เล่ม 1



**แผนอัตรากำลัง 3 ปี**

**(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561– 2563)**

**องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ**

**อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย**

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552, ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้อัตรากำลังเหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ

**สารบัญ**

**เรื่อง หน้า**

1. หลักการและเหตุผล 1
2. วัตถุประสงค์ 1
3. กรอบแนวทางในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2
4. สภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5
5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 14
6. ภารกิจหลักและภารกิจรองที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ 20
7. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง 21
8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ 26
   1. การกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ 27
   2. การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง 28
9. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น 39
10. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง 3 ปี 44
11. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ 49
12. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 55
13. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของพนักงานของข้าราชการและลูกจ้าง 56

**ภาคผนวก**

* + ประกาศ อปท.เรื่องแผนอัตรากำลัง 3 ปี(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563)
  + ประกาศ อปท.เรื่อง โครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายใน

แผนอัตรากำลัง 3 ปี(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563)

* + ประกาศ อปท.เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการ

(รอบปีงบประมาณ พ.ศ.2561-2563)

* + คำสั่ง อบต.ศรีค้ำ ที่ 459/2560 เรื่องการจัดคนลงสู่ตำแหน่งตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฯ ลงวันที่ 29 กันยายน 2560
  + สำเนาคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผน อบต.
  + หนังสือเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี
  + รายชื่อคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ที่ลงชื่อเข้าประชุม
  + รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนฯ

###### แผนอัตรากำลัง 3 ปี

(รอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2563)

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ

อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

.............................................................................................

**1. หลักการและเหตุผล**

1.1 ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) เรื่องมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่ง กำหนดให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) กำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก และคุณภาพของงาน ปริมาณ ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) กำหนด

1.2 คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์แผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรา กำลัง 3 ปี

1.3 จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 – 2563 ขึ้น

**2. วัตถุประสงค์**

2.1 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อนอัน

2.2 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.3 เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างว่าถูกต้องเหมาะสมหรือไม่

2.4 เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ

2.6 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

2.7 เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

**3. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี**

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ซึ่งประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมีข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น 1 คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

3.1 วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ เพื่อให้การดำเนินขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ บรรลุผลตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

3.2 กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงรายได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

3.3 การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรเข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่งให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆในส่วนนี้จะคำนึงถึง

3.3.1 จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.3.2 การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542

3.4 การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง ( Work process ) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดย  
สมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ดีในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

3.5 การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ 360 องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย 3 ประเด็น ดังนี้

3.6.1 เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

3.6.2 เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

3.6.3 ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3.7 การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

3.8 ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่าการกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนั้นการรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

* การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้อง

มีการเกลี่ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

* การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถ

นำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

* การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็น

ประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

**4. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน**

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง 3 ปี ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี ประจำปี 2561 – 2564 ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลศรีค้ำ คือ  **“ตำบลแห่งการท่องเที่ยวและกีฬา นำหน้าเศรษฐกิจพอเพียง มีชื่อเสียงชุมชนสวัสดิการต้นแบบ”**

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลศรีค้ำ ได้กำหนดไว้ 8 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

**ยุทธศาสตร์**

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

**เป้าประสงค์**

1. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2. เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

3. เพื่อพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย

4. เพื่อพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

5. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. เพื่อพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

7. เพื่อพัฒนาด้านสาธารณสุข

8. เพื่อพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลศรีค้ำ ได้มีเป้าหมายแต่ละยุทธศาสตร์ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงรายดังนี้

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **เป้าหมาย** | **สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย** |
| **1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน** | การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฌาปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ | **ยุทธศาสตร์ที่ 1**  พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุน การเป็นศูนย์กลางคมนาคม การท่องเที่ยวและวิถีการผลิตการเกษตรยั่งยืนเชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศ GMS และ ASEAN |
| **2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต** | โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ | **ยุทธศาสตร์ที่ 3**  การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข |
| **3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย** | ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้  ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ | **ยุทธศาสตร์ที่ 3**  การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข |
| **4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** | พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย กรรม  พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลศรีค้ำและอำเภอแม่จัน | **ยุทธศาสตร์ที่ 1**  พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุน การเป็นศูนย์กลางคมนาคม การท่องเที่ยวและวิถีการผลิตการเกษตรยั่งยืนเชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศ GMS และ ASEAN |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **ยุทธศาสตร์** | **เป้าหมาย** | **สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย** |
| **5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** | การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น | **ยุทธศาสตร์ที่ 4**  การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์และยั่งยืน |
| **6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม** | พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ | **ยุทธศาสตร์ที่ 2**  การใช้บริบทด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรมที่เป็นเอกลักษณ์ของ ท้องถิ่นตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการสร้างภูมิคุ้มกันของครอบครัวชุมชนและสังคม |
|  | อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม เช่น  -โครงการประเพณีวันสารทไทย(สลากภัต)  -โครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน  -โครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ  -โครงการอนุรักษ์ฟื้นฟูภาษาล้านนา  -โครงการสวดมนต์ข้ามปี |  |
| **7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข** | การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ | **ยุทธศาสตร์ที่ 3**  การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข |
|  | พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.ศรีค้ำ ฯลฯ |  |
|  | สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ |  |
| **8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร** | เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข | **ยุทธศาสตร์ที่ 3**  การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข |
|  | เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด |  |

**ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม**

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ มุ่งพัฒนา 8 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม การพัฒนาด้านสาธารณสุข การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

**4.1 การวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาท้องถิ่น**

**1. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ (Man)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. อัตรากำลังคนทำงานในองค์กรมีจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีรายได้เทียบเท่ากัน  2. การถ่ายโอนโรงเรียนมาสังกัด อบต. ทำให้มีอัตรากำลังเสริมจากโรงเรียนในการปฏิบัติกิจกรรมโครงการต่างๆ  3. มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายในตำบล เช่น  อาจารย์แปลก เดชะบุญ บ้านนาหลังคาแดง นายเกษม วงค์สุภา อดีตกำนันแหนบทองคำ นายนัครินทร์ ใจธรรม ผู้ใหญ่บ้านแหนบทองคำ  4. ประชากรมีประมาณห้าพันกว่าคนถือเป็นจำนวนที่เหมาะสมไม่มากไม่น้อยเกินไปทำให้สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง  5. มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งในพื้นที่หลายกลุ่ม เช่น กลุ่มโคมล้านนา หมู่ที่ 4  กลุ่มผลิตภัณฑ์ถั่วเน่า กลุ่มข้าวแคบ หมู่ที่ 5 กลุ่มออมทรัพย์ชุมชน หมู่ที่ 2 ฯลฯ | 1. ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่มีมากเกินงาน เช่น การอู้งาน  2. เจ้าหน้าที่ใน อบต.ต้องเสียสละเวลาดำเนินการด้านธุรการ การเงิน ฯลฯ ให้กับโรงเรียน  3. ปัญหาการไร้สัญชาติของ หมู่ที่ 8 บ้านแม่สลองนอก (ชุมชนลาหู่)  หมู่ที่ 9 บ้านแสนสุข และหมู่ที่ 11 บ้านรุ่งเจริญ  4. มีความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาโรคติดต่อในหมู่ที่ 8 บ้านแม่สลองนอก (ชุมชนลาหู่) หมู่ที่ 9 บ้านแสนสุข และหมู่ที่ 11 บ้านรุ่งเจริญ  5. มีความเสี่ยงในปัญหายาเสพติดในหมู่ที่ 8 บ้านแม่สลองนอก (ชุมชนลาหู่) หมู่ที่ 9 บ้านแสนสุข และหมู่ที่ 11 บ้านรุ่งเจริญ |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| 1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการเพิ่มเติมอัตรากำลังในโรงเรียน เช่น ตำแหน่ง ภารโรง โดยไม่ใช้งบประมาณของ อบต. | 1. กรมส่งเสริมจัดสรรเงินค่าตอบแทนครูผู้ดูแลเด็กไม่ครบตามเงินเดือนที่แท้จริง ให้ อบต.จ่ายส่วนเพิ่ม |
| **ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์** | **ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์** |
| 1. จำนวนบุคลากรมากทำให้ได้เปรียบองค์กรอื่นในการจัดทำโครงการ กิจกรรมต่างๆ | 1. จะมีวิธีการลดจำนวนบุคลากรเพื่อประหยัดงบประมาณอย่างไร  2. การลดจำนวนบุคลากรลง แต่เสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มากขึ้นได้อย่างไร |

**2. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการเงิน (Money)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญระบบ e-laas หลายคน | 1. มีการตั้งงบประมาณแบบขาดดุลมาโดยตลอด ทำให้การบริหารงบประมาณขาดประสิทธิภาพและมีปัญหา  2. ปัญหาด้านระบบบัญชี การเงิน คดีความต่างๆในอดีตมีจำนวนมาก จนทำให้หน่วยตรวจสอบ เช่น สตง.มองว่าเป็นองค์กรที่มีความเสี่ยงด้านการเงิน  3. วัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณแบบเอาหมู่บ้านเป็นเกณฑ์ ไม่ได้นำเอาปัญหาและความต้องการเป็นเกณฑ์ |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| 1. ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการเป็น อบต.ต้นแบบ ด้านสวัสดิการสังคม | 1. รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น งบอาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์ งบสาธารณสุขมูลฐาน |
| **ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์** | **ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์** |
| 1. การดำเนินงานด้านสังคม สวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหลายหน่วยงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำให้ประหยัดงบประมาณในด้านนี้ สามารถนำงบประมาณไปเสริมในด้านอื่นๆที่ยังเป็นจุดอ่อน | 1. จะมีวิธีการใดที่จะสามารถปรับงบประมาณสู่ระบบงบประมาณสมดุล  2. จะมีวิธีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณได้อย่างไร |

**3. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพย์สิน วัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. มีรถขุดตักขนาดเล็กไว้คอยช่วยเหลือประชาชน เช่น ขุดวัชพืชออกจากแหล่งน้ำ เป็นต้น | 1. ที่ทำงานคับแคบ ไม่มีที่จอดรถพนักงานและผู้มาติดต่อราชการ  2. การเรียกใช้รถขุดตักได้ง่ายทำให้บางครั้งนำไปดำเนินการในสิ่งที่ไม่จำเป็นเร่งด่วน  ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยใช่เหตุ |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| 1. สามารถประสานยืมครุภัณฑ์ยานพาหนะที่มีราคาแพงจาก อปท.ข้างเคียง เช่น รถกระเช้าของเทศบาลตำบลแม่คำ | 1.ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เริ่มชำรุดและล้าสมัย |
| **ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์** | **ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์** |
| 1. การมีรถขุดตักขนาดเล็กทำให้ประหยัดงบประมาณในการจ้างเหมาเอกชน | 1. จะมีวิธีการปรับปรุงที่ทำการให้ทัดเทียมกับ อปท.อื่นๆ ได้อย่างไรภายใต้งบประมาณที่จำกัด |

**4. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการบริหารจัดการ (Management)**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. การถ่ายโอนโรงเรียนทำให้ อปท.ใกล้ชิดกับการศึกษามากขึ้น มีองค์ความรู้ด้านการศึกษามากขึ้น | 1. การถ่ายโอนโรงเรียนทำให้มีภาระในการบริหารงานและการปฏิบัติงานมากกว่าองค์กรที่ไม่ถ่ายโอนโรงเรียน |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| 1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีเว็บไซต์รวมหนังสือสั่งการต่างๆ รวมระเบียบกฎหมาย รวมระบบสารสนเทศต่างๆ | 1. ปัญหาในระเบียบข้อกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน เช่น ไฟไหม้บ้านหลังเดียว รัฐให้การช่วยเหลือไม่ได้ เป็นต้น  2. ปัญหาข้อระเบียบกฎหมายที่ไม่ชัดเจนของส่วนกลางในด้านการบริหารการศึกษา เช่น เด็กปฐมวัยที่ไร้สัญชาติจะมีสิทธิได้รับสวัสดิการอาหารกลางวัน อาหารเสริมนมหรือไม่ เป็นต้น  3.สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ อปท.อย่างเข้มข้น บางครั้งปัญหาไม่ได้เกิดที่ อปท.แต่เป็นปัญหาระเบียบกฎหมายที่ส่วนกลางกำหนดมามีปัญหาในทางปฏิบัติ เช่น ปัญหาฉีดวัคซีนโรคพิษสุนัขบ้าได้หรือไม่ ฯลฯ |
| **ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์** | **ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์** |
| 1.มีองค์ความรู้ด้านการจัดและบริหารการศึกษามากกว่า อปท.อื่นๆ | 1. จะทำให้บุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายให้ถ่องแท้เพื่อการปรับใช้ในพื้นที่ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร |

**5. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

|  |  |
| --- | --- |
| **จุดแข็ง (Strengths)** | **จุดอ่อน (Weaknesses)** |
| 1. มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ได้แก่ บ้านนาหลังคาแดง วัดถ้ำป่าอาชาทอง (พระขี่ม้าบิณฑบาต) ไร่ชาฉุยฟง สวนดอกไม้ดาวจำรัสแสง  2. มีหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงดีเด่นระดับอำเภอ จังหวัด คือ หมู่บ้านป่ายาง หมู่ที่ 2  3. มีขนาดพื้นที่ประมาณ 38 ตารางกิโลเมตร ไม่ใหญ่เกินไป ทำให้การบริการสาธารณะเป็นไปอย่างทั่วถึง | 1. มีโรงโม่หินในพื้นที่อาจทำให้เกิดโรคทางเดินหายใจในคน  2. มีทางแยก (U turn) ที่เป็นอันตราย 2 แห่ง ได้ร้องขอกรมทางหลวงปิดไปแล้ว 1แห่ง ยังเหลืออีก 1 แห่ง  3. พื้นที่บางหมู่บ้านเป็นพื้นที่บริหารจัดการลำบาก กล่าวคือ บ้านแสนสุขและบ้านรุ่งเจริญอยู่ห่างไกลจากที่ทำการ อบต.มาก และต้องเดินทางผ่าน ทต.ป่าซาง มีปัญหาเรื่องเอกสารสิทธิในที่อยู่อาศัยและที่ทำกิน  4. พื้นที่บ้านแม่สลองนอก (ชุมชนลาหู่) มีปัญหายาเสพติด โสเภณีเด็ก เด็กไม่เข้าศึกษาในสถานศึกษา ปัญหาที่อยู่อาศัยที่ไม่มีเอกสารสิทธิ |
|  |  |
|  |  |
| **โอกาส (Opportunities)** | **อุปสรรค (Threats)** |
| 1. การเข้าสู่ AEC จะทำให้มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวในพื้นที่มากขึ้น สร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในพื้นที่ | 1.มีถนนหลายสายในพื้นที่ที่เป็นทรัพย์สินของหน่วยงานอื่น เช่น กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับถนนได้รับการแก้ไขที่ล่าช้า  2. ราชการส่วนกลางถ่ายโอนภารกิจมากมายให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นเพื่อเป็นค่าบริหารจัดการ เช่น การถ่ายโอนถนนมาให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาซ่อมแซม |
| **ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์** | **ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์** |
| 1. ทำเลที่ตั้งของตำบลมีแหล่งท่องเที่ยวที่โดดเด่นมาก | 1. การทำอย่างไรเพื่อบริหารจัดการกับปัญหาคนไร้สถานะทางทะเบียน ยาเสพติด โสเภณีเด็ก เด็กไม่เข้าศึกษาในสถานศึกษา ปัญหาที่อยู่อาศัยที่ไม่มีเอกสารสิทธิ  2. วางนโยบายไม่รับถ่ายโอนภารกิจที่ไม่พร้อมจะดำเนินการ |

**สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็นดังนี้**

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ  
สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 5 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

* 1. **ด้านโครงสร้างพื้นฐาน**

**สภาพปัญหา**

1. ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก
2. ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
3. ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหาย

บางส่วนท่อระบายน้ำอุดตัน / ตื้นเขิน

1. ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

**ความต้องการ**

1. ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
2. ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
3. จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่
   1. **ด้านเศรษฐกิจ**

**สภาพปัญหา**

1. ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
2. ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
3. ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ

**ความต้องการ**

1. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
2. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน
3. จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
4. จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่
5. ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน
   1. **ด้านสังคม – การศึกษา**

**สภาพปัญหา**

1. ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
2. ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
3. ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
4. กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
5. ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
6. ปัญหาการแพร่าระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
7. ปัญหาความยากจน
8. ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับการบริการเท่าที่ควร
9. ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

**ความต้องการ**

1. ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
2. จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
3. จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
4. จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
5. จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด
   1. **ด้านการเมือง - การบริหาร**

**สภาพปัญหา**

1. สถานที่ของที่ทำการอบต.ยังคับแคบและอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
2. การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบกมีพื้นที่เป็นที่ราบสูง
3. ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
4. ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

**ความต้องการ**

1. จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
2. จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
3. จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
4. จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
   1. **ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**

**สภาพปัญหา**

1. การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎรในช่วงฤดูแล้ง
2. ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
4. ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
5. ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
6. การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

**ความต้องการ**

1. จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
3. จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
4. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
5. จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
6. รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ภารกิจทั้ง 5 ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี /แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)

แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด/ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด จังหวัดเชียงราย (พ.ศ. 2561 -2564)และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

**5. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการร่วมกันคิดร่วมกันทำเพื่อแก้ไขปัญหาของส่วนรวม เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองในทุกๆ ด้าน ดังนั้นการที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ให้สมบูรณ์ได้จึงจำเป็นที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น โดยการจัดตั้งกลุ่มเพื่อการผลิตทั้งในระดับตำบลและระดับหมู่บ้าน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี /แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด/ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด จังหวัดเชียงราย (พ.ศ. 2561 -2564)และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น 7 ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 ดังนี้

**5.1 ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้**

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา 67 (1))
2. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา 68(1))
3. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา 68(2))
4. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา 68(3))
5. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา 16(4))
6. การสาธารณูปการ (มาตรา 16(5))

**จุดแข็ง (Strengths)**

* ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
* มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกสามารถเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้านและตำบลใกล้เคียงได้

**จุดอ่อน (Weaknesses)**

* ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในการแก้ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานแบบบูรณาการ
* โครงสร้างที่มีอยู่เดิมชำรุดเนื่องจากการขนส่งภาคการเกษตรที่บรรทุกน้ำหนักมากเกินที่ถนนจะรับน้ำหนักได้
* ระบบไฟฟ้าส่องสว่างทางสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่

**โอกาส (Opportunities)**

* มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่สามารถพัฒนาและปรับปรุงเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค และประกอบอาชีพได้
* มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รองรับอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการอย่างชัดเจน

**อุปสรรค (Threats)**

* มีพื้นที่ขนาดใหญ่ ประชาชนอาศัยอยู่อย่างกระจายตัว การพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมต้องใช้เวลาและงบประมาณในการพัฒนาเป็นจำนวนมาก
* อำนาจหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่ มีการทับซ้อนหลายหน่วยงานทำให้การพัฒนาล่าช้า

**5.2 ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา 67(6))
2. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา 67(3))
3. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา68(4))
4. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส (มาตรา 16(10))
5. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา 16(2))
6. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา 16(5))
7. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา 16(19))

**จุดแข็ง (Strengths)**

* มีโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพียงพอต่อการศึกษาของเด็กนักเรียนในพื้นที่
* มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดูแลรักษาสุขภาพของประชาชน
* มีอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
* สภาพสังคมเป็นชุมชนชนบทมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน
* ประชาชนส่วนใหญ่จะได้รับการดูแลในด้านการตรวจสุขภาพร่างกาย จิตใจ และการบำบัดรักษาส่วนผู้ป่วยที่พิการทางด้านร่างกาย เช่น หูหนวก ตาบอด แขนขาใช้งานไม่ได้ ได้รับการดูแล

**จุดอ่อน (Weaknesses)**

* ผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียนยังขาดความเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่
* ประชาชนไม่ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในพื้นที่เท่าที่ควร
* โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขาดแคลนเครื่องมือและบุคลากรผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์

**โอกาส (Opportunities)**

* ประชาชนมีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่หาความรู้
* ประชาชนสนใจกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง
* มีหน่วยงานราชการให้ความร่วมมือในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น โรงพยาบาลพัฒนานิคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นต้น

**อุปสรรค (Threats)**

* กระแสโลกาภิวัฒน์ก่อให้เกิดการไหลบ่าของกระแสวัฒนธรรมจากต่างประเทศเข้าสู่สังคมท้องถิ่นทำให้สภาพสังคมวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงไป
* กระแสวัฒนธรรมแบบบริโภคนิยมทำให้ประชาชนขาดความยับยั้งชั่งใจ ขาดความยั้งคิดทำให้ก่อให้ปัญหาสังคมขึ้นมากมาย
* มีพื้นที่รับผิดชอบที่อยู่บนที่ราบสูง ประชาชนอาศัยอยู่อย่างกระจายตัวทำให้การดูแลอาจไม่ทั่วถึง
  1. **ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่ เกี่ยวข้องดังนี้**

1. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา 67(4))
2. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา 68(8))
3. การผังเมือง (มาตรา 68(13))
4. จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา 16(3))
5. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา 16(17))
6. การควบคุมอาคาร (มาตรา 16(28))

**จุดแข็ง (Strengths)**

* มีการร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนระหว่าง อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ตำรวจ และองค์การบริหารส่วนตำบล

**จุดอ่อน (Weaknesses)**

* อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนขาดการฝึกซ้อมเพื่อเตรียมความพร้อมในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนและการช่วยเหลือยามเกิดสาธารณภัยมีประชากรแฝงจำนวนมากก่อให้เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติดและอาชญากรรม

**โอกาส (Opportunities)**

* มีกฎ/ระเบียบเอื้อให้มีงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

**อุปสรรค (Threats)**

* มีจำนวนประชากรแฝงจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถดูแลรักษาความสงบได้อย่างทั่วถึง
* หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงมีการปล่อยปละละเลยขาดการป้องกันและปราบปราม

**5.4 ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา 68(6))
2. ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา 68(5))
3. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา 68(7))
4. การท่องเที่ยว (มาตรา 68(12))
5. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา 68(11))
6. การส่งเสริม การฝึกฝนและประกอบอาชีพ (มาตรา 16(6))
7. การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา 16(7))

**จุดแข็ง (Strengths)**

* มีสินค้าผลิตภัณฑ์บางชนิดจากชุมชนซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาด
* มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ไร่ชาฉุยฟง พระพุทธศาสนา ถ้ำป่าอาชาทอง และแหล่งโบราณคดีในพื้นที่ใกล้เคียง

**จุดอ่อน (Weaknesses)**

* กลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็ง ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานของกลุ่ม
* ประชาชนขาดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่เพื่อใช้ในการผลิตสินค้า
* การพัฒนาด้านการผลิตยังไม่ได้คุณภาพทำให้ไม่สามารถกำหนดราคาและไม่มีอำนาจต่อรองราคาได้
* ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวแบบบูรณาการ

**โอกาส (Opportunities)**

* การคมนาคมสะดวก สามารถขนส่งสินค้าสู่โรงงานได้อย่างรวดเร็ว

แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ พระพุทธศาสนา และแหล่งโบราณคดีในพื้นที่ใกล้เคียงสามารถเดินทางเชื่อมต่อถึงกันได้อย่างสะดวก

**อุปสรรค (Threats)**

* พื้นที่ขาดน้ำในฤดูแล้งก่อให้เกิดปัญหาต่อการประกอบอาชีพทางการเกษตร
* ถนนชำรุดจากการขนส่งผลผลิตภาคการเกษตรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ซ่อมแซมให้เกิดความปลอดภัยในการใช้ถนน

**5.5 ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา 67(7))
2. รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา 67(2))
3. การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา 17 (12))

**จุดแข็ง (Strengths)**

* สภาพพื้นที่มีความคล้ายคลึงกัน ไม่ซับซ้อน สิ่งแวดล้อมยังไม่ถูกทำลายมากนัก สามารถพัฒนา ปรับปรุง ฟื้นฟูและดูแลรักษาได้ง่าย

**จุดอ่อน (Weaknesses)**

* ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม
* ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อม
* ไม่มีระบบกำจัดขยะที่ถูกวิธี (การคัดแยกขยะของครัวเรือน)

**โอกาส (Opportunities)**

* การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจทั้งในระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศและระดับโลก มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนหลายหน่วยงานที่พร้อมจะช่วยเหลือในการดำเนินการ

**อุปสรรค (Threats)**

* ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
* ไม่มีอำนาจหน้าที่และระเบียบกฎหมายรองรองรับในการปกป้องคุ้มครองและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่ชัดเจน
  1. **ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนาธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจ**

**ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้**

1. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา67(8))
2. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา 67(5))
3. การจัดการศึกษา (มาตรา 16(9))
4. การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนาธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา 17(18))

**จุดแข็ง (Strengths)**

* มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีคุณค่าควรค่าแก่การสืบทอดประเพณีโล่ชิงชา สลากภัต
* มีโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพียงพอต่อการศึกษาของเด็กนักเรียนในพื้นที่

**จุดอ่อน (Weaknesses)**

* ขาดการเก็บข้อมูลพื้นฐานและการสืบทอดทางด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น
* ผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียนยังขาดความเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่

**โอกาส (Opportunities)**

* มีหน่วยงานระดับจังหวัดที่ให้ความสำคัญในการจัดเก็บข้อมูลและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น

**อุปสรรค (Threats)**

* ผู้ปกครองไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา
* การบูรณาการทำงานระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องของการศึกษาและวัฒนธรรมระดับอำเภอ จังหวัด ไม่ต่อเนื่อง และไม่ชัดเจน
* มีพื้นที่ขนาดใหญ่ บ้านเรือนประชาชนอยู่อย่างกระจายตัว บุคลากรจึงมีไม่เพียงพอสำหรับการลงพื้นที่

**.7 ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการ**

## และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สนับสนุนสภาตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น

(มาตรา 45(3))

1. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา 67(9))
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา 16(16))
3. การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา 17(3))
4. การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา 17(16))

**จุดแข็ง (Strengths)**

* มีผู้บังคับบัญชาสูงสุดได้แก่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่าย รับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง อย่างเต็มอำนาจหน้าที่ มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถประสานงาน สั่งการไปยังสำนักงานปลัด กองคลัง ส่วนโยธา และส่วนการศึกษา มีระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับ ในการทำหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และงานประจำที่ดำเนินงานอยู่

**จุดอ่อน (Weaknesses)**

* มีผู้บังคับบัญชาสูงสุดเพียงคนเดียว คือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลายด้าน ตามแผนงานและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางครั้งทำให้การบริหารงาน และการจัดการในด้านต่าง ๆ ไม่ทั่วถึง บางครั้งอาจก่อให้เกิดผลเสียโดยรวม
* งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่คงที่และไม่แน่นอน เนื่องจากปัญหาภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย การดูแลปัญหาในพื้นที่ไม่สามารถดูแลได้ทุกหมู่บ้าน ต้องใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด แต่ต้องคงประสิทธิภาพ และความสมบูรณ์ของงาน

**โอกาส (Opportunities)**

* องค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระและอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการภายใต้ระเบียบข้อกฎหมายกำหนด ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการตัดสินใจบริหารจัดการภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างรวดเร็ว
* รัฐบาลและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้บริหารจัดการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ
* องค์การบริหารส่วนตำบลนำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความโปร่ง ตรวจสอบได้ ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.2540
* องค์การบริหารส่วนตำบล มีการติดต่อประสานงานและได้รับความร่วม

มือเป็นอย่างดีจากหน่วยงาน และส่วนราชการต่าง ๆ ทำให้การบริหารงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

**อุปสรรค (Threats)**

* สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจถดถอย ส่งผลกระทบในด้านการทำงานในท้องที่ห่างไกล และการดูแลประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ
* การติดต่อประสานงานในระหว่างหน่วยงานในระดับจังหวัดขาดความร่วมมือ และมีหลายหน่วยงานที่เข้าไปดำเนินงานในพื้นที่ทับซ้อนกับองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เข้าไปดำเนินการเช่นกันรัฐบาลผลักภาระหลายประการให้องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในขณะที่งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีปริมาณเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยซึ่งไม่เพียงพอต่อการบริหาร

ภารกิจทั้ง 7 ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

|  |
| --- |
| หมายเหตุ : มาตรา 67,68 หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2543  มาตรา 16,17 และ 45 หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่  องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542 |

# **6. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ**

#### ภารกิจหลัก

1. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
2. ด้านการพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
3. ด้านการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย
4. ด้านการพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
5. ด้านการพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมด้านการพัฒนาการเมืองและการบริหาร

### **ภารกิจรอง**

1. ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
2. ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุข
3. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
4. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนา การรักษาความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

**7. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง**

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ได้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นขนาดกลาง และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนราชการ และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมที่เพียงพอสำหรับภารกิจ และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนายให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ประกอบกับสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ภัยพิบัติจากธรรมชาติที่เพิ่มมากขึ้น ด้านเศรษฐกิจ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน **ASEAN** การเมือง ด้านการศึกษา และด้านสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนํามาพิจารณา 2 ส่วน ดังนี้

**1.ส่วนของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ (**SWOT **ระดับตัวบุคลากร)**

**จุดแข็ง /Strengths (S)**

* ภูมิลำเนาอยู่ในพื้นและที่ใกล้เคียงกับที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล
* มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน
* มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
* เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการติดต่อประสานงานและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี
* มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรม

**จุดอ่อน/ Weaknesses(W)**

* มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลที่รับการถ่ายโอนโรงเรียนมาอยู่ในสังกัด
* ใช้ระบบเครือญาติมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
* ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
* มีภาระหนี้สิน

**โอกาส/Opportunitie(O)**

* + มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
  + มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ ตลอดเวลาชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหาร

**ข้อจำกัด/ Threats(T)**

* + ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย
  + บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว ไม่ว่าจะเป็นบุตร หรือบุพการี
  + พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

**2.ส่วนขององค์กรคือ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ (**SWOT **ระดับองค์กร)**

**จุดแข็ง /Strengths (S)**

* บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย
* การเดินทางสะดวกสามารถทำงานเกินเวลาได้
* มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
* ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

**จุดอ่อน/ Weaknesses(W)**

* ขาดความกระตือรือร้นเนื่องจากทำงานนาน
* มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
* ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ
* พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหามากทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งานเกษตร นิติกร
* วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

**โอกาส/Opportunitie(O)**

* ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี
* มีความคุ้นเคยกันทุกคน
* บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทัศนคติของประชาชนได้ดี
* บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
* ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

**ข้อจำกัด/ Threats(T)**

* งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชาชกร
* มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
* ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.

ทั้งนี้ปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมีปริมาณที่มากขึ้น บุคลากรที่มีอยู่มีเพียงพอต่อความต้องการของประชาชนที่มาขอรับการบริการ หากเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง ที่ไม่มีโรงเรียนในสังกัด ดังนี้

**การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่จัน**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **อปท.** | **ส่วนราชการ** | **งบประมาณรายจ่าย**  **ประจำปี 2560** | **ข้าราชการส่วนท้องถิ่น**  **(อัตรา)** | **ลูกจ้าง**  **ประจำ**  **(อัตรา)** | **พนักงานจ้าง**  **(อัตรา)** | **รวม(อัตรา)** |
| 1. | อบต.จอมสวรรค์ | 4 | 28,200,000 บาท | 20 | - | 10 | 30 |
| 2. | อบต.สันทราย | 4 | 21,471,000 บาท | 17 | - | 5 | 22 |
| 3. | อบต.แม่จัน | 4 | 35,200,000 บาท | 21 | - | 23 | 44 |
| 4. | อบต.ศรีค้ำ | 4 | 43,000,000 บาท | 36 | - | 23 | 59 |

: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน งบประมาณใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียงกัน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันไม่มีโรงเรียนในสังกัด อปท. เทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ มีโรงเรียนในสังกัด และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มากกว่าได้ดังนี้

**ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานประเภทเดียวกันที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน**

**ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ดังนี้**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **อบต.ศรีค้ำ** | | | | **อบต.แม่จัน** | | |
| **ส่วนราชการ/ตำแหน่ง** | **ระดับ** | **จำนวน(อัตรา)** | | **ส่วนราชการ/ตำแหน่ง** | **จำนวน(อัตรา)** | |
| **ตำแหน่งที่มีคนครอง(อัตรา)** | **ตำแหน่งว่าง** | **ตำแหน่งที่มีคนครอง(อัตรา)** | **ตำแหน่งว่าง** |
| นักบริหารท้องถิ่น(ปลัด อบต.) | ต้น | 1 |  | ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับกลาง) | 1 |  |
| นักบริหารท้องถิ่น(รองปลัด อบต.) | ต้น | 1 |  | รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น ระดับต้น) | 1 |  |
| นักบริหารงานทั่วไป(หัวหน้าสำนักงานปลัด) | ต้น | 1 |  | หัวหน้าสำนักปลัด(นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น) | 1 |  |
| นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | ปก. | 1 |  | นักจัดการงานทั่วไป(ชำนาญการ) | 1 |  |
| นักทรัพยากรบุคคล | ชก. | 1 |  | นักทรัพยากรบุคคล (ชำนาญการ) | 1 |  |
| นักพัฒนาชุมชน | ชก. | 1 |  | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน(ชำนาญการ) | 1 |  |
| เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารภัย | ปง./ชง. |  | 1 | นิติกร (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) |  | 1 |
| นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | ปก. | 1 |  | นักพัฒนาชุมชน(ปฏิบัติการ) | 1 |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  | เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ปฏิบัติงาน) | 1 |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | (คุณวุฒิ) | 1 |  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |
| พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ) | (ทักษะ) | 1 |  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 2 |  |
| พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ) | (ทักษะ) | 1 |  | พนักงานขับรถยนต์ | 2 |  |
| พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา(ผู้มีทักษะ) | (ทักษะ) | 1 |  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน | 1 |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | 1 |  |
| คนงานทั่วไป | (ทั่วไป) | 3 |  | พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา | 1 |  |
| **กองคลัง(04)** |  |  |  | คนสวน(ผู้มีทักษะ) | 1 |  |
| นักบริหารงานการคลัง(ผอ.กองคลัง) | ต้น | 1 |  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |
| นักวิชาการพัสดุ | ปก. | 1 |  | คนงานทั่วไป | 3 |  |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ชง. | 1 |  | **กองคลัง** |  |  |
| เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | ปง./ชง. |  | 1 | นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองคลัง) | 1 |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  | นักวิชาการการเงินและบัญชี(ชำนาญการ) | 1 |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | (คุณวุฒิ) | 1 |  | นักวิชาการพัสดุ(ชำนาญการ) | 1 |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | (คุณวุฒิ) | 1 |  | เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้(ปฏิบัติงาน) | 1 |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |
| คนงานทั่วไป | (ทั่วไป) | 1 |  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | 1 |  |
| **กองช่าง(05)** |  |  |  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ | 1 |  |
| นักบริหารงานช่าง(ผอ.กองช่าง) | ต้น | 1 |  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ | 1 |  |
| วิศวกรโยธา | ปก. | 1 |  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |
| นายช่างโยธา | อส. | 1 |  | คนงานทั่วไป | 2 |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  | **กองช่าง** |  |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | (คุณวุฒิ) | 1 |  | นักบริหารงานช่าง ระดับต้น(ผู้อำนวยการกองช่าง) |  | 1 |
| ผู้ช่วยนายช่างโยธา | (คุณวุฒิ) | 1 |  | นายช่างโยธา (อาวุโส) | 1 |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  | นายช่างโยธา(ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน) |  | 1 |
| คนงานทั่วไป | (ทั่วไป) | 1 |  | พนักงานจ้างตามภารกิจ |  |  |
| **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(08)** |  |  |  | ผู้ช่วยนายช่างโยธา | 1 |  |
| นักบริหารงานศึกษา(ผอ.กองการศึกษา) | ต้น |  | 1 | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |
| นักวิชาการศึกษา | ชก. | 1 |  | คนงานทั่วไป | 1 |  |
| เจ้าพนักงานธุรการ | ปง. | 1 |  |  |  |  |
| เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | ปง./ชง. |  | 1 | **กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม** |  |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  | นักบริหารการศึกษา ระดับต้น | 1 |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | (คุณวุฒิ) | - | 1 | (ผู้อำนวยการกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม) |  |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  | นักวิชาการศึกษา(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) |  | 1 |
| คนงานทั่วไป | (ทั่วไป) | - | 1 | เจ้าพนักงานธุรการ(ชำนาญงาน) | 1 |  |
| **รร.อบต.ศรีค้ำ (เวียงสา)** |  |  |  | ครู | 1 |  |
| ผู้อำนวยการโรงเรียน | (คศ.3) | - | 1 | ครูผู้ดูแลเด็ก | 1 |  |
| ครู |  | 9 |  | **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  | ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ | 1 |  |
| ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี | (คุณวุฒิ) | - | 1 | ผู้ดูแลเด็ก | 2 |  |
| ผู้ช่วยครู(พละ) | (คุณวุฒิ) | 1 |  | **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |
| ผู้ช่วยครู(คอมพิวเตอร์) | (คุณวุฒิ) | 1 |  | คนงานทั่วไป | 1 |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  | **หน่วยตรวจสอบภายใน** |  |  |
| ภารโรง | (ทั่วไป) | 1 |  | นักวิชาการตรวจสอบภายใน(ปฏิบัติการ/ชำนาญการ) |  | 1 |
| คนงานทั่วไป | (ทั่วไป) | 1 |  |  |  |  |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีค้ำ** |  |  |  |  |  |  |
| ครู |  | 4 |  |  |  |  |
| **พนักงานจ้างตามภารกิจ** |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ) | (ทักษะ) | 1 |  |  |  |  |
| **พนักงานจ้างทั่วไป** |  |  |  |  |  |  |
| ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป) | (ทั่วไป) | 2 |  |  |  |  |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านกล้วย** |  |  |  |  |  |  |
| ครู | (คศ.1) | 3 |  |  |  |  |
| **ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านป่ายาง** |  |  |  |  |  |  |
| - |  |  |  |  |  |  |
| **หน่วยตรวจสอบภายใน** |  |  |  |  |  |  |
| **รวม** |  | **51** | **8** | **รวม** | **39** | **5** |
| **รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.ศรีค้ำ 59 อัตรา** | | | | **รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.แม่จัน 44 อัตรา** | | |
| **จำนวนเงินงบประมาณ 43,000,000 บาท** | | | | **จำนวนเงินงบประมาณ 35,200,000 บาท** | | |

แต่เนื่องจากที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบล มีภารกิจและปริมาณงานจำนวนมากในสำนักงานกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม และจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอต่อการปฎิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ดังนั้น จึงต้องมีความจำเป็นต้องขอปรับเกลี่ยตำแหน่งใหม่เพื่อรองรับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น และแก้ไขปัญหาการบริหารงานภายในส่วนราชการกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ การขอกำหนดตำแหน่งเพิ่มของงานส่งเสริมการศึกษา อยู่ในยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาด้านการศึกษาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทั้งนี้ในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังใหม่ได้มีการพิจารณาปรับลดกรอบอัตรากำลังที่ว่างจากโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำเป็นอันดับแรก

**8. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ**

**8.1 โครงสร้างส่วนราชการ**

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป

สำหรับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ทั้ง 4 ส่วนราชการและอีก 1 หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่และงานภายในส่วนราชการดังนี้

1.สำนักงานปลัด อบต. ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่กองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนงาน ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาเงิน และเอกสารทางการเงิน ตรวจสอบใบสำคัญ ฏีกางานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณ ฐานะทางการเงินการจัดสรรเงินต่าง ๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่าง ๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำเดือน ประจำปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

3.กองช่างมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฎิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

4. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ และทรัพย์สินต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

5.หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในด้าน งบประมาณ บัญชี ตรวจสอบยอดเงินทดรองราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชี ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงินด้วย ตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมทั้งหลักฐานการทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และรักษายานพาหนะ ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่อหนี้ผูกพันงบประมาณรายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทดรองราชการ ตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท า และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดไว้และหน้าหน้าที่ของส่วนราชการนั้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ยังคงงานเดิมของส่วนราชการนั้น ๆ ไว้เดิม ตามโครงสร้างดังนี้

**โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน** | **โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่** | **หมายเหตุ** |
| **1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**  1.1 งานบริหารทั่วไป  1.2 งานนโยบายและแผน  1.3 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน  1.4 งานการเจ้าหน้าที่  1.5 งานกฎหมายและคดี  1.6 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข  1.7 งานกิจการสภา อบต.  1.8 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย | **1. สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล**  1.1 งานบริหารทั่วไป  1.2 งานนโยบายและแผน  1.3 งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน  1.4 งานการเจ้าหน้าที่  1.5 งานกฎหมายและคดี  1.6 งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข  1.7 งานกิจการสภา อบต.  1.8 งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย |  |
| **2. กองคลัง**  2.1 งานการเงินและบัญชี  2.2 งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน  2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ | **2. กองคลัง**  2.1 งานการเงินและบัญชี  2.2 งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน  2.3 งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้ |  |
| **3. กองช่าง**  3.1 งานออกแบบและควบคุมอาคาร  3.2 งานก่อสร้าง  3.5 งานธุรการ | **3. กองช่าง**  3.1 งานออกแบบและควบคุมอาคาร  3.2 งานก่อสร้าง  3.5 งานธุรการ |  |
| **4 กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  4.1 งานบริหารการศึกษา  4.2 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา  และวัฒนธรรม  4.3 งานธุรการ  4.4 งานการเงิน และบัญชี | **4 กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม**  4.1 งานบริหารการศึกษา  4.2 งานส่งเสริมการศึกษาศาสนา  และวัฒนธรรม  4.3 งานธุรการ  4.4 งานการเงิน และบัญชี |  |
| **5. หน่วยตรวจสอบภายใน** | **5. หน่วยตรวจสอบภายใน** |  |

**8.2 การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง**

**ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง** มี 3 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1** การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

                ประเภทของข้อมูลที่ทำการสำรวจและวิเคราะห์

                1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

                2. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออก ฯ

                3. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

**ขั้นตอนที่ 2** การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

**แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน 10 ประการ**

                1. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

                2. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

                3. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

                4. ศึกษาดูว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใครดำเนินการแทน

                5. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

                6. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

                7. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

                8. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

                9. มีการใช้คนเต็มที่หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

                10. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

**ขั้นตอนที่ 3** การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

       1. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ 2 ประการ

                 1.1 ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีขอหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

                 1.2 มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน 1 คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

                        การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ  มีวิธีการคิด ดังนี้

                        1 ปี จะมี 52  สัปดาห์

                        1 สัปดาห์จะทำ 5  วัน

                        1 ปี จะมีวันทำงาน 260  วัน

                        วันหยุดราชการประจำปี 13  วัน

                        วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน) 10 วัน

                        คิดเฉลี่ยวันหยุดลากิจ ลาป่วย 7   วัน

                        รวมวันหยุดใน 1 ปี 30   วัน

                     \* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 ปี       230 วัน

                        เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน 1 วัน     6  ชั่วโมง

                       (08.30–16.30 น.– เวลาพักกลางวัน 1 ชม.–เวลาพักส่วนตัว 1 ชม.)

                 \*\* เวลาทำงานของข้าราชการใน 1 ปี (230 x 6)    1,380 ชั่วโมง

                        หรือ                       (1,380 x 60)    82,800  นาที

                 ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

               สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน  =  ปริมาณงานทั้งหมด(1ปี) x เวลามาตรฐานต่อ 1 ชิ้น     
                                    เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

2. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่ปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณ หรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

2.1 ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

2.2 งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ   
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ

มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ที่** | **ส่วนราชการ/ตำแหน่ง** | **ระดับตำแหน่ง/วิทยฐานะ/ประเภท** | **อัตราที่ต้องการ(อัตรา)** | **มีผู้ดำรงตำแหน่ง** | **อัตรากำลังว่าง** | **หมายเหตุ** |
| **(อัตรา)** | **(อัตรา)** |
| 1 | นักบริหารท้องถิ่น(ปลัด อบต.) | ต้น | 1 | 1 |  |  |

**บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน**

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารจำนวน 2 ตำแหน่ง 2 อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด จำนวน 1 คน และรองปลัด จำนวน 1 คน

สำนักงานปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 11 ตำแหน่ง 13

อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน 1 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 4 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 4อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 3 อัตรา ปัจจุบันในสำนักงานปลัด อบต.มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 11 ตำแหน่ง รวม 12 อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ 1 อัตรา

กองคลัง อบต.ศรีค้ำ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 7 ตำแหน่ง 7 อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน 1 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 1 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 2 อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 2 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 7 ตำแหน่ง รวม 6 อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ 1 อัตรา

กองช่าง อบต.ศรีค้ำ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 6 ตำแหน่ง 6

อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน 1 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 1 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 1 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 2 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง อบต.ศรีค้ำ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 6 ตำแหน่ง รวม 6 อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

กองการศึกษาฯ อบต.ศรีค้ำ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน 6 ตำแหน่ง 6 อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน 1 อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน 1 อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน 2 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 1 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 1 อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 2 ตำแหน่ง รวม 2 อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ 4 อัตรา

โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ/ศูนย์พัฒนาเด็ก มีความต้องการพนักงานครู อบต.ทั้งหมดจำนวน 7 ตำแหน่ง 26 อัตรา แยกเป็น ประเภทผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน 1 อัตรา ประเภทครู จำนวน 16 อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน 4 อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 5 อัตรา ปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด 6 ตำแหน่ง รวม 22 อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ 4 อัตรา

**สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด 31 ตำแหน่ง 59 อัตรา** ดังนี้

1. พนักงานส่วนตำบล (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน 30 อัตรา

2. พนักงานส่วนตำบล (อัตราว่าง) จำนวน 6 อัตรา

3. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน 11 อัตรา

4. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตราว่าง) จำนวน 2 อัตรา

5. พนักงานจ้างทั่วไป (มีคนครองตำแหน่ง) จำนวน 9 อัตรา

6. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตราว่าง) จำนวน 1 อัตรา

**สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังว่าต้องการตำแหน่งเพิ่ม หรือคงอยู่เท่าเดิมหรือลดลง หรือเกลี่ยตำแหน่ง**

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ ให้ปรับเกลี่ยตำแหน่งคนงานทั่วไปสังกัดโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ไปสังกัดกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2558 ลงวันที่ 29 กันยายน 2558 ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งขององค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

1. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน 1 คน
2. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน 10:1 และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ 5 คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้แลเด็กเพิ่มได้อีก 1 คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแล

เด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีกหลายอัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ไม่สามารถปรับเกลี่ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อจำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ใน 8 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย

4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ยุทธศาสตร์** | **เป้าหมาย** | **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก** |
| **1. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน** | การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างในฌาปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ | **กองช่าง** |
| **2. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต** | โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ | **สำนักงานปลัด** |
| **3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย** | ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้  ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ | **สำนักงานปลัด** |
| **4. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว** | พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย กรรม  พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลศรีค้ำและอำเภอแม่จัน | **สำนักงานปลัด** |
| **5. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม** | การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น | **สำนักงานปลัด** |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **ยุทธศาสตร์** | **เป้าหมาย** | **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก** |
| **6. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม** | พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ | **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** |
|  | อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม เช่น  -โครงการประเพณีวันสารทไทย(สลากภัต)  -โครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน  -โครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ  -โครงการอนุรักษ์ฟื้นฟูภาษาล้านนา  -โครงการสวดมนต์ข้ามปี  ฯลฯ |  |
| **7. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข** | การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่ | **สำนักงานปลัด** |
|  | พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.ศรีค้ำ ฯลฯ |  |
|  | สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ |  |
| **8. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร** | เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข | **สำนักงานปลัด**  กองช่าง  กองคลัง  กองการศึกษาฯ |
|  | เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด |  |

**8.2 การวิเคราะห์กำหนดตำแหน่ง**

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ได้วิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งจากภารกิจที่จะดำเนินการในแต่ละส่วนราชการในอนาคต ๓ ปี ซึ่งเป็นตัวสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการ มีเท่าใด เพื่อนำมาวิเคราะห์ว่าจะใช้ตำแหน่งใด จำนวนเท่าใด ในส่วนราชการใด ในระยะเวลา ๓ ปี ข้างหน้า จึงจะเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงานและเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ดังนี้

**12. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล**

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบาย

ของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ 4.0 เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

1. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกันมีการบริหารจัดการที่เปิดเผย โปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้างซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย

2. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสตอบโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิตอล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเตอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซด์ ของหน่วยงานด้วย

3.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฎิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ดังนี้

1. ตำแหน่งผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ให้เข้ารับการอบรมตามหน่วยราชการที่จัดเป็นอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ตามความเหมาะสม

2. ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานและลูกจ้างให้เข้ารับราชการอบรมปฐมนิเทศตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ จัดขึ้น และส่งเข้าอบรมตามหน่วยราชการหรือสถาบันการศึกษาที่เปิดอบรมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3. จัดให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ไปศึกษาดูงานในท้องถิ่นอื่นที่ประสบความสำเร็จ ในด้านต่าง ๆ ปีละ 1 ครั้ง

**13. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล**

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเชียงราย (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ 5 พฤศจิกายน 2545 ข้อ 350 ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้เป็นแนวทางการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนของพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ จึงกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขึ้น เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธา และดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ไว้ดังนี้

1. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
3. การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่มีผลประโยชน์ทักซ้อน
4. การยืนหยัดทำให้สิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
5. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
6. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
7. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
8. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
9. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*