่วคราว 27 คน 1 : 8,655.06 คน *
4	เทศบาลนครระยอง	16.95 ตร.กม. 3,484 คน/ตร.กม.	รวม 59,055 คน หญิง 30,057 คน ชาย 28,998 คน	ข้าราชการ 122 คน ลูกจ้างประจำ 61 คน ลูกจ้างชั่วคราว36คน 1: 269.65 คน *
5	เทศบาลนครอุดรธานี	47.70 ตร.กม. 3,214.65 คน/ ตร.กม.	รวม 153,339 คน หญิง 77,529 คน ชาย 75,810 คน	พนักงานเทศบาล190 คน ลูกจ้างประจำ 124 คน ลูกจ้างชั่วคราว 1,016

ลำดับ ที่	องค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น	พื้นที่รับผิดชอบ(ตร. กม.)	ประชากรในเขต พื้นที่(คน)	จำนวน บุคลากร ของ อปท.
				คน 1 : 115.29 คน *
6.	เทศบาลเมืองปาดอง	24.28 ตร.กม. 601.35 คน / ตร.กม.	รวม 14,601 คน หญิง 7,331 คน ชาย 7,270 คน	พนักงานเทศบาล 59คน ลูกจ้างประจำ 40 คน ลูกจ้างชั่วคราว 19 คน 1: 123.73 คน *
7	องค์การบริหารส่วน ตำบลกลางดง	185 ตร.กม 40 คน / ตร.กม.	รวม 7,488 คน หญิง 3,714 คน ชาย 3,774 คน	ข้าราชการ 4 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน ลูกจ้างชั่วคราว 9 คน 1 : 534.85 คน*
8	องค์การบริหารส่วน ตำบลท้ายเหมือง	66.2156 ตร.กม. 102.22 คน /ตร.กม.	รวม 6,769 คน หญิง 3,361 คน ชาย 3,408 คน	ข้าราชการ 2 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน ลูกจ้างชั่วคราว 22 คน 1 : 270.76 คน*
9	องค์การบริหารส่วน ตำบลบางนมโค	13.31 ตร.กม. 570.5 คน /ตร.กม.	รวม 7,594 คน หญิง 3,968 คน ชาย 3,626 คน	ข้าราชการ 7 คน ลูกจ้างประจำ - คน ลูกจ้างชั่วคราว 24 คน 1 : 244.96 คน *
10	องค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านดง	48 ตร.กม. 194.91 คน/ตร.กม.	รวม 9,356 คน หญิง 4,996 คน ชาย 4,360 คน	ข้าราชการ 10 คน ลูกจ้างประจำ 1 คน ลูกจ้างชั่วคราว 17 คน 1: 334.14 คน *

หมายเหตุ: * อัตราส่วนบุคลากร 1 คน ต่อ จำนวนประชากรในเขตพื้นที่

3. สภาพการณ์เบื้องต้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การนำเสนอสภาพการณ์เบื้องต้น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่เข้าเข้าร่วมโครงการวิจัยและพัฒนา พหุ.ที่จะพิจารณาในที่นี้ ยังคงพิจารณาโดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ตามลักษณะของ อบท.ที่เข้าร่วมโครงการ และแยกประเด็นเรื่องพิจารณาว่าม 9 ประเด็นเรื่อง ได้แก่ ระบบเศรษฐกิจหลักของท้องถิ่น สภาพปัญหาของท้องถิ่น จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่ รายได้ต่อคนต่อปีของประชากร งบประมาณประจำปี 2546 สัดส่วนภาษีที่เก็บเองในงบประมาณประจำปี สัดส่วนเงินอุดหนุนจากรัฐบาลในงบประมาณ2546 สัดส่วนเงินภาษีรัฐจัดเก็บให้เป็นงบประมาณ 2546 และกลุ่มทางสังคมในพื้นที่

3.1 ระบบเศรษฐกิจหลักของท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้ง 3 แห่ง คือ อบจ.ขอนแก่น อบจ.จันทบุรีและอบจ.เชียงราย ต่างมีเกษตรกรรมเป็นระบบเศรษฐกิจหลักของจังหวัดเหมือนกัน และมีความต่างบ้างเล็กน้อย เช่น จันทบุรีมีการทำประมงและเหมืองแร่ และขอนแก่นมีอุตสาหกรรมยาง ไม่มากนัก

- 3.1.1 **เทศบาล** เทศบาลนครระยอง และเทศบาล ปาตองมีเศรษฐกิจหลักร่วมกัน คือ ธุรกิจการท่องเที่ยว และการพาณิชย์กรรม และทั้ง 3 เทศบาลมีระบบเศรษฐกิจหลักอยู่ที่การพาณิชย์กรรม ส่วนเทศบาลนครอุดรธานีนั้น การพาณิชย์กรรม การบริการและอุตสาหกรรม ถือเป็นระบบเศรษฐกิจหลักของประชาชน และประชาชนในเขตเทศบาลนครระยอง มีระบบเศรษฐกิจหลักอยู่ที่ การท่องเที่ยว การประมง การพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรม

- 3.1.2 **องค์การบริหารส่วนตำบล** ประชาชนในเขตพื้นที่อบต.กลางดง มีระบบเศรษฐกิจหลักอยู่ที่การปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์ ซึ่งมีความแตกต่างค่อนข้างมาก จากประชากรในเขตพื้นที่ อบต.บางนมโค ซึ่งมีระบบเศรษฐกิจหลักเกี่ยวกับการรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ธุรกิจการค้าและะบริการขนาดเล็ก การเกษตรเป็นระบบที่เล็กมาก ส่วนระบบเศรษฐกิจหลักของประชาชนในเขตพื้นที่ อบต.ท้ายเหมือง จ.พังงา คือการเกษตรกรรมทำสวนยางพารา และสวนผลไม้ และมีการทำ

ประมงและค้าขายไม่มากนัก ส่วนประชาชนในเขต อบต. บ้านดาง จ.ระยอง คล้ายคลึงกับ อบต.ท้ายเหมือง จ.พังงา กล่าวคือเศรษฐกิจหลักขึ้นกับการเกษตร ค้าขาย ประมงและรับจ้าง

3.2 สภาพปัญหาของท้องถิ่น

3.2.1 **องค์การบริหารส่วนจังหวัด** อบจ.ขอนแก่นมีปัญหาเกี่ยวกับการขาดโครงสร้างพื้นฐาน และปัญหาการขาดการขะนะน้ำเสีย และมลพิษทางอากาศ และเสียง ส่วนอบจ.จันทบุรีมีปัญหาเรื่อง การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร ราคาผลผลิตตกต่ำ และตลาดรองรับผลผลิต นอกจากนี้ยังขาดโครงสร้างพื้นฐาน และบริการสาธารณสุขไม่ทั่วถึง ส่วนอบจ.เชียงรายนั้นปัญหาหลักคือ ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ประกอบกับมีปัญหาทางสังคม เรื่องยาเสพติด โรคเอดส์ และแรงงานต่างด้าว การจัดการด้านตลาดการผลิต การแปรรูป สินค้าเกษตรไม่มีประสิทธิภาพ ขาดโครงสร้างพื้นฐาน โดยเฉพาะถนนหนทาง สะพานเพื่อเชื่อมการค้าคมนาคมกับประเทศเพื่อนบ้าน อีกทั้งระบบสาธารณสุขไม่ทั่วถึง/ไม่มีประสิทธิภาพ โดยสรุปทั้ง 3 อบจ.ยังคงมีปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน และบริการสาธารณสุขไม่ทั่วถึงสำหรับประชาชน

3.2.2 **เทศบาล** เขตพื้นที่เทศบาลทั้ง 2 ขนาดทั้งเทศบาลนครและเทศบาลเมือง รวมทั้ง 3 แห่งมีปัญหาเรื่องเหมือน ๆ กัน ได้แก่ ปัญหาสิ่งแวดล้อม น้ำเน่าเสีย ขยะมูลฝอย ปัญหามลพิษ เสียงฝุ่นและควัน ปัญหาการจราจร และปัญหาชุมชนแออัด เทศบาลนครระยอง มีปัญหา ภัยน้ำท่วมเป็นต้นที่แย่งรถ บริการสาธารณสุขโรค หอกระจายข่าว ไฟฟ้าสาธารณะยังไม่พอเพียงบริเวณริมหาด และ จุดล่อแหลมต่ออาชญากรรม อีกทั้งประชาชนต้องการมีส่วนร่วมในการ พัฒนาแหล่งท่องเที่ยวทะเล

3.2.3 **องค์การบริหารส่วนตำบล** อบต.กลางดง ท้ายเหมือง บ้านดาง และบางนมโค ล้วนมีปัญหาความไม่พอเพียงด้านโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนนระหว่างหมู่บ้าน ไฟฟ้า และโทรศัพท์ ประปา สาธารณะ นอกจากนี้ประชาชนในเขต อบต.กลางดงยังมีปัญหาขาดที่ดินทำกิน เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่อยู่ในเขตพืชรพาสงวน รวมทั้งมีปัญหาสิ่งแวดล้อมมีโรงโม่หิน และมีการขุดดินขาย อบต.บางนมโค และ

อบต.บ้านฉางมีปัญหาคล้าย เมือง ในเรื่อง ขยะ มลพิษทางเสียง อากาศ มลพิษ จากอุตสาหกรรม และการไม่มีการทำ

3.3 จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่

3.3.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด อบจ.เชียงรายและอบจ.ขอนแก่นมีประชากรแฝง แห่งละประมาณ 90 ,000 คน และ 80,000 คน ตามลำดับ ส่วนอบจ.เชียงรายมี ประชากรแฝงเฉพาะที่เป็นชาวจีนประมาณ 7,305 คน

3.3.2 เทศบาล ทั้ง 3 เทศบาล ล้วนมีประชากรแฝงค่อนข้างมาก และพื้นที่ที่มี ประชากรแฝงมากที่สุด คือ เทศบาลเมืองป่าตอง ที่มีประชากรแฝงประมาณ 40,000 คน หรือ 3-4 เท่าของประชากรในพื้นที่ ส่วนเทศบาล นครระยองมี ประชากรแฝงประมาณ 50,000 คน หรือ 1 เท่าของประชากรพื้นที่ และเทศบาล นครอุดรธานี มีประชากรแฝงประมาณ 100,000 คน หรือ เท่ากับประมาณ 1 เท่า ของประชากรในพื้นที่

3.3.3 องค์การบริหารส่วนตำบล อบต.บางนมโค มีประชากรแฝงเป็นแรงงานรับจ้าง ที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมในเขตพื้นที่ประมาณ 30,000 คน หรือ เท่ากับประมาณ 4 เท่าของประชากรพื้นที่ ส่วนประชากรแฝงในเขต อบต. กลางดง นั้นมีลักษณะชั่วคราวตามฤดูกาล เช่นแรงงานรับจ้างจากภาคอีสานเพื่อ เก็บผลผลิตการเกษตร และนักท่องเที่ยว เขตพื้นที่อบต.ห้วยเหมืองมีประชากร แฝงเป็นแรงงานต่างด้าวประมาณ 3,000 คน

3.4 รายได้ต่อคนต่อปีของประชากร

3.3.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด ประชากรในเขต อบจ.จันทบุรีมีรายได้เฉลี่ยต่อ คนต่อปีสูงสุด เท่ากับ 51,027 บาท/คน/ปี ส่วนประชากรในเขต อบจ.เชียงราย มีรายได้เฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 18,176บาท/คน/ปี

3.3.2 เทศบาล ประชากรเขตนครระยองมีรายได้ต่อคนต่อปีสูงสุด 419,741 บาท ต่อ คน ต่อปี เทศบาลป่าตองมีรายได้ประมาณ 100,00-120,000 บาท/ คน/ปี

3.3.3 องค์การบริหารส่วนตำบล รายได้เฉลี่ยต่อคนต่อปี ของประชากรในเขต อบต.
บางนมโค เท่ากับ 35,000 บาท

3.5 งบประมาณประจำปี2546

3.4.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด อบจ.ขอนแก่น มีงบประมาณประจำปี2546 สูง
ที่สุด 373,560,802.41 บาท และอบจ.จันทบุรี มีงบประมาณประจำปี 2546 ต่ำ
ที่สุดเพียง 164,622,355.15 บาท

3.4.2 เทศบาล เทศบาลนครอุดรธานีมีงบประมาณประจำปี 2546 สูงสุด
357,335,332 บาท ส่วนเทศบาลเมืองปาดอง จ.ภูเก็ต มีงบประมาณปี 2546 ต่ำ
ที่สุดเพียง 156,952,007.64 บาท

3.4.3 องค์การบริหารส่วนตำบล อบต. บ้านฉางมีงบประมาณประจำปี 2546 สูงสุด
14,843,935.97 บาท และ อบต.กลางดงมีงบประมาณน้อยที่สุดเพียง
10,490,684.49 บาท

3.6 สัดส่วนภาษีที่เก็บได้เองกับงบประมาณประจำปี 2546

3.5.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด ปังงบประมาณ 2546 อบจ.จันทบุรี มีรายได้จาก
ภาษีที่จัดเก็บเองสูงสุด 33,486,300.68 บาท คิดเห็นร้อยละ 20.34 ส่วน อบจ.
ขอนแก่นมีรายได้จากภาษีที่จัดเก็บเองน้อยที่สุดเพียง 6,403,796.48 บาท คิด
เป็นร้อยละ 1.714 เท่านั้น

3.5.2 เทศบาล ปังงบประมาณ 2546 เทศบาลนครระยองมีรายได้จากภาษีที่จัดเก็บเอง
สูงสุด 242,182,503.56 หรือคิดเป็นร้อยละ 79.51 ส่วนเทศบาลนครอุดรธานี
เก็บภาษีได้เอง 56,884,400.00 บาท หรือร้อยละ 15.92

3.5.3 องค์การบริหารส่วนตำบล ปังงบประมาณ 2546 อบต.ท้ายเหมือง จ.พังงา มี
รายได้จากภาษีที่จัดเก็บเองสูงสุด 6,989,520.76 คิดเป็นร้อยละ 65.96 ส่วน

อบต.บ้านฉาง จ.ระยอง มีรายได้จากภาษีที่ดินและอสังหาริมทรัพย์ 1,819,183.18 บาท หรือ ร้อยละ 12.25

3.7 สัดส่วนเงินอุดหนุนจากรัฐบาลในงบประมาณประจำปี 2546

3.7.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด ปังปละมณ 2546 อบจ.เสียมราชได้รับเงินอุดหนุน จากรัฐสูงสุด 52,353,244.30 บาท คิดเป็นร้อยละ 21.93 ส่วนอบจ.ขอนแก่นได้รับเงินอุดหนุน 44,686,209.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.96

3.7.2 เทศบาล ปังปละมณ 2546 เทศบาลนครอุดรธานี ได้รับเงินอุดหนุน 83,270,932.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.30 เทศบาลนครระยองได้รับเงินอุดหนุน 62,393,264.81 บาท คิดเป็น ร้อยละ 20.48

3.7.3 องค์การบริหารส่วนตำบล ปังปละมณ 2546 อบต.ท้ายเหมือง ได้รับเงินอุดหนุน สูงสุด 3,605,583.76 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.03 ส่วนอบต.บางนมโค ได้รับเงินอุดหนุนต่ำสุด 1,176,681 บาท หรือร้อยละ 9.53 เท่านั้น

3.8 สัดส่วนเงินภาษีรัฐจัดเก็บให้ปีงบประมาณ 2546

3.8.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด ปังปละมณ 2546 อบจ.ขอนแก่นมีเงินได้จากการที่ส่วนราชการจัดเก็บให้สูงสุด 332,470,796.93 บาท คิดเป็นร้อยละ 96.32 อบจ.จันทบุรี มีเงินได้ที่ส่วนราชการจัดเก็บให้ ต่ำสุด 105,872,980.01 บาท คิดเป็นร้อยละ 64.31

3.8.2 เทศบาล ปังปละมณ 2546 เทศบาลนครอุดรธานี มีเงินได้จากการที่ส่วนราชการจัดเก็บให้ปีงบประมาณ 2546 รวม 217,180,000.00 บาท คิดเป็นร้อยละ 60.78 ของรายได้

3.8.3 องค์การบริหารส่วนตำบล ปังปละมณ 2546 อบต.บ้านฉาง จ.ระยอง มีรายได้ที่ส่วนราชการจัดเก็บให้ 11,005,521.26 หรือร้อยละ 74.14 อบต.กลางดง มีเงินได้จากการที่ส่วนราชการจัดเก็บให้ 6,752,297.52 บาท หรือร้อยละ 64.36

3.9 กลุ่มทางสังคมในพื้นที่

3.8.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด อบจ.ทั้ง 3 แห่งมีกลุ่มประชากร อบจ.เหมือนกัน

กลุ่มประชาคม อบจ.ขอนแก่นมีสมาชิก 3,800 คน

3.8.2 เทศบาล เทศบาลนครระยอง มีกลุ่มทางสังคมเศรษฐกิจมากมาย อาทิ กลุ่มเทศบาลนครอุดรธานี มีกลุ่มชมรมต่างๆ ได้แก่ คณะกรรมการชุมชน 50 ชุมชน ชมรมประธานชุมชน กลุ่มอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน และกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เมือง ส่วนเทศบาลเมืองปาดองนั้น มีชมรมที่ประชาชนจัดตั้งขึ้นเอง ได้แก่ ชมรมร้านอาหาร ชมรมอาสาสมัครสาธารณสุข ชมรมคณะกรรมการชุมชนท้ายวัด ชุมชนบ้านมอญ ชมรมรถสองแถว และชมรมรถตุ๊กๆ

3.8.3 องค์การบริหารส่วนตำบล ประชากรในเขต อบต.บางนมโค ถือเป็นกลุ่มประชากรที่มีการจัดตั้งกลุ่มทางสังคมค่อนข้างมาก เช่น ชมรมวิทยุไร้สาย กลุ่มเยาวชน กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ กลุ่มแพทย์แผนไทย ชมรมผู้สูงอายุ กลุ่มลูกเสือชาวบ้าน 4 รุ่น ฯลฯ อบต.บ้านฉางมีกลุ่มเกี่ยวกับอาชีพเกษตร ได้แก่ กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มประมงขนาดเล็ก และกลุ่มผู้ประกอบการอาหารริมทาง อบต.ท้ายเหมืองมีกลุ่ม ออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มเกษตรทำสวนยาง และกลุ่มแปรรูปผลิตภัณฑ์ ส่วนอบต.กลางดง ยังไม่มีการจัดตั้งกลุ่มใดๆ

ตารางที่ 3 สภาพการณ์เบื้องต้นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 10 แห่งที่เข้าร่วมโครงการ พชบ.

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่	รายได้ต่อ/คน/ปีของประชากร	งบประมาณ ปี 2546 และสัดส่วนเงินอุดหนุน	เศรษฐกิจหลัก	สภาพปัญหาของท้องถิ่น	จำนวนและสัดส่วนภาษีที่จัดเก็บเอง กับ งบประมาณ ปี 2546	กลุ่มทางสังคม
องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น	ประมาณ 80,000 คน	44,000 บาท / คน / ปี	งบประมาณ 373,560,802.41 บาท เงินอุดหนุน 44,688,209.00 บาท หรือ 11.96 %	เกษตรกรรมเป็นหลัก และมีอุตสาหกรรมบางส่วน	- ขาดโครงสร้างพื้นฐาน - ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย - ปัญหาน้ำเสีย - ปัญหามลพิษทางอากาศและเสียง	6,403,796.48บาท หรือร้อยละ 1.71 ของรายได้ - ภาษีน้ำมัน - ค่าธรรมเนียมจากโรงแรม	กลุ่มประชากรของ อบจ.ขอนแก่น มีสมาชิก 3,800 คน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี	ไม่มีข้อมูล	51,027 บาท/คน/ปี (ข้อมูล ปี 2544)	งบประมาณ 164,622,355.15 บาท เงินอุดหนุน 25,263,074.46 บาท หรือ 15.34 %	1. กสิกรรม 2. ประมง 3. ทำเหมืองแร่	1. การพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร 2. ผลผลิตเกษตร ราคาตกต่ำ ขาดมาตรฐานและตลาดรองรับ 3. การศึกษาไม่เพียงพอและไม่เท่าเทียมกันระหว่างเมืองกับชนบท	33,486,300.68 บาท หรือ ร้อยละ 20.34 ของรายได้	กลุ่มประชากรของ อบจ.จันทบุรี

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่	รายได้ต่อ/คน/ปีของประชากร	งบประมาณ ปี 2546 และสัดส่วนเงินอุดหนุน	เศรษฐกิจหลัก	สภาพปัญหาของท้องถิ่น	จำนวนและสัดส่วนภาษีที่จัดเก็บเอง กับงบประมาณ ปี 2546	กลุ่มทางสังคม
					4. โครงสร้างพื้นฐานและสาธารณูปโภคไม่ทั่วถึง		
องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงราย	รวมทั้งสิ้น 93,181 คน จีน รวม 7,305 คน เป็นชาย 3,957 คน หญิง 3,348 คน อื่นๆ รวม 85,876 คน เป็นชาย 43,007 คน หญิง 42,809	18,176/คน/ปี	งบประมาณ 238,765,410.64 บาท เงินอุดหนุน 52,353,244.30 บาทหรือ 21.93 %	เกษตรกรรม ทำไร่ ทำสวน ค้าขาย	1.ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน 2.ปัญหาทางสังคม - ยาเสพติด, โรคเอดส์, แรงงานต่างด้าว- ความมั่นคงชายแดน 3.แรงงานไม่มีคุณภาพ 4.การจัดการด้านการตลาดการผลิตและการแปรรูปสินค้าเกษตรไม่ประสิทธิภาพ 5.ระบบสารสนเทศไม่	27,525,126.69 บาท หรือร้อยละ 11.53 ของรายได้-ค่าธรรมเนียมจากโรงแรม	กลุ่มประชาคม อบจ. เชียงราย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่	รายได้ต่อ/คน/ปีของประชากร	งบประมาณ ปี 2546 และสัดส่วนเงินอุดหนุน	เศรษฐกิจหลัก	สภาพปัญหาของท้องถิ่น	จำนวนและสัดส่วนภาษีที่จัดเก็บเอง กับงบประมาณ ปี 2546	กลุ่มทางสังคม
	คน				ทั่วถึงและไม่มีประสิทธิภาพ 6.โครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะถนนและสะพานตามเส้นทางหลักที่เชื่อมต่อกับประเทศเพื่อนบ้านยังไม่สะดวกในการขนส่งสินค้า		
เทศบาลนครระยอง	ประมาณ 50,000 คน	419,741 บาท / คน/ปี	งบประมาณ 304,575,768.37 บาท หรือ 20.48 %	มีลักษณะเด่นทางด้านการท่องเที่ยวและการประมงอาชีพที่สำคัญ ได้แก่ การ	<u>ปัญหาด้านเศรษฐกิจ</u> 1.ประชาชนโดยรวมมีความต้องการให้เทศบาลสนับสนุนการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวชายทะเลจากบริเวณหาดแหลมเจริญถึง	242,182,503.56 บาท หรือร้อยละ 79.51 ของรายได้ 1.ภาษีโรงเรือนและที่ดิน 2.ภาษีบำรุงท้องที่	1.กรรมการชุมชน 22 ชุมชน 2.กลุ่มสามารถประมงระยอง 3.กลุ่มญาติธรรม 4.ชมรมผู้สูงอายุ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่	รายได้ต่อ/คน/ปีของประชากร	งบประมาณ ปี 2546 และสัดส่วนเงินอุดหนุน	เศรษฐกิจหลัก	สภาพปัญหาของท้องถิ่น	จำนวนและสัดส่วนภาษีที่จัดเก็บเอง กับงบประมาณ ปี 2546	กลุ่มทางสังคม
				พาณิชย์กรรม การบริการ การ ทำประมง และ อุตสาหกรรม	เขตติดต่อ อบต.เนินพระ โดยเปิดโอกาสให้ประชนมี ส่วนร่วมในการพัฒนา แหล่งท่องเที่ยวทุก กระบวนการ <u>ปัญหาด้านสังคม</u> 1.ขอให้ติดตั้งหอกระจาย ข่าว และขอกระดาดติด ข่าวที่ทำการชุมชน 2.กวดขันไม่ให้วัยรุ่นให้ ถนนสาธารณะต่างๆ ใน เขตเทศบาลเป็นที่แข่งขัน <u>ปัญหาเรื่องโครงสร้าง พื้นฐาน</u> 1.ติดตั้งไฟฟ้าแสงสว่าง	3.ภาษีป้าย 4.ภาษีการฆ่าสัตว์	5.ชมรม อบพร. 6.ชมรมทนายความ ระยอง 7.สมาคมป่วยกวง 8.สมาคมโผเลี้ยง 9.กลุ่มประมงเรือเล็ก 10.สมาคมฮากกา 11.สมาคมสโมสร ข้าราชการจังหวัด ระยอง 12.ชมรมธนาคาร พาณิชย์จังหวัดระยอง 13.หอการค้าจังหวัด ระยอง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่	รายได้ต่อ/คน/ปีของประชากร	งบประมาณ ปี 2546 และสัดส่วนเงินอุดหนุน	เศรษฐกิจหลัก	สภาพปัญหาของท้องถิ่น	จำนวนและสัดส่วนภาษีที่จัดเก็บเอง กับงบประมาณ ปี 2546	กลุ่มทางสังคม
					สาธารณะในสถานที่ต่าง ๆ ที่หล่อแหลมต่อการเกิดอาญากรรม ในบริเวณริมชายหาด <u>ปัญหาด้านการเมืองและการบริหาร</u> 1. ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทราบและให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วม		14.ชมรมอวนล้อมปลากระตักกลางวัน 15.อ.ส.ม. 16.ชมรมเรือไถร์หมึก 17.ชมรมแอโรบิค
เทศบาลนครอุดรธานี	1 เท่าของประชากรจริงประมาณ 100,000 คน	-	งบประมาณ 357,335,332 บาท หรือ 23.30 %	พาณิชยกรรม บริการ อุตสาหกรรม	1. ปัญหาภายในเขตผังเมืองรวม , การจราจร 2. ปัญหาสิ่งแวดล้อมน้ำเสีย,	56,884,400.00 บาท หรือ ร้อยละ 15.92 ของรายได้ 1.ภาษีโรงเรือนและ	1.คณะกรรมการชุมชน 50 ชุมชน 2.ชมรมประธานชุมชน 3.กลุ่มอาสาสมัคร

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่	รายได้ต่อ/คน/ปีของประชากร	งบประมาณ ปี 2546 และสัดส่วนเงินอุดหนุน	เศรษฐกิจหลัก	สภาพปัญหาของท้องถิ่น	จำนวนและสัดส่วนภาษีที่จัดเก็บเอง กับงบประมาณ ปี 2546	กลุ่มทางสังคม
					3.ปัญหาชุมชนแออัด 4.ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย 5.ปัญหามลพิษทางอากาศและเสียง	ที่ดิน 22,000,000.00 บาท 2.ภาษีบำรุงท้องที่ 1,500,000.00 บาท 3.ภาษีป้าย 6,000,000.00 บาท 4.ภาษีการฆ่าสัตว์ 1,109,200.00 บาท	ป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน 4.กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
เทศบาลเมืองปาดอง ภูเก็ต	36,000-46,000คน	ประมาณ 100,000 - 120,000 บาท	-	ธุรกิจการท่องเที่ยว	1.ปัญหาน้ำเสีย 2.ปัญหาการจัดการขยะมูลฝอย 3.ปัญหาการจราจรติดขัด	42,456,982.17 บาท หรือ ร้อยละของรายได้ 1.ภาษีโรงเรือนและ	1.ชมรมร้านอาหาร 2.ชมรมอาสาสมัครสาธารณสุข 3.ชมรมคณะกรรมการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่	รายได้ต่อ/คน/ปีของประชากร	งบประมาณ ปี 2546 และสัดส่วนเงินอุดหนุน	เศรษฐกิจหลัก	สภาพปัญหาของท้องถิ่น	จำนวนและสัดส่วนภาษีที่จัดเก็บเอง กับงบประมาณ ปี 2546	กลุ่มทางสังคม
					4.ปัญหาน้ำท่วมขัง 5.ปัญหาฝุ่นละออง 6.ปัญหาชุมชนแออัด 7.ปัญหาขยะเกยตื้นบริเวณชายหาด	ที่ดิน 26,800,945.50 บาท 2.ภาษีบำรุงท้องที่ 58,098.54 บาท 3.ภาษีป้าย 3,342,861.00 บาท *ตัวเลข ปี2547 (7 เดือน)	ชุมชนท้ายวัด 4.ชุมชนบ้านมอญ 5.ชมรมรถสองแถว 6.ชมรมตุ๊กๆ
องค์การบริหารส่วนตำบลกลางดง	แรงงานภาคอีสานรับจ้างเก็บผลผลิตการเกษตรตามฤดู กาล	-	งบประมาณ 10,490,684.49 บาท เงินอุดหนุน 1,723,832.57 บาท	การปลูกพืชและเลี้ยงสัตว์	1.ปัญหาที่ดินทำกินอยู่ในพื้นที่ป่า 2.ปัญหาสิ่งแวดล้อมธรรมชาติถูกทำลาย(ขุดดินและไม่หิน)	2,014,554.40บาท หรือ ร้อยละ 19.20 ของรายได้ 1.ภาษีโรงเรือน 900,000 บาท	ยังไม่มี การจัดตั้งกลุ่มใดๆ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่	รายได้ต่อ/คน/ปีของประชากร	งบประมาณ ปี 2546 และสัดส่วนเงินอุดหนุน	เศรษฐกิจหลัก	สภาพปัญหาของท้องถิ่น	จำนวนและสัดส่วนภาษีที่จัดเก็บเอง กับงบประมาณ ปี 2546	กลุ่มทางสังคม
	และนักท่องเที่ยวเป็นครั้งคราว		หรือ 16.43 %			2.ภาษีบำรุงท้องที่ 100,000 บาท 3.ภาษีป้าย 600,000 บาท	
องค์การบริหารส่วนตำบลท้ายเหมือง	เป็นแรงงานต่างด้าวประมาณ 3,000 คน	2,2905/คน/ปี (ข้อมูลในระดับตำบล)	งบประมาณ 10,595,104.52 บาท เงินอุดหนุน 3,605,583.76 บาท หรือ 34.03 %	ทำสวนยางพารา สวนผลไม้ การประมง ค้าขาย	1.ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน - ถนน&การขนส่งระหว่างหมู่บ้าน - โทรศัพท์ไฟฟ้า สาธารณะไม่เพียงพอ 2. ปัญหาการผลิต การตลาด รายได้ และการ มีงานทำ 3. ปัญหาสาธารณสุขและ อนามัย	6,989,520.76 บาท หรือร้อยละ 65.96 ของรายได้ 1. ภาษีโรงเรือน 2. ภาษีป้าย 3. ภาษีบำรุงท้องที่ 4. ภาษีที่ดิน 5. ภาษีสุรา 6. ภาษีสรรพสามิต	1. กลุ่มออมทรัพย์เพื่อ การผลิต 2. กลุ่มเกษตรทำสวน ยาง 3. กลุ่มแปรรูป ผลิตภัณฑ์

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่	รายได้ต่อ/คน/ปีของประชากร	งบประมาณ ปี 2546 และสัดส่วนเงินอุดหนุน	เศรษฐกิจหลัก	สภาพปัญหาของท้องถิ่น	จำนวนและสัดส่วนภาษีที่จัดเก็บเอง กับงบประมาณ ปี 2546	กลุ่มทางสังคม
					4. ปัญหาน้ำกินน้ำใช้เพื่อการเกษตร 5. ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต 6. ทรัพยากรธรรมชาติ 7. ปัญหาการบริหารและการจัดเก็บของ อบต.	รวมประมาณ 4,900,000	
องค์การบริหารส่วนตำบลบางนมโค	30,000 คน	35,000 บาท	งบประมาณ 12,345,613.57 บาท เงินอุดหนุน 1,176,681.00 บาท หรือ 9.53 %	ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพรับจ้าง และเกษตรกรรม ธุรกิจค้าขายและการให้บริการ	1.ปัญหามลพิษที่เกิดจากอุตสาหกรรม 2.พื้นที่ราบลุ่ม และขาดการระบายน้ำที่ดี ทำให้เกิดปัญหาน้ำท่วม 3.ความไม่เพียงพอและขาดการบำรุงรักษาของ	4,575,116.81 บาท หรือร้อยละ 37.06 ของรายได้ 1. ภาษีป้าย 310,782บาท 2. ภาษีโรงเรือนและที่ดิน 3,234,421	1.กลุ่มพัฒนาสตรี ตำบลบางนมโค 100 คน 2.กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขมูลฐาน (อสม) 65 คน 3.คณะกรรมการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่	รายได้ต่อ/คน/ปีของประชากร	งบประมาณ ปี 2546 และสัดส่วนเงินอุดหนุน	เศรษฐกิจหลัก	สภาพปัญหาของท้องถิ่น	จำนวนและสัดส่วนภาษีที่จัดเก็บเอง กับ งบประมาณ ปี 2546	กลุ่มทางสังคม
					ถนน หนทาง 4.ปัญหาขยะล้น 5.ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 6.ขาดความสามัคคีและระเบียบวินัย 7.ปัญหาความยากจนจากการไม่มีงานทำ/ปริมาณและราคาผลผลิตการเกษตรตกต่ำ 8.การบริหารกองทุนหมู่บ้านขาดประสิทธิภาพ	บาท 3.ภาษีบำรุงท้องที่ 39,396 บาท รวมภาษีที่จัดเก็บเอง 3,584,599.39 บาท	หมู่บ้าน 100 คน 4.คณะกรรมการประชาคม 77 คน 5.ลูกเสือชาวบ้าน 4 รุ่น 100 คน 6.ไทยอาสาป้องกันชาติ 2 รุ่น 300 คน 7.กองทุนเพื่อความมั่นคงของชาติ (กนช.) 150 คน 8.กลุ่มแม่บ้านเกษตรกร 60 คน 9.กลุ่มแพทย์แผนไทย 1 กลุ่ม (หมู่ที่ 9)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่	รายได้ต่อ/คน/ปีของประชากร	งบประมาณ ปี 2546 และสัดส่วนเงินอุดหนุน	เศรษฐกิจหลัก	สภาพปัญหาของท้องถิ่น	จำนวนและสัดส่วนภาษีที่จัดเก็บเอง กับงบประมาณ ปี 2546	กลุ่มทางสังคม
							10.กลุ่มเยาวชน 3 กลุ่ม (หมู่ที่ 4,6,10) 11.ชมรมผู้สูงอายุ 1 กลุ่ม (หมู่ที่ 9) 12.ชมรมวิทยุไร้สาย (108 เมกะเฮิรตซ์) 1 กลุ่ม (หมู่ที่ 9)
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านฉาง	ไม่มีข้อมูล	ไม่มีข้อมูล	งบประมาณ 14,843,935.87 บาท เงินอุดหนุน 2,019,234.43 บาท หรือ 13.60 %	- รับจ้าง - ประมง - ทำการเกษตร - ค้าขาย	1. ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน อาทิเช่น ถนน ไฟฟ้า โทรศัพท์ และบริการจัดเก็บขยะ เป็นต้น 2. ปัญหาฐานทรัพยากร อาทิเช่น แหล่งน้ำผิวดิน	1,819,183.18 บาท หรือ ร้อยละ 12.25 ของรายได้ - ภาษีโรงเรือน และที่ดิน 797,399.02.-	1. กลุ่มเกษตรกร 1. กลุ่มแม่บ้าน 2. กลุ่มประมงเรือเล็ก 3. กลุ่มผู้ประกอบการร้านอาหารริมหาด

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่	รายได้ต่อ/คน/ปีของประชากร	งบประมาณ ปี 2546 และสัดส่วนเงินอุดหนุน	เศรษฐกิจหลัก	สภาพปัญหาของท้องถิ่น	จำนวนและสัดส่วนภาษีที่จัดเก็บเอง กับงบประมาณ ปี 2546	กลุ่มทางสังคม
			10,000,000.- แบ่งเป็น 7 หมวด ดังนี้ 1. รายจ่ายงบกลาง 500,000.- 2.หมวดเงินเดือน และค่าจ้างประจำ 900,700.- 3.หมวดค่าจ้างชั่วคราว 909,400.- 4. หมวดค่าตอบแทน ใช้สอย และวัสดุ 2,646,285.-		แหล่งน้ำได้ดิน และป่าเขา เป็นต้น 3. ปัญหาสิ่งแวดล้อม อาทิ เช่น มลพิษทางอากาศ ทางเสียง และทางน้ำ เป็น ต้น 4. ปัญหาทางสังคม โดยยัง เป็นแบบสังคมเกษตรกรรม ซึ่งกำลังขยายตัวเป็นพื้นที่ เมืองสำหรับพักอาศัยมาก ขึ้น	- ภาษีบำรุงท้องที่ 292,268.88.- - ภาษีป้าย 67,290.- *ตัวเลข ปีงบประมาณ2547 (8เดือน)	

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	จำนวนประชากรแฝงในพื้นที่	รายได้ต่อ/คน/ปีของประชากร	งบประมาณ ปี 2546 และสัดส่วนเงินอุดหนุน	เศรษฐกิจหลัก	สภาพปัญหาของท้องถิ่น	จำนวนและสัดส่วนภาษีที่จัดเก็บเอง กับงบประมาณ ปี 2546	กลุ่มทางสังคม
			5.หมวดค่าสาธารณูปโภค 166,500.- 6.หมวดเงินอุดหนุน 583,050.- 7.หมวดค่าครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้าง 4,339,065.-				

ภาคผนวก 1. สรุปการประชุมและทำงานโครงการพชบ.รวม 10 พื้นที่

2.1 อบจ.ขอนแก่น

ครั้งที่	วคป.	การประชุมและการทำงานร่วมกัน	ผู้เข้าร่วม
1	พ.ย. 26 พ.ค. 47	หารือร่วมกันเกี่ยวกับโครงการ พชบ. และรายละเอียดวิธีการทำงานร่วมกัน เป้าหมายการวิจัยและพัฒนา วิธีการเพิ่มขีดความสามารถ อบท. 5 ด้าน	ผู้บริหาร อบจ. ผอ.กองทุกกอง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
2	ศ. 25 มี.ย. 47	ลงนามในบันทึกความเข้าใจร่วมกัน และสำรวจข้อมูลพื้นฐาน	ผู้บริหาร อบจ. ผอ.กองทุกกอง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
3	จ. 12 – พ. 14 มี.ย. 47	ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาระบบงาน	ผู้บริหาร อบจ. ผอ.กองทุกกอง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
4	พ. 21 ก.ค. 47	ผู้บริหาร อบจ. หน.ส่วนงาน และเจ้าหน้าที่ ร่วมกันนำเสนอ แผนแม่บท แผนปฏิบัติการ แผนพัฒนาศักยภาพ แผนพัฒนาระบบงาน แผนพัฒนาบุคลากร และแผนพัฒนาเทคโนโลยี ต่อคณะกรรมการ เพื่อร่วมกันพิจารณาการจัดทำแผนต่างๆ ดังกล่าว	ผู้บริหาร อบจ. ผอ.กองทุกกอง และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

2.2 อบจ.จันทบุรี

ครั้งที่	วคป.	การประชุมและการทำงานร่วมกัน	ผู้เข้าร่วม
1	พ. 28 เม.ย. 47	ติดตามความคืบหน้าของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการคลังและแผนพัฒนาขีดความสามารถทั้ง 4 ด้านจากการสัมมนาคลังล่าสุดในโครงการชกท. ก่อนมาเป็นโครงการ พชบ. ว่าได้มีการปรับปรุงและดำเนินการตามแผนอย่างราบรื่นจากที่เคยหารือไว้ และมีผลสำเร็จตามแผนที่วางไว้มากน้อยเพียงใด นอกจากนี้คณะนักวิจัยได้เรียนรู้ให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่บางส่วนของอบจ.จันทบุรีทราบถึงความจำเป็นและสาระโดยคร่าวๆ ของโครงการใหม่ที่ชื่อว่าโครงการ พชบ.	ปลัดอบจ. ผอ.กองคลังและ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
2	พถ. 13 พ.ค. 47	หารือร่วมกันเกี่ยวกับ โครงการพชบ. รวมทั้งแนวทางการดำเนินงานของโครงการในลักษณะการส่งผ่านความรู้ซึ่งกันและกันระหว่างนักวิจัยกับบุคลากรของอบจ.ผ่านการจัดทำแผนฯ ให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ระดับหัวหน้างานทราบ พร้อมกับการสำรวจสภาพเบื้องต้น ณ ปัจจุบันของการเข้าไปของโครงการเพื่อว่าเมื่อโครงการดำเนินการครบ 2 ปี สามารถวัดความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ว่า ณ จุดเริ่มต้นและจุดสุดท้ายของกระบวนการ การพัฒนาอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง อบจ.จันทบุรีมีการเปลี่ยนแปลงในด้านใดบ้าง อย่างไร	ปลัดอบจ. ผอ.กองคลังและ เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ครั้งที่	วคป.	การประชุมและการทำงานร่วมกัน	ผู้เข้าร่วม
3.	พ.ศ. 3 มิ.ย. 47	คณะนักวิจัยได้มีการไปเยี่ยม พูดคุยกับผู้บริหาร และประชุมร่วมกับอบจ. จันทบุรีในการกำหนดกรอบของการทำงานร่วมกัน และการกำหนดกลุ่มบุคลากรของอบจ. จันทบุรีที่จะทำงานร่วมกับคณะนักวิจัยฯ อย่างต่อเนื่อง 2 ปี พร้อมกับการสำรวจข้อมูลเพิ่มเติมขององค์กร	ปัสดีอบจ. ผอ. กองทุกกองและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง
4.	27 มิ.ย. 47	เข้าร่วมการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ ครั้งที่ 1 ที่ทางอบจ. จันทบุรีจัดขึ้นร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จังหวัดจันทบุรี ในหัวข้อ “องค์การบริหารส่วนจังหวัด ในความต้องการของประชาชน” ซึ่งการจัดสัมมนาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของอบจ. จันทบุรี ความเข้าใจในประเด็นการกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น ภาระหน้าที่ของอบจ. ตลอดจนการรับฟังความต้องการและข้อเสนอแนะจากประชาชนสำหรับการนำมาจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์หรือแผนแม่บทของอบจ. ต่อไป	ผู้แทนชุมชน จำนวน 120 คน วิทยาการและเจ้าหน้าที่จาก มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี นายกอบจ. จันทบุรี (นายธนาภณ กิจกาญจน์) และ เจ้าหน้าที่ของอบจ. จันทบุรี นายกเทศมนตรีตำบลมะขาม (นายอุลิต สุจริตกุล) ตัวแทนภาค ประชาชน (นายสุเวช ภูระหง) และ คณะนักวิจัยฯ

2.3 อบจ.เชียยงราย

ครั้งที่	วคป.	การประชุมและการทำงานร่วมกัน	ผู้เข้าร่วม
1.	1 มิถุนายน 2547	หารือร่วมกันเรื่องโครงการ พบ.	ปลัดอบจ. และผอ. กองทุก กอง
2.	24 มิถุนายน 47	สำรวจสภาพภายในอบจ. เชียงรายเพิ่มเติม และขอข้อมูลพื้นฐาน	
3.	25 มิถุนายน 47	การแลกเปลี่ยนข้อมูลและตอบคำถาม ต่าง ๆ และเตรียมทำแผนตามกรอบ งานวิจัย	ปลัดอบจ. ผอ. กองและ เจ้าหน้าที่

2.4 เทศบาลนครระยอง

ครั้งที่	วคป.	การประชุมและการทำงานร่วมกัน	ผู้เข้าร่วม
1.	29 เมษายน 47	หารือร่วมกันเรื่องโครงการ/แนวทางการ ร่วมมือในการทำงานรวมทั้งรายละเอียด วิธีการทำงานร่วมกัน เป้าหมายการวิจัย และพัฒนา วิธีการเพิ่มขีดความสามารถ อปท. 5 ด้าน	ผอ. กองคลังและ เจ้าหน้าที่ ในเทศบาลนครระยอง
2.	7 กรกฎาคม 47	ลงนามในบันทึกความเข้าใจร่วมกัน และ สำรวจข้อมูลพื้นฐานเพิ่มเติม	นายกเทศมนตรี ผอ. กองทุกกองและ เจ้าหน้าที่เทศบาล
3.	14 กรกฎาคม 47	ทบทวนและร่วมกันสรุปผลการดำเนินงาน ที่ผ่านมาและมอบหมายงานเพิ่มเติมใน การจัดทำแผน	นายกเทศมนตรี รองนายกเทศมนตรี ผอ. กองทุกกองและเจ้าหน้าที่ เทศบาล

2.5 เทศบาลนครอุดรธานี

ครั้งที่	ว.ป.	การประชุมและการทำงานร่วมกัน	ผู้เข้าร่วม
1	30 เมษายน 2547	หารือร่วมกันเรื่องโครงการ พชป. เพื่อให้ทำงานร่วมกันดีขึ้น	ประธานชุดโครงการ หัวหน้า คณะวิจัยและพัฒนา ผู้บริหารแต่ละสำนัก และ เจ้าหน้าที่ของเทศบาล นครอุดรธานี
2	26 พฤษภาคม 2547	ประชุมเพื่อลงนามในบันทึกความเข้าใจ ระหว่างสถาบันพัฒนาศายากับ เทศบาลนครอุดรธานี	คณะวิจัยและพัฒนา นายกเทศมนตรี ปลัดเทศบาล ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่ของเทศบาลนคร อุดรธานี
3	5 มิถุนายน 2547	ประชุมเพื่อเตรียมความพร้อมในการ นำเสนอแผนพัฒนาองค์การของเทศบาล นครอุดรธานี	คณะวิจัยและพัฒนา ปลัดเทศบาล และ ผู้อำนวยการสำนักการคลัง
4	7 กรกฎาคม 2547	ประชุมเพื่อปรึกษาหารือด้านระบบงาน ของสำนักการคลัง	คณะวิจัยและพัฒนา รอง นายกเทศมนตรี ผู้อำนวยการสำนักการคลัง และเจ้าหน้าที่ฝ่าย ปฏิบัติการของสำนักการ คลัง
5	8 กรกฎาคม 2547	ประชุมระดมความคิดเห็นในการจัดทำ แผนแม่บทและแผนปฏิบัติการของ เทศบาลนครอุดรธานี	คณะวิจัยและพัฒนา ปลัดเทศบาล ผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่ฝ่าย ปฏิบัติการ
6	18 กรกฎาคม 2547	ประชุมระดมความคิดเห็นในการ ปรับแก้แผนแม่บท แผนปฏิบัติการและ แผนพัฒนาขีดความสามารถของ เทศบาลนครอุดรธานี	คณะวิจัยและพัฒนา ผู้อำนวยการสำนักการคลัง และเจ้าหน้าที่ฝ่าย ปฏิบัติการ

2.6 เทศบาลเมืองป่าตอง

ครั้งที่	วัน เดือน ปี	การประชุมและการทำงานร่วมกัน	ผู้เข้าร่วม
1	18 มิ.ย.47-24 มิ.ย.47	-หารือร่วมกันเรื่องโครงการ/แนวทางการมีส่วนร่วมในการทำงาน -ศึกษาและร่วมหารือในรายละเอียดของแผนแม่บทระยะยาวและแผนปฏิบัติการ พร้อมข้อเสนอแนะในการจัดทำ/ปรับปรุงแผนงาน -ศึกษาข้อมูลและสภาพการณ์ปัจจุบันของเทศบาลพร้อมแผนงานที่เกี่ยวข้องในด้าน -รูปแบบและโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กร -บุคลากรและอัตรากำลัง -ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ -ระบบงานภายในเทศบาล	ผู้บริหารเทศบาลพร้อมหัวหน้าส่วนงานและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง

ครั้งที่	วัน เดือน ปี	การประชุมและการทำงานร่วมกัน	ผู้เข้าร่วม
2	3 ก.ค. 47	-ชักชวนความเข้าใจโครงการ การเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของเทศบาลเมืองป่าตองตามความต้องการของเทศบาลและชุมชน -แนะนำเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองป่าตองที่จะเป็นแกนหลักในการปฏิบัติงานแผนเพิ่มขีดความสามารถในแต่ละด้าน จำนวนประมาณ 5-8 ท่าน -ชักชวนความเข้าใจระบบการทำงานและแผนงานของเทศบาลในเรื่อง -แผนแม่บท -แผนปฏิบัติการรายปี -การบริหารจัดการองค์กรโดยรวม -ระบบงานด้านการบริการประชาชน -การพัฒนาองค์กร -เทคโนโลยี -แนวคิดการจัดทำแผนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการของเทศบาล ทั้ง 5 ด้าน -ชักชวนความเข้าใจในแผนการทำงานร่วมกันในระยะต่อไป -ระยะสั้น : การนำเสนอแผนงานการบริหารจัดการ ในการสัมมนา ในวันที่ 17-18 ก.ค. 47 -ระยะยาว: ตลอดโครงการระยะเวลาดำเนินการ 2 ปี	ผู้บริหารเทศบาลพร้อมเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสวนที่เกี่ยวข้อง
3	22 ก.ค.47-23 ก.ค.47	-ร่วมหารือแนวทางในการปรับปรุงแผนเพิ่มขีดความสามารถ ทั้ง 5 ด้านของเทศบาลเมืองป่าตอง	หัวหน้าส่วนงานและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้อง

2.7 อบต.กลางดง

ครั้งที่	วตป.	การประชุมและการทำงานร่วมกัน	ผู้เข้าร่วม
1	จ.14 มิ.ย 47	หารือร่วมกันเรื่องโครงการพชบ.	ผู้บริหาร อบต. และหน.ส่วนการคลัง
2.	พถ 1 ก.ค 47	ประชุมร่วมกันเพื่อพิจารณารายละเอียดวิธีการดำเนินงานในพื้นที่และสำรวจข้อมูลพื้นฐาน	หน.ส่วนการคลัง และหน.ส่วนโยธา
3.	ต.17-อา.18 ก.ค 47	ร่วมประชุม หารือเรื่องการบริหารงานขององค์กร และร่างแผนยุทธศาสตร์ อบต.กลางดง	ผู้บริหาร อบต.กลางดงและสมาชิกสภา อบต.กลางดง
4	พถ 22 ก.ค 47	ประชุมร่วมกันเพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ของอบต.กลางดง	ผู้บริหาร อบต.กลางดง หน.ส่วนการคลังและโยธา

2.8 อบต.ท้ายเหมือง

ครั้งที่	วตป.	การประชุมและทำงานร่วมกัน	ผู้เข้าร่วม
1	17 พ.ค. 47	หารือร่วมกันเรื่องโครงการวิจัยและพัฒนา พชบ. พร้อมวัตถุประสงค์หลักของโครงการและเรื่องอื่นๆ	รองนายกฯ ปลัด อบต. เจ้าหน้าที่ อบต.
2	14 มิ.ย. 47	การทำบ้านที่ความเข้าใจระหว่างโครงการวิจัยและพัฒนา พชบ. และ อบต.ท้ายเหมือง	ปลัด อบต. นักวิจัยอาวุโส
3	21-24 มิ.ย. 47	<u>วันจันทร์ที่ 21 มิ.ย.47</u> ร่วมกันสำรวจสภาพปัจจุบันของ อบต. ท้ายเหมือง <u>วันอังคารที่ 22 มิ.ย.47</u> ประชุมร่วมกันเพื่อจัดทำแผนแม่บท <u>วันพุธที่ 23 มิ.ย.47</u> ร่วมกันสำรวจ Computer กรอก	ปลัด อบต. หน.ส่วนการคลัง เจ้าหน้าที่ 3 ท่าน

ครั้งที่	วคป.	การประชุมและทำงานร่วมกัน	ผู้เข้าร่วม
		แบบสอบถามข้อมูลบุคลากร และข้อมูลทางด้าน IT วันพฤหัสบดีที่ 24 มิ.ย.47 ร่วมกันหารือเรื่องการวางแผนพัฒนาองค์กร และเพิ่มเติมข้อมูลประกอบแผนแม่บท	
4	11-13 ก.ค. 47	วันอาทิตย์ที่ 11 ก.ค.47 ร่วมกันสำรวจภูมิประเทศ อบต. ท้ายเหมืองเพื่อประกอบการทำแผนแม่บท วันจันทร์ที่ 12 ก.ค.47 ร่วมกันทำแผนพัฒนาเทคโนโลยี วันอังคารที่ 13 ก.ค.47 ร่วมกันปรับปรุงแผนแม่บทพร้อมเตรียมกลยุทธ์	ปลัด อบต. หน.สำนักงานคลัง เจ้าหน้าที่ 3 ท่าน

2.9 อบต.บางนมโค

ครั้งที่	วคป.	การประชุมและทำงานร่วมกัน	ผู้เข้าร่วม
1	พฤ 29 เม.ย.47	หารือร่วมกันเรื่องโครงการพชบ.	ผู้บริหาร อบต. หน.สำนักงาน และเจ้าหน้าที่
2.	พฤ 13 พค.47	หารือร่วมกันเรื่องรายละเอียดวิธีการทำงานร่วมกัน เป้าหมายการวิจัยและพัฒนา วิธีการเพิ่มขีดความสามารถ อปท.5 ด้าน สำรวจข้อมูลพื้นฐาน	ผู้บริหาร อบต. หน.สำนักงาน และเจ้าหน้าที่
3.	อา 16 พค.47	ร่วมกันร่างแผนยุทธศาสตร์อบต.บางนมโค สำรวจข้อมูลพื้นฐานเพิ่มเติม	กก.บริหาร/สมาชิกอบต. ผู้ทรงคุณวุฒิของอบต.
4	พ.26 พค.47	ประชุมประชาคมหมู่ 4 และ 5 ตำบลบางนมโค ระดมปัญหาความต้องการศึกษารวบรวมข้อมูลพื้นฐานเพิ่มเติม	ประชาคมหมู่บ้านหมู่ที่ 4 และ 5
5.	ศ.28 พค.47	ร่วมประชุมประชาคมหมู่บ้านเกาะ	ผู้บริหารอบต. กำนัน

ครั้งที่	วคป.	การประชุมและทำงานร่วมกัน	ผู้เข้าร่วม
		กลาง และประชุมประจำเดือนก้าน ณ.ตำบลบางนมโค ศึกษารวบรวม ข้อมูลพื้นฐานเพิ่มเติม	ผู้ใหญ่บ้าน ผู้แทนจาก หน่วยงานต่าง ๆในพื้นที่
6.	จ14-อ.15 มิ.ย.47	ร่วมกันจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์อปต. บางนมโค ศึกษารวบรวมข้อมูลพื้นฐาน เพิ่มเติม	ผู้บริหารอปต.
7.	พ.16 มิ.ย.47	นำเสนอร่างแผนยุทธศาสตร์ต่อกก. จัดทำแผน	ผู้บริหารอปต. ผู้ใหญ่บ้าน 11 หมู่ และผู้ทรงคุณวุฒิ
8.	2, 6, 12 กค.47	ร่วมจัดทำแผนพัฒนามูลาการ ศึกษา รวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม	ผู้บริหารอปต. หัวหน้าส่วน งานและเจ้าหน้าที่
9.	21 กค.47	ร่วมกันสำรวจจัดทำแผนพัฒนา ระบบงาน อปต.บางนมโค ศึกษา รวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม	ผู้บริหารอปต. หัวหน้าส่วน งานและเจ้าหน้าที่

2.10 อบต.บ้านฉาง

ครั้งที่	วคป.	การประชุมและทำงานร่วมกัน	ผู้เข้าร่วม
1	อังคารที่ 18/5/47 (รวม 1 วัน)	หารือร่วมกันเรื่องโครงการพชป. รวมทั้ง ช่วยกัน กำหนดแผนการทำงานร่วมกัน	นายกอบต..รองนายกอบต., สมาชิกสภาอบต., ปลัด อบต., หัวหน้าส่วนคลัง, หัวหน้าส่วนโยธา, เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์นโยบายและแผน, เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
2	พฤษทที่ 20 – ศุกรที่ 21 /5/47 (รวม 2 วัน)	สังเกตการณ์และร่วมเสนอแนะในการ จัดทำระชาคมเพื่อร่วมจัดทำแผนของ อปต.	นายกอบต., ปลัดอบต., เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน
3	อังคารที่ 8 – ศุกรที่ 11/6/47	ร่วมการประชุมพิจารณากรอบแผน แม่บท เก็บรวบรวมข้อมูลด้านบุคลากร	นายกอบต..รองนายกอบต., สมาชิกสภาอบต., ปลัด

ครั้งที่	วคป.	การประชุมและทำงานร่วมกัน	ผู้เข้าร่วม
	(รวม 4 วัน)	ข้อมูลพื้นฐานด้านเทคโนโลยี	อบต., หัวหน้าส่วนคลัง, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน, เจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี
4	วันที่ 23 – ศุกร์ที่ 25/6/47 (รวม 3 วัน)	ร่วมจัดทำแผนแม่บทฉบับสมบูรณ์ แผนพัฒนา 3 ปี และแผนปฏิบัติการ รายปี แจกแบบสอบถาม Human Ware และสำรวจคอมพิวเตอรื	นายกอบต.,รองนายกอบต., สมาชิกสภาอบต., ปลัด อบต., หัวหน้าส่วนคลัง, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน, เจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี
5	อังคารที่ 13/7/47 (รวม 1 วัน)	ร่วมวางแผนกับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ อบต. ในการจัดทำแผนพัฒนาชาติ ความสามารถในการพัฒนาองค์กร และ ระบบงานด้านต่าง ๆ รวมถึงแผนพัฒนา อื่นๆ	นายกองค์การบริหารส่วน ตำบล, ปลัดองค์การบริหาร ส่วนตำบล, หัวหน้าส่วนคลัง, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน, เจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี, เจ้าหน้าที่จัดเก็บ รายได้, หัวหน้าส่วนโยธา, ช่างโยธา
6	อังคารที่ 20 / 07 /47 (รวม 1 วัน)	รวมทบทวนแผนพัฒนาชาติ ความสามารถ ทั้ง 5 แผน ร่วมลงบันทึก ความเข้าใจร่วมกัน (MOU)	ปลัด อบต., รองนายก อบต., หัวหน้าส่วนการคลัง, หัวหน้า ส่วนโยธา, เจ้าหน้าที่ วิเคราะห์นโยบายและแผน, เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี

การวิเคราะห์สถานการณ์ก่อนเข้าร่วมโครงการ

1. ระเบียบบริหารราชการท้องถิ่นในส่วนขององค์การบริหารส่วนจังหวัด*

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นในทุกจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 มีฐานะเป็นนิติบุคคลและครอบคลุมพื้นที่ทั้งจังหวัดส่วนที่อยู่นอกเขตพื้นที่ของเทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจุบันการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีวิวัฒนาการมาจากสภาจังหวัดซึ่งจัดตั้งขึ้นเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2476 ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. 2476 ฐานะของสภาจังหวัดตามพระราชบัญญัตินี้มีลักษณะเป็นองค์กรทำหน้าที่ที่ปรึกษาหรือแนะนำแก่ กรมการจังหวัดโดยยังมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แตกต่างจากจากการบริหารส่วนภูมิภาคต่อไปในปี พ.ศ. 2581 ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. 2481 ขึ้น โดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะ แต่สภาจังหวัดยังทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของกรมการจังหวัดเช่นเดิม จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2495 ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและรับผิดชอบบริหารราชการในจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ทำให้อำนาจของกรมการจังหวัดเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดนั้น โดยผลแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดด้วย ต่อมาได้เกิดแนวความคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัดให้มีประสิทธิภาพและให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น อันมีผลให้เกิด “องค์การบริหารส่วนจังหวัด” ขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกจากจังหวัด ซึ่งเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค และประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 218 ลงวันที่ 29 กันยายน 2515 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งจนกระทั่งปัจจุบัน

* สถาบันดำรงราชานุภาพ. การกระจายอำนาจของกระทรวง ทบวง กรมลงสู่ภูมิภาคและท้องถิ่น, เอกสารวิชาการ ศศร./2542. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย, 2542.

1.1 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 ซึ่งใช้อยู่ในปัจจุบันได้แบ่งโครงสร้างการบริหารออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น

1) สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในแต่ละอำเภอ โดยอยู่ในวาระคราวละ 4 ปี จำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด แต่ละจังหวัดและแต่ละอำเภอมีไม่เท่ากัน ทั้งนี้ถือเกณฑ์จำนวนราษฎรแต่ละจังหวัดตามหลักฐานการทะเบียนราษฎรในปีสุดท้ายก่อนปีที่มีการเลือกตั้ง ดังนี้

- จำนวนประชากรไม่เกิน 500,000 คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 24 คน

ประชากรส่วนจังหวัดได้ 30 คน
- จำนวนประชากรไม่เกิน 500,000 - 1,000,000 คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 36 คน

ประชากรส่วนจังหวัดได้ 36 คน
- จำนวนประชากรไม่เกิน 1,000,000-1,500,000 คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 36 คน

ประชากรส่วนจังหวัดได้ 36 คน
- จำนวนประชากรไม่เกิน 1,500,000 – 2,000,000 คน มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 42 คน

ประชากรส่วนจังหวัดได้ 42 คน
- จำนวนประชากรไม่เกิน 2,000,000 คนขึ้นไป มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดได้ 48 คน

สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เช่น พิจารณาร่างข้อบัญญัติจังหวัด สมาชิกมีสิทธิตั้งการถอดถอนนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดในเรื่องใดๆ อันเกี่ยวกับการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด นอกจากนี้อาจเสนอข้อสอบถามต่อประธานสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดชี้แจงข้อเท็จจริงใดๆ อันเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของราชการบริหารส่วนภูมิภาคและให้หัวหน้าหน่วยงานราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งมาปฏิบัติหน้าที่ในเขตจังหวัดชี้แจงข้อเท็จจริงใดๆ อันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้ (มาตรา 32)

2) นายกองดีการบริหารส่วนจังหวัด เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งมาจากการเลือกของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด และมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่งตั้ง โดยถือตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- จำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 48 คน ตั้งรองนายกฯ ได้ 4 คน
- จำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 36 คน หรือ 42 ตั้งรองนายกฯ ได้ 3 คน
- จำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด 24 คน หรือ 30 ตั้งรองนายกฯ ได้ 2 คน

นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ดำเนินการอันเป็นหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมาย โดยมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ช่วย

นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามกฎหมาย โดยมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ช่วย

นอกจากนี้ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชา และมีรองนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดและปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชารองจากนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด

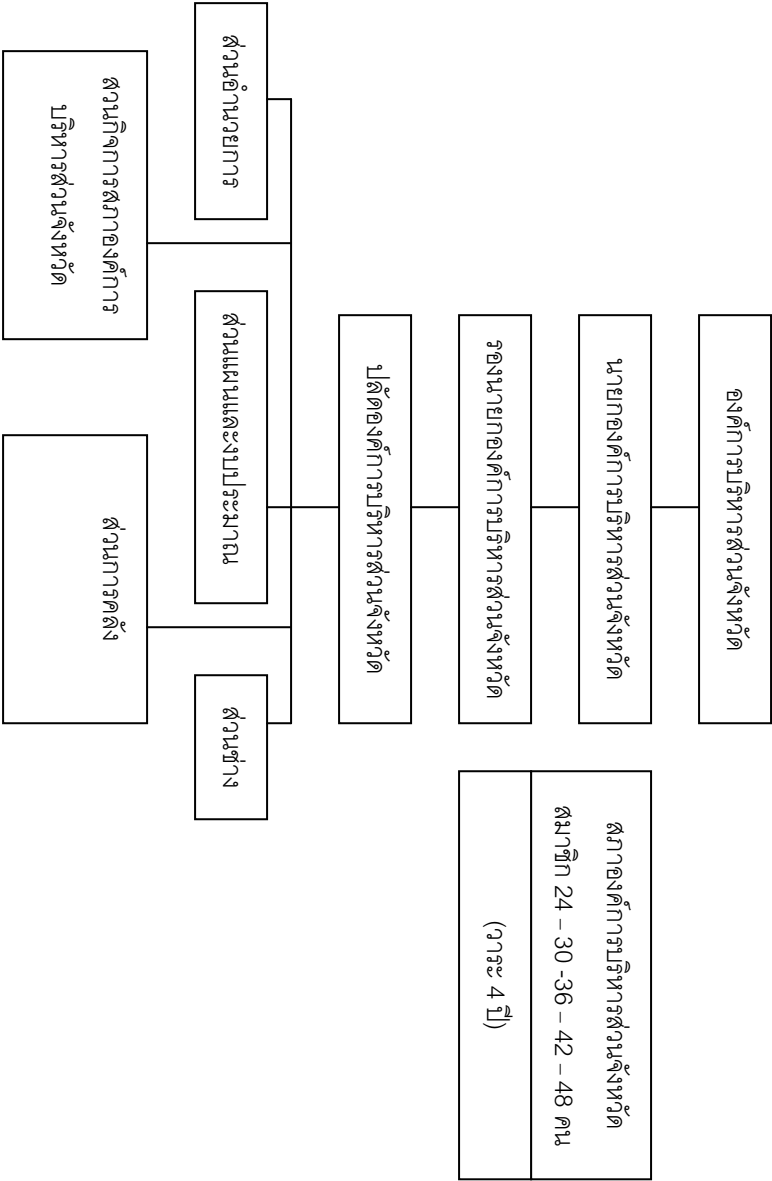
ปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด มีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามที่นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดมอบหมาย

ตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2542 ได้กำหนดให้แบ่งส่วนการบริหารออกเป็น 5 ส่วน ดังต่อไปนี้

- 1) ส่วนอำนวยการ
- 2) ส่วนกิจการสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด
- 3) ส่วนแผนและงบประมาณ

- 4) ส่วนการคลัง
- 5) ส่วนช่าง

ภาพที่ 1 แสดงโครงสร้างและการแบ่งส่วนการบริหารขององค์การบริหารส่วนจังหวัด



1.2 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มาตรา 45 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดไว้ดังนี้

- (1) ตรวจข้อบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อกฎหมาย
- (2) จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและประสานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด
- (3) สนับสนุนสภาพตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาท้องถิ่น
- (4) ประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานที่ของสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น
- (5) แบ่งสรรเงินซึ่งตามกฎหมายจะต้องแบ่งให้แก่สภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น

(6) อำนาจหน้าที่ของจังหวัดตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. 2498 เฉพาะภายในเขตสภาตำบล

(7) คุณสมบัติของ ตุลา และบำงผู้รักษาทรัพย์การธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(8) จัดทำกิจการใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของราชการส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนจังหวัด และกิจการนั้นเป็นการสมควรให้ราชการส่วนท้องถิ่นร่วมกันดำเนินการหรือให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดจัดทำ

(9) จัดทำกิจการอื่นใดตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ หรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

บรรดาอำนาจหน้าที่ใดซึ่งเป็นของราชการส่วนกลางหรือราชการส่วนภูมิภาคใดๆ อันเป็นอำนาจหน้าที่ของทางราชการส่วนท้องถิ่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดอื่นที่อยู่นอกเขตจังหวัด เมื่อได้รับความยินยอมจากราชการส่วนจังหวัดอื่นหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง (มาตรา 46)

1.3 เทศบาล

เทศบาลก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2476 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2476 แต่อันที่จริงรากฐานของเทศบาลในเมืองไทยได้เริ่มก่อนหน้านั้นมานานแล้ว ตั้งแต่สมัยบูรณการสิทธิราชย์ แต่เรียกชื่อเป็น “การสุขาภิบาล” เทศบาลได้เปลี่ยนรูปจากสุขาภิบาลโดยปริยาย ทั้ง ๆ ที่มิได้พระราชบัญญัติออกมายกเลิกการสุขาภิบาลเลย แต่ปรากฏว่าการสุขาภิบาลได้ค่อยๆ เลือนหายไปจนเกือบหมด และมีการจัดการปกครองที่เรียกว่า “เทศบาล” ขึ้นแทนที่

ในปี พ.ศ. 2470 พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงจัดตั้งคณะกรรมการจัดการประชาภิบาลหรือเทศบาล (Municipality) ขึ้น และต่อมาใน พ.ศ. 2473 ได้มีการร่างพระราชบัญญัติเทศบาลฉบับหนึ่ง แต่ก็ได้ประกาศใช้แต่อย่างใด ใน พ.ศ. 2476 จึงมีพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาลประกาศใช้ ต่อมาได้มีการปรับปรุงแก้ไขหลายฉบับ

ปัจจุบันการจัดระเบียบเทศบาลเป็นไปตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2498 เทศบาลถือเป็นหน่วยงานเมือง มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายจัดแบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

- (1) เทศบาลนคร
- (2) เทศบาลเมือง
- (3) เทศบาลตำบล

โครงสร้างของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 ได้แบ่งโครงสร้างของเทศบาลออกเป็น 2 ส่วนคือ
สภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี และมีพนักงานเทศบาลเพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่ของเทศบาล

1) สภาเทศบาล

ประกอบด้วยสมาชิกที่เลือกตั้งมาจากประชาชน ซึ่งจำนวนสมาชิกสภาเทศบาลขึ้นอยู่กับแบบของเทศบาล กล่าวคือ เทศบาลนคร มีสมาชิกจำนวน 24 คน เทศบาลเมืองมีสมาชิกจำนวน 18 คน และเทศบาลตำบลมีสมาชิกจำนวน 12 คน สมาชิกสภาเทศบาลอยู่ในตำแหน่งได้คราวละ 4 ปี

สภาเทศบาลนี้มีประธานสภาคนหนึ่ง และรองประธานสภาคนหนึ่งโดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามมติ กล่าวคือให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้เรียกประชุมสภาเทศบาลครั้งแรกภายใน 90 วัน นับแต่การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเสร็จสิ้นแล้วให้สมาชิกสภาเทศบาลประชุมเลือกกันเองจากสมาชิกด้วยกัน จะเลือกบุคคลอื่นนอกจากสมาชิกสภาเทศบาลและเป็นผู้แทนสภาในการภายนอก

สภาเทศบาล จะทำหน้าที่ตราเทศบาลบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งกับตัวบทกฎหมายซึ่งใช้บังคับแก่บุคคลทั่วไปในเขตเทศบาลหรือปฏิบัติกรให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาล และตามที่กฎหมายบัญญัติและให้อำนาจไว้

2) คณะเทศมนตรี

ประกอบด้วยสมาชิกที่แต่งตั้งมาจากสมาชิกสภาเทศบาล กล่าวคือ เทศบาลนครมีนายกเทศมนตรี 1 คน และเทศมนตรีอีก 4 คน ส่วนเทศบาลเมือง มีนายกเทศมนตรี 1 คน และเทศมนตรีอีก 2 คน เช่นเดียวกับเทศบาลตำบล

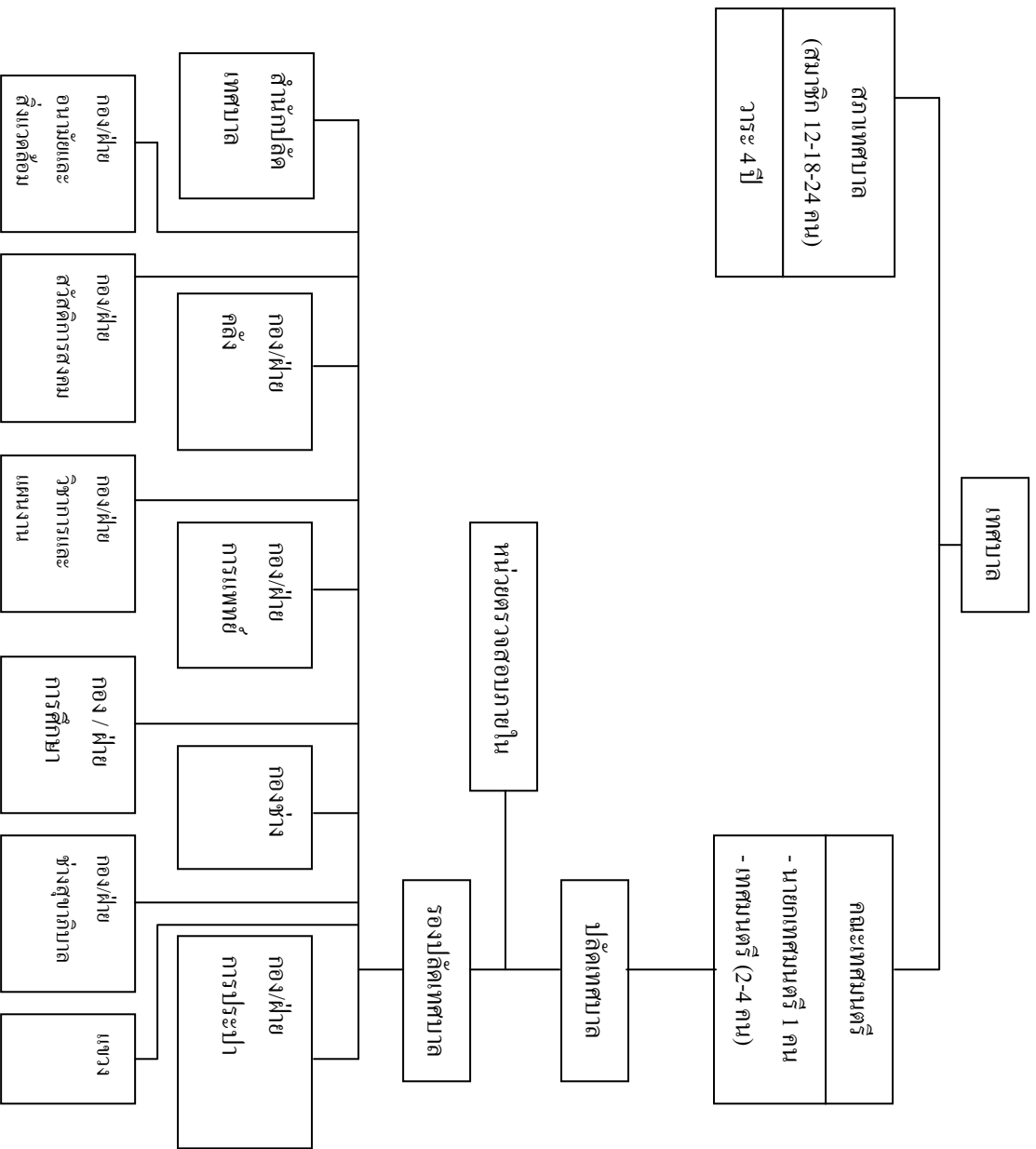
คณะเทศมนตรีจะทำหน้าที่กำหนดนโยบายแนวทางปฏิบัติงานในการพัฒนาท้องถิ่นให้มีความเจริญก้าวหน้าตามนโยบายของตนเอง หรือกลุ่ม หรือพรรคที่ได้หาเสียงไว้กับประชาชน คณะเทศมนตรีจึงมีอำนาจควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลทั้งหมด โดยมีนายกเทศมนตรีเป็นหัวหน้าและยังมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกันนั้น ผู้ใหญ่บ้าน ที่ได้บัญญัติในกฎหมายลักษณะปกครองถิ่นและกฎหมายอื่น ๆ เช่น การป้องกันอาชญากรรม ที่แจ้งอบอรมราษฎร การให้สวัสดิการ เป็นต้น

นอกจากองค์ประกอบที่สำคัญทั้ง 2 ส่วน คือ สภาเทศบาลและคณะเทศมนตรีดังกล่าว เทศบาลยังมีพนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงานหรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด

สำหรับการแบ่งส่วนราชการของเทศบาลในปัจจุบันเป็นไปตามระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการกำหนดส่วนราชการเทศบาล พ.ศ. 2534 ซึ่งกำหนดให้มีการจัดตั้งกองหรือฝ่ายขึ้นได้ 12 หน่วย ดังต่อไปนี้

- (1) สำนักปลัดเทศบาล
- (2) กองหรือฝ่ายประปา
- (3) กองหรือฝ่ายการแพทย์
- (4) กองหรือฝ่ายการศึกษา
- (5) กองหรือฝ่ายคลัง
- (6) กองช่าง
- (7) กองหรือฝ่ายช่างสุขาภิบาล
- (8) กองหรือฝ่ายวิชาการและแผนงาน
- (9) กองหรือฝ่ายสวัสดิการสังคม
- (10) กองหรือฝ่ายอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- (11) หน่วยตรวจสอบภายใน
- (12) แขวง

ภาพที่ 2 แสดงโครงสร้างและการแบ่งส่วนการบริหารของเทศบาล



อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลไว้โดยชัดแจ้ง ซึ่งอาจจำแนกที่มาของอำนาจหน้าที่ดังกล่าวได้เป็น 2 ประเภท คือ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนด และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนด กล่าวคือ

อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนด

สามารถแบ่งแยกประเภทอำนาจหน้าที่ของเทศบาลได้เป็น 2 ส่วน คือ หน้าที่บังคับ หรือหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ และอำนาจหน้าที่ที่จะเลือกปฏิบัติ ทั้งยังได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของเทศบาลในฐานะต่างๆ คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

(1) หน้าที่บังคับ หรือหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ (ดูมาตรา 50 มาตรา 53 และมาตรา 56)

เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	เทศบาลนคร
1.รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน 2.ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ 3.รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย 4.ป้องกันและระงับโรคติดต่อ 5.ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง 6.ให้อาษฎนได้รับการศึกษาอบรม 7.หน้าที่อื่นซึ่งมีคำสั่งกระทรวงมหาดไทย หรือกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล	มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาลตำบล ตามข้อ 1-7 และมีหน้าที่เพิ่มอีก ดังนี้ 1.ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา 2.ให้มีโรงฆ่าสัตว์ 3.ให้มีและบำรุงสถานทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ 4.ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ 5.ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ 6.ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น 7.ให้มีการดำเนินกิจการรับจ่าน้ำ หรือ สถานสิ้นเชื้อท้องถิ่น	มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาลเมืองตามข้อ 1-7 และมีหน้าที่เพิ่มอีก ดังนี้ 1.ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก 2.กิจการอย่างอื่น ซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข

(2) หน้าที่ที่จะเลิกปฏิบัติ (ดูตาราง 51 มาตรา 54 และ มาตรา 57)

เทศบาลตำบล	เทศบาลเมือง	เทศบาลนคร
1. ให้นำนํ้าสะอาด หรือการ ประปา 2. ให้มีโรงฆ่าสัตว์ 3. ให้มีตลาด ทำเทียบเรือ และ ท่าข้าม 4. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน 5. บำรุงและส่งเสริมการทำมา หากินของราษฎร 6. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการ พิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้ 7. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือ แสงสว่างโดยวิธีอื่น 8. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ 9. เทศพาณิชย์	1. ให้มีตลาด ทำเทียบเรือ และ ท่าข้าม 2. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน 3. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหา กินของราษฎร 4. ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์ มารดาและเด็ก 5. ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล 6. ให้มีการสาธารณสุข 7. จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการ สาธารณสุข 8. จัดตั้งและบำรุงโรงเรียน อาชีวศึกษา 9. ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับ การกีฬาและพลศึกษา 10. ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะ สวนสัตว์ และสถานที่พักผ่อน หย่อนใจ 11. บำรุงแหล่งเสื่อมโทรม และรักษาความสะอาดเรียบร้อย ของท้องถิ่น 12. เทศพาณิชย์	มีหน้าที่เช่นเดียวกับเทศบาล เมือง ตามข้อ 1-12

(3) อำนาจหน้าที่ที่กฎหมายเฉพาะอื่น ๆ กำหนด

นอกจากอำนาจหน้าที่ตามที่พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 กำหนดไว้แล้ว ยังมีกฎหมายเฉพาะอื่นๆ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นๆอีกเป็นจำนวนมาก

- 1) พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ.2475
- 2) พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ.2484
- 3) พระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ.2495
- 4) พระราชบัญญัติป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ.2498
- 5) พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ.2499
- 6) พระราชบัญญัติรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ.2503

- 7) พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ.2518
- 8) พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.2511
- 9) พระราชบัญญัติป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน พ.ศ.2522
- 10) พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ.2523
- 11) พระราชบัญญัติประกอบวิชาชีพ พ.ศ.2523
- 12) พระราชบัญญัติสุสานและฌาปนสถาน พ.ศ.2528
- 13) ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 68 ลงวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2515 (กฎหมายว่าด้วยการควบคุมการจอดรถเรือในแม่น้ำลำคลอง)
- 14) ประมวลกฎหมายที่ดิน (ซึ่งได้รับมอบหมายให้ดูแลรักษาที่สาธารณสมบัติของแผ่นดินประเภทที่กว้างขวางเปล่า ตามคำสั่งของกระทรวงมหาดไทยที่ 890/2498

ฯลฯ

นอกจากอำนาจหน้าที่ของเทศบาลที่ต้องปฏิบัติ หรือเลิกปฏิบัติ รวมทั้งอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่น ๆ แล้ว ยังมีหน้าที่บางประการที่เทศบาลสามารถจัดทำได้นอกเขตเทศบาล แต่จะต้องเข้าข่ายตามหลักเกณฑ์ 3 ประการ ดังนี้

- 1) เมื่อการนั้นจำเป็นต้องทำ และเป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับกิจการที่ดำเนินตามอำนาจหน้าที่ที่อยู่ในเขตของตน
- 2) เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาเทศบาล คณะกรรมการสุขาภิบาล สภาจังหวัด หรือสภาตำบลแห่งท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และ
- 3) เมื่อได้รับอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย

3. องค์การบริหารส่วนตำบล

3.1 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

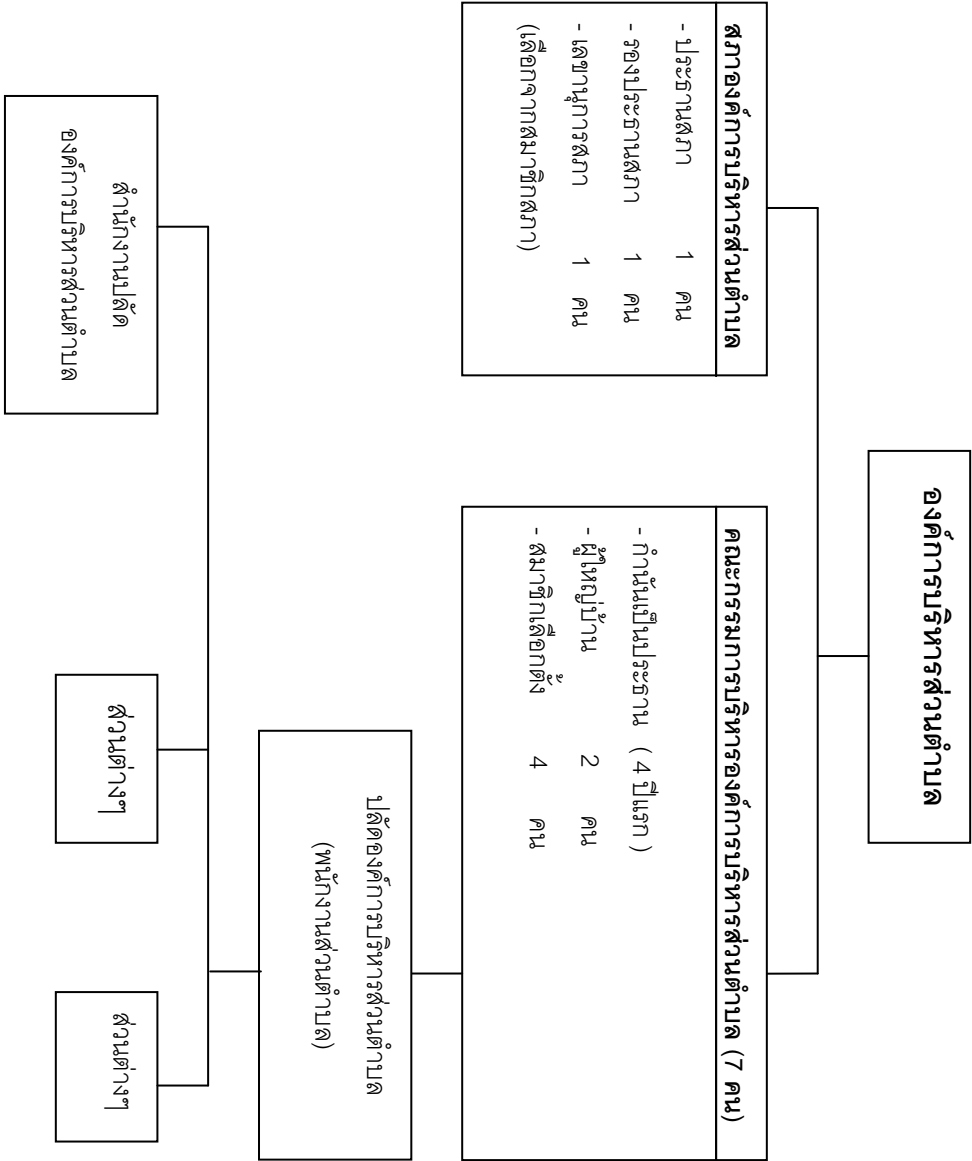
พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้ องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น โดยสภาตำบลที่จะจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้นั้นจะต้องมีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ย ไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท การจัดตั้งกระทำโดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยในราชกิจจานุเบกษา

ในเรื่องโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจะมีสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีสมาชิก 2 ประเภท คือสมาชิกโดยตำแหน่ง ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้านในตำบล และแพทย์ องค์การบริหารส่วนตำบลจะเลือกคณะบุคคลขึ้นเป็นคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งประกอบด้วยการกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ไม่เกิน 2 คน และสมาชิกซึ่งได้รับเลือกตั้งไม่เกิน 4 คน

นอกจากนี้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลจะเลือกสมาชิกด้วยกันเป็นประธานคนหนึ่ง รองประธานสภาคนหนึ่ง และเลขานุการสภาคนหนึ่ง ซึ่งบุคคลเหล่านี้จะต้องไม่เป็นคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล ในส่วนของคณะกรรมการบริหารก็จะเลือกคณะกรรมการด้วยกันเป็นประธาน กรรมการบริหารคนหนึ่ง และเป็นเลขานุการคณะกรรมการบริหารอีกคนหนึ่ง

ภาพที่ 3 แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

(ตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537)



หมายเหตุ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

1. สมาชิกโดยตำแหน่ง ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และแพทย์ประจำตำบล
2. สมาชิกที่ได้รับเลือกตั้งหมู่บ้านละ 2 คน มีวาระ 4 ปี

3.2 อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2542 มาตรา 66 มาตรา 67 และมาตรา 68 บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมีหน้าที่ต้องทำและอาจทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1) หน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- (1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัด

มูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

- (3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (7)คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

- (9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณ หรือ
- บุคลากรให้ความช่วยเหลือและเป็นคณะกรรมการ

2) หน้าที่ทำจากทำกิจกรรมในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

- (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและ

สวนสาธารณะ

- (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรรมและการสหกรณ์
- (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (12) การท่องเที่ยว
- (13) การผังเมือง

ในด้านการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลนั้น คณะกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลจะรับผิดชอบดำเนินการให้เป็นไปตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยประธานกรรมการบริหารจะเป็นผู้แทนขององค์การบริหารส่วนตำบล และมีพนักงานส่วนตำบลเป็นผู้ปฏิบัติงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบล

4. การควบคุมกำกับดูแลองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของส่วนกลาง

4.1 แนวความคิดเกี่ยวกับการควบคุมกำกับดูแล

การกระจายอำนาจ และการควบคุม กำกับ เป็นสิ่งที่มีควบคู่กันในระบบความสัมพันธ์ของการบริหารราชการส่วนกลางกับราชการบริหารส่วนท้องถิ่น เพราะการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นมิใช่ให้ความเป็นอิสระแก่ท้องถิ่น โดยปราศจากการควบคุมกำกับของส่วนกลาง เนื่องจากเป็นเรื่องที่ผูกพันกับเรื่องรัฐและเอกภาพของรัฐโดยตรง

1) การควบคุมกำกับมี 2 ลักษณะ คือ

- การควบคุมการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการกระทำกิจการต่างๆ เช่น การวางกฎ ข้อบังคับทั่วไป การออกคำสั่งวินิจฉัย การกระทำสัญญา และการปฏิบัติการ

- การควบคุมกำกับตัวบุคคล หรือองค์กร เช่น การยุบสภาท้องถิ่น การไล่่ออก หรือพัก การปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรี และการส่งเจ้าหน้าที่ในองค์การปกครองส่วนกลางเข้าไปปฏิบัติหน้าที่แทน

2) จุดมุ่งหมายของการควบคุมกำกับ มีดังนี้

- เพื่อให้้องค์กรภายใต้การควบคุมฯ เคารพหลักว่าด้วยความชอบด้วยกฎหมาย หรือความถูกต้องตามกฎหมาย กล่าวคือ เพื่อให้ดำเนินกิจการไปภายใต้กรอบแห่งกฎหมายที่ได้กำหนดอำนาจหน้าที่

- เพื่อให้มีการควบคุมความเหมาะสมของการดำเนินกิจการขององค์กรภายใต้การควบคุม เพราะองค์การภายใต้การควบคุมอาจจะยังขาดประสิทธิภาพหรือไม่เข้าใจในกระบวนการบางอย่าง

4.2 การควบคุมกำกับดูแลองค์การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย

(1) ในกรณีความสัมพันธ์ของรัฐส่วนกลางกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด

การควบคุม กำกับ ดูแล องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ของรัฐเป็นไปในหลายลักษณะ อาทิ การออกกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือ หนังสือสั่งการให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดปฏิบัติ (ในรูป

พระราชบัญญัติ ระเบียบข้อบังคับ การประชุม โดยมีรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติ) การบริหารงานบุคคลข้าราชการส่วนจังหวัด และการอุปสมบท การออกบัตรประชาชน (ซึ่งถือเป็นมาตรการในการกำกับ ดูแลองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่เข้มแข็งที่สุด) การอนุมัติการทำกิจการนอกเขต การอนุมัติให้กู้เงิน การให้เงินอุดหนุน การสนับสนุนและให้คำแนะนำ เช่น การสนับสนุนด้านบุคลากร การฝึกอบรมแม่กองการบริหารส่วนจังหวัด และการเป็นพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ และตอบข้อหารือจากองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น ในการนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดซึ่งส่วนกลางส่งไปปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนภูมิภาคแต่ละจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมดูแล การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัด ตามความในมาตรา 57 (7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ซึ่งได้แก่ อำนาจในการสั่งให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดออก จากตำแหน่ง มาตรา 11 (4) แห่งพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ.2540

(2) **สำหรับความสัมพันธ์ของรัฐบาลส่วนกลางกับเทศบาล** อยู่ในรูปของการใช้อำนาจนิติบัญญัติออกกฎหมายใช้บังคับในรูปของการกำกับดูแลทางบริหารของเทศบาล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1. กำกับดูแลการกระทำของเทศบาล และ 2. การกำกับดูแลองค์การและบุคคลในการกำกับดูแลการกระทำของเทศบาลนั้น มีนายอำเภอ ผู้ว่าราชการจังหวัด รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย และองค์การส่วนกลางอื่นๆ เช่น คณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นผู้กำกับดูแล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.2496 โดยมีการทำงานกับดูแลเทศบาล ใน 3 ลักษณะด้วยกัน คือ การใช้มาตรการทั่วไป (ได้แก่ การอนุมัติ การเพิกถอน หรือระงับการกระทำ การชี้แจง แนะนำหรือตักเตือน) การใช้มาตรการด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศ และการใช้มาตรการตรวจสอบการเงิน และทรัพย์สิน ส่วนการกำกับดูแลองค์การและบุคคล ตามกฎหมายเทศบาลกำหนดให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยมีอำนาจยุบสภาเทศบาล ให้สมาชิกสภาเทศบาลออกจากตำแหน่ง (ในกรณีมีความประพฤติในทางจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่เกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง หรือเสื่อมเสียแก่เทศบาล หรือ ราชการ หรือฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือสวัสดิภาพของประชาชน) ให้คณะเทศมนตรี หรือเทศมนตรีออกจากตำแหน่ง (ในกรณีเห็นว่าราชการจังหวัดเห็นว่าคณะเทศมนตรี หรือเทศมนตรีมีความประพฤติในทางจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่เกียรติศักดิ์ ตำแหน่ง หรือแก่เทศบาล หรือแก่ราชการ และได้ทำความเห็นพร้อมด้วยหลักฐาน เช่น รัฐมนตรีว่าการกระทรวง มหาดไทย และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเห็นชอบ)

(3) **ในส่วนการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล (อปต.)** ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 ได้กำหนดอำนาจและหน้าที่ของนายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัดให้เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งด้านตัวบุคคล ด้านงบประมาณ และการคลัง และด้านการบริหารงาน กล่าวคือ

- ในด้านตัวบุคคล นายอำเภอ เป็นผู้จัดให้มีการเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับเลือกตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย โดยนายอำเภอจะต้องดูแลให้การเลือกตั้งเป็นไปตามระเบียบ และเกิดความบริสุทธิ์ยุติธรรม เป็นผู้แต่งตั้งประธาน และรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

- ในด้านงบประมาณและการคลัง นายอำเภอเป็นผู้อนุมัติข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้้องค์การบริหารส่วนตำบลใช้ได้ต่อไป ส่วนผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยกรณีเกิดความขัดแย้งระหว่างนายอำเภอกับองค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย

- สำหรับในด้านการบริหารงาน นายอำเภอเป็นผู้ลงชื่อให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล แล้วประธานกรรมการบริหารจึงลงชื่อและประกาศใช้ข้อบังคับตำบลนั้นต่อไป นายอำเภอสั่งให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งได้รับเลือกตั้งพ้นจากตำแหน่งเมื่อเป็นผู้ขาดคุณสมบัติตามมาตรา 9 นายอำเภออาจมีอำนาจเรียกสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล กรรมการบริหาร พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาชี้แจงหรือสอบสวน ตลอดจนเรียกรายงานและเอกสารใดๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจ สั่งให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งได้รับเลือกตั้งพ้นจากตำแหน่งเมื่อเห็นว่าบกพร่องในทางความประพฤติ มีอำนาจสั่งให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือแพทย์ประจำตำบลออกจากราชการส่วนตำบล หรือในกิจการที่กระทำแก่ตำบลได้ เมื่อบุคคลผู้นั้นมีส่วนได้เสียในสัญญาปกครองการบริหารส่วนตำบล หรือในกิจการที่กระทำแก่องค์การบริหารส่วนตำบล และหากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารฯ กระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อย หรือ ศักดิ์ภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตาม หรือปฏิบัติการณ์ไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ผู้ว่าราชการจังหวัดอาจสั่งยุบองค์การบริหารส่วนตำบลได้ตามคำแนะนำของนายอำเภอ หรืออาจสั่งให้คณะกรรมการบริหาร ทั้งคณะหรือคณะกรรมการบริหารบางคนพ้นจากตำแหน่งได้ตามคำแนะนำของนายอำเภอ แล้วแต่กรณี