



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖)

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ

อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย



ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ
เรื่อง แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖)

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ตามแนวทางในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเสนอ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยต้องประกาศให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๓ นั้น

ก.อบต.จังหวัดเชียงราย ในการประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๖๓ มีมติเห็นชอบการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำเรียบร้อยแล้ว จึงประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖) รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นางธนพร วังเมือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ

หมายเหตุ

เอกสารแผนอัตรากำลัง ๓ ปี แนบท้ายประกาศ ได้แก่ เอกสารที่จัดทำเป็นรูปเล่ม

คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๖) ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครุองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ.๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) ตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้อัตรากำลังเหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการอัตรากำลังการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรรงบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๒
๔. สภาพปัญหา ความต้องการ	๕
๕. ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๗
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๒๔
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๒๔
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๓๑
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๔๓
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๔๘
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๕๓
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๕๙
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง ภาคผนวก	๖๐ ๖๑

๑. หลักการและเหตุผล

๑.๑ 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

๑.๒ คณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้มีมติเห็นชอบประกาศกำหนดการกำหนดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนตำบล โดยกำหนดแนวทางให้องค์การบริหารส่วนตำบล จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง โดยให้เสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง วิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์แผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนตำบลตามแผนอัตรา กำลัง ๓ ปี

๑.๓ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ มีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงาน ระบบการจ้างที่เหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อนอื่น

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ มีการกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังโครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

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

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ

/๑.๖ เพื่อให้...

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ สามารถวางแผนอัตรากำลัง ในการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจ ตามอำนาจหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงานและมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็นการปฏิบัติภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๓. กรอบแนวความคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

คณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ เป็นประธาน หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ และมี ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ๑ คนเป็นเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี นโยบายผู้บริหารและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ เพื่อให้การดำเนินขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ บรรลุผลตามพันธกิจ ที่ตั้งไว้จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้เป็นการพิจารณาว่า งานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่ อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคตก็ต้องการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงรายได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชน

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

๓.๓.๑ จัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ในพิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงานในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของบุคลากรส่วนท้องถิ่น (ข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง) โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนในการทำงานขององค์กร ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่งเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสี่สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง โดยสมมติฐานว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและใช้เวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตามในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางประเภท เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐานงานเทคนิคด้านช่าง หรืองานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้น จึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันและอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อย ๓ ประเด็น ดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่...

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณ และบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการผู้สูงอายุจำนวนมาก ดังนั้นอาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่รองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆอาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต.ก และงานการเจ้าหน้าที่ในอบต.ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกัน น่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกัน

๓.๘ ให้องค์กรครองส่วนท้องถิ่นมีแผนการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นทุกคน โดยจะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในเรื่องการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วพบว่า การกำหนดกรอบตำแหน่งในประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งประเภทวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆที่ใช้ต้นทุนที่ไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในการพิจารณาที่กระบวนการทำงานก็พบว่า เป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนราชการอื่นก็กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็น่าจะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

/ การใช้...

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาว ส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะประกอบประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมปรับยุทธศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ตามแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๖๑ – ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลศรีค้ำ คือ “ตำบลแห่งการท่องเที่ยวและกีฬา นำหน้าเศรษฐกิจพอเพียง มีชื่อเสียงชุมชนสวัสดิการต้นแบบ”

เพื่อให้การวางแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ มีความครบถ้วน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ สามารถดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ วิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลว่ามีปัญหาอะไรและความจำเป็นพื้นฐานและความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่สำคัญ สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลศรีค้ำ ได้กำหนดไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

/เป้าประสงค์...

เป้าประสงค์

๑. เพื่อพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. เพื่อพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย
๔. เพื่อพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
๕. เพื่อพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๖. เพื่อพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
๗. เพื่อพัฒนาด้านสาธารณสุข
๘. เพื่อพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

โดยยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลศรีค้ำ ได้มีเป้าหมายแต่ละยุทธศาสตร์ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงรายดังนี้

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ ในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างใน฼าปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันด้านการค้า การลงทุน การเป็นศูนย์กลางคมนาคม การท่องเที่ยวและวิถีการผลิต การเกษตรยั่งยืนเชื่อมโยงกับกลุ่มประเทศ GMS และ ASEAN
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต	โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุข

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ จังหวัดเชียงราย
๓. ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านการจัด ระเบียบชุมชน สังคมและความ สงบเรียบร้อย	ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไข ปัญหาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อป พร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ปรองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบน ท้องถนน ฯลฯ	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชนอยู่เย็น เป็นสุข
๔. ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านการวาง แผนการส่งเสริม การลงทุนพาณิชย์ กรรมและการ ท่องเที่ยว	พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์ กรรมพัฒนา วางแผนส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบล ศรีค้ำและอำเภอแม่จัน	ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถใน การแข่งขันด้านการค้า การลงทุน การเป็น ศูนย์กลางคมนาคม การ ท่องเที่ยวและวิถีการผลิต การเกษตรยั่งยืนเชื่อมโยง กับกลุ่มประเทศ GMS และ ASEAN
๕. ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้านการ บริหารจัดการและ การอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่า สาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้าง และซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น	ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนา ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมให้ดำรงความ สมบูรณ์และยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้าน การศึกษาศาสนา และวัฒนธรรม	พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและ นอกระบบ	ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การใช้บริบทด้าน การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ที่เป็นเอกลักษณ์ของ ท้องถิ่นตามแนวคิด ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ในการสร้างภูมิคุ้มกันของ ครอบครัวชุมชนและสังคม

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ จังหวัดเชียงราย
	อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม เช่น -โครงการประเพณีวันสารทไทย(สลากภัต) -โครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน -โครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ -โครงการอนุรักษ์ฟื้นฟูภาษาถิ่น -โครงการสวดมนต์ข้ามปี	
๗. ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้าน สาธารณสุข	การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมป้องกันโรค ระบาดในพื้นที่	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชนอยู่เย็น เป็นสุข
	พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของ หมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.ศรีค้ำ ฯลฯ	
	สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ	
๘. ยุทธศาสตร์การ พัฒนาด้าน การเมืองและการ บริหาร	เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้ประชาชนอยู่เย็น เป็นสุข
	เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สูงสุด	

ความเชื่อมโยงของยุทธศาสตร์ในภาพรวม

ในภาพรวมแล้วยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ มุ่งพัฒนา ๘ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรม และการท่องเที่ยว การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม การพัฒนาด้านสาธารณสุข การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

๔.๑ การวิเคราะห์สภาพปัญหาในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพัฒนาท้องถิ่น

1. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบุคลากรและทรัพยากรบุคคลในพื้นที่ (Man)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>1. อัตรากำลังคนทำงานในองค์กรมีจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรที่มีรายได้เทียบเท่ากัน</p> <p>2. การถ่ายโอนโรงเรียนมาสังกัด อบต. ทำให้มีอัตราจ้างเสริมจากโรงเรียนในการปฏิบัติกิจกรรมโครงการต่างๆ</p> <p>3. มีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหลากหลายในตำบล เช่น อาจารย์แปลก เดชะบุญ บ้านนาหลังคาแดง นายเกษม วงศ์สุภา อดีตกำนันแหนบทองคำ นายฉัตรินทร์ ใจธรรม ผู้ใหญ่บ้านแหนบทองคำ</p> <p>4. ประชากรมีประมาณห้าพันกว่าคนถือเป็นจำนวนที่เหมาะสมไม่มากไม่น้อยเกินไปทำให้สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างทั่วถึง</p> <p>5. มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งในพื้นที่หลายกลุ่ม เช่น กลุ่มโคมล้านนา หมู่ที่ 4 กลุ่มผลิตภัณฑ์ถั่วเน่า กลุ่มข้าวแคบ หมู่ที่ 5 กลุ่มออมทรัพย์ชุมชน หมู่ที่ 2 ฯลฯ</p>	<p>1. ปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลที่มีมากเกินงาน เช่น การจ้างงาน</p> <p>2. เจ้าหน้าที่ใน อบต.ต้องเสียสละเวลาดำเนินการด้านธุรการ การเงิน ฯลฯ ให้กับโรงเรียน</p> <p>3. ปัญหาการไร้สัญชาติของ หมู่ที่ 8 บ้านแม่สลองนอก (ชุมชนลาหู่) หมู่ที่ 9 บ้านแสนสุข และหมู่ที่ 11 บ้านรุ่งเจริญ</p> <p>4. มีความเสี่ยงที่จะเกิดปัญหาโรคติดต่อในหมู่ที่ 8 บ้านแม่สลองนอก (ชุมชนลาหู่) หมู่ที่ 9 บ้านแสนสุข และหมู่ที่ 11 บ้านรุ่งเจริญ</p> <p>5. มีความเสี่ยงในปัญหาเสพติดในหมู่ที่ 8 บ้านแม่สลองนอก (ชุมชนลาหู่) หมู่ที่ 9 บ้านแสนสุข และหมู่ที่ 11 บ้านรุ่งเจริญ</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>1. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีการเพิ่มเติมอัตราจ้างในโรงเรียน เช่น ตำแหน่ง ภารโรง โดยไม่ใช้งบประมาณของ อบต.</p>	<p>1. กรมส่งเสริมจัดสรรเงินค่าตอบแทนครูผู้ดูแลเด็กไม่ครบตามเงินเดือนที่แท้จริง ให้ อบต.จ่ายส่วนเพิ่ม</p>
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
<p>1. จำนวนบุคลากรมากทำให้ได้เปรียบองค์กรอื่นในการจัดทำโครงการ กิจกรรมต่างๆ</p>	<p>1. จะมีวิธีการลดจำนวนบุคลากรเพื่อประหยัดงบประมาณอย่างไร</p> <p>2. การลดจำนวนบุคลากรลง แต่เสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มากขึ้นได้อย่างไร</p>

๒. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการเงิน (Money)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. ปัจจุบันมีเจ้าหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญระบบ e-laas หลายคน	๑. มีการตั้งงบประมาณแบบขาดดุลมาโดยตลอด ทำให้การบริหารงบประมาณขาดประสิทธิภาพและมีปัญหา ๒. ปัญหาด้านระบบบัญชี การเงิน คดีความต่างๆในอดีตมีจำนวนมาก จนทำให้หน่วยตรวจสอบ เช่น สตง.มองว่าเป็นองค์กรที่มีความเสี่ยงด้านการเงิน ๓. วัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณแบบเอาหมู่บ้านเป็นเกณฑ์ ไม่ได้นำเอาปัญหาและความต้องการเป็นเกณฑ์
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ในการเป็น อบต.ต้นแบบ ด้านสวัสดิการสังคม	๑. รัฐจัดสรรงบประมาณให้ท้องถิ่นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจ และส่วนใหญ่เป็นเงินผ่าน เช่น งบอาหารกลางวัน เบี้ยผู้สูงอายุ ผู้พิการ เอดส์ งบสาธารณสุขมูลฐาน
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การดำเนินงานด้านสังคม สวัสดิการ และสังคมสงเคราะห์ที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหลายหน่วยงานของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ทำให้ประหยัดงบประมาณในด้านนี้ สามารถนำงบประมาณไปเสริมในด้านอื่นๆ ที่ยังเป็นจุดอ่อน	๑. จะมีวิธีการใดที่จะสามารถปรับงบประมาณสู่ระบบงบประมาณสมดุล ๒. จะมีวิธีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการจัดสรรงบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาด้านงบประมาณได้อย่างไร

๓. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านทรัพยากรวัสดุ ครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ (Material)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. มีรถชุดตัดขนาดเล็กไว้คอยช่วยเหลือประชาชน เช่น ชุดวัชพืชออกจากแหล่งน้ำ เป็นต้น	๑. ที่ทำงานคับแคบ ไม่มีที่จอดรถพนักงานและผู้มาติดต่อราชการ ๒. การเรียกใช้รถชุดตัดได้ง่ายทำให้บางครั้งนำไปดำเนินการในสิ่งที่ไม่จำเป็นเร่งด่วน ทำให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยใช่เหตุ
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. สามารถประสานยืมครุภัณฑ์ยานพาหนะที่มีราคาแพงจาก อปท.ข้างเคียง เช่น รถกระเช้าของเทศบาลตำบลแม่คำ	๑. ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ที่มีอยู่เริ่มชำรุดและล้าสมัย
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. การมีรถชุดตัดขนาดเล็กทำให้ประหยัดงบประมาณในการจ้างเหมาเอกชน	๑. จะมามีวิธีการปรับปรุงที่ทำการให้ทัดเทียมกับอปท.อื่นๆ ได้อย่างไรภายใต้งบประมาณที่จำกัด

๔. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านการบริหารจัดการ (Management)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
๑. การถ่ายโอนโรงเรียนทำให้ อปท.ใกล้ชิดกับการศึกษามากขึ้น มีองค์ความรู้ด้านการศึกษามากขึ้น	๑. การถ่ายโอนโรงเรียนทำให้มีภาระในการบริหารงานและการปฏิบัติงานมากกว่าองค์กรที่ไม่ถ่ายโอนโรงเรียน
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
๑. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นมีเว็บไซต์รวมหนังสือสั่งการต่างๆ รวมระเบียบกฎหมาย รวมระบบสารสนเทศต่างๆ	๑. ปัญหาในระเบียบข้อกฎหมายที่ยังไม่ครอบคลุมความต้องการของประชาชน เช่น ไฟไหม้บ้านหลังเดียว รัฐให้การช่วยเหลือไม่ได้ เป็นต้น ๒. ปัญหาข้อระเบียบกฎหมายที่ไม่ชัดเจนของส่วนกลางในด้านการบริหารการศึกษา เช่น เด็กปฐมวัยที่ไร้สัญชาติจะมีสิทธิได้รับสวัสดิการอาหารกลางวัน อาหารเสริมนมหรือไม่ เป็นต้น ๓. สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินตรวจสอบ อปท.อย่างเข้มข้น บางครั้งปัญหาไม่ได้เกิดที่ อปท.แต่เป็นปัญหาระเบียบกฎหมายที่ส่วนกลางกำหนดมามีปัญหาในทางปฏิบัติ เช่น ปัญหาฉีดยาวัคซีนโรคพิษสุนัขบ้าได้หรือไม่ ฯลฯ
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
๑. มีองค์ความรู้ด้านการจัดและบริหารการศึกษามากกว่า อปท.อื่นๆ	๑. จะทำให้บุคลากรมีความรู้เรื่องระเบียบกฎหมายให้ถ่องแท้เพื่อการปรับใช้ในพื้นที่ให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างไร

๕. วิเคราะห์ SWOT ในมิติด้านบริบทของพื้นที่ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>๑. มีแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ ได้แก่ บ้านนาหลังคาแดง วัดถ้ำป่าอาชาทอง (พระขี้ม้าบิณฑบาต) ไร่ชาฉุยฟง สวนดอกไม้ดาวจรัสแสง</p> <p>๒. มีหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงดีเด่นระดับอำเภอจังหวัด คือ หมู่บ้านป่ายาง หมู่ที่ ๒</p> <p>๓. มีขนาดพื้นที่ประมาณ ๓๘ ตารางกิโลเมตร ใหญ่เกินไป ทำให้การบริการสาธารณะเป็นไปอย่างทั่วถึง</p>	<p>๑. มีโรงโม่หินในพื้นที่อาจทำให้เกิดโรคทางเดินหายใจในคน</p> <p>๒. มีทางแยก (U turn) ที่เป็นอันตราย ๒ แห่ง ได้ร้องขอกรมทางหลวงปิดไปแล้ว ๑ แห่ง ยังเหลืออีก ๑ แห่ง</p> <p>๓. พื้นที่บางหมู่บ้านเป็นพื้นที่บริหารจัดการลำบาก กล่าวคือ บ้านแสนสุขและบ้านรุ่งเจริญอยู่ห่างไกลจากที่ทำการ อบต.มาก และต้องเดินทางผ่าน ทต.ป่าซาง มีปัญหาเรื่องเอกสารสิทธิในที่อยู่อาศัยและที่ทำกิน</p> <p>๔. พื้นที่บ้านแม่สลองนอก (ชุมชนลาหู่) มีปัญหายาเสพติด โสเภณีเด็ก เด็กไม่เข้าศึกษาในสถานศึกษา ปัญหาที่อยู่อาศัยที่ไม่มีเอกสารสิทธิ</p>
โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
<p>๑. การเข้าสู่ AEC จะทำให้มีนักท่องเที่ยวมาเที่ยวในพื้นที่มากขึ้น สร้างรายได้ให้แก่ราษฎรในพื้นที่</p>	<p>๑. มีถนนหลายสายในพื้นที่ที่เป็นทรัพย์สินของหน่วยงานอื่น เช่น กรมทางหลวงชนบท องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นกับถนนได้รับการแก้ไขที่ล่าช้า</p> <p>๒. ราชการส่วนกลางถ่ายโอนภารกิจมากมายให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณให้ท้องถิ่นเพื่อเป็นค่าบริหารจัดการ เช่น การถ่ายโอนถนนมาให้ท้องถิ่นแต่ไม่ถ่ายโอนงบประมาณเพื่อบำรุงรักษาซ่อมแซม</p>
ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์
<p>๑. ทำเลที่ตั้งของตำบลมีแหล่งท่องเที่ยวที่โดดเด่นมาก</p>	<p>๑. การทำอย่างไรเพื่อบริหารจัดการกับปัญหาคนไร้สถานะทางทะเบียน ยาเสพติด โสเภณีเด็ก เด็กไม่เข้าศึกษาในสถานศึกษา ปัญหาที่อยู่อาศัยที่ไม่มีเอกสารสิทธิ</p> <p>๒. วางนโยบายไม่รับถ่ายโอนภารกิจที่ไม่พร้อมจะดำเนินการ</p>

ดังนี้

สภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชน โดยแบ่งออกเป็น

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ มีสภาพปัญหาของเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบและความต้องการของประชาชนโดยแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ เพื่อสะดวกในการดำเนินการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการประชาชนอย่างแท้จริง เช่น

๔.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาการคมนาคมภายในหมู่บ้านไม่สะดวก
- (๒) ปัญหาถนนเข้าพื้นที่การเกษตรไม่สะดวก
- (๓) ปัญหารางระบายน้ำ มีไม่เพียงพอครบทุกหมู่บ้าน บางหมู่บ้านชำรุด , เสียหายบางส่วน ท่อระบายน้ำอุดตัน / ตื้นเขิน
- (๔) ปัญหาไฟฟ้าแสงสว่างในหมู่บ้านยังไม่เพียงพอ

ความต้องการ

- (๑) ปรับปรุงก่อสร้างถนน ไฟฟ้า การโทรคมนาคมและการสื่อสารให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่
- (๒) ก่อสร้างถนนในพื้นที่การเกษตรเพื่อขนส่งผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) จัดระบบประปาเพื่ออุปโภค – บริโภคในพื้นที่

๔.๒ ด้านเศรษฐกิจ

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาผลผลิตด้านการเกษตรราคาตกต่ำ
- (๒) ปัญหาขาดเงินทุนหมุนเวียน และไม่มีแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตร
- (๓) ราษฎรส่วนใหญ่ในวัยแรงงานไม่มีงานทำ

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแก้ไขผลผลิตทางการเกษตรราคาต่ำเพื่อเพิ่มรายได้
- (๒) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับรองแผนที่ชุมชนให้กับประชาชน
- (๓) จัดงบประมาณและเงินทุนหมุนเวียนให้กับประชาชนในพื้นที่ เพื่อเพิ่มช่องทางในการเพิ่มรายได้
- (๔) จัดหาแหล่งรับซื้อผลผลิตทางการเกษตรให้ประชาชนในพื้นที่

/(๕) ประสาน...

(๕) ประสานหน่วยราชการอบรมอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน

๔.๓ ด้านสังคม - การศึกษา

สภาพปัญหา

- (๑) ปัญหาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
- (๒) ไม่มีระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๓) ปัญหาทางด้านการศึกษา เช่น อาจไม่ครอบคลุมในทุกพื้นที่ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือบุคลากร เป็นต้น
- (๔) กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เช่น อาจขาดความรู้ ความชำนาญในการประกอบอาชีพ
- (๕) ปัญหาการว่างงานของประชาชนในวัยทำงาน
- (๖) ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๗) ปัญหาความยากจน
- (๘) ปัญหาสวัสดิการสังคมยังไม่ได้รับการบริการเท่าที่ควร
- (๙) ราษฎรขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย

ความต้องการ

- (๑) ประสานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนป้องกันการแพร่ระบาดของยาเสพติดในพื้นที่
- (๒) จัดหาอบรมอาชีพให้ประชาชนในวัยแรงงาน
- (๓) จัดระบบการจัดการขยะมูลฝอย
- (๔) จัดอบรมให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย
- (๕) จัดหาวัสดุการเรียนการสอนให้กับศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในสังกัด

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) สถานที่ของที่ทำการอบต.ยังคับแคบและอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- (๒) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบากมีพื้นที่เป็นที่ราบสูง
- (๓) ปัญหาการให้บริการและอำนวยความสะดวกในการติดต่อราชการไม่เพียงพอ
- (๔) ประชาชนในพื้นที่ขาดความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ความต้องการ

- (๑) จัดหาอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย
- (๒) จัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานในพื้นที่ให้ทันสมัยมีประสิทธิภาพ
- (๓) จัดบริการออกบริการให้แก่ประชาชนในพื้นที่ยากลำบาก
- (๔) จัดอบรมให้ประชาชนในพื้นที่มีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง

๔.๕ ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

สภาพปัญหา

- (๑) การเผาป่าเพื่อทำการเกษตรของราษฎรในช่วงฤดูแล้ง
- (๒) ประชาชนขาดจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) ไม่มีระบบการจัดการแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ขาดการส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) ขาดการจัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) การใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ความต้องการ

- (๑) จัดกิจกรรมรณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนให้มีจิตสำนึกร่วมในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒) สร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๓) จัดระบบการจัดการแก้ไขมลพิษและสิ่งแวดล้อม
- (๔) ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่
- (๕) จัดทำทะเบียน ป้ายเขตที่สาธารณะ และสิ่งแวดล้อม
- (๖) รณรงค์และให้ความรู้แก่ประชาชนไม่ให้ใช้สารเคมีในการทำการเกษตรกรรม

ภารกิจทั้ง ๕ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบล สามารถจะแก้ไขปัญหขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี /แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด/ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด จังหวัดเชียงราย (พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๔)และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการร่วมกันคิดร่วมกันทำเพื่อแก้ไขปัญหาของส่วนรวม เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองในทุกๆ ด้าน ดังนั้น การที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ให้สมบูรณ์ได้จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่ เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนี้ยังได้เน้นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพโดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น โดยการจัดตั้งกลุ่มเพื่อการผลิตทั้งในระดับตำบล และระดับหมู่บ้าน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และรวบรวมกฎหมายอื่นของ อบต. ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจ สอดคล้องกับจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี /แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด/ ยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด จังหวัดเชียงราย (พ.ศ. ๒๕๖๑ -๒๕๖๔)และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้องดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก (มาตรา ๖๗ (๑))
- (๒) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร (มาตรา ๖๘(๑))
- (๓) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (มาตรา ๖๘(๒))
- (๔) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (มาตรา ๖๘(๓))
- (๕) การสาธารณสุข โภคและการก่อสร้างอื่นๆ (มาตรา ๑๖(๔))
- (๖) การสาธารณสุข โภค (มาตรา ๑๖(๕))

/จุดแข็ง...

จุดแข็ง (Strengths)

- ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
- มีเส้นทางคมนาคมที่สะดวกสามารถเชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้านและตำบลใกล้เคียงได้จุดอ่อน

(Weaknesses)

- ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในการแก้ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานแบบบูรณาการ
- โครงสร้างที่มีอยู่เดิมชำรุดเนื่องจากการขนส่งภาคการเกษตรที่บรรทุกน้ำหนักมากเกินไปจนจะรับน้ำหนักได้

- ระบบไฟฟ้าส่องสว่างทางสาธารณะยังไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่โอกาส (Opportunities)
- มีแหล่งน้ำตามธรรมชาติที่สามารถพัฒนาและปรับปรุงเพื่อใช้ในการอุปโภค บริโภค และประกอบอาชีพได้

- มีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รองรับอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการอย่างชัดเจนอุปสรรค

(Threats)

- มีพื้นที่ขนาดใหญ่ ประชาชนอาศัยอยู่อย่างกระจายตัว การพัฒนาและปรับปรุงด้านโครงสร้างพื้นฐานให้ครอบคลุมต้องใช้เวลาและงบประมาณในการพัฒนาเป็นจำนวนมาก

- อำนาจหน้าที่รับผิดชอบพื้นที่ มีการทับซ้อนหลายหน่วยงานทำให้การพัฒนาล่าช้า ๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ (มาตรา ๖๗(๖))

(๒) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (มาตรา ๖๗(๓))

(๓) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬาการพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (มาตรา

๖๘(๔))

(๔) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(มาตรา ๑๖(๑๐))

(๕) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย (มาตรา ๑๖(๒))

(๖) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน (มาตรา

๑๖(๕))

(๗) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล (มาตรา ๑๖(๑๙))

จุดแข็ง (Strengths)

- มีโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพียงพอต่อการศึกษาศึกษาของเด็กนักเรียนในพื้นที่
- มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดูแลรักษาสุขภาพของประชาชน
- มีอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี
- สภาพสังคมเป็นชุมชนชนบทมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน

/ประชาชน...

• ประชาชนส่วนใหญ่จะได้รับการดูแลในด้านการตรวจสุขภาพร่างกาย จิตใจ และการบำบัดรักษาส่วนผู้ป่วยที่พิการทางด้านร่างกาย เช่น หูหนวก ตาบอด แขนขาใช้งานไม่ได้ ได้รับการดูแลจุดอ่อน (Weaknesses)

• ผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียนยังขาดความเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในพื้นที่

• ประชาชนไม่ให้ความสำคัญด้านการศึกษาในพื้นที่เท่าที่ควร
• โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขาดแคลนเครื่องมือและบุคลากรผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์

โอกาส (Opportunities)

• ประชาชนมีความกระตือรือร้น สนใจใฝ่หาความรู้
• ประชาชนสนใจกีฬาและการออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพให้แข็งแรง
• มีหน่วยงานราชการให้ความร่วมมือในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น โรงพยาบาลพัฒนานิคม กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เป็นต้น

อุปสรรค (Threats)

• กระแสโลกาภิวัตน์ก่อให้เกิดการไหลบ่าของกระแสวัฒนธรรมจากต่างประเทศเข้าสู่สังคมท้องถิ่นทำให้สภาพสังคมวัฒนธรรมเปลี่ยนแปลงไป

• กระแสวัฒนธรรมแบบบริโภคนิยมทำให้ประชาชนขาดความยับยั้งชั่งใจ ขาดความยั้งคิดทำให้ออกให้ปัญหาสังคมขึ้นมากมาย

• มีพื้นที่รับผิดชอบที่อยู่บนที่ราบสูง ประชาชนอาศัยอยู่อย่างกระจายตัวทำให้การดูแลอาจไม่ทั่วถึง

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (มาตรา ๖๗(๔))

(๒) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (มาตรา ๖๘(๘))

(๓) การผังเมือง (มาตรา ๖๘(๑๓))

(๔) จัดให้มีที่จอดรถ (มาตรา ๑๖(๓))

(๕) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง (มาตรา ๑๖(๑๗))

(๖) การควบคุมอาคาร (มาตรา ๑๖(๒๘))

จุดแข็ง (Strengths)

• มีการร่วมมือในการรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนระหว่าง อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน ตำรวจ และองค์การบริหารส่วนตำบล

จุดอ่อน (Weaknesses)

• อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนขาดการฝึกซ้อมเพื่อเตรียมความพร้อมในการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนและการช่วยเหลือยามเกิดสาธารณภัยมีประชากรแฝงจำนวนมากก่อให้เกิดการแพร่ระบาดของยาเสพติดและอาชญากรรม

โอกาส (Opportunities)

• มีกฎ/ระเบียบเอื้อให้มึงงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน

อุปสรรค (Threats)

• มีจำนวนประชากรแฝงจำนวนมาก ทำให้ไม่สามารถดูแลรักษาความสงบได้อย่างทั่วถึง
 • หน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงมีการปล่อยปละละเลยขาดการป้องกันและปราบปราม
 ๕.๔ ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (มาตรา ๖๘(๖))

(๒) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (มาตรา ๖๘(๕))

(๓) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร (มาตรา ๖๘(๗))

(๔) การท่องเที่ยว (มาตรา ๖๘(๑๒))

(๕) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (มาตรา ๖๘(๑๑))

(๖) การส่งเสริม การฝึกฝนและประกอบอาชีพ (มาตรา ๑๖(๖))

(๗) การพาณิชย์กรรมและการส่งเสริมการลงทุน (มาตรา ๑๖(๗))

จุดแข็ง (Strengths)

• มีสินค้าผลิตภัณฑ์บางชนิดจากชุมชนซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาด
 • มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ ไร่ชาฉุยฟง พระพุทธศาสนา ถ้ำป่าอาชาทอง และแหล่งโบราณคดีในพื้นที่ใกล้เคียง

จุดอ่อน (Weaknesses)

• กลุ่มอาชีพไม่มีความเข้มแข็ง ขาดความต่อเนื่องในการดำเนินงานของกลุ่ม
 • ประชาชนขาดความรู้ทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีการผลิตสมัยใหม่เพื่อใช้ในการผลิตสินค้า
 • การพัฒนาด้านการผลิตยังไม่ได้คุณภาพทำให้ไม่สามารถกำหนดราคาและไม่มีอำนาจต่อรองราคาได้

• ขาดการประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ ในการส่งเสริมการท่องเที่ยวแบบบูรณาการโอกาส (Opportunities)

• การคมนาคมสะดวก สามารถขนส่งสินค้าสู่โรงงานได้อย่างรวดเร็ว
แหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติ พระพุทธศาสนา และแหล่งโบราณคดีในพื้นที่ใกล้เคียงสามารถเดินทางเชื่อมต่อถึงกันได้อย่างสะดวก

อุปสรรค (Threats)

• พื้นที่ขาดน้ำในฤดูแล้งก่อให้เกิดปัญหาต่อการประกอบอาชีพทางการเกษตร
• ถนนชำรุดจากการขนส่งผลผลิตภาคการเกษตรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ซ่อมแซมให้เกิดความปลอดภัยในการใช้ถนน

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (มาตรา ๖๗(๗))

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (มาตรา ๖๗(๒))

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

จุดแข็ง (Strengths)

• สภาพพื้นที่มีความคล้ายคลึงกัน ไม่ซับซ้อน สิ่งแวดล้อมยังไม่ถูกทำลายมากนัก สามารถพัฒนา ปรับปรุง พื้นฟูและดูแลรักษาได้ง่าย

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านสิ่งแวดล้อม
- ไม่มีระบบกำจัดขยะที่ถูกริธี (การคัดแยกขยะของครัวเรือน)

โอกาส (Opportunities)

• การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจทั้งในระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศและระดับโลก มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนหลายหน่วยงานที่พร้อมจะช่วยเหลือในการดำเนินการ

อุปสรรค (Threats)

• ประชาชนขาดจิตสำนึกในการดูแล รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
• ไม่มีอำนาจหน้าที่และระเบียบกฎหมายรองรับในการปกป้องคุ้มครองและดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติที่ชัดเจน

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา๖๗(๘))

/ (๒) ส่งเสริม...

(๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))

(๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))

(๔) การส่งเสริมการศึกษา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

จุดแข็ง (Strengths)

- มีภูมิปัญญาท้องถิ่นที่มีคุณค่าควรค่าแก่การสืบทอดประเพณีโลชิงชา สลากภัต
- มีโรงเรียนและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเพียงพอต่อการศึกษาของเด็กนักเรียนในพื้นที่

จุดอ่อน (Weaknesses)

- ขาดการเก็บข้อมูลพื้นฐานและการสืบทอดทางด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ผู้ปกครองนักเรียนและนักเรียนยังขาดความเชื่อมั่นในคุณภาพของโรงเรียนและศูนย์พัฒนา

เด็กเล็กในพื้นที่

โอกาส (Opportunities)

- มีหน่วยงานระดับจังหวัดที่ให้ความสำคัญในการจัดเก็บข้อมูลและเผยแพร่ภูมิปัญญาท้องถิ่น

อุปสรรค (Threats)

- ผู้ปกครองไม่เห็นความสำคัญของการศึกษา
- การบูรณาการทำงานระหว่างหน่วยงานที่รับผิดชอบเรื่องของการศึกษาและวัฒนธรรมระดับ

อำเภอ จังหวัด ไม่ต่อเนื่อง และไม่ชัดเจน

- มีพื้นที่ขนาดใหญ่ บ้านเรือนประชาชนอยู่อย่างกระจายตัว บุคลากรจึงมีไม่เพียงพอสำหรับ

การลงพื้นที่

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติการกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

(๑) สนับสนุนสภาพตำบลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นในการพัฒนาท้องถิ่น (มาตรา ๔๕(๓))

(๒) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร (มาตรา ๖๗(๙))

(๓) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร ในการมีมาตรการป้องกัน (มาตรา ๑๖(๑๖))

(๔) การประสานและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๓))

(๕) การสร้างและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำที่เชื่อมต่อระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น (มาตรา ๑๗(๑๖))

จุดแข็ง (Strengths)

- มีผู้บังคับบัญชาสูงสุดได้แก่ นายกองค้การบริหารส่วนตำบล และมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่หัวหน้าฝ่าย รับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างอย่างเต็มอำนาจหน้าที่ มีอิสระในการตัดสินใจ สามารถประสานงาน สั่งการไปยังสำนักงานปลัด กองคลัง ส่วนโยธา และส่วนการศึกษา มีระเบียบ กฎหมาย และข้อบังคับ ในการทำหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และงานประจำที่ดำเนินงานอยู่

จุดอ่อน (Weaknesses)

- มีผู้บังคับบัญชาสูงสุดเพียงคนเดียว คือนายกองค้การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลายด้าน ตามแผนงานและโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลบางครั้งทำให้การบริหารงาน และการจัดการในด้านต่าง ๆ ไม่ทั่วถึง บางครั้งอาจก่อให้เกิดผลเสียโดยรวม
- งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรไม่คงที่และไม่แน่นอน เนื่องจากปัญหาภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย การดูแลปัญหาในพื้นที่ไม่สามารถดูแลได้ทุกหมู่บ้าน ต้องใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด แต่ต้องคงประสิทธิภาพ และความสมบูรณ์ของงาน

โอกาส (Opportunities)

- องค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระและอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการภายใต้ระเบียบข้อกฎหมายกำหนด ซึ่งนายกองค้การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการตัดสินใจบริหารจัดการภายในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างรวดเร็ว
- รัฐบาลและกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นสนับสนุนงบประมาณให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้บริหารจัดการในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ
- องค์การบริหารส่วนตำบลนำหลักการการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างความโปร่ง ตรวจสอบได้ ตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.๒๕๔๐
- องค์การบริหารส่วนตำบล มีการติดต่อประสานงานและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากหน่วยงาน และส่วนราชการต่าง ๆ ทำให้การบริหารงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

อุปสรรค (Threats)

- สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจถดถอย ส่งผลกระทบต่อในด้านการทำงาน ในท้องที่ห่างไกล และการดูแลประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ
- การติดต่อประสานงานในระหว่างหน่วยงานในระดับจังหวัดขาดความร่วมมือ และมีหลายหน่วยงานที่เข้าไปดำเนินงานในพื้นที่ทับซ้อนกับองค์การบริหารส่วนตำบล ที่เข้าไปดำเนินการเช่นกันรัฐบาล ผลักภาระหลายประการให้องค์การบริหารส่วนตำบลรับผิดชอบเพิ่มขึ้นในขณะที่งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีปริมาณเท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้นเพียงเล็กน้อยซึ่งไม่เพียงพอต่อการบริหาร

ภารกิจทั้ง ๗ ด้านตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ที่ประกอบด้วย การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของ ผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

หมายเหตุ : มาตรา ๖๗,๖๘ หมายถึง พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๔๓
 มาตรา ๑๖,๑๗ และ ๔๕ หมายถึง พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนกระจายอำนาจให้แก่
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒

๖. ภารกิจหลักและภารกิจรอง ที่องค์การบริหารส่วนตำบล จะดำเนินการ

ภารกิจหลัก

๑. ด้านการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ด้านการพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ด้านการพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย
๔. ด้านการพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
๕. ด้านการพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมด้านการพัฒนาการเมืองและการ

บริหาร

ภารกิจรอง

๑. ด้านการพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ด้านการพัฒนาด้านสาธารณสุข
๓. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาทางด้านกีฬา
๔. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนา การรักษาความสะอาดเป็นระเบียบ

เรียบร้อย

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ได้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นขนาดสามัญ และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ได้แบ่งออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมที่เพียงพอสำหรับภารกิจ และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ภัยพิบัติจากธรรมชาติที่เพิ่มมากขึ้น ด้านเศรษฐกิจ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ASEAN การเมือง ด้านการศึกษา และด้านสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งการวิเคราะห์สถานะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ส่วนของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ (SWOT ระดับตัวบุคลากร)

จุดแข็ง /Strengths (S)

- ภูมิชำนาญอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับที่ตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล
- มีอายุเฉลี่ย ๒๕-๔๐ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงาน
- มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงกับการทุจริต
- เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการติดต่อ

ประสานงานและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

- มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมโดยการศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรม

จุดอ่อน/ Weaknesses(W)

- มีความรู้ไม่เพียงพอกับภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลที่รับการถ่ายโอนโรงเรียนมาอยู่

ในสังกัด

- ใช้ระบบเครือข่ายมากเกินไป ไม่คำนึงถึงกฎระเบียบของทางราชการ
- ทำงานในลักษณะใช้ความคิดส่วนตัวเป็นหลัก
- มีภาระหนี้สิน

โอกาส/Opportunitie(O)

- มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานได้ง่าย
- มีความจริงใจในการพัฒนา อบต.อุทิศตนได้ ตลอดเวลาชุมชนยังมีความคาดหวังในตัว

ผู้บริหาร

ข้อจำกัด/ Threats(T)

- ส่วนมากมีเงินเดือน/ ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่พอกับค่าใช้จ่าย
- บุคลากรมีภาระต้องดูแลครอบครัว ไม่ว่าจะ เป็นบุตร หรือบุพการี
- พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ

๒. ส่วนขององค์กรคือ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ (SWOT ระดับองค์กร)

จุดแข็ง /Strengths (S)

- การเดินทางสะดวกสามารถทำงานเกินเวลาได้
- มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร
- ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการ

ปฏิบัติงาน

จุดอ่อน/ Weaknesses(W)

- ขาดความกระตือรือร้นเนื่องจากทำงานนาน
- มีภาระหนี้สินทำให้ทำงานไม่เต็มที่
- ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะทางวิชาชีพ

/พื้นที่พัฒนา...

- พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่มี เช่น งาน
เกษตร สาธารณสุข

- วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในงานบริการสาธารณะบางประเภทไม่มี/ไม่พอ

โอกาส/Opportunitie(O)

- ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.เป็นอย่างดี
- มีความคุ้นเคยกันทุกคน
- บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้ สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี
- บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาตรี /ปริญญาโทเพิ่มขึ้น
- ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์

ข้อจำกัด/ Threats(T)

- งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร
- มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การ
ดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยากมักกระทบญาติพี่น้อง
- ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้
หลากหลายจึงจะทำงานได้ ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต.

ทั้งนี้ปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการมีปริมาณที่มากขึ้น บุคลากรที่มีอยู่มีเพียงพอต่อ
ความต้องการของประชาชนที่มาขอรับบริการ หากเปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นข้างเคียง ที่
ไม่มีโรงเรียนในสังกัด ดังนี้

การเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอแม่จัน

ที่	อปท.	ส่วน ราชการ	งบประมาณรายจ่าย ประจำปี ๒๕๖๓	ข้าราชการ ส่วนท้องถิ่น (อัตรา)	ลูกจ้าง ประจำ (อัตรา)	พนักงานจ้าง (อัตรา)	รวม(อัตรา)
๑	อบต.จอมสวรรค์	๕	๓๑,๓๐๐,๐๐๐ บาท	๒๘	-	๗	๓๕
๒	อบต.แม่จัน	๕	๓๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท	๒๓	-	๒๓	๔๖
๓	อบต.ศรีค้ำ	๔	๔๖,๙๐๐,๐๐๐ บาท	๓๘	-	๒๔	๖๒

เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน พื้นที่ใกล้เคียงกัน
ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่
อำเภอเดียวกัน งบประมาณใกล้เคียงกัน จำนวนหมู่บ้าน ประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะใกล้เคียง
กัน แต่องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จันไม่มีโรงเรียนในสังกัด อปท. เทียบกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ มี
โรงเรียนในสังกัด และศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มากกว่าได้ดังนี้

ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานประเภทเดียวกันที่อยู่ในเขตพื้นที่อำเภอเดียวกัน
ระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ และองค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน ดังนี้
ตารางเปรียบเทียบอัตรากำลังของหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน

อบต.ศรีค้ำ			อบต.แม่จัน		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	-	๑	ปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง)	๑	-
รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑		รองปลัด อบต. (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น)	๑	-
สำนักปลัด อบต.			สำนักปลัด อบต.		
หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	-	๑	หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงาน ทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	-	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	-	๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	-
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก.)	๑		นิติกร (ปก./ชก.)	๑	-
นิติกร (ปก.)	๑	-	นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันฯ (พง.)	๑	-	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก.)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสา ธารณภัย (พง.)	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	-	พนักงานขับรถยนต์	๒	-
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-
พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา(ผู้มี ทักษะ)	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	๑	-
คนงาน	๓	-	คนสวน(ผู้มีทักษะ)	๑	-
			พนักงานจ้างทั่วไป		
			คนงานทั่วไป	๔	-

อบต.ศรีค้ำ			อบต.แม่จัน		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
กองคลัง			กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	-	๑
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ชง.)	๑	-	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	-	เจ้าพนักงานการจัดเก็บรายได้ (ชง.)	-	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	๑	-	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	-
			คนงาน	๒	
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	นายช่างโยธา (อส.)	๑	-
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑	นายช่างโยธา(ปง./ชง.)	-	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	-	ผ.ช.นายช่างโยธา	๑	
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	พนักงานจ้างทั่วไป		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	คนงาน	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงาน	๑	-			

อบต.ศรีค้ำ			อบต.แม่จัน		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง		ตำแหน่งที่มีคนครอง (อัตรา)	ตำแหน่งว่าง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ (นักบริหารงานการศึกษา ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการศึกษา (ชก.)	๑	-	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	-	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง.)	๑	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.)	-	๑	ครู	๒	
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	-
คนงาน	๑	-	พนักงานจ้างทั่วไป		
ร.อบต.ศรีค้ำ (เวียงสา)			คนงาน	๑	-
ผู้อำนวยการโรงเรียน (คศ.๓)	-	๑	ผู้ดูแลเด็ก	๑	-
ครู (คศ.๒)	๑				
ครู (คศ.๓)	๑				
ครู (คศ.๑)	๑				
ครู (คศ.๒)	๑				
ครู (คศ.๒)	๑				
ครู (คศ.๑)	๑				
ครู (คผช.)	-	๑			
ครู (คศ.๒)	-	๑			
ครู (คศ.๑)	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑๙๕๓-๕	๑				
ผู้ช่วยครู(พละ)	๑				
ผู้ช่วยครู(คอมพิวเตอร์)	๑				

กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม			กองการศึกษาฯ และวัฒนธรรม		
พนักงานจ้างทั่วไป					
ภารโรง ๑๖๖๒-๔	๑				
คนงาน	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีคำ					
ครู (คศ.๑)	๑				
ครู (คศ.๒)	๑				
ครู (คศ.๑)	๑				
ครู (คศ.๑)	๑				
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒				
พนักงานจ้างทั่วไป					
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านกล้วย					
ครู (คศ.๑)	๑				
ครู (คศ.๒)	๑				
ครู (คศ.๑)	๑				
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านป่ายาง					
-	-				
หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน		
-	-		นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ชก.)	๑	-
รวม	๕๑	๑๑	รวม	๔๓	๓
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.ศรีคำ	๖๒ อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.แม่จัน	๔๖ อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๓		
จำนวน ๔๖,๙๐๐,๐๐๐ บาท			จำนวน ๓๖,๐๐๐,๐๐๐ บาท		

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าวโดย องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบล บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้างให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และในระยะแรกการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการที่จะรองรับการดำเนินการตามภารกิจนั้น อาจกำหนดเป็นภารกิจอยู่ในงานหรือกำหนดเป็นฝ่าย และในระยะต่อไป เมื่อมีการดำเนินการตามภารกิจนั้น และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ พิจารณาเห็นว่าภารกิจนั้นมีปริมาณงานมากพอก็อาจจะพิจารณาตั้งเป็นส่วนต่อไป

สำหรับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ทั้ง ๔ ส่วนราชการและอีก ๑ หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่และงานภายในส่วนราชการดังนี้

๑. สำนักปลัด อบต. ให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่กองหรือส่วนราชการใดในองค์การบริหารส่วนตำบล โดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทาง และแผนงาน ปฏิบัติราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

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

๓. กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงาน ควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลปะ ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

๕. หน่วยตรวจสอบภายใน มีหน้าที่ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านงบประมาณ บัญชี ตรวจสอบยอดเงินทรงราชการคงเหลือให้ตรงตามบัญชี ตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางบัญชี รวมทั้งการควบคุมเอกสารทางการเงินด้วย ตรวจสอบการปฏิบัติงานพร้อมทั้งหลักฐานการทำสัญญาการจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้และรักษา

/ยานพาหนะ...

ยานพาหนะ ตรวจสอบรายละเอียดรายจ่ายในงบประมาณ และการก่องหน้ผู้กฟังบประมาณรายจ่ายซึ่งรวมถึงเงินยืมและการจ่ายเงินทรองราชการ ตรวจสอบงบประมาณรายได้ รายจ่ายและเงินนอกงบประมาณทุกประเภท และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

จากโครงสร้างส่วนราชการที่กำหนดไว้และหน้าที่ของส่วนราชการนั้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ยังคงงานเดิมของส่วนราชการนั้น ๆ ไว้เดิม ตามโครงสร้างดังนี้

โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๗ งานกิจการสภา อบต. ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานบริหารทั่วไป ๑.๒ งานนโยบายและแผน ๑.๓ งานสวัสดิการและพัฒนาชุมชน ๑.๔ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๕ งานกฎหมายและคดี ๑.๖ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข ๑.๗ งานกิจการสภา อบต. ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	
๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	๒. กองคลัง ๒.๑ งานการเงินและบัญชี ๒.๒ งานพัสดุและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๓ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๕ งานธุรการ	๓. กองช่าง ๓.๑ งานออกแบบและควบคุมอาคาร ๓.๒ งานก่อสร้าง ๓.๕ งานธุรการ	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานธุรการ ๔.๔ งานการเงิน และบัญชี	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ๔.๓ งานธุรการ ๔.๔ งานการเงิน และบัญชี	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อการกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคนและเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

ประเภทของข้อมูลที่ทำการศึกษาและวิเคราะห์

๑. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับกำลังคน (ของบุคคล)

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับความเคลื่อนไหวของกำลังคน เช่น การบรรจุ การเลื่อน/ปรับตำแหน่ง การโอน การลาออกฯ

๓. ข้อมูลอื่น ๆ ที่จำเป็นในการวิเคราะห์เพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ ๒ การวิเคราะห์การใช้กำลังคน วิเคราะห์ว่าปัจจุบันใช้กำลังคนได้เหมาะสมหรือไม่ ตรงไหนใช้คนเกินกว่างาน หรือคนขาดแคลนส่วนใด เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการกำหนดจำนวนคนให้เหมาะสมและเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเพิ่มประสิทธิภาพของคนในองค์การ

แนวทางการวิเคราะห์การใช้กำลังคน ๑๐ ประการ

๑. มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ หรือไม่

๒. นโยบายและโครงสร้างเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานหรือไม่

๓. ปริมาณงานของเจ้าหน้าที่เหมาะสมหรือไม่ งานใดควรเพิ่มงานใดควรลด

๔. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณวุฒิไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร

ดำเนินการแทน

๕. ตรวจสอบการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและ

งานอนาคต

๙. มีการใช้คนเต็มที่ได้หรือไม่ มีการมอบหมายและควบคุมงานเหมาะสมหรือไม่

๑๐. สร้างมาตรการและสิ่งจูงใจเพื่อช่วยเพิ่มปริมาณงานและประสิทธิภาพงานอย่างไร

ขั้นตอนที่ ๓ การคำนวณจำนวนกำลังคนที่ต้องการ มีวิธีคำนวณที่สำคัญ ดังนี้

๑. การคำนวณจากปริมาณงานและมาตรฐานการทำงาน วิธีนี้มีสิ่งสำคัญต้องทราบ ๒ ประการ

๑.๑ ปริมาณงาน ต้องทราบสถิติปริมาณงาน หรือ ผลงานที่ผ่านมาในแต่ละปีของหน่วยงาน และมีการคาดคะเนแนวโน้มการเพิ่ม/ลดของปริมาณงาน อาจคำนวณอัตราเพิ่มของปริมาณงานในปีที่ผ่านมาแล้วนำมาคาดคะเนปริมาณงานในอนาคต สิ่งสำคัญคือปริมาณงานหรือผลงานที่นำมาใช้คำนวณต้องใกล้เคียงความจริงและน่าเชื่อถือ มีหลักฐานพอจะอ้างอิงได้

๑.๒ มาตรฐานการทำงาน หมายถึง เวลามาตรฐานที่คน ๑ คน จะใช้การทำงานแต่ละชิ้น

/การคิดวัน...

การคิดวันและเวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการ มีวิธีการคิด ดังนี้

๑ ปี จะมี	๕๒	สัปดาห์
๑ สัปดาห์จะทำ	๕	วัน
๑ ปี จะมีวันทำงาน	๒๖๐	วัน
วันหยุดราชการประจำปี	๑๓	วัน
วันหยุดพักผ่อนประจำปี (พักร้อน)	๑๐	วัน
คิดเฉลี่ยวันหยุดลาภิจ ลาป่วย	๗	วัน
รวมวันหยุดใน ๑ ปี	๓๐	วัน

* วันทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ ปี ๒๓๐ วัน

เวลาทำงานมาตรฐานของข้าราชการใน ๑ วัน ๖ ชั่วโมง

(๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.- เวลาพักกลางวัน ๑ ชม.-เวลาพักส่วนตัว ๑ ชม.)

** เวลาทำงานของข้าราชการใน ๑ ปี (๒๓๐ x ๖) ๑,๓๘๐ ชั่วโมง

หรือ (๑,๓๘๐ x ๖๐) ๘๒,๘๐๐ นาที

ซึ่งในการกำหนดจำนวนตำแหน่งข้าราชการจะใช้เวลาทำงานมาตรฐานนี้เป็นเกณฑ์

สูตรในการคำนวณ

จำนวนคน = ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี) x เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น

เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี

๒. การคำนวณจากปริมาณงานและจำนวนคนที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน วิธีนี้ต้องทราบสถิติผลงานหรือปริมาณงานที่ผ่านมาในแต่ละปีรวมทั้งจำนวนคนที่ทำงานเหล่านั้นในแต่ละปีเพื่อใช้เป็นแนวสำหรับการกำหนดจำนวนตำแหน่ง หรือจำนวนคนในกรณีที่มีปริมาณงานเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าว อาจนำมาคำนวณหาอัตราส่วนระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ต้องการสำหรับงานต่าง ๆ ได้ เช่น งานด้านสารบรรณหรืองานด้านการเงิน แต่มีข้อควรระวังสำหรับการคำนวณแบบนี้ คือ

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มที่หรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลัง ควรจะพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการ

ท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

/๖. ยุทธศาสตร์...

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
 ๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
 ๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ
 มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	นักบริหารท้องถิ่น (ปลัด อบต.) ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑ ก.ค.๖๓ อยู่ระหว่างการสรรหาจาก ก.อบต.
๒	นักบริหารท้องถิ่น (รองปลัด อบต.) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
สำนักงานปลัดอบต.(๑๑)									
๓	นักบริหารงานทั่วไป (หัวหน้าสำนักงาน ปลัดฯ) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑ ส.ค.๖๒ อยู่ระหว่างการสรรหาจาก ก.อบต.
๔	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑๖ มิ.ย.๖๓
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณ ภัย (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
พนักงานจ้างตามภารกิจ									
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๒	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา(ผู้มี ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๕	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๖	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองคลัง(๑๔)								
๑๘	นักบริหารงานการคลัง(ผอ.กองคลัง) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง								
๒๕	นักบริหารงานช่าง (ผอ.กองช่าง) ระดับ ต้น เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑ ก.พ.๖๒ อยู่ ระหว่างการสรร หาจาก ก.อบต.
๒๖	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑ พ.ค.๖๓
๒๗	นายช่างโยธา (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๓๑ ม.ค.๖๓
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๙	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๐	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๑	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (๑๘)								
๓๒	นักบริหารงานศึกษา(ผอ.กอง การศึกษา) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑๕ มี.ย.๕๘ อยู่ ระหว่างการสรร หาจาก ก.อบต.
๓๓	นักวิชาการศึกษา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๓ ก.พ.๖๓
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ พนักงานจ้างทั่วไป	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๗	คนงาน ร.อบต.ศรีคำ (เวียงสา)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๘	ผู้อำนวยการโรงเรียน (คศ.๓) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๗๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑ ก.พ.๖๐ อยู่ระหว่างการสรรหาจาก ก.อบต.
๓๙	ครู (คศ.๒) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	ครู (คศ.๓) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	ครู (คศ.๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๒	ครู (คศ.๒) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๓	ครู (คศ.๒) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๔	ครู (คศ.๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๕	ครู (คผช.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๒๗ พ.ค.๖๓
๔๖	ครู (คศ.๒) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑๒ พ.ค.๖๓
๔๗	ครู (คศ.๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๘	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑๙๕๓-๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ผู้ช่วยครู(พลละ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	ผู้ช่วยครู(คอมพิวเตอร์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๑	ภารโรง ๑๖๖๒-๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีคำ								
๕๓	ครู (คศ.๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	ครู (คศ.๒) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	ครู (คศ.๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๖	ครู (คศ.๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๙	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านกล้วย								
๖๐	ครู (คศ.๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๑	ครู (คศ.๒) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๒	ครู (คศ.๑) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านป่ายาง								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
	-	-	-	-	-	-	-	-	
	รวม	๖๒	๖๒	๖๒	๖๒	-	-	-	ว่าง ๑๑ อัตรา

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหารจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด จำนวน ๑ คน

สำนักปลัด อบต. มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๗ ตำแหน่ง ๗ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๖ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๓ ตำแหน่ง รวม ๑๕ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา

กองคลัง อบต.ศรีค้ำ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา และพนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

กองช่าง อบต.ศรีค้ำ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๓ ตำแหน่ง ๓ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๓ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง อบต.ศรีค้ำ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๔ ตำแหน่ง รวม ๔ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา

กองการศึกษาฯ อบต.ศรีค้ำ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบลทั้งหมดจำนวน ๔ ตำแหน่ง ๔ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๑ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันใน

/กองการศึกษา...

กองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๓ ตำแหน่ง รวม ๒ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ/ศูนย์พัฒนาเด็ก มีความต้องการพนักงานครู อบต.ทั้งหมด
จำนวน ๕ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา แยกเป็น ประเภทผู้อำนวยการสถานศึกษาจำนวน ๑ อัตรา ประเภทครู จำนวน
๑๖ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจจำนวน ๕ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันใน
โรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ/ศูนย์พัฒนาเด็ก มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๒ ตำแหน่ง รวม ๒๒
อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๕๕
ตำแหน่ง ๖๒ อัตรา ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๒๖ อัตรา
๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง)	จำนวน ๑๑ อัตรา
๓. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๖ อัตรา
๔. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน - อัตรา
๕. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๙ อัตรา
๖. พนักงานจ้างทั่วไป (มีอัตรารว่าง)	จำนวน - อัตรา

บัญชีการคำนวณลูกจ้างประจำและพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล

ตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่รวมทั้งกรอบว่าง (ชื่อเหมือนพนักงานส่วนตำบล)	พนักงานส่วนตำบลทั้งหมด (รวมกรอบอัตรารว่าง)
๑. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๑๓ อัตรา	๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง) จำนวน ๒๖ อัตรา
๒. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง) จำนวน - อัตรา	๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง) จำนวน ๑๑ อัตรา
๓. รวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๓ อัตรา	๓. รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓๗ อัตรา
สรุป พนักงานจ้างตามภารกิจที่มีชื่อเหมือนกับพนักงานส่วนตำบล มีจำนวนร้อยละ ๓๕.๑๔ ของกรอบพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด	
$\frac{\text{จำนวนพนักงานจ้างตามภารกิจ} \times ๑๐๐}{\text{จำนวนพนักงานส่วนตำบลทั้งหมด}} = \frac{๑๓ \times ๑๐๐}{๓๗ \text{ อัตรา}} = ๓๕.๑๔ \%$	

สรุปผลการเปรียบเทียบอัตรากำลังว่าต้องการตำแหน่งเพิ่ม หรือคงอยู่เท่าเดิมหรือลดลง หรือเกลี้ยตำแหน่ง
จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่
มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้คงอัตรากำลังไว้เท่าเดิม ทั้งนี้ ให้
ปรับเกลี้ยตำแหน่งคนงานทั่วไปสังกัดโรงเรียนองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ไปสังกัดกองการศึกษาศาสนา
และวัฒนธรรม และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ สามารถปรับเกลี้ยอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติ
ภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของ
ผู้บริหารได้

/สำหรับอัตรา...

สำหรับอัตรากำลังที่สังกัดศูนย์พัฒนาเด็ก ซึ่งตามประกาศ ก.อบต.จังหวัดเชียงราย เรื่อง หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนตำแหน่งพนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบลในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๕๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๘ ซึ่งได้กำหนดศูนย์พัฒนาเด็กเล็กแต่ละแห่งของ องค์การบริหารส่วนตำบล มีตำแหน่ง อัตรากำลัง และห้องประสบการณ์ ดังนี้

๑. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ให้มีจำนวน ๑ คน

๒. ตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กให้เป็นไปตามอัตราส่วนเด็กปฐมวัยต่อครูผู้ดูแลเด็ก โดยใช้อัตราส่วน ๑๐:๑ และหากมีเศษเด็กปฐมวัยตั้งแต่ ๕ คนขึ้นไป ให้มีตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กเพิ่มได้อีก ๑ คน

ซึ่งหากพิจารณาจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่ออัตราส่วนครู/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก/ผู้ดูแลเด็กแล้ว ยังไม่เป็นไปตามสัดส่วนของประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าว โดยยังขาดอัตราตำแหน่งครูผู้ดูแลเด็กอีก หลายอัตรา แต่ในอนาคตหากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ไม่สามารถปรับเกลี้ยอัตรากำลังให้เพียงพอต่อ จำนวนเด็กได้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำอาจมีความจำเป็นต้องเพิ่มอัตรากำลังในส่วนของท่านครูผู้ดูแลเด็ก(พนักงานส่วนตำบล)/ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก (ผู้มีคุณวุฒิหรือผู้มีทักษะ) และผู้ดูแลเด็ก (ประเภททั่วไป) ให้สอดคล้องกับจำนวนเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามประกาศหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้นต่อไป

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มี ในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์ การพัฒนา ของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ใน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์ยกรรมและการ

ท่องเที่ยว

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม

๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข

๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน	การก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐานต่างๆในพื้นที่ เช่น ถนน สะพาน รางระบายน้ำ ท่อลอดเหลี่ยม ท่อ คสล. หอกระจายข่าว ระบบน้ำอุปโภคบริโภค อาคารต่างๆ สิ่งก่อสร้างใน฼าปนสถาน ป้ายจราจร กระจกโค้งป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ	กองช่าง

<p>๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต</p>	<p>โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการหรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ</p>	<p>สำนักปลัด</p>
<p>๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย</p>	<p>ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้</p> <p>ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ</p>	<p>สำนักปลัด</p>
<p>๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว</p>	<p>พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์ กรรม</p> <p>พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลศรีค้ำและอำเภอแม่จัน</p>	<p>สำนักปลัด</p>
<p>๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<p>การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์พื้นที่ฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำตามพระราชดำริฯ เป็นต้น</p>	<p>สำนักปลัด</p>

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม	พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
	<p>อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> -โครงการประเพณีวันสารทไทย(สลากภัต) -โครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน -โครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ -โครงการอนุรักษ์พันธุภาษาล้านนา -โครงการสวดมนต์ข้ามปี ฯลฯ 	
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข	การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุมป้องกันโรคระบาดในพื้นที่	สำนักปลัด
	พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการสาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.ศรีค้ำ ฯลฯ	
	สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ	
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร	เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	ทุกส่วนราชการ
	เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	

๑๒. แนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของรัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

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

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชนเป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญ การอำนวยความสะดวก เชื่อมโยงทุกส่วนราชการ เพื่อเปิดโอกาสต่อโจทย์การทำงานร่วมกัน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓.องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงาน อย่างเตรียมการไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ กำหนดแนวทางการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ดังนี้

๑. ตำแหน่งผู้บริหารและหัวหน้าส่วนราชการ ให้เข้ารับการอบรมตามหน่วยราชการที่จัดเป็นอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง ตามความเหมาะสม

๒. ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานและลูกจ้างให้เข้ารับราชการอบรมปฐมนิเทศตามที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ จัดขึ้น และส่งเข้าอบรมตามหน่วยราชการหรือสถาบันการศึกษาที่เปิดอบรมอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๓. จัดให้พนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง ไปศึกษาดูงานในท้องถิ่นอื่นที่ประสบความสำเร็จ ในด้านต่าง ๆ ปีละ ๑ ครั้ง

๙. ภาวะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคน เพิ่ม/ลด			ภาวะค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	กลาง	๑	-	๕๔๘,๐๔๐	๑๖๘,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๑๙,๖๘๐	๗๗๕,๗๒๐	๗๕๕,๔๐๐	๗๗๕,๐๘๐	ว่างเมื่อวันที่ ๑ ก.ค.๖๓ อยู่ระหว่างการสรรหาจาก ก.อบต.
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	ต้น	๑	๑	๔๐๒,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๐๘๐	๑๓,๐๘๐	๔๕๘,๑๖๐	๔๗๑,๒๔๐	๔๘๔,๓๒๐	
๓	สำนักปลัด อบต. หัวหน้าสำนักปลัด (นักบริหารงานทั่วไป) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๖๐๐	ว่างเมื่อวันที่ ๑ ส.ค.๖๒ อยู่ระหว่างการสรรหาจาก ก.อบต.
๔	นักทรัพยากรบุคคล เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๐๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๐๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๑๔,๕๖๐	๒๒๒,๒๔๐	๒๒๙,๙๒๐	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	๑	๒๖๖,๐๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๐,๙๒๐	๑๑,๑๖๐	๑๑,๕๒๐	๒๗๖,๙๖๐	๒๘๘,๑๒๐	๒๙๙,๖๔๐	
๖	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๘๑๐-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๑	๑	๒๕๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๘,๗๖๐	๙,๐๐๐	๘,๗๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๗๕,๗๖๐	๒๘๔,๕๒๐	
๗	นักพัฒนาชุมชน ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๘๐๑-๐๐๑	เลขที่ ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเมื่อวันที่ ๑๖ มิ.ย.๖๓
๘	นิติกร เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	ปฏิบัติการ	๑	๑	๑๘๐,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๓๖๐	๙,๖๐๐	๘,๒๘๐	๑๙๐,๐๘๐	๑๙๙,๖๘๐	๒๐๗,๙๖๐	
๙	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๕-๐๐๑	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๒๑๘,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๗,๒๐๐	๗,๔๔๐	๗,๕๖๐	๒๒๕,๔๘๐	๒๓๒,๙๒๐	๒๔๐,๔๘๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๑๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๑๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๑๒	พนักงานดับเพลิง (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๕๕,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๖๑,๖๘๐	๑๖๗,๑๖๐	๑๗๓,๘๘๐	
๑๓	พนักงานขับรถยนต์ (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๔๗,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๑๕๓,๔๘๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๖,๐๐๐	
๑๔	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา (ทักษะ)	-	๑	๑	๑๔๔,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๘๐	๖,๑๒๐	๖,๓๖๐	๑๕๐,๖๐๐	๑๕๖,๗๒๐	๑๖๓,๐๘๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๑๕	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๖	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๑๗	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองคลัง																			
๑๘	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๔๓๕,๗๒๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๒๐๐	๑๓,๓๒๐	๑๓,๓๒๐	๔๙๐,๙๒๐	๕๐๔,๒๔๐	๕๑๗,๕๖๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
๑๙	นักวิชาการพัสดุ ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	๑	๒๙๙,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๑๒๐	๑๒,๖๐๐	๓๑๑,๖๔๐	๓๒๓,๗๖๐	๓๓๕,๘๘๐	
๒๐	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	ชำนาญงาน	๑	๑	๒๓๙,๒๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๑๐,๐๘๐	๑๐,๔๔๐	๒๔๙,๐๐๐	๒๕๙,๐๘๐	๒๖๙,๕๒๐	
๒๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๕๕,๖๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๖๐	๖,๓๖๐	๖,๔๘๐	๑๖๒,๐๐๐	๑๖๖,๓๖๐	๑๗๔,๘๘๐	
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๕๖๐	๔,๘๐๐	๕,๑๖๐	๑๑๗,๓๖๐	๑๒๒,๑๖๐	๑๒๗,๐๘๐	
๒๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	-	๑	๑	๑๑๗,๗๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๔,๘๐๐	๕,๑๖๐	๕,๕๒๐	๑๒๒,๕๒๐	๑๒๗,๔๔๐	๑๓๒,๖๐๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๒๔	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองช่าง																			
๒๕	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเมื่อวันที่ ๑ ก.พ.๖๒ อยู่ระหว่างการสรรหาจาก ก.ยบศ.
๒๖	วิศวกรโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	ปก./ชก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๓๒๐	๓๗๙,๓๒๐	๓๙๑,๓๒๐	ว่างเมื่อวันที่ ๑ พ.ค.๖๓
๒๗	นายช่างโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเมื่อวันที่ ๓๑ ม.ค.๖๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๒๘	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๓๓,๔๔๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๕,๖๔๐	๕,๘๘๐	๑๓๘,๘๔๐	๑๔๔,๔๘๐	๑๕๐,๓๒๐	
๒๙	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๓๐	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๕๓,๔๘๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๒๔๐	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๑๕๙,๗๒๐	๑๖๖,๒๐๐	๑๗๒,๙๒๐	
พนักงานจ้างทั่วไป																			
๓๑	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																			
๓๒	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๙,๒๒๐	๔๖๒,๘๔๐	๔๗๖,๔๖๐	ว่างเมื่อวันที่ ๑๕ มิ.ย.๕๘ อยู่ระหว่างการสรรหาจาก ก.ยบศ.
๓๓	นักวิชาการศึกษา เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	ชำนาญการ	๑	๑	๓๒๙,๗๖๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๙๖๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๙๒๐	๓๔๒,๗๒๐	๓๕๖,๑๖๐	๓๖๙,๘๘๐	
๓๔	เจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๑	ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑๓๘,๑๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๔๐๐	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๖๔๐	๑๕๕,๖๔๐	
๓๕	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	ปง./ชง.	๑	-	๒๙๗,๙๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๙,๗๒๐	๓๐๗,๒๒๐	๓๑๗,๓๔๐	๓๒๗,๐๖๐	ว่างเมื่อวันที่ ๓ ก.พ.๖๓
พนักงานจ้างตามภารกิจ																			
๓๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๔๔,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๖,๒๔๐	๑๔๙,๗๖๐	๑๕๕,๗๖๐	๑๖๒,๐๐๐	

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ																		
๕๗	ผู้ดูแลเด็ก (ที่กษะ)	-	๑	๑	๑๖๑,๕๒๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๗๒๐	๗,๐๘๐	๑๖๘,๐๐๐	๑๗๔,๗๒๐	๑๘๑,๘๐๐	
๕๘	ผู้ดูแลเด็ก (ที่กษะ)	-	๑	๑	๑๓๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๒๐	๕,๗๖๐	๖,๐๐๐	๑๔๓,๕๒๐	๑๔๙,๒๘๐	๑๕๕,๒๘๐	
๕๙	พนักงานจ้างทั่วไป																		
	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	
๖๐	ครู เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๕	(คศ.๑)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๑	ครู เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๐	(คศ.๒)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
๖๒	ครู เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๑	(คศ.๑)	๑	๑	-	-	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ปายาง																		
	รวม																		
			๖๒	๕๑	๑,๑๙๐,๑๖๐	๓๗๘,๐๐๐	๖๒	๖๒	๖๒	-	-	-	๓๑๖,๖๒๐	๓๒๓,๕๘๐	๓๒๗,๓๐๐	๑๐,๒๒๑,๕๔๐	๑๐,๕๔๕,๑๒๐	๑๐,๘๗๑,๙๔๐	
	ประมาณการประโยชน์ตอบแทนอื่น ๑๕%																		
																๑,๕๓๓,๒๓๑	๑,๕๘๑,๗๖๘	๑,๖๓๐,๗๙๑	
	รวมเป็นค่าใช้จ่ายบุคคลทั้งสิ้น															๑๑,๗๕๔,๗๗๑	๑๒,๑๒๖,๘๘๘	๑๒,๕๐๒,๗๓๑	
	งบประมาณรายจ่ายประจำปี															๔๙,๒๔๕,๐๐๐	๕๑,๗๐๗,๒๕๐	๕๔,๒๙๒,๖๑๓	
	คิดเป็นร้อยละ ๔๐ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี															๒๓,๘๘๗	๒๓,๔๕๕	๒๓,๐๓๑	

- 1 ประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติ ปี 2564 49,245,000 (เพิ่มขึ้น 5%)
- 2 ประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติ ปี 2565 51,707,250 (เพิ่มขึ้น 5%)
- 3 ประมาณการรายจ่ายตามข้อบัญญัติ ปี 2566 54,292,613 (เพิ่มขึ้น 5%)

หมายเหตุ : ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 ให้ใช้ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ 2563 (45,000,000 บาท)

เพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 และ 2566 ให้บวกเพิ่มขึ้นอีกร้อยละ 5 เพื่อเป็นฐานการคำนวณ

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2564 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2563

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564 จำนวน 45,000,000 บาท = (45,000,000x5%) + 45,000,000 = 47,250,000

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2565 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2564

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565 จำนวน 47,250,000 บาท = (47,250,000x5%) + 47,250,000 = 49,612,500

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.2566 ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี 2565

งบประมาณรายจ่ายประจำปี 2566 จำนวน 49,612,500 บาท = (49,612,500x5%) + 49,612,500 = 52,093,125

: ข้าราชการถ่ายโอน ลูกจ้างประจำถ่ายโอน รวมถึงข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินอุดหนุนให้ระบุไว้ในแผนอัตรากำลัง แต่ไม่ต้องนำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ

เงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ตามมาตรา 35

* ข้อมูลในช่องเงินเดือน (1) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในแผนอัตรากำลัง

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			ภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๒)			ค่าใช้จ่ายรวม (๓)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖	

: ให้อำนาจข้อมูลเรื่องตามลำดับรหัสส่วนราชการ (สำนักหรือกอง) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ตามหนังสือ ก.จ., ก.ท. และ ที่ มท.0809.5/ว 52 ลงวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558 เรื่อง การจัดตำแหน่งข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นเข้าสู่ประเภทตำแหน่งฯ

ลงชื่อ.....ผู้กรอกข้อมูล

(นายณัฐวัชรชัย ปาसानย์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายวรจักร วงศ์ลังกา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ

รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ

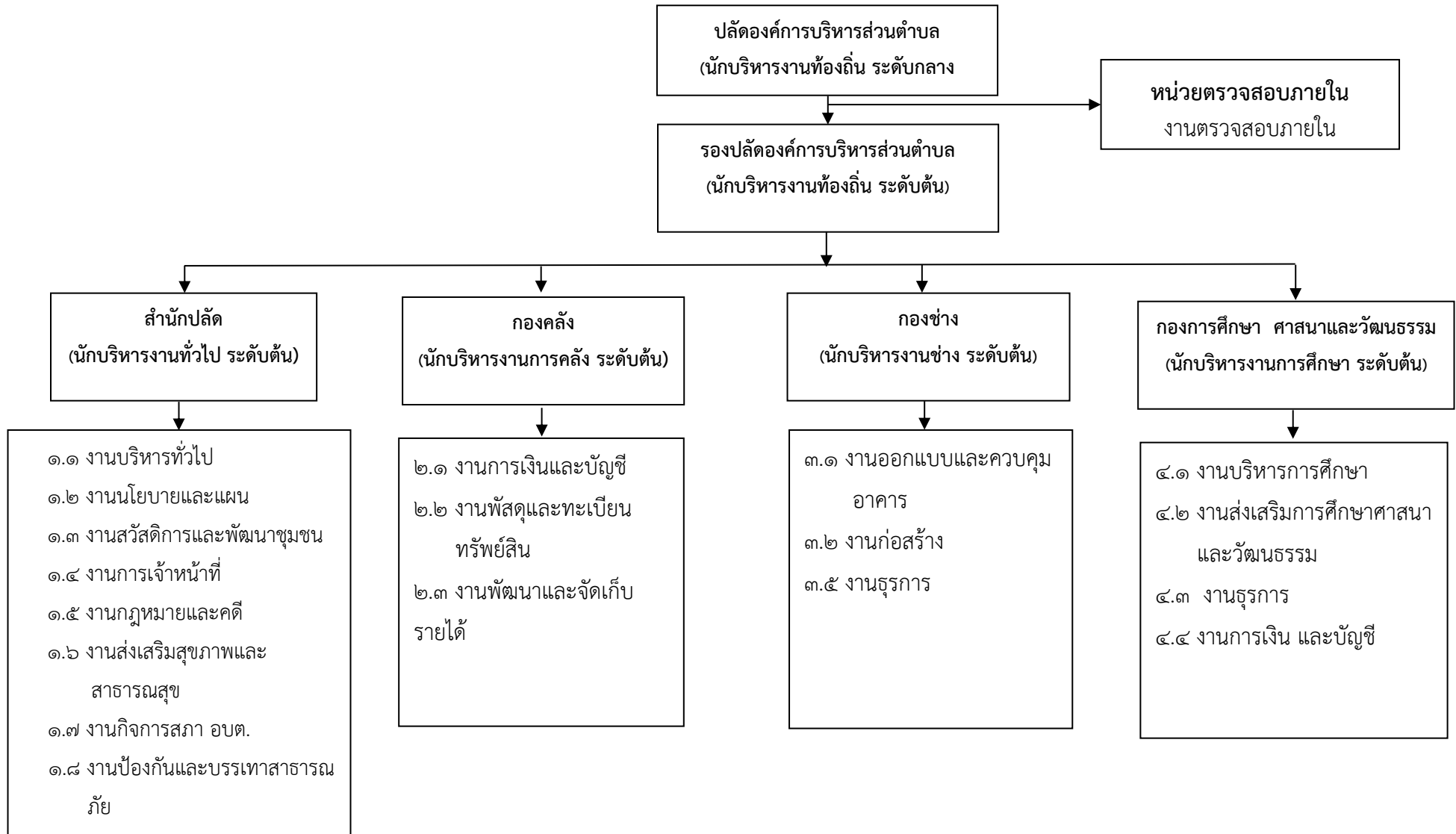
ลงชื่อ.....ผู้รับรองข้อมูล

(นางธนพร วังเมือง)

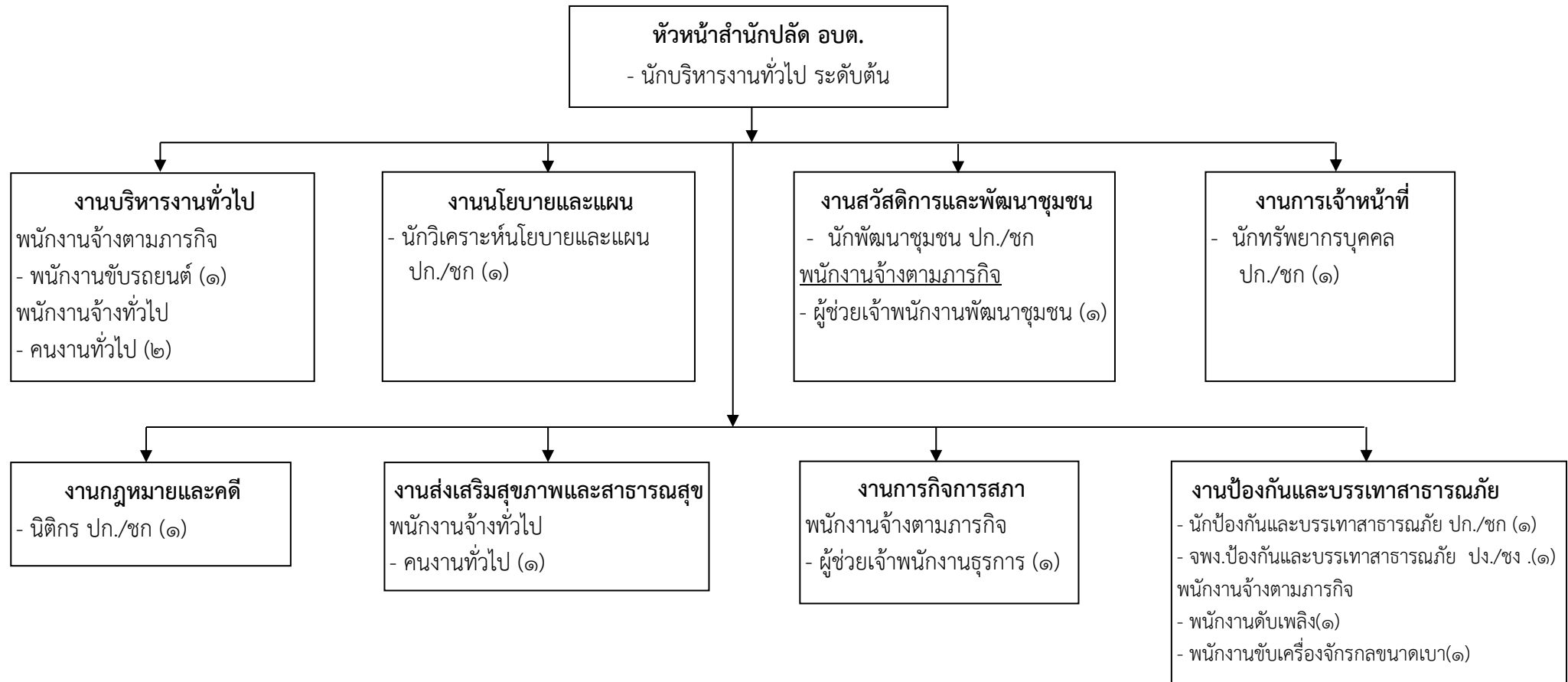
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ประเภทสามัญ



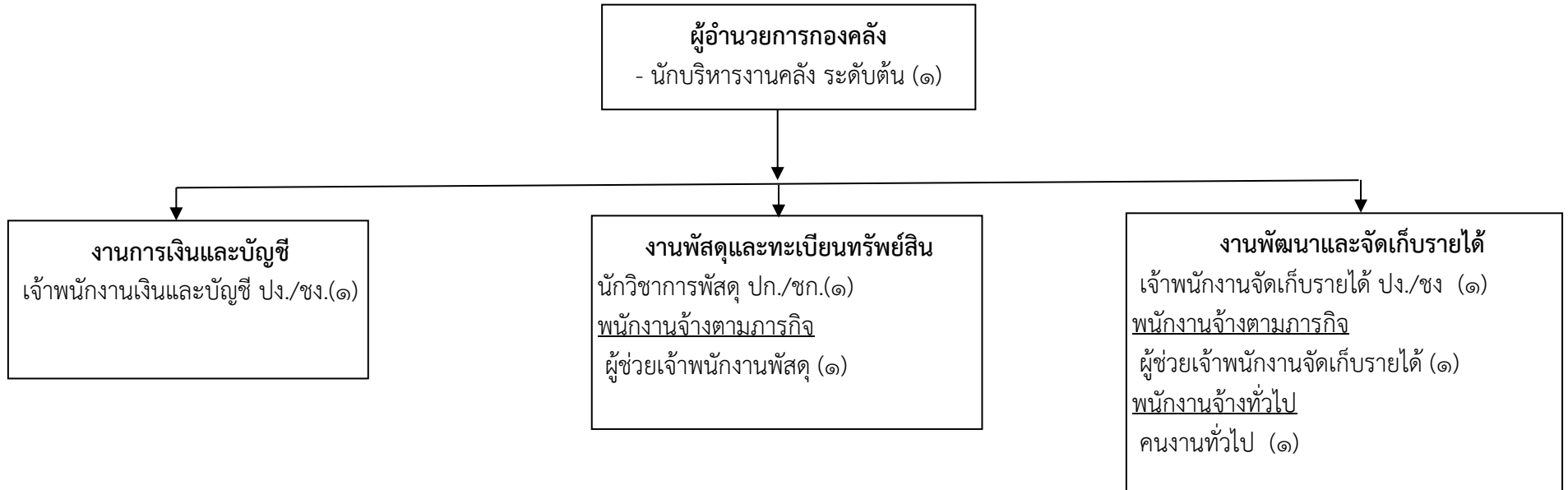
โครงสร้างสำนักปลัดฯ



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	๓	๑	-	๑	-	-	๔	๓	๑๒

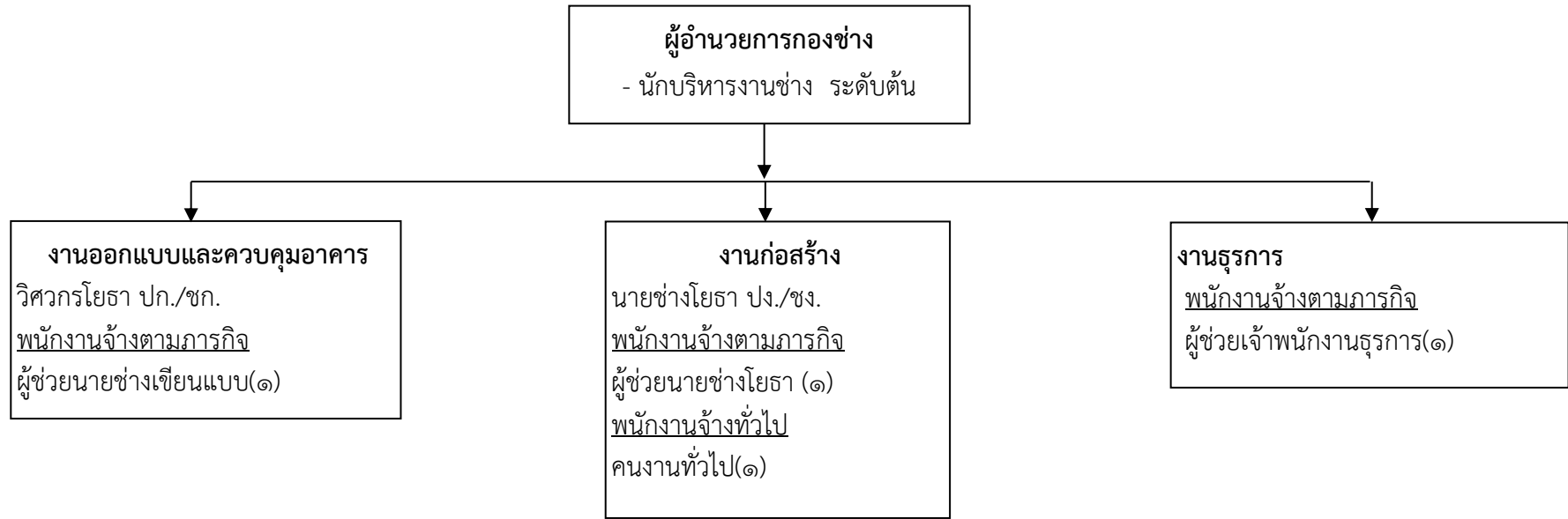
โครงสร้างกองคลัง



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	๑	๑	-	๒	๑	๗

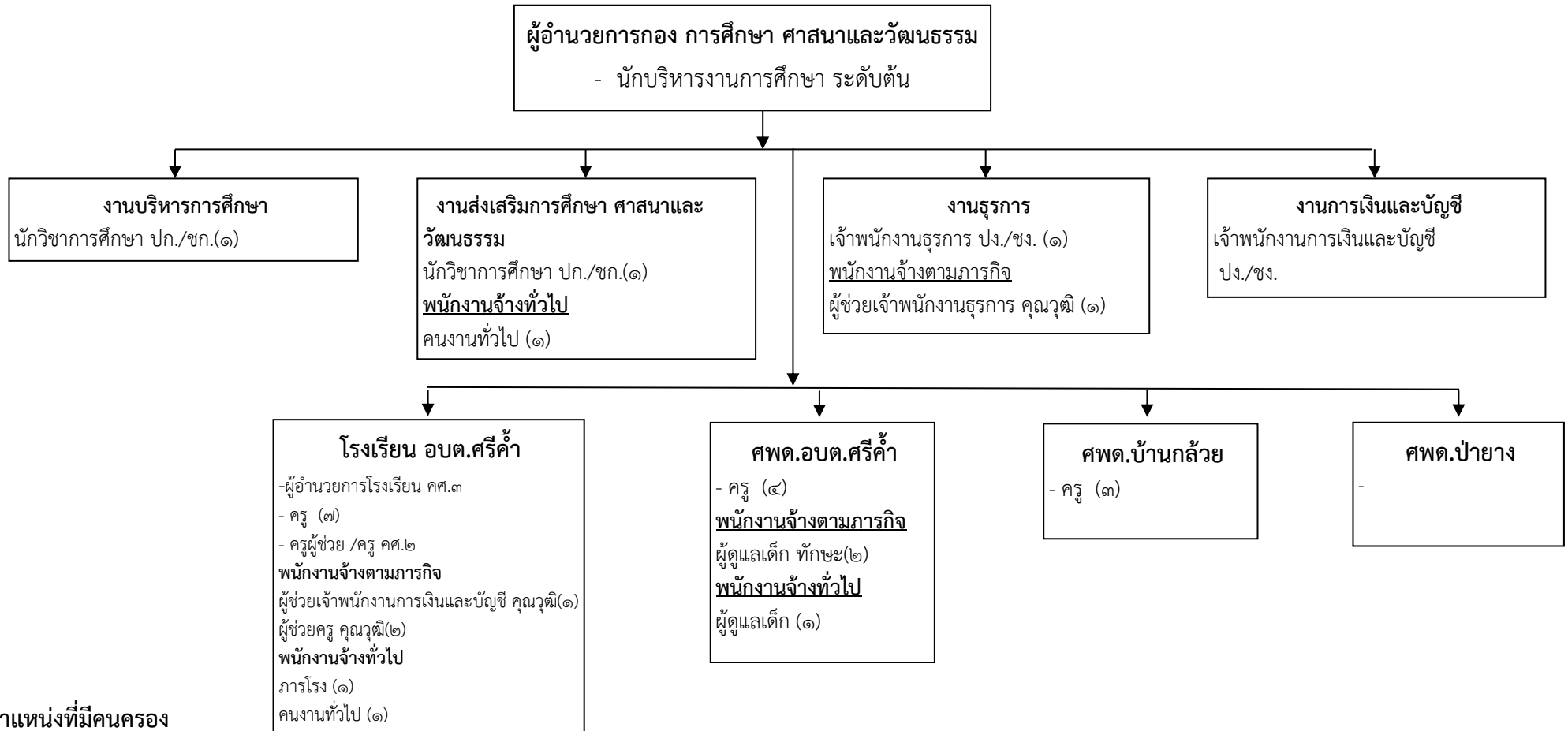
โครงสร้างกองช่าง



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม	
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป		
จำนวน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓	๑	๔

โครงสร้างกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	-	-	-	-	๑	-	๑	-	-	๑	๑	๔
ระดับ	ผอ.	ครู ศศ.๓	ครู ศศ.๒	ครู ศศ.๑	ครูผู้ช่วย	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม				
จำนวน	-	๑	๕	๘	-	๕	๓	๒๒				

11. บัญชีแสดงรายชื่อการจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ อบต.ศรีคำ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
1	ว่างเมื่อวันที่ 1 ก.ค.63 อยู่ระหว่างการสรรหาจาก ก.อบต.		12-3-00-1101-001	นักบริหารท้องถิ่น	กลาง	12-3-00-1101-001	นักบริหารท้องถิ่น	กลาง	548,040 [(22,700+68,640)/2x12]	84,000 (7,000 X 12)	84,000 (7,000 X 12)	716,040	45,670
2	นายวรจักร วงศ์ลังกา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	12-3-00-1101-002	นักบริหารท้องถิ่น	ต้น	12-3-00-1101-002	นักบริหารท้องถิ่น	ต้น	402,720 (32,800x12)	42,000 (3,500 X 12)	-	444,720	33,560
3	ว่างเมื่อวันที่ 1 ส.ค.62 อยู่ระหว่างการสรรหาจาก ก.อบต.		12-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	12-3-01-2101-001	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	393,600 [(15,430+50,170)/2]x12]	42,000 (3,500 X 12)	-	435,600	32,800
4	นายอัศวิน ต๊ะวงศ์	รัฐศาสตรบัณฑิต	12-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	12-3-01-3103-001	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ชก.	266,040 (22,170x12)	-	-	266,040	22,170
5	นายณัฐวัชรชัย ปาसानย์	รัฐประศาสนศาสตร	12-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	12-3-01-3102-001	นักทรัพยากรบุคคล	ปก.	207,480 (17,290x12)	-	-	207,480	17,290
6	ว่างเมื่อวันที่ 16 มิ.ย.63		12-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	12-3-01-3801-001	นักพัฒนาชุมชน	ปก./ชก.	355,320 [(9,740+49,480)/2]x12]	-	-	355,320	29,610
7	นางสาวณัฐวิภรณ์ จิตต์เรืองบุญ	นิติศาสตรบัณฑิต	12-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	12-3-01-3105-001	นิติกร	ปก.	180,720 (15,060x12)	-	-	180,720	15,060
8	นายณฐนนท์ จันทพล	วทบ.เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	12-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ	ปง.	12-3-01-4805-001	เจ้าพนักงานป้องกันและ	ปง.	218,280 (18,190x12)	-	-	218,280	18,190
9	นายทวีศักดิ์ เสาร์ธรรม	วท.บ.(เทคโนโลยี)	12-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณ	ปก.	12-3-01-3810-001	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณ	ปก.	258,000 (21,500x12)	-	-	258,000	21,500
10	นางสาวจุฑามาส นันตวิวงศ์	บธ.บ(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500x12)	-	-	138,000	11,500
11	นางสาวมณีพร มณีขัติย์	วท.บ(คณิตศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	138,000 (11,500 X 12)	-	-	140,880	11,500
12	นายประจักษ์ อินแก้ว	รป.บ.(รัฐประ	-	พนักงานขับ	(ทักษะ)	-	พนักงานขับ	(ทักษะ)	147,480	-	-	147,480	12,290

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน		
		ศาสตราจารย์		รณยนต์ (ผู้มี)			รณยนต์ (ผู้มี)		(12,290x12)	-	-		
13	นายพงษ์พันธ์ ยาวินันท์	ร.บ.บ.(รัฐประศาสตราจารย์)	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	154,440 (12,870x12)	-	-	154,440	12,870
14	นายยงยุทธ ชันคำยา	ม.6	-	พนักงานขับรถ จักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถ จักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	144,720 (12,060x12)	-	-	144,720	12,060
15	นายอุกฤษฏ์ วงศ์ดา	ปวส.(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	9,000
16	นางธนัทพร เมืองสุวรรณ	ป.6	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	9,000
17	นายเฉลิมศักดิ์ เหลี่ยมแจ้ง	ม.6	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	-	9,000
18	นางภินวรรณ รินนายรักษ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	12-3-04-2102-001	นักบริหารงาน การคลัง	ต้น	12-3-04-2102-001	นักบริหารงาน การคลัง	ต้น	435,720 (36,310x12)	42,000 (3,500 X 12)	-	477,720	36,310
19	นางสาวกุลิสรา นำทาน	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.	12-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	12-3-04-3204-001	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	299,640 (24,970x12)	-	-	299,640	24,970
20	น.ส.สุกานดา จันทร์มะโน	บัญชีบัณฑิต	12-3-04-4201-001	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ชง.	12-3-04-4201-001	เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	ชง.	239,640 (19,970x12)	-	-	239,640	19,970
21	นางสาวสุธาทิพย์ สุทธศิลป์	บธ.บ (คอมพิวเตอร์)	12-3-04-4204-001	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ปง.	12-3-04-4204-001	เจ้าพนักงาน จัดเก็บรายได้	ปง.	155,640 (12,970x12)	-	-	155,640	12,970
22	นางสาวจวรรณ หม่อมเย็น	ปริญญาตรี(การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บ	(คุณวุฒิ)	117,720 (9,810x12)	-	-	117,720	9,810
23	นางสาวพัชรี มายะอะ	ปริญญาตรี(การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	(คุณวุฒิ)	112,800 (9,400x12)	-	-	112,800	9,400
24	นางสาวสิรินาถ วงศ์ลังกา	ปริญญาตรี(การ	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000	-	-	108,000	9,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน		
		บัญชี)							(9,000 X 12)	-	-		
25	ว่างเมื่อวันที่ 1 ก.พ.62 อยู่ ระหว่างการสรรหาจาก ก.อบต.		12-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต้น	12-3-05-2103-001	นักบริหารงานช่าง	ต้น	393,600	42,000	-	435,600	32,800
									[(15,430+50,170)/2]x12)	(3,500 X 12)	-		
26	ว่างเมื่อวันที่ 1 พ.ค.63		12-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก./ชก.	12-3-05-3701-001	วิศวกรโยธา	ปก.	355,320	-	-	355,320	29,610
									[(9,740+49,480)/2]x12)	-	-		
27	ว่างเมื่อวันที่ 31 ม.ค.63		12-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	12-3-05-4701-001	นายช่างโยธา	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900	24,825
									[(8,750+40,900)/2]x12)	-	-		
28	นายบพิธ เดชะบุญ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (พีชศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	153,480	-	-	153,480	12,790
									(12,790x12)	-	-		
29	นายนพดล คำเงิน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	133,440	-	-	133,440	11,120
									(11,120x12)	-	-		
30	นายทองศักดิ์ สิงห์ตา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	(คุณวุฒิ)	138,000	-	-	138,000	11,500
									(11,500x12)	-	-		
31	นายสนั่น ผืนป่าหมื่น	ม.3	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000	-	-	108,000	9,000
									(9,000 X 12)	-	-		
32	ว่างเมื่อวันที่ 15 มิ.ย.58 อยู่ ระหว่างการสรรหาจาก ก.อบต.		12-3-08-2107-001	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	12-3-08-2107-001	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	393,600	42,000	-	435,600	32,800
									[(15,430+50,170)/2]x12)	(3,500 X 12)	-		
33	น.ส.ชนัญชิตา ปิงยอง	บธ.บ.(การบริหารทรัพยากรมนุษย์)ประกาศนียบัตร	12-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	12-3-08-3803-001	นักวิชาการศึกษา	ชก.	329,760	-	-	329,760	27,480
									(27,480x12)	-	-		
34	นายพัฒม ลาขโรจน์	ศศ.บ.(รัฐศาสตร์)	12-3-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	12-3-08-4101-001	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	138,120	-	-	138,120	11,510
									(11,510x12)	-	-		
35	ว่างเมื่อวันที่ 3 ก.พ.63		12-3-08-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	12-3-08-4201-002	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง./ชง.	297,900	-	-	297,900	24,825
									[(8,750+40,900)/2]x12)	-	-		
36	นายทองศักดิ์ จันโย	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้า	(คุณวุฒิ)	144,000	-	-	144,000	12,000

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน		
				พนักงานธุรการ			พนักงานธุรการ		(12000x12)	-	-		
37	นางสาวมณีฉาย สิทธิพรหม	ศบ.(ศททกรวมศาสตรบัณฑิต)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	-	-	108,000	9,000
38	ว่างเมื่อวันที่ 1 ก.พ.60 อยู่ ระหว่างการสรรหาจาก ก.อบต.		28443-1 (ถ)	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	(คศ.3)	12-3-08-5500-703	ผู้อำนวยการ โรงเรียน	(คศ.3)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
39	นายชิษณุพงศ์ ทรัพย์ศิริธน โชติ	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	28445-2 (ถ)	ครู	(คศ.1)	12-3-08-6500-705	ครู	(คศ.2)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
40	นางวรรณภา สุมา	ครุศาสตรบัณฑิต	28446-2 (ถ)	ครู	(คศ.3)	12-3-08-6500-706	ครู	(คศ.3)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
41	นางสาวสุวิจิ วงศ์ชัย	ครุศาสตรบัณฑิต	28448-2 (ถ)	ครู	(คศ.2)	12-3-08-6500-708	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
42	นางสาวมินชญา ภัคกิตติ โสภณ	ครุศาสตรบัณฑิต	28444-2 (ถ)	ครู	(คศ.2)	12-3-08-6500-704	ครู	(คศ.2)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
43	นางชลธิชา แยมเมือง	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	28447-2 (ถ)	ครู	(คศ.2)	12-3-08-6500-707	ครู	(คศ.2)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
44	นางสุพัตรา ตันอินทร์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษา)	33646-2	ครู	(คศ.1)	12-3-08-6500-709	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
45	ว่างเมื่อวันที่ 27 พ.ค.63		33647-2	ครู	(คผข.)	12-3-08-6500-710	ครู	(คผข.)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
46	ว่างเมื่อวันที่ 12 พ.ค.63		33648-2	ครู	(คศ.2)	12-3-08-6500-711	ครู	(คศ.2)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
47	นางสาวทัศนีย์ สุอาราม	ครุศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรมฯ)	33649-2	ครู	(คศ.1)	12-3-08-6500-712	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
48	นางสาวกุลริฐา เมืองสุวรรณ	ปวช.(การบัญชี)	1953-5	ผู้ช่วยเจ้า	(คุณวุฒิ)	1953-5	ผู้ช่วยเจ้า	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราค่าจ้างเดิม			กรอบอัตราค่าจ้างใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน		
				พนักงานการเงิน			พนักงานการเงิน						
49	น.ส.พัศชนันญา เกษสุตา ภรณ์ศักดิ์	วท.บ.(การกีฬา)	-	ผู้ช่วยครู(พลละ)	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครู(พลละ)	(คุณวุฒิ)	211,200 (17,600x12)	- -	- -	211,200 17,600	
50	นายศรีบุญ สมศรี	บธ.บ. (คอมพิวเตอร์)	-	ผู้ช่วยครู (คอมพิวเตอร์)	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครู (คอมพิวเตอร์)	(คุณวุฒิ)	232,800 (19,400x12)	- -	- -	232,800 19,400	
51	นายประสิทธิ์ เหล่ารินทอง	ป.6	1661-4	ภารโรง	(ทั่วไป)	1661-4	ภารโรง	(ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
52	นางสาวสุพรรณิ จินภาค	บธ.บ. บริหารธุรกิจบัณฑิต	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	108,000 (9,000 X 12)	- -	- -	108,000 9,000	9,000
53	นางแสงเดือน ดวงคำ	ศึกษา ศาสตรบัณฑิต	53-2-0139	ครู	(คศ.1)	12-3-08-6600-377	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
54	นางอัญชริการ์ จิตทาน	ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต	53-2-0140	ครู	(คศ.1)	12-3-08-6600-378	ครู	(คศ.2)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
55	น.ส.อำพร แสนสุขปัญญาดี	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษา)	57-2-0535	ครู	(คศ.1)	12-3-08-6600-382	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
56	นางจรงรัักษ์ ทัณญาสิก	ศึกษา ศาสตรบัณฑิต (การศึกษา ปฐมวัย)	57-2-0536	ครู	(คศ.1)	12-3-08-6600-383	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
57	นางสาวศิลา อนันทะสา	ศิลปศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	(ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน+สมทบ
58	นางสาวพัชรินทร์ ศรีกอก	ปวส.(ผู้ดูแลเด็ก และผู้สูงอายุ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	(ทักษะ)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
59	น.ส.พัชรี ดวงณี	บริหารธุรกิจบัณฑิต(การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	(ทั่วไป)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ การศึกษา	กรอบอัตราเก่าเดิม			กรอบอัตราเก่าใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ	
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำ ตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงิน ค่าตอบแทน		
60	นางเดือนฉาย สุประการ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษา)	53-2-0141	ครู	(คศ.1)	12-3-08-6600-379	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
61	นางปราณี ปัญญาเต็ม	ศึกษาศาสตรตรี มหาบัณฑิต	57-2-0385	ครู	(คศ.2)	12-3-08-6600-380	ครู	(คศ.2)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน
62	นายโสภณ ก้อนทองสิงห์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษา)	57-2-0451	ครู	(คศ.1)	12-3-08-6600-381	ครู	(คศ.1)	-	-	-	-	เงินอุดหนุน

ลงชื่อ.....ผู้กรอกข้อมูล

(นายณัฐวัชรชัย ปาसानย์)

นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ

ลงชื่อ.....ผู้ตรวจสอบข้อมูล

(นายวรจักร วงศ์ลังกา)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ

รักษาราชการแทนปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ

ลงชื่อ.....ผู้รับรองข้อมูล

(นางธนพร วังเมือง)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ

๑๓. ประกาศคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล

ตามประกาศคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลเชียงราย (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕ ข้อ ๓๕๐ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง เพื่อให้เป็นแนวทางการปฏิบัติราชการและปฏิบัติตนของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ จึงกำหนดมาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้างขึ้น เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ รักษามาตรฐานแห่งความดีงาม ชำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรี เกียรติภูมิ สร้างความเลื่อมใส ศรัทธา และดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นในค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ไว้ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำให้สิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง
๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพโปร่งใส และตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ทั้งนี้การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรม ให้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัย

ภาคผนวก