



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ – ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ
อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย



สารบัญ

เรื่อง	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๓
๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๓
๔. สภาพปัญหา ความต้องการ	๒๐
๕.ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๑
๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ	๓๙
๗. สรุปปัญหาและแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง	๔๐
๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการ	๔๖
๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น	๖๙
๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	๗๔
๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ	๗๙
๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น	๘๖
๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นและลูกจ้าง	๘๙
ภาคผนวก	๙๑
- บัญชีสรุป การกำหนดเพิ่ม/ยุบเลิก/ปรับปรุงตำแหน่ง/เกลี้ยตำแหน่ง	
- บัญชีสรุปการกำหนดตำแหน่งสายงานบริหารสถานศึกษาและสายงานการสอน (ศพด.)	
- บัญชีการกำหนดตำแหน่งครูผู้ช่วยสังกัด ศพด.	
- ตารางคำนวณอัตราครู	
- สรุปการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (๒๕๖๗-๒๕๖๙)	
- สรุปผู้ครองตำแหน่งและอัตราว่างขององค์การบริหารส่วนตำบล	
- บัญชีตำแหน่งว่างสายสายผู้บริหาร/สายงานการสอน/ประเภทวิชาการ/ประเภททั่วไป/ พนักงานจ้าง	
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- ประกาศอำนาจหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	
- ประกาศโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี	



คำนำ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ – ๒๕๖๙) ของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครูองค์การบริหารส่วนตำบล และพนักงานจ้างของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ โดยมีโครงสร้างการแบ่งงานและระบบงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน มีการกำหนด ตำแหน่ง การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย (ก.อบต.จังหวัดเชียงราย) ตรวจสอบการ กำหนดตำแหน่งและการใช้อัตรากำลังเหมาะสม ทั้งยังใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการอัตรากำลัง การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ให้เหมาะสมอีกด้วย

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ จึงได้มีการวางแผนอัตรากำลังใช้ประกอบในการจัดสรร งบประมาณและบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลศรีคำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่ มีประสิทธิภาพ มีความ คุ่มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน และมีการลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติ ภารกิจสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ



แผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙)

ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ

อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ จะสิ้นสุดลงในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ ดังนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ จึงจำเป็นต้อง จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิม เป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง โดยใช้หลักการและวิธีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ดังนี้

๑. หลักการและเหตุผล

การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานรัฐ เป็นสิ่งสำคัญและต้องดำเนินการต่อเนื่อง เนื่องจากการกำหนดอัตรากำลังคนในองค์กรหนึ่งจะมีความสัมพันธ์กับการกำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และสวัสดิการอื่นๆ อีกมากมาย ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องสอดคล้องกัน ประกอบกับ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ จำเป็นต้องจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้สอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนอัตรากำลังฉบับเดิมเป็นสำคัญ เพื่อให้การบริหารจัดการอัตรากำลังของหน่วยงานให้มีความสมบูรณ์และต่อเนื่อง ใช้ประกอบการบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรในสังกัด โดยหลักการดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑.๑ ประกาศคณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับอัตราตำแหน่งและมาตรฐานของตำแหน่ง ลงวันที่ ๒๒ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ และ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๔๘ กำหนดให้คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) พิจารณากำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ว่าจะมีตำแหน่งใด ระดับใด อยู่ในส่วนราชการใด จำนวนเท่าใด ให้คำนึงถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก ปริมาณและคุณภาพของงาน ตลอดจนทั้งภาระค่าใช้จ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่จะต้องจ่ายในด้านบุคคล โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังของพนักงานส่วนท้องถิ่น เพื่อใช้ในการกำหนดตำแหน่งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) กำหนด

๑.๒ ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัดเชียงราย) เรื่องหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๕ ลงวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๔๕

กำหนดว่า ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเสนอแผนอัตรากำลังที่ได้จัดทำขึ้นตามข้อ ๑๖ ให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบเมื่อคณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศใช้แผนอัตรากำลังดังกล่าว เพื่อเป็นกรอบการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามระยะเวลาที่กำหนดเมื่อครบกำหนดรอบระยะเวลาการใช้แผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๓ ปีแล้ว ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามข้อ ๑๖ เป็นระยะเวลา ๓ ปี ในรอบถัดไป

๑.๓ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดแนวทางให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จัดทำแผนอัตรากำลังขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น โดยเสนอให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่น (ก.จังหวัด) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยกำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง เพื่อวิเคราะห์อำนาจหน้าที่และภารกิจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น วิเคราะห์ความต้องการกำลังคน วิเคราะห์การวางแผนการใช้กำลังคน จัดทำกรอบอัตรากำลัง และกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการกำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น ตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๑.๔ คณะกรรมการกลาง (ก.กลาง) ได้มีมติเห็นชอบประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างส่วนราชการและระดับตำแหน่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ประกาศมาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ วิธีการบริหารและการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น และกิจการอันเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และประกาศกำหนดกอง สำนัก หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดโครงสร้างส่วนการแบ่งส่วนราชการ เพื่อรองรับอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดในกฎหมายจัดตั้งองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และกฎหมายอื่นที่กำหนดอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๕ หนังสือสำนักงาน ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ที่ มท ๐๘๐๙.๒/ว๓๖ ลงวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๖๖ ได้ชักซ้อมแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยกำหนดให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง การใช้ตำแหน่งให้สอดคล้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยาก คุณภาพของงาน และปริมาณงานของส่วนราชการต่างๆ ในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ตลอดจนเป็นการกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ประกอบกับแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖ ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งจะครบกำหนดใช้บังคับในวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๖ โดยจะต้องดำเนินการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ให้แล้วเสร็จก่อนแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ฉบับเดิมจะครบกำหนด

๑.๖ จากหลักการและเหตุผลดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ มีโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ภารกิจ อำนาจหน้าที่ และการบริหารงานที่เหมาะสมไม่ซ้ำซ้อน

๒.๒ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ มีการกำหนดตำแหน่ง สายงาน การจัดอัตรากำลัง โครงสร้างส่วนราชการให้เหมาะสมกับภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละประเภท และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๓ เพื่อให้คณะกรรมการพนักงานส่วนท้องถิ่นจังหวัดเชียงราย (ก.จังหวัด) สามารถตรวจสอบการกำหนดตำแหน่งและการใช้ตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง ว่าถูกต้องเหมาะสมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบของส่วนราชการนั้นหรือไม่

๒.๔ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการวางแผนการใช้อัตรากำลังพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ

๒.๕ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ สามารถวางแผนอัตรากำลังในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนท้องถิ่น พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง เพื่อให้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ เกิดประโยชน์ต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีความคุ้มค่า สามารถลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีการลดภารกิจและยุบเลิกภารกิจงานหรือหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การปฏิบัติภารกิจสามารถให้บริการสาธารณะ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี

๒.๖ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ สามารถควบคุมภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

๒.๗ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ มีการกำหนดตำแหน่งอัตรากำลังของบุคลากรที่สามารถตอบสนองการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำที่มีความจำเป็นเร่งด่วน และสนองนโยบายของรัฐบาล หรือมติคณะรัฐมนตรี หรือนโยบายขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ

๓. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ โดยคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ เป็นประธาน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการกองคลัง ผู้อำนวยการกองการศึกษา ผู้อำนวยการกองช่าง เป็นกรรมการ และหัวหน้าสำนักปลัด อบต. เป็นกรรมการและเลขานุการ และมีนักทรัพยากรบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการ มีหน้าที่จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๗) พ.ศ.๒๕๖๒ และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาในพื้นที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำบรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ตามหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยมุมมองนี้ เป็นการพิจารณาว่าลักษณะงานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร หากลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ จึงต้องพิจารณาวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องการดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องแผนอัตรากำลังคนให้สามารถรองรับสถานการณ์ที่อาจเปลี่ยนแปลงไปในอนาคต

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับภารกิจตาม อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาของจังหวัดเชียงราย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๓ การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายของกำลังคน : Supply pressure เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่าย บุคลากรเข้ามารวมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด กำหนด ตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณ งาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่มงานต่างๆ โดยในส่วนนี้จะคำนึงถึง

๓.๓.๑ การจัดระดับชั้นงานที่เหมาะสม ให้พิจารณาถึงต้นทุนต่อการกำหนดระดับชั้นงาน ในแต่ละประเภท เพื่อให้การกำหนดตำแหน่งและการปรับระดับชั้นงานเป็นไปอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ สูงสุด

๓.๓.๒ การจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู บุคลากรทางการศึกษา และพนักงานจ้าง โดยหลักการแล้ว การจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพ และต้นทุนใน การทำงานขององค์กร ดังนั้น ในการกำหนดอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบลในแต่ละส่วนราชการจะต้องมีการ พิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารบุคคลต้องไม่เกินร้อยละ สิบของงบประมาณรายจ่ายตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔ การวิเคราะห์กระบวนการและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริงโดยสมมติฐาน ที่ว่า งานใดที่ต้องมีกระบวนการและเวลาที่ใช้มากกว่าโดยเปรียบเทียบย่อมต้องใช้อัตรากำลังคนมากกว่า อย่างไรก็ตาม ติในภาคราชการส่วนท้องถิ่นนั้นงานบางลักษณะ เช่น งานกำหนดนโยบาย งานมาตรฐาน งานเทคนิคด้านช่าง หรือ งานบริการบางประเภทไม่สามารถกำหนดเวลามาตรฐานได้ ดังนั้น การคำนวณเวลาที่ใช้ในกรณีของภาคราชการ ส่วนท้องถิ่นนั้นจึงทำได้เพียงเป็นข้อมูลเปรียบเทียบ (Relative Information) มากกว่าจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการ กำหนดคำนวณอัตรากำลังต่อหน่วยงานจริงเหมือนในภาคเอกชน นอกจากนั้นก่อนจะคำนวณเวลาที่ใช้ในการ

ปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการจะต้องพิจารณาปริมาณงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติว่ามีความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานหรือไม่ เพราะในบางครั้งอาจเป็นไปได้ว่างานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นงานโครงการพิเศษ หรืองานของหน่วยงานอื่น ก็มีความจำเป็นต้องมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

๓.๕ การวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเพื่อประกอบการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของแต่ละส่วนราชการและพันธกิจขององค์กรมายึดโยงกับจำนวนกรอบอัตรากำลังที่ต้องใช้สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยสมมติฐานที่ว่า หากผลงานที่ผ่านมาเปรียบเทียบกับผลงานในปัจจุบันแลในอนาคตมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ อาจต้องมีการพิจารณาแนวทางในการกำหนด/เกลี่ยอัตรากำลังใหม่ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสนับสนุนการทำงานตามภารกิจของส่วนราชการและองค์กรอย่างสูงสุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลจากความคิดเห็นแบบ ๓๖๐ องศา เป็นการสอบถามความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือนำประเด็นต่างๆ อย่างเรื่องการบริหารงาน งบประมาณ คน มาพิจารณาอย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

๓.๖.๑ เรื่องพื้นที่และการจัดโครงสร้างองค์กร เนื่องจากการจัดโครงสร้างองค์กรและการแบ่งงานในพื้นที่นั้นจะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นอย่างมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างที่มากเกินไปจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นตามมาอีกไม่ว่าจะเป็นงานหัวหน้าฝ่าย งานธุรการ สารบรรณและบริหารทั่วไปในส่วนราชการนั้น ซึ่งอาจมีความจำเป็นต้องทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

๓.๖.๒ เรื่องการเกษียณอายุราชการ เนื่องจากหลายๆ ส่วนราชการในปัจจุบันมีข้าราชการสูงอายุจำนวนมาก ดังนั้น อาจต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุไป เป็นต้น

๓.๖.๓ ความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการสอบถามจากเจ้าหน้าที่ภายในส่วนราชการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่วนราชการนั้นๆ ผ่านการส่งแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ซึ่งมุมมองต่างๆ อาจทำให้การกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓.๗ การพิจารณาเปรียบเทียบกับกรอบอัตรากำลังขององค์กรอื่นๆ กระบวนการนี้เป็นกระบวนการนำข้อมูลของอัตรากำลังในหน่วยงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น การเปรียบเทียบจำนวนกรอบอัตรากำลังของงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ก. และงานการเจ้าหน้าที่ใน อบต. ข. ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบคล้ายกัน โดยสมมติฐานที่ว่าแนวโน้มของการใช้อัตรากำลังของแต่ละองค์กรในลักษณะงานและปริมาณงานแบบเดียวกันน่าจะมีจำนวนและการกำหนดตำแหน่งคล้ายคลึงกันได้

๓.๘ ให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ มีแผนการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นหรือพนักงานครู องค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน โดยต้องได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังไม่มุ่งเน้นในการเพิ่ม เกลี่ย หรือลดจำนวนกรอบอัตรากำลังเป็นสำคัญ แต่จุดมุ่งหมายเพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการพิจารณากำหนดกรอบอัตรากำลังที่เป็นระบบมากขึ้น นอกจากนั้นยังมีจุดมุ่งเน้นให้ส่วนราชการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งที่เหมาะสม (Right Jobs) มากกว่าการเพิ่ม/ลดจำนวนตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น การวิเคราะห์ต้นทุนค่าใช้จ่ายแล้วการกำหนดกรอบตำแหน่งใน

ประเภททั่วไปอาจมีความเหมาะสมน้อยกว่าการกำหนดตำแหน่งวิชาการในบางลักษณะงาน ทั้งๆ ที่ใช้ต้นทุนไม่แตกต่างกันมาก รวมถึงในกรณีพิจารณาที่กระบวนการทำงานพบว่าเป็นลักษณะงานในเชิงการวิเคราะห์ในสายอาชีพมากกว่างานในเชิงปฏิบัติงาน และส่วนที่กำหนดตำแหน่งในงานลักษณะนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ถ้าเกิดกรณีเช่นนี้ก็จะมีเหตุผลเพียงพอที่จะกำหนดกรอบอัตรากำลังในลักษณะงานนี้เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยไม่ได้เพิ่มจำนวนตำแหน่งของส่วนราชการเลย โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่า กรอบแนวคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Man Power Planning Framework) นี้จะเป็นแนวทางให้ส่วนราชการสามารถมีข้อมูลเชิงวิเคราะห์อย่างเพียงพอในการที่จะอธิบายเหตุผลเชิงวิชาการสำหรับการวางแผนกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมตามภารกิจงานของแต่ละส่วนราชการ นอกจากนี้การรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการดังกล่าวจะทำให้ส่วนราชการ สามารถนำข้อมูลเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ในเรื่องอื่นๆ เช่น

- การใช้ข้อมูลที่หลากหลายจะทำให้เกิดการยอมรับได้มากกว่าโดยเปรียบเทียบหากจะต้องมีการเกลี้ยอัตรากำลังระหว่างหน่วยงาน

- การจัดทำกระบวนการจริง (Work process) จะทำให้ได้เวลามาตรฐานที่จะสามารถนำไปใช้วัดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลได้อย่างถูกต้อง รวมถึงในระยะยาวส่วนราชการสามารถนำผลการจัดทำกระบวนการและเวลามาตรฐานนี้ไปวิเคราะห์เพื่อการปรับปรุงกระบวนการ (Process Re-engineer) อันจะนำไปสู่การใช้อัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- การเก็บข้อมูลผลงาน จะทำให้สามารถพยากรณ์แนวโน้มของภาระงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในอนาคตต่อส่วนราชการในการเตรียมทรัพยากรศาสตร์ในการทำงาน เพื่อรองรับภารกิจที่จะเพิ่ม/ลดลง

กรอบแนวคิด เรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

๑. กรอบแนวคิดเรื่องการวางแผนอัตรากำลัง

การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนั้นจะเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนกำลังคนในภาพรวมขององค์กร ซึ่งนักวิชาการในต่างประเทศ นักวิชาการไทย และองค์กรต่างๆ ได้ให้ความหมาย ดังนี้

- **The State Auditor's Office ของรัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “กระบวนการที่เป็นระบบในการระบุความต้องการทุนมนุษย์ เพื่อมาทำงานให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และดำเนินการพัฒนากลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้บรรลุความต้องการดังกล่าว ” ดังนั้นในการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจหมายถึงกระบวนการกำหนดจำนวนและคุณภาพของทุนมนุษย์ที่องค์กรต้องการเพื่อให้สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

- **International Personnel Management Association (IPMA)** ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน คือ “การวางแผนกลยุทธ์ด้านกำลังคนให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจขององค์กร โดยการวิเคราะห์สภาพกำลังคนขององค์กรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับความต้องการกำลังคนในอนาคตว่ามีส่วนต่างของความต้องการอย่างไร เพื่อที่จะพัฒนาหรือวางแผนดำเนินการให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่วางไว้” โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังในความหมายนี้อาจเป็นการหาความต้องการกำลังคนในอนาคตที่จะทำให้องค์กรบรรลุภารกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Mission-based manpower planning)

- **ศุภชัย ยาวะประภาส** ให้ความหมายการวางแผนทรัพยากรบุคคลว่า “เป็นกระบวนการในการกำหนดความต้องการบุคลากรล่วงหน้าในแต่ละช่วงเวลาว่า องค์การต้องการบุคลากรประเภทใด จำนวนเท่าไร และรวมถึงวิธีการในการได้มาซึ่งบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้าด้วย การได้มาซึ่งบุคลากรนี้ รวมถึงแต่การสรรหาคัดเลือกจากภายนอกองค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนการพัฒนาเพิ่มศักยภาพของบุคลากรภายในให้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการ นอกจากนั้น ยังรวมถึงการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ตลอดจนการใช้ประโยชน์จากบุคลากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร”

- **สำนักงาน ก.พ.** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคนในเอกสารเรื่องการวางแผนกำลังคนเชิงกลยุทธ์ในส่วนราชการ ว่าหมายถึง “การดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์และพยากรณ์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานด้านกำลังคน เพื่อนำไปสู่การกำหนดกลวิธีที่จะให้ได้กำลังคนในจำนวนและสมรรถนะที่เหมาะสมมาปฏิบัติงานในเวลาที่ต้องการ โดยมีแผนการใช้และพัฒนากำลังคนเหล่านั้นอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษากำลังคนที่เหมาะสมไว้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง”

- **กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น** ได้ให้ความหมายของการวางแผนกำลังคน ในคู่มือการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ว่า การวางแผนกำลังคน (Manpower Planning) หรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมหรืองาน ในการกำหนดวัตถุประสงค์ นโยบาย และวิธีปฏิบัติที่ดีที่สุดไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ และวิเคราะห์เกี่ยวกับอุปสงค์ และอุปทานกำลังงาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดวิธีการที่จะให้ได้กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอ หรือกล่าวโดยทั่วไป การมีจำนวนและคุณภาพที่จะปฏิบัติงานในเวลาต้องการ เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสม และคัดเลือกที่มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง การวางแผนกำลังคนคือ วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่กับองค์กรต่อไป

จากคำจำกัดความของนักวิชาการต่างๆ จึงอาจสรุปได้ว่าการกำหนดกรอบอัตรากำลังนั้นเป็นการระบุว่าองค์กรต้องการจำนวน ประเภท และลักษณะของต้นทุนมนุษย์มากน้อยเพียงใดทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติการกิจบรรลุตามยุทธศาสตร์ การกิจและเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒. กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

(๑) แนวคิดเรื่อง การจัดประเภทของบุคลากรในสังกัด

การวางแผนอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน โดยวางแผนประเภทของบุคลากรภาครัฐตามความเหมาะสมให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ที่เน้นความยืดหยุ่น แก้ไขง่าย กระจายอำนาจการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว และมีเจ้าภาพที่ชัดเจน อีกทั้งยังได้กำหนดให้เป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีด้วย ในการกำหนดประเภทบุคลากรภาครัฐ ควรเน้นใช้อัตรากำลังแต่ละประเภทอย่างเหมาะสมกับภารกิจ โดยให้พิจารณากรอบให้สอดคล้องกับภารกิจและลักษณะงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ดังนี้

- **พนักงานส่วนตำบล** : ปฏิบัติงานในภารกิจหลัก ลักษณะงานที่เน้นการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะเชิงเทคนิค หรือเป็นงานวิชาการ งานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายหรือลักษณะงานที่

มีความต่อเนื่องในการทำงาน มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการบังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น กำหนดตำแหน่ง แต่ละประเภทของพนักงานส่วนตำบลไว้ ดังนี้

- สายงานบริหารงานท้องถิ่น ได้แก่ ปลัด อบต. รองปลัด อบต.
- สายงานอำนวยการท้องถิ่น ได้แก่ หัวหน้าส่วนราชการ ผู้อำนวยการกอง
- สายงานวิชาการ ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นด้วยคุณวุฒิปริญญาตรี
- สายงานทั่วไป ได้แก่ สายงานที่บรรจุเริ่มต้นมีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี

• **ลูกจ้างประจำ :** ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะและประสบการณ์ จึงมีการจ้างลูกจ้างประจำต่อเนื่องจนกว่าจะเกษียณอายุราชการ โดยไม่มีการกำหนดอัตราขึ้นมาใหม่ หรือกำหนดตำแหน่งเพิ่มจากที่มีอยู่เดิม และให้ยุบเลิกตำแหน่ง หากตำแหน่งที่มีอยู่เดิมเป็นตำแหน่งว่า มีคนลาออก หรือเกษียณอายุราชการ โดยกำหนดเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

- กลุ่มงานบริการพื้นฐาน
- กลุ่มงานสนับสนุน
- กลุ่มงานช่าง

• **พนักงานจ้าง :** ปฏิบัติงานเสริมในการกิจรอง การกิจสนับสนุน งานที่มีกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานเริ่มต้นและสิ้นสุดที่แน่นอนตามโครงการหรือภารกิจในระยะสั้น หลักเกณฑ์การกำหนดพนักงานจ้างจะมี ๓ ประเภทแต่ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ด้วยบริบท ขนาด และปัจจัยหลายอย่าง จึงกำหนดจ้างพนักงานจ้าง เพียง ๒ ประเภท ดังนี้

- พนักงานจ้างทั่วไป
- พนักงานจ้างตามภารกิจ

(๒) แนวคิดเรื่องกำหนดสายงานและตำแหน่งงาน ในส่วนราชการ

การจัดสรรอัตรากำลังให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับภาระงาน ตลอดจนการกำหนดสายงานและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้ตรงกับบทบาท ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลมากยิ่งขึ้น โดยจุดเน้นคือ กำหนดสายงานที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบมากที่สุด พร้อมทั้งเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล อันได้แก่ การโอน การย้าย การวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น ทั้งนี้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้พิจารณาด้วยว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีคุณสมบัติทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณเป็นอย่างไรเพื่อให้สามารถบริหารกำหนดอัตรากำลังให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้พิจารณาความเหมาะสมในเชิงคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา กลุ่มอาชีพที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก ดังนี้

- **สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในสำนักงานปลัด ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผน นโยบาย อำนวยการทั่วไป การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองคลัง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองคลัง จะเน้นที่เรื่องการเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนด

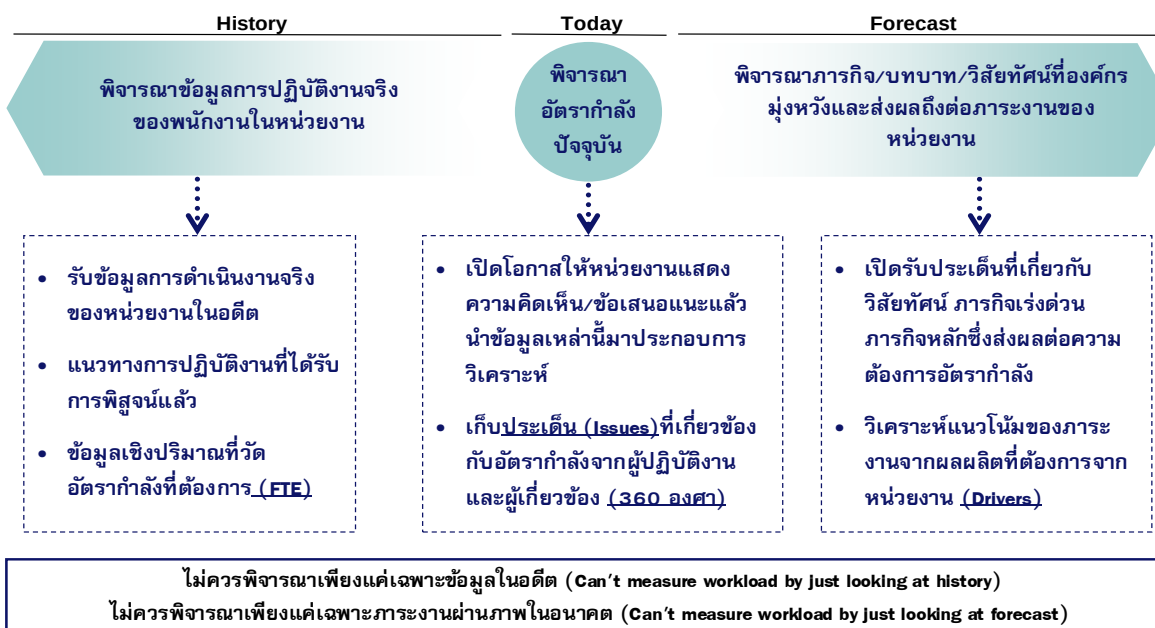
ตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองช่าง** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองช่าง ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องสายงานช่าง การก่อสร้าง การออกแบบ การประมาณการราคา ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

- **กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม** คุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ วุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุ และแต่งตั้งให้พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ดำรงตำแหน่งในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนใหญ่จะเน้นที่เรื่องการวางแผนการศึกษา การพัฒนาการศึกษา ประเพณีวัฒนธรรม ท้องถิ่น ภูมิปัญญา การบริการสาธารณะ ฯลฯ ส่วนวุฒิการศึกษา ที่ใช้ในการบรรจุแต่งตั้งจะใช้คุณวุฒิตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละสายงาน เพื่อให้พนักงานแต่ละตำแหน่งสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถและตรงตามความรู้ ประสบการณ์ที่แต่ละคนมี

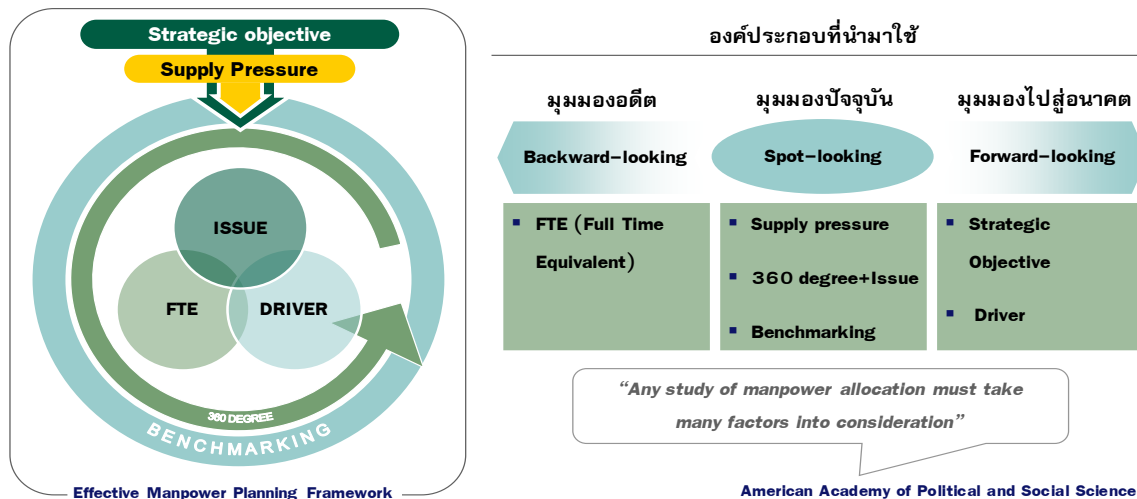
(๓) แนวคิดในการวิเคราะห์อุปสงค์กำลังคน (Demand Analysis)

เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงาน จำเป็นต้องสร้างกระบวนการรวบรวมข้อมูลที่สะท้อนภาระงานจริงของหน่วยงาน แบบ ๓๖๐ องศา โดยแบ่งออกเป็น ๓ มิติเชิงเวลา คือ มิติข้อมูลในอดีต มิติข้อมูลในปัจจุบัน และมิติข้อมูลในอนาคต ดังตาราง (ตารางการวิเคราะห์นำมาจากเอกสารประกอบการบรรยายเรื่องการบริหารกำลังคนภาครัฐ โครงการศึกษาวิจัยการปรับปรุงระบบตำแหน่งและค่าตอบแทนของข้าราชการส่วนท้องถิ่น ระยะที่ ๒ สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.))



จากไดอะแกรมที่แสดงเบื้องต้นสะท้อนให้เห็นว่าการวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ไม่อาจขึ้นอยู่กับกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งอย่างตายตัวได้ ต้องอาศัยการผสมผสานและความสอดคล้องสม่ำเสมอ (Consistency) ของหลายมิติที่ยืนยันตรงกัน เช่นเดียวกับ American Academy of Political and Social Science ที่ได้ให้ความเห็นว่า “การจัดสรรอัตรากำลังนั้นควรคำนึงถึงปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มากกว่าหนึ่งตัวในการพิจารณา”

จากมติการพิจารณาอัตรากำลังด้านบนนั้นสามารถนำมาสร้าง “กรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework)” ได้ดังนี้



การพิจารณาอัตรากำลังด้วยการใช้เพียงวิธีการเดียว อาจเกิดความคลาดเคลื่อนขึ้นได้ จึงควรพิจารณาผ่านวิธีการที่หลากหลายและยึดโยงกันเพื่อให้ผลลัพธ์มีความน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น

เมื่อนำกรอบแนวความคิดการวิเคราะห์อัตรากำลัง (Effective Manpower Planning Framework) มาพิจารณาอัตรากำลังของหน่วยงานโดยเปรียบเสมือนกระจก ๖ ด้าน สะท้อนและตรวจสอบความเหมาะสมของอัตรากำลัง ในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ที่มีอยู่ดังนี้

กระจกด้านที่ ๑ Strategic objective: เพื่อให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ บรรลุผลตามพันธกิจที่ตั้งไว้ จำเป็นต้องจัดสรรอัตรากำลัง ให้เหมาะสมกับเป้าหมายการดำเนินการ โดยจะเป็นการพิจารณาว่างานในปัจจุบันที่ดำเนินการอยู่นั้นครบถ้วนและตรงตามภารกิจหรือไม่อย่างไร หากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่ตรงกับภารกิจในอนาคต ก็ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้ปรับเปลี่ยนไปตามทิศทางในอนาคต รวมถึงหากงานในปัจจุบันบางส่วนไม่ต้องดำเนินการแล้ว อาจทำให้การจัดสรรกำลังคนของบางส่วนราชการเปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเตรียมความพร้อมในเรื่องกำลังคนให้รองรับสถานการณ์ในอนาคต

การวางแผนอัตรากำลังคนในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ จะพิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์ ในการบรรจุบุคลากรเป็นสำคัญ เช่น ผู้มีความรู้ความสามารถด้านการรักษาพยาบาล มีคุณวุฒิการศึกษา ด้านการพยาบาล พยาบาลศาสตร์ สาธารณสุข ทันตสาธารณสุข ฯลฯ จะบรรจุให้ดำรงตำแหน่ง ในส่วนของกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหา และบริการสาธารณสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึง เป็นต้น

กระจกด้านที่ ๒ Supply pressure: เป็นการนำประเด็นค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่เข้ามาร่วมในการพิจารณา เพื่อการจัดการทรัพยากรบุคคลมีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยในส่วนนี้จะคำนึงการจัดสรรประเภทของพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง โดยในหลักการแล้วการจัดประเภทลักษณะงานผิดจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและต้นทุนในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ดังนั้นในการกำหนดอัตรากำลังจะต้องมีการพิจารณาว่าตำแหน่งที่กำหนดในปัจจุบันมีความเหมาะสมหรือไม่ หรือควรเปลี่ยนลักษณะการกำหนดตำแหน่ง เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การวางแผนอัตรากำลังในด้านนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้กำหนดอัตรากำลังในแต่ละส่วนราชการประกอบด้วย หัวหน้าส่วนราชการ ๑ อัตรา ตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกอง มีหน้าที่บังคับบัญชาบุคคลในส่วนราชการนั้นๆ ทุกตำแหน่ง ตำแหน่งรองลงมา จะเป็นตำแหน่งแต่ละงาน ซึ่งกำหนดเป็นสายงานวิชาการ ผู้มีคุณวุฒิตะดับปริญญาตรี ตำแหน่งสายงานทั่วไป ผู้มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป ตามลำดับ การกำหนดในลำดับชั้นเพื่อสะดวกในการบังคับบัญชาและมีผู้รับผิดชอบสายงานนั้นๆ เป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ ที่แต่ละตำแหน่งควรมีเป็นสำคัญ

กระจกด้านที่ ๓ Full Time Equivalent (FTE): เป็นการนำข้อมูลเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามกระบวนการจริง (Work process) ในอดีต เพื่อวิเคราะห์ปริมาณงานต่อบุคคลจริง อย่างไรก็ตามก่อนจะคำนวณ FTE ต้องมีการพิจารณาปริมาณงานดังต่อไปนี้

○ พิจารณางานพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ในสายงานว่า

- สอดคล้องกับส่วนราชการ / ส่วนงานนี้หรือไม่
- มีภาระงานที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าวหรือไม่
- การมีสายงานนี้ในส่วนราชการ เอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือไม่

○ พิจารณาปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพบว่า

- ลักษณะความเชี่ยวชาญไม่สอดคล้องกับงานหลักขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ
- ไม่มีภาระงาน/ความรับผิดชอบที่ต้องอาศัยสายงานดังกล่าว / หรือทดแทนด้วยสายงานอื่นที่เหมาะสมกว่าได้
- การมีสายงานนี้ในหน่วยงานมิได้ช่วยเอื้อต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล

การคิดปริมาณงานแต่ละส่วนราชการ

การนำปริมาณงานที่เกิดขึ้นแต่ละส่วนราชการ มาเพื่อวิเคราะห์การกำหนดอัตรา และคำนวณระยะเวลาที่เกิดขึ้น โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้ใช้วิธีคิดจากสูตรการคำนวณหาเวลาปฏิบัติราชการ ดังนี้

จำนวนวันปฏิบัติราชการ ๑ ปี $\times$ ๖ = เวลาปฏิบัติราชการ

แทนค่า $๒๓๐ \times ๖ = ๑,๓๘๐$ หรือ ๘๒,๘๐๐ นาที

หมายเหตุ

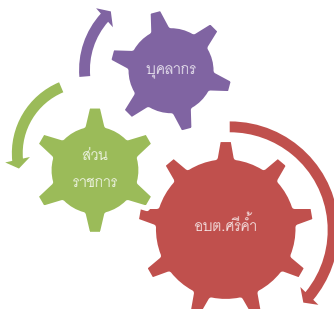
๑. ๒๓๐ คือ จำนวนวัน ใน ๑ ปี ใช้เวลาปฏิบัติงาน ๒๓๐ วันโดยประมาณ
๒. ๖ คือ ใน ๑ วัน ใช้เวลาปฏิบัติงานราชการ เป็นเวลา ๖ ชั่วโมง
๓. ๑,๓๘๐ คือ จำนวน วัน คูณด้วย จำนวน ชั่วโมง / ๑ ปี ทำงาน ๑,๓๘๐ ชั่วโมง
๔. ๘๒,๘๐๐ คือ ใน ๑ ชั่วโมง มี ๖๐ นาที ดังนั้น ๑,๓๘๐ $\times$ ๖๐ จะได้ ๘๒,๘๐๐ นาที

กระจุดด้านที่ ๔ Driver: เป็นการนำผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ (ที่ยึดโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) และพันธกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ) มายึดโยงกับจำนวนรอบกำลังคนที่ต้องใช้ สำหรับการสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้ได้ตามเป้าหมาย โดยเน้นที่การปฏิบัติงานการบริหารราชการ สอดคล้องและตอบโจทย์กับการประเมินประสิทธิภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ (การตรวจประเมิน LPA)

กระจุดด้านที่ ๕ ๓๖๐° และ Issues: นำประเด็นการบริหารคน/องค์กรมาพิจารณา อย่างน้อยใน ๓ ประเด็นดังนี้

■ **ประเด็นเรื่องการจัดโครงสร้างองค์กร** เนื่องจากการจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานในแต่ละส่วนราชการนั้น จะมีผลต่อการกำหนดกรอบอัตรากำลังเป็นจำนวนมาก เช่น หากกำหนดโครงสร้างส่วนราชการ หรือ กำหนดฝ่าย มากจะทำให้เกิดตำแหน่งงานขึ้นอีกตามมาไม่ว่าจะเป็นระดับหัวหน้าส่วนราชการ งานในส่วนราชการ งานธุรการ งานสารบรรณและงานอื่น ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ พิจารณาทบทวนว่าการกำหนดโครงสร้างในปัจจุบันของแต่ละส่วนราชการนั้นมีความเหมาะสมแล้ว โดยปัจจุบัน มี ๔ ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

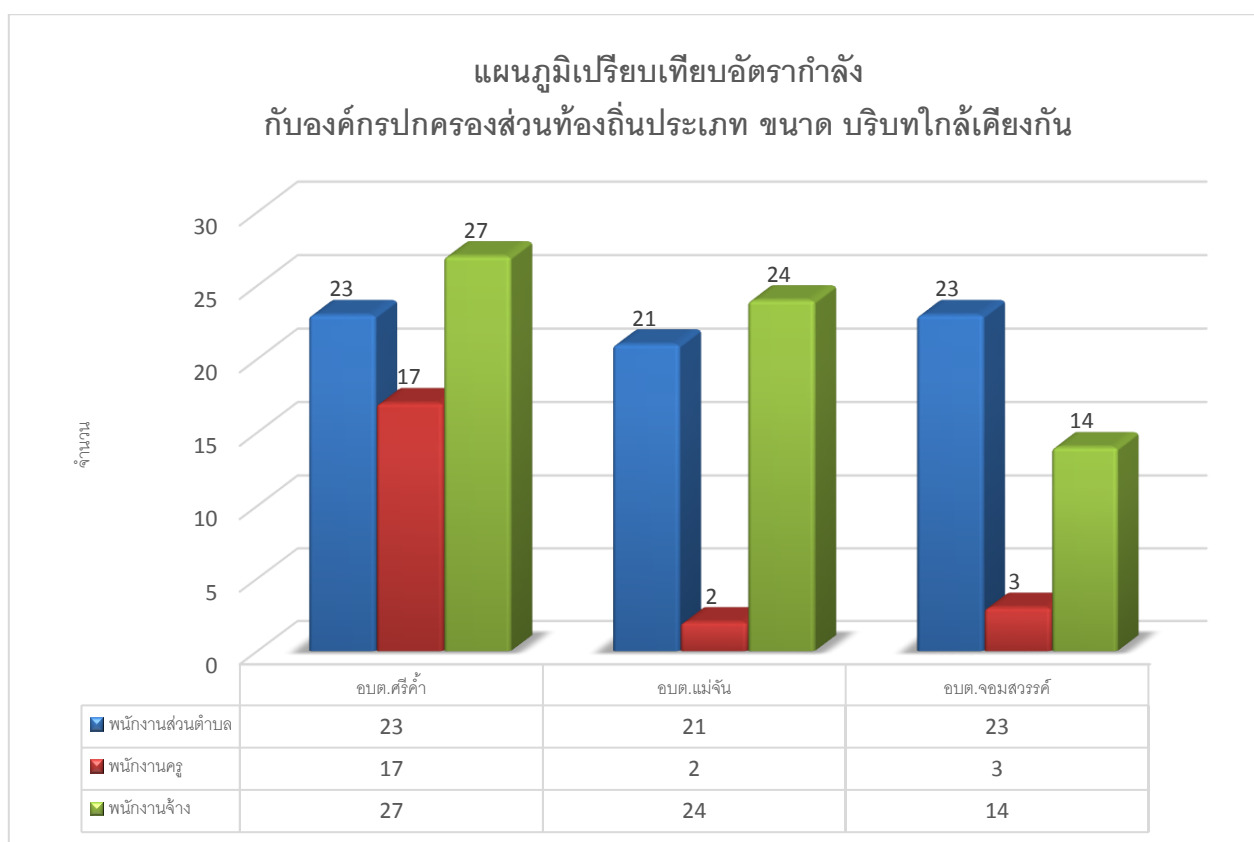
องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ตระหนักเสมอว่า การบรรจุแต่งตั้งคนที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน เชี่ยวชาญเฉพาะ หรือความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ในแต่ละส่วนราชการ ล้วนเป็นเครื่องจักรสำคัญ ที่สามารถผลักดันให้ การทำงานสำเร็จในระดับตัวบุคคล เป็นตัวขับเคลื่อนให้ส่วนราชการ และหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้



▪ **ประเด็นเรื่องการเกษียณอายุราชการ** เนื่องจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ เป็นองค์กรที่มีข้าราชการสูงอายุจำนวนหนึ่ง ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาถึงการเตรียมการเรื่องกรอบอัตรากำลังที่จะรองรับการเกษียณอายุของข้าราชการ ทั้งนี้ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ การปรับตำแหน่งอัตรากำลังที่เหมาะสมขึ้นทดแทนตำแหน่งที่จะเกษียณอายุออกไป เพื่อให้สามารถมีบุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่อง และสามารถคาดการณ์ วางแผนกำหนดเพื่อรองรับสถานการณ์ในอนาคตข้างหน้าเกี่ยวกับกำลังคนได้

▪ **มุมมองของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาประกอบการพิจารณา** โดยเป็นข้อมูลที่ได้มาจากแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าส่วนราชการ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ และหัวหน้าส่วนราชการ ทั้ง ๔ ส่วนราชการ การสอบถาม หรือการสัมภาษณ์ ผู้บริหารหรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ เป็นการวางแผนและเตรียมการในมุมมองของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน เพื่อปรับปรุงและกำหนดทิศทางให้สอดคล้องในทิศทางเดียวกัน ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

กระเจกด้านที่ ๒ Benchmarking: เปรียบเทียบสัดส่วนอัตรากำลังกับองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเดียวกัน ประเภทเดียวกัน พื้นที่ รายได้ใกล้เคียงกัน ซึ่งได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน และองค์การบริหารส่วนตำบลจอมสวรรค์ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งสองแห่ง เป็นหน่วยงานที่อยู่ในเขตพื้นที่ติดต่อกัน จำนวนหมู่บ้านประชาชน ภูมิประเทศ บริบท ในลักษณะเดียวกัน จึงคาดการณ์ได้ว่า การเปรียบเทียบอัตรากำลังจะได้ประโยชน์และใกล้เคียงสูงสุด





วิเคราะห์เปรียบเทียบกับจำนวนอัตรากำลังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงที่มีงบประมาณและภาระหน้าที่ใกล้เคียงกัน ดังนี้

อบต.ศรีคำ			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 อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป ระดับต้น)	๑	-
นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก.)	๑	-	นักจัดการงานทั่วไป (ชก.)	๑	-
นักทรัพยากรบุคคล (ชก.)	๑	-	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ชก.)	๑	-
นักพัฒนาชุมชน (ปก.)	๑	-	นักทรัพยากรบุคคล (ปก.)	๑	-
นิติกร (ปก.)	๑	-	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.)	๑	-
นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	-	๑	นิติกร (ปก./ชก.)	๑	-
นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย(ชก.)	๑	-	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	-	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ชง.)	๑	-
เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.)	-	๑	พนักงานจ้างตามภารกิจ		
พนักงานจ้างตามภารกิจ			ผู้ช่วยเจ้าพนักงานป้องกันฯ	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-
พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๓	-
พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	-
พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	-	คนสวน(ผู้มีทักษะ)	๑	-



อบต.ศรีคำ			อบต.แม่จัน		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	๓	-	คนงาน	๔	๑
กองคลัง			กองคลัง		
ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง ระดับต้น)	๑	-
นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	-	นักวิชาการพัสดุ (ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปง.)	๑	-	นักวิชาการเงินและบัญชี (ชก.)	๑	-
เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	๑	-	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปง.)	-	๑
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	-	๑	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	-
พนักงานจ้างทั่วไป			พนักงานจ้างทั่วไป		
คนงาน	๑	-	คนงาน	๒	-
กองช่าง			กองช่าง		
ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	-	๑	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง ระดับต้น)	๑	-
วิศวกรโยธา (ปก./ชก.)	-	๑	วิศวกรโยธา (ชก.)	๑	-
นายช่างโยธา (ปง./ชง.)	-	๑	นายช่างโยธา (อาวุโส)	๑	-
พนักงานจ้างตามภารกิจ			พนักงานจ้างตามภารกิจ		
ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-
ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	-	พนักงานจ้างทั่วไป		
ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	-	คนงาน	๑	-
ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑			
พนักงานจ้างทั่วไป					
คนงาน	๑	-			



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



อบต.ศรีคำ			อบต.แม่จัน		
ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)		ส่วนราชการ/ตำแหน่ง	จำนวน (อัตรา)	
	ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง		ตำแหน่งที่มี คนครอง (อัตรา)	ตำแหน่ง ว่าง
กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม			กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม		
พนักงานจ้างทั่วไป					
ภารโรง ๑๖๖๒-๔	๑	-			
คนงาน	๑	-			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีคำ					
ครู (คศ.๓)	๑	-			
ครู (คศ.๑)	๑	-			
ครู (คศ.๑)	๑	-			
ครู (คศ.๑)	๑	-			
พนักงานจ้างตามภารกิจ					
ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๒	-			
พนักงานจ้างทั่วไป					
ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	-			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านกล้วย					
ครู (คศ.๒)	๑	-			
ครู (คศ.๒)	๑	-			
ครู (คศ.๒)	๑	-			
ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านปายาง					
-	-	-			
หน่วยตรวจสอบภายใน			หน่วยตรวจสอบภายใน		
นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก.)	๑	-	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.)	๑	-
รวม	๕๘	๙	รวม	๔๓	๔
รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.ศรีคำ	๖๗ อัตรา		รวมอัตรากำลังทั้งสิ้นของ อบต.แม่จัน	๔๗ อัตรา	
งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖			งบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖		
จำนวน ๔๘,๐๐๐,๐๐๐ บาท			จำนวน ๔๑,๐๐๐,๐๐๐.๐๐ บาท		

จากแผนภูมิการเปรียบเทียบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่จัน และองค์การบริหารส่วนตำบลจอมสวรรค์ ซึ่งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี ประชากร ขนาด บริบท ลักษณะภูมิประเทศใกล้เคียงกัน และเขตพื้นที่ติดต่อกัน จะพบว่าการกำหนดอัตรากำลังขององค์การบริหาร ส่วนตำบลทั้งสองแห่ง มีอัตรากำลังไม่แตกต่างกัน ดังนั้นในเรื่องของการกำหนดตำแหน่งเมื่อเปรียบเทียบกับทั้งสอง หน่วยงานแล้ว การจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลศรีคำ ปริมาณคนที่ใกล้เคียงกัน ปัจจุบันสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ ส่วนตำแหน่งที่ยังว่างไม่มีคนครอง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้ขอใช้บัญชีจากการสอบของกรมส่งเสริมการ ปกครองท้องถิ่น และประกาศสรรหา คาดการณ์ว่าในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ตามกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี จะได้พนักงานส่วนตำบลครบตามอัตรากำลัง สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓. ขอบเขตและแนวทางจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ ซึ่งประกอบด้วย นายกองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นประธานกรรมการ ปลัด องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วนราชการ เป็นกรรมการ หัวหน้าส่วนราชการที่รับผิดชอบ การบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและเลขานุการ และพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายไม่เกิน ๒ คน เป็นผู้ช่วยเลขานุการ จัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี โดยมีขอบเขตเนื้อหาครอบคลุมในเรื่องต่างๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ วิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น... ตามกฎหมายจัดตั้งองค์รปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจาย อำนาจให้แก่องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ตลอดจนกฎหมายอื่นให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายผู้บริหาร และสภาพปัญหาของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ

๓.๒ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในและการจัดระบบงาน เพื่อรองรับ ภารกิจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้สามารถแก้ปัญหาขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน

๓.๓ กำหนดตำแหน่งในสายงานต่างๆ จำนวนตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ให้เหมาะสม กับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน และคุณภาพของงาน รวมทั้งสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพของกลุ่ม งานต่างๆ

๓.๔ กำหนดความต้องการพนักงานจ้างในองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ โดยให้ หัวหน้าส่วนราชการเข้ามามีส่วนร่วม เพื่อกำหนดความจำเป็นและความต้องการในการใช้พนักงานจ้างให้ตรงกับ ภารกิจและ อำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติอย่างแท้จริง และต้องคำนึงถึงโครงสร้างส่วนราชการ และจำนวนข้าราชการ ลูกจ้างประจำในองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบการกำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้าง

๓.๕ กำหนดประเภทตำแหน่งพนักงานจ้างจำนวนตำแหน่งให้เหมาะสมกับภารกิจ อำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบปริมาณงานและคุณภาพของงานให้เหมาะสมกับโครงสร้างส่วนราชการขององค์การ บริหารส่วนตำบลศรีคำ

๓.๖ จัดทำกรอบอัตรากำลัง ๓ ปี โดยภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลต้องไม่เกินร้อยละสิบ ของงบประมาณรายจ่ายและภาระค่าใช้จ่ายไม่เกินร้อยละ ๓๕ ของปีที่ผ่านมาและปีปัจจุบันเฉลี่ย

๓.๗ ให้พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างทุกคน ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

๔. ความสำคัญของการกำหนดกรอบอัตรากำลังคน

การวางแผนกำลังคนและการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนมีความสำคัญ เป็นประโยชน์ต่อองค์การบริหารส่วนตำบลและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของ องค์การบริหารส่วนตำบล การกำหนดอัตรากำลังคนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องจะช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างทันท่วงทีทำให้การจัดหา การใช้และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจึงมีความสำคัญและเป็นประโยชน์โดยสรุปได้ ดังนี้

๔.๑ ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ สามารถพยากรณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย และเทคโนโลยีทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำสามารถวางแผนกำลังคนและเตรียมการรองรับกับเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ล่วงหน้า (Early Warning) ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ จะเผชิญในอนาคตเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลลดความรุนแรงลงได้

๔.๒ ทำให้ทราบข้อมูลพื้นฐานทั้งด้านอุปสงค์และอุปทานของทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและในอนาคต องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ จึงสามารถวางแผนล่วงหน้าเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

๔.๓ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะเป็นกิจกรรมเชื่อมโยงระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและการวางแผนเชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ให้สอดคล้องกันทำให้การดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพนำไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

๔.๔ ช่วยลดปัญหาด้านต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารกำลังคน เช่น ปัญหาโครงสร้างอายุกำลังคน ปัญหาคนไม่พอกับงานตามภารกิจใหม่ เป็นต้น ซึ่งปัญหาบางอย่างแม้ว่าจะไม่อาจแก้ไขให้หมดสิ้นไปได้ด้วยการวางแผนกำลังคนแต่การที่หน่วยงานได้มีการวางแผนกำลังคนไว้ล่วงหน้าก็จะช่วยลดความรุนแรงของปัญหานั้นลงได้

๔.๕ ช่วยให้องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ สามารถที่จะจัดจำนวน ประเภท และระดับทักษะของกำลังคนให้เหมาะสมกับงานในระยะเวลาที่เหมาะสม ทำให้กำลังคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ทั้งกำลังคนและองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ โดยรวม

๔.๖ การกำหนดกรอบอัตรากำลังคนจะทำให้การลงทุนในทรัพยากรบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ เกิดประโยชน์สูงสุดและไม่เกิดความสูญเปล่าอันเนื่องมาจากการลงทุนผลิตและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานไม่ตรงกับความต้องการ

๔.๗ ช่วยทำให้เกิดการจ้างงานที่เท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (Equal Employment Opportunity : EEO) เนื่องจากการกำหนดกรอบอัตรากำลังคนนำไปสู่การวางแผนกำลังคนที่มี

ประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้การจัดการทรัพยากรบุคคลบรรลุผลสำเร็จ โดยเริ่มตั้งแต่กิจกรรมการสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน เป็นต้น

๕. กระบวนการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๕.๑ แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕.๒ ประชุมคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลัง ๓ ปี

๕.๒.๑ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ

๕.๒.๒ ทบทวนข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ เช่น กฎระเบียบการแบ่งส่วนราชการภายใน และกรอบอัตรากำลังในแต่ละหน่วยงาน ภารกิจงาน ฯลฯ เป็นต้น

๕.๒.๓ วิเคราะห์อัตรากำลังในปัจจุบัน (Supply Analysis)

๕.๓ เพื่อจัดทำร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปีขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ และส่งคณะทำงานเพื่อปรับแต่งร่างแผนอัตรากำลัง

๕.๔ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ขอความเห็นชอบร่างแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ต่อคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดเชียงราย

๕.๕ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ประกาศใช้แผนอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

๕.๖ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ จัดส่งแผนอัตรากำลังที่ประกาศใช้แล้ว ให้อำเภอและจังหวัด และส่วนราชการในสังกัด

๔. สภาพปัญหาของพื้นที่และความต้องการของประชาชน

การจัดทำแผนอัตรากำลังและการพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำนั้น ได้พิจารณาสรุปรูปแบบและกำหนดแนวทางการจัดทำแผนอัตรากำลังตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐ ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา ตามวิสัยทัศน์ของตำบลศรีคำ คือ “ตำบลแห่งการท่องเที่ยวและกีฬา นำหน้าเศรษฐกิจพอเพียง มีชื่อเสียงชุมชนสวัสดิการต้นแบบ” ประกอบนโยบายการพัฒนาของผู้บริหาร มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรงอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีระบบการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ การส่งเสริมสุขภาพ ส่งเสริมการศึกษา ส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรม ส่งเสริมการท่องเที่ยว ตลอดจนการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ การร่วมคิด ร่วมแก้ไขปัญหาในหมู่บ้าน การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ให้เป็นไปตามความจำเป็นและเหมาะสมกับงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด การจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อแก้ไขปัญหาให้ได้ทันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้ตำบลศรีคำเป็นเมืองที่น่าอยู่ตลอดไป สำหรับยุทธศาสตร์การพัฒนาของตำบลศรีคำ ได้กำหนดไว้ ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- พันธกิจ จัดให้มีการบำรุงรักษาทั้งทางน้ำและทางบก
- เป้าประสงค์ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อยกระดับความเป็นอยู่และอำนวยความสะดวกในชุมชน
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ระบบคมนาคม และขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน สะพาน ทางระบายน้ำ ได้มาตรฐานเพิ่มขึ้น
- มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน
- มีอาคาร/ศาลาที่ได้มาตรฐาน
- จำนวนเครื่องหมายบังคับ, สัญญาณครบถ้วนเครื่องขยายเสียงหออกระจายข่าวเพิ่มขึ้น

- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. การพัฒนาระบบคมนาคม และขนส่ง โครงสร้างพื้นฐาน สะพานทางระบายน้ำและอื่นๆ	๑. จำนวนถนนที่เพิ่มขึ้น และมีมาตรฐาน ๒. จำนวนท่อและรางระบายน้ำฯ เพิ่มขึ้นและได้รับการบำรุงรักษา
๒.การก่อสร้างและปรับปรุงหอประชุม และศาลาอเนกประสงค์ของหมู่บ้าน	มีหอประชุม และศาลาฯ ที่ได้มาตรฐานใช้งานมากขึ้น
๓.การติดตั้งและขยายเขตไฟฟ้าสาธารณะ	มีไฟฟ้าใช้ครบทุกครัวเรือน
๔. การพัฒนาระบบจราจรและสื่อประชาสัมพันธ์ภายในหมู่บ้าน	จำนวนเครื่องหมายบังคับ, สัญญาณไฟครบถ้วน , มีเครื่องขยายเสียงหออกระจายข่าวในหมู่บ้านเพิ่มขึ้น

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

- ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการค้า การลงทุน การบริการ และโลจิสติกส์

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาเศรษฐกิจสร้างสรรค์ด้านการค้า การลงทุน การบริการ และโลจิสติกส์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต

- พันธกิจ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- เป้าประสงค์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดีขึ้น
ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ประชาชนในพื้นที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างทั่วถึง
- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การมีสถานที่พักผ่อนของชุมชน
- ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในชุมชน

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการ สาธารณสุข การอนามัย การป้องกันและควบคุม โรคติดต่อ	การบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๒.ส่งเสริมและสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ผู้ด้อยโอกาสได้รับความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหา ยาเสพติด	ลดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๔.ส่งเสริมและสนับสนุนการกีฬา และนันทนาการ	มีสถานที่พักผ่อนและออกกำลังกายทุกชุมชน

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคม
สร้างสรรค์

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและ
ความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย

- พันธกิจ การส่งเสริมด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การสร้างความมั่นคงให้กับชุมชน
- เป้าประสงค์ การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในชุมชน
- ประชาชนมีความสามัคคีปรองดองสมานฉันท์

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. ส่งเสริมและพัฒนาการจัดระเบียบชุมชน การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยในท้องถิ่น	มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติด	ลดปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด
๓. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอปพร.	มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนความสามัคคีภายในชุมชน	ประชาชนมีความสามัคคีปรองดองสมานฉันท์

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด อบต., กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑. ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

- พันธกิจ การส่งเสริมการลงทุนและการท่องเที่ยว
- เป้าประสงค์ พัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชยกรรมและการท่องเที่ยวอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- พัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบการในชุมชน
- พัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว แหล่งพักผ่อนหย่อนใจ สถานที่สาธารณะในชุมชน

● กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑. พัฒนา วางแผน ส่งเสริมแหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่	แหล่งท่องเที่ยวในพื้นที่ที่มีการพัฒนา สร้างรายได้ให้กับชุมชน
๒. พัฒนา ส่งเสริมอาชีพ การลงทุน และผู้ประกอบการในชุมชน	มีการลงทุน และสร้างอาชีพในพื้นที่
๓. สนับสนุนกลุ่มอาชีพในชุมชน เช่น กลุ่มพัฒนาสตรี กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้พิการ	ประชาชนมีรายได้เพิ่มขึ้น

● หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

● ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การรักษาความมั่นคงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

● **พันธกิจ** การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

● **เป้าประสงค์** การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- บำรุง รักษา สิ่งแวดล้อมในชุมชน
- รักษาแหล่งน้ำ ป่าไม้
- พัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอต่อการอุปโภค – บริโภคภายในชุมชน

● **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.การจัดการสิ่งแวดล้อม ขยะมูลฝอย น้ำเสียและมลพิษในชุมชนรวมถึงการรักษาความสะอาดเรียบร้อยในชุมชน	ชุมชนสะอาด เรียบร้อย
๒.การอนุรักษ์ คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาป่าไม้ แหล่งน้ำธรรมชาติ	แหล่งน้ำ และป่าไม้ดำรงอยู่
๓.การพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตร	มีน้ำเพียงพอต่อการอุปโภค-บริโภค และเพื่อการเกษตรตลอดปี

● **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักงานปลัด อบต., กองช่าง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

● **ความเชื่อมโยง**

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์ และยั่งยืน

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ดำรงความสมบูรณ์ และยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

- **พันธกิจ** การส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- **เป้าประสงค์** การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้ดีขึ้น

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- เด็ก และเยาวชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง
- อนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พัฒนาสื่อการเรียนการสอน เพิ่มเทคโนโลยีสมัยใหม่

- **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาทั้งในและนอกระบบในท้องถิ่น	การศึกษาทั่วถึง
๒.ส่งเสริมการอนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณี และค่านิยมอันดี	อนุรักษ์ ส่งเสริม เผยแพร่ วัฒนธรรมท้องถิ่น
๓.การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนและเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่	มีสื่อการเรียนการสอน เทคโนโลยีสมัยใหม่ใช้

- **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักปลัด อบต., กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

- **ความเชื่อมโยง**

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบต. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านสาธารณสุข

- พันธกิจ การส่งเสริมการพัฒนาด้านสาธารณสุขในพื้นที่
- เป้าประสงค์ การพัฒนาด้านสาธารณสุขในชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์

- ประชาชนได้รับการดูแลด้านสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
- ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- พัฒนาด้านการบริการสาธารณสุข

- กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข การอนามัย การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ	การบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง
๒.ส่งเสริมและสนับสนุนการสังคมสงเคราะห์ สวัสดิการสังคม การพัฒนาคุณภาพชีวิต	ผู้ด้อยโอกาสได้รับความช่วยเหลืออย่างทั่วถึง

- หน่วยงานรับผิดชอบหลัก

สำนักปลัด อบต. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

- ความเชื่อมโยง

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อบต. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร

- **พันธกิจ** การส่งเสริมบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
 - **เป้าประสงค์** การพัฒนาการเมือง การบริหาร ให้มีความรู้ความเข้าใจ แก่ประชาชนในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมือง และปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ดีขึ้น
- ตัวชี้วัดระดับเป้าประสงค์
- พัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
 - พัฒนาเครื่องมือ เครื่องใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน
 - พัฒนาการจัดเก็บรายได้
 - ส่งเสริมประชาธิปไตย การรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และการมีส่วนร่วม

- **กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา และตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์**

กลยุทธ์/แนวทางการพัฒนา	ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์
๑.พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรท้องถิ่น ในทุกด้านเพื่อการแก้ไขปัญหาและบริการประชาชน	บุคลากรได้ร่วมการอบรม ปีละ ๑ หลักสูตร และได้ศึกษาต่อ
๒.พัฒนาและปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มีเครื่องมือ เครื่องใช้ที่ทันสมัย พร้อมสำหรับการบริการประชาชน
๓.พัฒนาระบบการจัดหารายได้ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ใช้เทคโนโลยี เพิ่มขึ้นในการจัดเก็บ การทำทะเบียนแผนที่ภาษี
๔.ส่งเสริมประชาธิปไตย การรับรู้ข่าวสาร และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น	รณรงค์ ส่งเสริม อบรม เกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน

- **หน่วยงานรับผิดชอบหลัก**

สำนักงานปลัด, กองช่าง, กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย

- **ความเชื่อมโยง**

๑.ยุทธศาสตร์จังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

๒.ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของ อปท. ในเขตจังหวัดเชียงราย : ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตและความมั่นคงเพื่อส่งเสริมสังคมสร้างสรรค์

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๕ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน 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) ประสานหน่วยราชการอบรบอาชีพให้ความรู้แก่ประชาชน

๔.๓ ด้านสังคม - การศึกษา

สภาพปัญหา

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

ความต้องการ

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

๔.๔ ด้านการเมือง - การบริหาร

สภาพปัญหา

- (๑) สถานที่ของทำการอบต.ยังคับแคบและอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่ทันสมัย
- (๒) การปฏิบัติงานในพื้นที่เป็นไปด้วยความยากลำบากพื้นที่เป็นที่ราบสูง
- (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 สามารถจะแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี /แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ /แผนพัฒนาภาค / แผนพัฒนากลุ่มจังหวัด / แผนพัฒนาจังหวัด /แผนพัฒนาอำเภอ /แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

๕. ภารกิจอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำนั้น เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนในการร่วมกันคิดร่วมกันทำเพื่อแก้ไขปัญหาของส่วนรวม เสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนในเขตพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองในทุกๆ ด้าน ดังนั้นการที่จะพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ให้สมบูรณ์ได้จึงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของชุมชนในพื้นที่เพื่อให้เกิดความตระหนักร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหากันอย่างจริงจัง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ยังได้เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกกลุ่มทุกวัยของประชากร นอกจากนั้นยังได้เน้นด้านการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาแก่เด็กก่อนวัยเรียน และพัฒนาเยาวชนให้พร้อมที่จะเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ

โดยยึดกรอบแนวทางในการจัดระเบียบการศึกษาขั้นพื้นฐาน ส่วนการพัฒนาอาชีพนั้นจะเน้นพัฒนาเศรษฐกิจชุมชนพึ่งตนเองในท้องถิ่น โดยการจัดตั้งกลุ่มเพื่อการผลิตทั้งในระดับตำบลและระดับหมู่บ้าน

การวิเคราะห์ภารกิจ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และกฎหมายอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้เทคนิค SWOT เข้ามาช่วย ทั้งนี้เพื่อให้ทราบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่จะเข้าไปดำเนินการแก้ไขปัญหาในเขตพื้นที่ ให้ตรงกับความต้องการของประชาชนได้อย่างไร โดยวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ภัยคุกคาม ในการดำเนินการตามภารกิจตามหลัก SWOT องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ กำหนดวิธีการดำเนินการตามภารกิจสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถวิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจได้ เป็น ๗ ด้าน ซึ่งภารกิจดังกล่าวถูกกำหนดอยู่ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึงปัจจุบัน ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ ดังนี้

๕.๑ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการพัฒนาด้านการคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านคมนาคมและโครงสร้างพื้นฐาน โดยได้กำหนดไว้ในนโยบายชัดเจนที่จะพัฒนาอีกทั้งทำเลที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ยังเหมาะแก่การเป็นจุดศูนย์กลางเชื่อมโยงกับตำบลแม่คำ ตำบลป่าซาง ตำบลแม่สลองนอก นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ยังมีบุคลากรที่มีความสามารถในการก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาโครงสร้างพื้นฐาน

จุดอ่อน

ถนนที่ใช้เดินทางเข้าสู่พื้นที่ทางการเกษตรส่วนมากยังเป็นถนนลูกรัง จึงทำให้การคมนาคม ในช่วงฤดูฝน การสัญจรไป – มา ค่อนข้างลำบากและมีพื้นที่ที่กว้างทำให้การบริการโครงสร้างพื้นฐานดำเนินการได้ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ และการขยายเขตไฟฟ้ายังเข้าไม่ถึง

โอกาส

ได้รับความสนใจจากหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินหน้าที่ ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคและการ ประปาส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงาน อื่น สามารถดำเนินการได้เพียงแต่ให้การสนับสนุนด้านบุคลากรในการดำเนินงาน

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การขยายไฟฟ้า อยู่ในอำนาจหน้าที่ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ จึงไม่สามารถเข้าไปดำเนินการในส่วนที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น สามารถดำเนินการได้เพียงการให้การสนับสนุน ด้านบุคคลกรในการดำเนินงาน

๕.๒ ด้านส่งเสริมคุณภาพชีวิต มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมการพัฒนาศรี 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))

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยได้ กำหนดไว้ในนโยบายอย่างชัดเจน ที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส

จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่มีรู้สิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในส่วนของการเสริมสร้างสุขภาพ

โอกาส

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ มีสถาบันการศึกษา สถานประกอบการและสถานพยาบาล ตลอด ทั้งสถาบันทางศาสนาที่สามารถรองรับการพัฒนาคุณภาพชีวิต รัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการฟื้นฟูและพัฒนา คุณภาพชีวิตและมีหลายองค์กรที่สนับสนุนให้ประชาชนออกกำลังกาย

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้นทำให้ประชาชนต้องทำงานมากขึ้น จึงส่งผลให้ขาดการดูแลสุขภาพทั้ง ด้านโภชนาการ การออกกำลังกายและการพักผ่อน และยังส่งผลถึงปัญหาที่ลูกทิ้งพ่อ แม่ ผู้แก่ชรา เพื่อจะไปทำงาน ทำ รวมไปถึงกระแสวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป เยาวชนมีพฤติกรรมเลียนแบบ กระแสวัตถุนิยม ทำให้เกิดปัญหาสังคมและอาชญากรรมเกิดขึ้น

ดังนี้

๕.๓ ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย มีภารกิจที่ เกี่ยวข้อง

- (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))

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านการจัดระเบียบชุมชน สังคม และการรักษาความสงบเรียบร้อย

จุดแข็ง

อบต.ศรีคำ มีหลักการทำงานโดยมุ่งไปที่ให้ชุมชนเข้มแข็ง สามารถดูแลตัวเองได้ อบต.ศรีคำ จึงมีความพยายามที่จะกระจายอำนาจลงสู่ชุมชนและประชาชน ซึ่งเริ่มจากการที่ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้านในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วและทั่วถึง มีการแต่งตั้งประชาคมหมู่บ้านร่วมเป็นคณะกรรมการในการจัดซื้อ/จัดจ้าง เป็นคณะกรรมการติดตามและประเมินผลแผนรวมทั้งให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดงานประเพณีท้องถิ่น เช่น งานสืบสานประเพณีปีใหม่เมือง งานสืบสานประเพณียี่เป็ง เป็นต้น จึงทำให้จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่าง อบต. กับประชาชนค่อนข้างใกล้ชิดกัน และประชาชนให้ความไว้วางใจ นอกจากนั้นความสัมพันธ์ระหว่างคณะผู้บริหารและสมาชิกสภา อบต. และพนักงาน เป็นไปในลักษณะที่เสริมประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน และมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

ในด้านการบริหาร ผู้บริหารได้เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน โดยเน้นการทำงานเป็นทีมและเน้นความสามัคคี นอกจากนี้ ในอบต.ศรีคำ จะมีการประชุมพนักงานประจำเดือน ทุกเดือน เพื่อเป็นการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ และสรุปผลการทำงานของแต่ละส่วน จึงทำให้การทำงานทุกส่วนมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกันอยู่เสมอ และยังมีโครงการอบรมทบทวนคุณธรรม จริยธรรม เพื่อสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ ให้แก่พนักงานใน อบต. เป็นประจำทุกปี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และการกำหนดแผนงาน โครงการ และเป้าหมายการทำงาน เป็นการกำหนดร่วมกันของทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบริหาร สภาข้าราชการ และประชาชน นอกจากนั้นข้าราชการและเจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผู้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในส่วนที่รับผิดชอบ

จุดอ่อน

ในด้านการเมือง ถึงแม้ประชาชนจะมีการตื่นตัวและเข้ามามีส่วนร่วมในทางการเมืองสูง แต่เยาวชนยังขาดความเข้าใจในประเด็นเสรีภาพตามกฎหมาย และยังมีความเข้าใจในการเมืองการปกครองน้อย

โอกาส

กฎหมายกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ให้อำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความต้องการของประชาชน นอกจากนี้กระแสความคิดเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วมของประชาชนและกระแสการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่ได้รับความนิยมไปทั่วโลก ทำให้ประชาชนเริ่มมีแนวคิดในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือให้ข้อเสนอแนะแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การจัดสรรงบประมาณให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐบาลกลางยังขาดความแน่นอนทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สามารถวางแผนดำเนินงานระยะยาว นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับราชการบริหารส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง ยังเป็นลักษณะของการควบคุม ท้องถิ่นไม่ได้มีอิสระในการดำเนินงานที่จะตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ยังมีปัญหาความเหลื่อมล้ำของอำนาจหน้าที่ระหว่างหน่วยงาน โดยเฉพาะระเบียบราชการของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีหลายฉบับที่ต้องแก้ไข เพราะการยกเว้นระเบียบราชการเป็นอำนาจจากกรม หรือผู้ว่าราชการจังหวัด จึงมักมีการยกเว้นระเบียบเฉพาะบางโครงการที่สั่งการมาจากส่วนกลางเท่านั้น แต่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงของประชาชน หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่

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))

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรมและการท่องเที่ยว

จุดแข็ง

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ เป็นพื้นที่ที่อุดมสมบูรณ์เป็นแหล่งปลูกพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ ได้แก่ ข้าว ข้าวโพด สับปะรด ชา ผักปลอดสารพิษ และยังมีกลุ่มอาชีพที่ผลิตสินค้า OTOP ที่มีคุณภาพ

จุดอ่อน

ประชากรส่วนใหญ่ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ มีอาชีพเกษตรกรรมจึงมักมีปัญหาการว่างงานหลังฤดูเก็บเกี่ยวและการตั้งกลุ่มอาชีพไม่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ประชาชนไม่มีความรู้ทางด้านการพัฒนาอาชีพและการแปรรูป

โอกาส

แนวทางในการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เปลี่ยนแนวทางการบริหารมาเน้นหนักการมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีมจึงทำให้มีการทำงานแบบบูรณาการเพิ่มขึ้น และรัฐบาลปัจจุบันยังเน้นการอยู่แบบเศรษฐกิจพอเพียง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ค่าครองชีพสูง รายได้ไม่แน่นอน ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี ในระบบทุนนิยม ทำให้เกิดหนี้สินภาคประชาชน หนี้ในระบบ และความเจริญทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามากขึ้น ทำให้ความต้องการของประชาชนมากขึ้น จึงก่อให้เกิดหนี้สิน และรายจ่ายมากกว่ารายได้

๕.๕ ด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมมีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

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

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

(๓) การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่างๆ (มาตรา ๑๗ (๑๒))

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดแข็ง

ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และมีโครงการที่จะดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างกายภาพและอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จุดอ่อน

ประชาชนยังไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเท่าที่ควร เช่น การคัดแยกขยะของครัวเรือน

โอกาส

ประเด็นเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจและเป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการรณรงค์กันตั้งแต่ระดับชุมชน ท้องถิ่น อำเภอ จังหวัด ประเทศ และระดับโลก มีหน่วยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดทั้งองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร ดำเนินการสร้างจิตสำนึกของประชาชนตลอดทั้งการรณรงค์ให้มีการนำเอาทรัพยากรธรรมชาติที่ใช้แล้วกลับมาใช้ซ้ำอีก

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

การบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมไม่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถควบคุมขยะและมลพิษในชุมชน การก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น บ่อฝังกลบ เตาเผาขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย จะต้องระงับมิให้กระทบต่อชุมชน ประชาชนส่วนใหญ่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือในการคัดแยกขยะ เป็นต้น

๕.๖ ด้านการศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น มีภารกิจที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- (๑) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น (มาตรา ๖๗(๘))
- (๒) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๗(๕))
- (๓) การจัดการศึกษา (มาตรา ๑๖(๙))
- (๔) การส่งเสริมการกีฬา จารีตประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น (มาตรา ๑๗(๑๘))

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จุดแข็ง

ผู้บริหารให้ความสำคัญในการส่งเสริมการศึกษามีความพร้อมเรื่องแผนงานการจัดการศึกษา โครงสร้างการบริหารจัดการ และบุคลากรตามโครงสร้างด้านศาสนาและวัฒนธรรม ผู้บริหารก็ให้ความสำคัญและส่งเสริม โดยการจัดทำโครงการคุณธรรมจริยธรรม สำหรับเยาวชนอย่างต่อเนื่อง

จุดอ่อน

ภารกิจด้านการศึกษาเป็นงานใหม่ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ถึงแม้จะมีบุคลากรตามโครงสร้างแต่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถและทักษะในการบริหารงานศึกษาอย่างสูง ซึ่งปัจจุบันบุคลากรด้านการศึกษายังขาดประสบการณ์ ส่วนเยาวชนยังขาดความสนใจในหลักธรรม คำสอนของศาสนา

โอกาส

ในพื้นที่อำเภอแม่สาย มีสถาบันการศึกษาในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับก่อนวัยเรียน ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ทำให้เยาวชนมีทางเลือกทางการศึกษามากขึ้น

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

ปัจจุบันการถ่ายโอนการศึกษายังมีความล่าช้า และขาดความชัดเจนในการถ่ายโอนภารกิจ เรื่องการจัดการศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความล่าช้าในการถ่ายโอน ทำให้กระทบต่อแผนการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและเทคโนโลยีใหม่ๆ

๕.๗ ด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 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))

ผลการวิเคราะห์สถานการณ์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จุดแข็ง

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำมีนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนามูลฐานอย่างสม่ำเสมอ
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำพัฒนาระบบบริหารจัดการและจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน

จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังขาดความสนใจในเรื่องการเมืองการปกครอง
๒. ประชาชนยังไม่เข้าใจบทบาทของตนเองในการพัฒนาท้องถิ่น
๓. การจัดหาอุปกรณ์เทคโนโลยีในการบริหารและบริการประชาชนยังมีไม่เพียงพอ
๔. ประชาชนเห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำในเกณฑ์ต่ำ

โอกาส

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระดับชาติที่รัฐบาลส่งเสริม
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้าน การเมือง การบริหารราชการที่ดี เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดเชียงราย มีโอกาสได้รับการสนับสนุนมาก
๓. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น มีนโยบายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการทำงาน เช่น อินเทอร์เน็ต ระบบฐานข้อมูล
๔. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดอบรมการใช้คอมพิวเตอร์ให้กับบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสายงานที่เกี่ยวข้องครอบคลุมทุกตำแหน่ง

อุปสรรคหรือข้อจำกัด

๑. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายๆส่วนที่ต้องประสานงานกัน ถึงจะเกิดผลสัมฤทธิ์
๒. การพัฒนาด้านการเมือง การบริหาร เป็นงานที่ต้องอาศัยจิตสำนึก เกี่ยวกับการใช้ดุลพินิจส่วนบุคคล จึงเป็นงานที่ค่อนข้างจะคาดเดาผลงานได้ยาก

๓. ระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกำหนดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในหลายงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดซื้อจัดจ้าง ฯลฯ

ภารกิจทั้ง ๗ ด้าน ตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถจะแก้ไขปัญหาต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่ประกอบด้วยการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ แผนพัฒนาตำบล นโยบายของรัฐบาล และนโยบายของผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสำคัญ

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

๖. ภารกิจหลัก และภารกิจรอง ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำมีภารกิจหลัก ที่จะต้องดำเนินการ มีดังนี้

๑. ด้านการพัฒนาปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานเช่น ถนน สะพาน เป็นต้น
๒. การปรับปรุงและพัฒนาสาธารณูปโภค เช่น ไฟฟ้า น้ำประปา เป็นต้น
๓. การรักษาความสะอาดถนน ทางน้ำ ทางเดิน ที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
๔. การสาธารณสุข การเฝ้าระวังและควบคุมโรคติดต่อ
๕. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๖. การพัฒนาการเมืองการบริหาร
๗. การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
๘. การส่งเสริมและสนับสนุนกลุ่มอาชีพและการเพิ่มรายได้แก่ราษฎร
๙. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการและผู้ด้อยโอกาส
๑๐. การส่งเสริมและเสริมสร้างให้ราษฎรมีสุขภาพแข็งแรง
๑๑. การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
๑๒. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๓. การพัฒนาและรักษาสิ่งแวดล้อมทรัพยากรธรรมชาติ
๑๔. การพัฒนาและปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำมีภารกิจรอง ที่จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การจัดระเบียบชุมชน สังคมและการรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย
๒. การคุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. การสนับสนุนและส่งเสริมอุตสาหกรรมในครัวเรือน
๔. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๕. การฟื้นฟูวัฒนธรรมและส่งเสริมประเพณีในท้องถิ่น
๖. การสนับสนุนและส่งเสริมศักยภาพกลุ่มอาชีพ
๗. การส่งเสริมการเกษตรและการประกอบอาชีพทางการเกษตร
๘. ด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุนประกอบการค้า
๙. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๐. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๑. การจัดการ การบำรุง และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๗. สรุปปัญหา และแนวทางในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้ปรับขนาดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นขนาดสามัญ และคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล (ก.อบต.) ได้กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้แบ่งออกเป็น ๔ ส่วนราชการ และหน่วยตรวจสอบภายใน ได้แก่ สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยการกำหนดกรอบอัตรากำลังเดิมที่เพียงพอสำหรับภารกิจ และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้รับการถ่ายโอนภารกิจในด้านต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกอบกับสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น ภัยพิบัติจากธรรมชาติที่เพิ่มมากขึ้น ด้านเศรษฐกิจ การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ASEAN การเมือง ด้านการศึกษา และด้านสวัสดิการอื่น ๆ ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

วิเคราะห์อัตรากำลังที่มี ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ

การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม (SWOT Analysis) เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์สำหรับองค์กรซึ่งช่วยผู้บริหารกำหนด จุดแข็ง และจุดอ่อนขององค์กร จากสภาพแวดล้อมภายใน โอกาสและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนผลกระทบจากปัจจัยต่าง ๆ ต่อการทำงานขององค์กร การวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อให้ ผู้บริหารรู้จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าองค์กรได้เดินทางมาถูกทิศและไม่หลงทาง นอกจากนี้ยังบอกได้ว่าองค์กรมีแรงขับเคลื่อน ไปยังเป้าหมายได้ดีหรือไม่ มั่นใจได้อย่างไรว่าระบบการทำงานในองค์กรยังมีประสิทธิภาพอยู่ มีจุดอ่อนที่จะต้องปรับปรุงอย่างไร ซึ่งการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อม SWOT Analysis มีปัจจัยที่ควรนำมาพิจารณา ๒ ส่วน ดังนี้

๑. ปัจจัยภายใน (Internal Environment Analysis) ได้แก่

๑.๑ S มาจาก Strengths

หมายถึง จุดเด่นหรือจุดแข็ง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็นข้อดีที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร เช่น จุดแข็งด้านส่วนประสม จุดแข็งด้านการเงิน จุดแข็งด้านการผลิต จุดแข็ง ด้านทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องใช้ประโยชน์จากจุดแข็งในการกำหนดกลยุทธ์

๑.๒ W มาจาก Weaknesses

หมายถึง จุดด้อยหรือจุดอ่อน ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยภายใน เป็น ปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายในต่างๆ ขององค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องหาวิธีในการแก้ปัญหานั้น

๒. ปัจจัยภายนอก (External Environment Analysis) ได้แก่

๒.๑ O มาจาก Opportunities

หมายถึง โอกาส เป็นผลจากการที่สภาพแวดล้อม ภายนอกขององค์กรเอื้อประโยชน์หรือส่งเสริมการ ดำเนินงานขององค์กร โอกาสแตกต่างจากจุดแข็งตรงที่โอกาสนั้น เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายนอก แต่จุดแข็งนั้นเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมภายใน ผู้บริหารที่ดีจะต้องแสวงหาโอกาสอยู่เสมอ และใช้ประโยชน์จากโอกาสนั้น

๒.๒ T มาจาก Threats

หมายถึง อุปสรรค เป็นข้อจำกัดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ภายนอก ซึ่งการบริหารจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องและพยายามขจัดอุปสรรค ต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้ได้จริง

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ของบุคลากรในสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ (ระดับตัวบุคลากร)

<u>จุดแข็ง S</u> ๑. มีภูมิสำเนาอยู่ในพื้นที่ อบต. และพื้นที่ใกล้เคียง อบต. ๒. มีอายุเฉลี่ย ๒๕ – ๔๐ ปี เป็นวัยทำงาน ๓. มีผู้หญิงมากกว่าผู้ชายทำให้การทำงานละเอียดรอบคอบไม่มีพฤติกรรมเสี่ยงต่อการทุจริต ๔. มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๕. เป็นคนในชุมชนสามารถทำงานคล่องตัว โดยใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัวได้	<u>จุดอ่อน W</u> ๑. บางส่วนมีความรู้ไม่สอดคล้องกับภารกิจของ อบต. ๒. ทำงานในลักษณะเชื่อความคิดส่วนตัวมากกว่าหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องของทางราชการ ๓. มีภาระหนี้สิน
<u>โอกาส O</u> ๑. มีความใกล้ชิดคุ้นเคยกับประชาชนทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานง่ายขึ้น ๒. มีความจริงใจในการพัฒนาอุทิศตนได้ตลอดเวลา ๓. ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงานและ อบต.ในฐานะตัวแทน	<u>ข้อจำกัด T</u> ๑. ส่วนมากมีเงินเดือน/ค่าจ้างน้อย รายได้ไม่เพียงพอ ๒. ระดับความรู้ไม่เหมาะสมสอดคล้องกับความยากของงาน ๓. พื้นที่กว้างทำให้บุคลากรที่มีอยู่ไม่พอให้บริการ ๔. มีความก้าวหน้าในวงแคบ

วิเคราะห์ปัจจัยภายใน ภายนอก (SWOT) ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ (ระดับองค์กร)

จุดแข็ง S - บุคลากรมีความรักถิ่นไม่ต้องการย้าย - การเดินทางสะดวกทำงานเกินเวลาได้ - ชุมชนยังมีความคาดหวังในตัวผู้บริหารและการทำงาน และ อบต.ในฐานะตัวแทน - มีการส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมบุคลากร - ให้โอกาสในการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเสมอภาคกัน - ส่งเสริมให้มีการนำความรู้และทักษะใหม่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและฝึกอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	จุดอ่อน W - ขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านทางวิชาชีพ - พื้นที่พัฒนากว้าง ปัญหาทำให้บางสายงานมีบุคลากรไม่เพียงพอหรือไม่ - อาคารสำนักงานคับแคบ
โอกาส O - ประชาชนให้ความร่วมมือในการพัฒนา อบต.ดี - มีความคุ้นเคยกันทุกคน - บุคลากรมีถิ่นที่อยู่กระจายทั่วเขต อบต. ทำให้รู้สภาพพื้นที่ ทิศนคติของประชาชนได้ดี - บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ปริญญาดรี /ปริญญโทเพิ่มขึ้น - ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาตามสายงานมีบทบาทในการช่วยให้บุคลากรบรรลุเป้าประสงค์	ข้อจำกัด T - มีระบบอุปถัมภ์และกลุ่มพรรคพวกจาก ความสัมพันธ์แบบเครือญาติในชุมชน การดำเนินการทางวินัยเป็นไปได้ยาก มักกระทบญาติพี่น้อง - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญบางสายงานความรู้ที่มีจำกัดทำให้ต้องเพิ่มพูนความรู้ให้หลากหลายจึงจะทำงานได้ครอบคลุมภารกิจ ของ อบต. - งบประมาณน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับพื้นที่ จำนวนประชากร และภารกิจ

ปัญหาในการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการและกรอบอัตรากำลัง

- ประกาศโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการฉบับเดิมไม่ตอบสนองต่อภารกิจในปัจจุบัน
- ความเปลี่ยนแปลงของสังคมชนบทสู่สังคมเมืองอย่างรวดเร็ว
- บุคลากรไม่สามารถสร้างความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเองได้เนื่องจากกรอบอัตรากำลังและการจัดวางคนไม่ถูกกับงานที่ต้องปฏิบัติ
- การกำหนดตำแหน่ง/การสรรหาบุคคลมาดำรงตำแหน่งไม่เป็นไป/ไม่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่

แนวทางในการแก้ไข้ปัญหา

- การจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรทั้งอัตรากำลังข้าราชการส่วนท้องถิ่น กรอบอัตรากำลังพนักงานจ้าง โดยยึดหลักวางคนให้เหมาะกับงานหรือ Put the right man on the right job

๒. จัดระบบการจัดการขององค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มาใช้ในการปฏิบัติงานและการกำหนดโครงสร้างองค์กร การประเมินผลงานของบุคลากร และระบบการให้รางวัล ตามผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปรากฏ

๓. การให้อำนาจในการตัดสินใจ กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่บุคลากรในทุกระดับ ส่งเสริมให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่มีความจำเป็นต่อการตัดสินใจของตนเองเพราะบุคลากรเหล่านี้เป็นบุคคลที่ติดต่อกับประชาชนผู้ซึ่งได้รับบริการสาธารณะ

๔. การกระตุ้นหรือก่อให้เกิดกำลังใจแก่พนักงาน นอกจากการให้รางวัลแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์แล้ว จะสนับสนุนช่วยเหลือพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การพัฒนาเพิ่มพูนขีดความสามารถ และศักยภาพอย่างเต็มที่

ความเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจสังคม การเมือง เทคโนโลยีในช่วงสองทศวรรษ ที่ผ่านมา ได้ส่งผลทำให้สังคมเกือบทุกแห่งได้เผชิญกับปัญหามากมายหลายประการ จำเป็นต้องสร้างปฏิกิริยาสนองตอบต่อสภาวะโลกาภิวัตน์และปัญหาการขาดประสิทธิภาพของการบริหารราชการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางด้านกระบวนการทัศน์ รูปแบบและวิธีการบริหารงานของหน่วยงาน ไปสู่รูปแบบการบริหารราชการแผ่นดินแนวใหม่ (New public administration model) ที่เรียกว่า การบริหารจัดการงานของรัฐตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี อันเป็นรูปแบบแนวทางในการบริหารจัดการงาน ที่ได้มีการผสมผสานหลักการ กรอบความคิดหลายๆ ประการเข้าไว้ด้วยกัน ได้แก่ การนำแนวคิดทางเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่ แนวคิดการบริหารจัดการธุรกิจสมัยใหม่ แนวคิดทางรัฐศาสตร์ร่วมสมัย และการดำเนินการตามหลักกฎหมายมหาชน และแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ ๙ ว่าด้วยเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารราชการ

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น ๔ ส่วน ได้แก่ สำนักปลัด อบต. กองคลัง กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดกรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น ๖๘ อัตรา และเพียงพอต่อการปฏิบัติการให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ความคาดหวังอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว

จากการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ภารกิจอำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ภารกิจหลักและภารกิจรองขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำดังที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำมีความคาดหวังเกี่ยวกับอัตรากำลังในระยะสั้นและระยะยาว ดังนี้

๑. สำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล

ความคาดหวังระยะสั้นในสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล

- ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่ง และพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
- กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล

- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล

ความคาดหวังระยะยาวในสำนักปลัด องค์การบริหารส่วนตำบล

- ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง
- กำหนดฝ่ายภายในกอง

๒. กองคลัง

ความคาดหวังระยะสั้นในกองคลัง

- ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่ง และพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
- กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองคลัง
- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองคลัง

ความคาดหวังระยะยาวในกองคลัง

- ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง
- กำหนดฝ่ายภายในกอง

๓. กองช่าง

ความคาดหวังระยะสั้นในกองช่าง

- ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่ง และพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
- กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองช่าง
- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของ กองช่าง

ความคาดหวังระยะยาวในกองช่าง

- ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง
- กำหนดฝ่ายภายในกอง



๓. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ความคาดหวังระยะสั้นในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ยุบเลิกตำแหน่งพนักงานจ้างที่มีภารกิจซ้ำซ้อนกับพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ดำรงตำแหน่งและพนักงานส่วนท้องถิ่นนั้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้
- กำหนดตำแหน่งพนักงานส่วนท้องถิ่นให้ครอบคลุมกับภารกิจ อำนาจหน้าที่ของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- กำหนดตำแหน่งพนักงานจ้างเพื่อปฏิบัติงานในภารกิจที่ขาดแคลนอัตรากำลังพนักงานส่วนท้องถิ่นที่เป็นตำแหน่งว่าง ซึ่งไม่สามารถดำเนินการสรรหาได้ทันตามภารกิจเร่งด่วนของกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ความคาดหวังระยะยาวในกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

- ปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการระดับกลาง
- กำหนดฝ่ายภายในกอง

๘. โครงสร้างการกำหนดส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ

๘.๑ โครงสร้างส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ

จากการที่องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้กำหนดภารกิจหลักและภารกิจรองที่จะดำเนินการดังกล่าว โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำได้กำหนดตำแหน่งของพนักงานส่วนตำบลและพนักงานจ้าง ให้ตรงกับภารกิจดังกล่าว และจากสภาพปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีภารกิจอำนาจหน้าที่ที่จะต้องดำเนินการแก้ปัญหาดังกล่าวภายใต้อำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมายจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และตาม พ.ร.บ.กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ.๒๕๔๒ โดยมีการกำหนดโครงสร้างส่วนราชการตามอำนาจหน้าที่ ดังนี้

สำนักปลัด อบต. มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบล และราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใด ในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยเฉพาะ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบาย แนวทางและแผนปฏิบัติการขององค์การบริหารส่วนตำบล ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดทำแผนพัฒนาตำบล การจัดทำร่างข้อบัญญัติและข้อบังคับตำบล การประชุมสภา การจัดทำระเบียบ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คณะผู้บริหาร พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การเลือกตั้ง งานสาธารณสุข และสวัสดิการ การดำเนินงานตามนโยบายของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม การให้คำปรึกษาใน หน้าที่และความรับผิดชอบ การปกครองบังคับบัญชา พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมด การดำเนินการเกี่ยวกับการอนุญาตต่างๆ รวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทางและแผนการปฏิบัติการ ขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมถึงปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

กองคลัง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจ่าย การรับ การนำส่งเงิน การเก็บรักษาและเอกสารทางการเงิน การตรวจสอบใบสำคัญ ฎีกาเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินอื่นๆ งานเกี่ยวกับการจัดงบประมาณฐานะทางการเงิน การจัดสรรเงินต่างๆ การจัดทำบัญชีทุกประเภท ทะเบียนคุมเงินรายได้และรายจ่ายต่างๆ การควบคุมการเบิกจ่าย งานทำงบทดลองประจำปี ประจําปี งานเกี่ยวกับการพัสดุขององค์การบริหารส่วนตำบล และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองช่าง มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบและเขียนแบบการตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติ งานการก่อสร้าง และซ่อมบำรุงการควบคุมการก่อสร้างและซ่อมบำรุง งานแผนงานด้านวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติติดตาม ควบคุมการปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบ การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล และยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษา การเบิกจ่ายวัสดุ อุปกรณ์ อะไหล่ น้ำมันเชื้อเพลิง และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการศึกษา การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของประชาชน การสนับสนุนบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ และทรัพย์สินต่างๆ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา จัดสถานที่เพื่อการศึกษา ส่งเสริม ทำนุบำรุง และรักษาไว้ซึ่งศิลป ประเพณี ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีของท้องถิ่น วัฒนธรรม ส่งเสริมสนับสนุนการเล่นกีฬา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย

หน่วยตรวจสอบภายใน ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่างๆ ภายใน อบต. ที่สังกัดในด้านงบประมาณ บัญชีและพัสดุ รวมทั้งตรวจสอบหลักฐานเอกสารทางการเงิน ยอดเงิน การทำสัญญา การจัดซื้อพัสดุ การเบิกจ่าย การลงบัญชี การจัดเก็บรักษาพัสดุในคลังพัสดุ ตรวจสอบการใช้ และการเก็บรักษายานพาหนะให้ประหยัดและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการและงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและที่ได้รับมอบหมาย



ตารางโครงสร้างส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ

โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานสวัสดิการสังคม ๑.๒ งานพัฒนาชุมชน ๑.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๑.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๑.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานนิติการ ๑.๑๐ งานกิจการพาณิชย์ ๑.๑๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑.๑๒ งานบริการสาธารณสุข ๑.๑๓ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๑.๑๔ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๑๕ งานป้องกันและควบคุมโรค ๑.๑๖ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๑๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑๘ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑๙ งานกิจการสภา ๑.๒๐ งานการประชุม ๑.๒๒ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วม ๑.๒๓ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๒๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๒๕ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒๖ งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๑.๒๗ งานงบประมาณและเงินอุดหนุน ๑.๒๘ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๑.๒๙ งานตรวจติดตามและประเมินผล	๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑.๑ งานสวัสดิการสังคม ๑.๒ งานพัฒนาชุมชน ๑.๓ งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน ๑.๔ งานกิจการสตรีและคนชรา ๑.๕ งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ ๑.๖ งานส่งเสริมการท่องเที่ยว ๑.๗ งานส่งเสริมการเกษตร ๑.๘ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ๑.๙ งานนิติการ ๑.๑๐ งานกิจการพาณิชย์ ๑.๑๑ งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม ๑.๑๒ งานบริการสาธารณสุข ๑.๑๓ งานส่งเสริมสาธารณสุข ๑.๑๔ งานส่งเสริมสุขภาพ ๑.๑๕ งานป้องกันและควบคุมโรค ๑.๑๖ งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ๑.๑๗ งานการเจ้าหน้าที่ ๑.๑๘ งานบริหารงานทั่วไป ๑.๑๙ งานกิจการสภา ๑.๒๐ งานการประชุม ๑.๒๒ งานส่งเสริมการมีส่วนร่วม ๑.๒๓ งานแผนงานและงบประมาณ ๑.๒๔ งานวิเคราะห์นโยบายและแผน ๑.๒๕ งานประชาสัมพันธ์ ๑.๒๖ งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ ๑.๒๗ งานงบประมาณและเงินอุดหนุน ๑.๒๘ งานยุทธศาสตร์และแผนงาน ๑.๒๙ งานตรวจติดตามและประเมินผล	



โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังปัจจุบัน	โครงสร้างตามแผนอัตรากำลังใหม่	หมายเหตุ
๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๖ งานบำเหน็จบำนาญ ๒.๗ งานบริหารงานทั่วไป	๒. กองคลัง ๒.๑ งานบริหารงานคลัง ๒.๒ งานการเงินและบัญชี ๒.๓ งานพัฒนารายได้ ๒.๔ งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน ๒.๕ งานพัสดุและทรัพย์สิน ๒.๖ งานบำเหน็จบำนาญ ๒.๗ งานบริหารงานทั่วไป	
๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานการโยธา ๓.๕ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๖ งานสาธารณูปโภค ๓.๗ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๘ งานบริหารงานทั่วไป	๓. กองช่าง ๓.๑ งานแบบแผนและก่อสร้าง ๓.๒ งานควบคุมอาคาร ๓.๓ งานผังเมือง ๓.๔ งานการโยธา ๓.๕ งานวิศวกรรมโยธา ๓.๖ งานสาธารณูปโภค ๓.๗ งานสำรวจและออกแบบ ๓.๘ งานบริหารงานทั่วไป	
๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๖ งานนิเทศการศึกษา ๔.๗ กิจการโรงเรียน	๔. กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๑ งานบริหารการศึกษา ๔.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ๔.๓ งานบริหารงานทั่วไป ๔.๔ งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน ๔.๕ งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ ๔.๖ งานนิเทศการศึกษา ๔.๗ กิจการโรงเรียน	
๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	๕. หน่วยตรวจสอบภายใน ๕.๑ งานตรวจสอบภายใน	

๘.๒ การวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่ง

ขั้นตอนการวิเคราะห์เพื่อกำหนดจำนวนตำแหน่ง มี ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาเกี่ยวกับกำลังคนในปัจจุบัน เพื่อจะได้ทราบลักษณะโครงสร้างของกำลังคนปัจจุบันหรือเป็นการชี้ให้เห็นปัญหาที่เกิดจากลักษณะโครงสร้างของกำลังคน และเป็นพื้นฐานในการกำหนดนโยบายและแผนกำลังคนต่อไป

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. ศึกษาว่ามีผู้ดำรงตำแหน่งที่มีคุณสมบัติไม่เหมาะสมกับภารกิจหน้าที่และควรมอบให้ใคร ดำเนินการแทน

๕. สำรวจการใช้ลูกจ้างว่าทำงานได้เต็มที่หรือไม่ มอบหมายงานเพิ่มได้หรือไม่

๖. การจัดหน่วยงานและขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประหยัดและรวดเร็วหรือไม่

๗. เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความชำนาญงานและความสามารถเหมาะสมกับงานหรือไม่

๘. ควรจัดฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในเรื่องใดเพื่อให้มีความสามารถ/ทักษะเหมาะสมกับงานปัจจุบันและงานอนาคต

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 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

$$\text{จำนวนคน} = \frac{\text{ปริมาณงานทั้งหมด(๑ปี)} \times \text{เวลามาตรฐานต่อ ๑ ชิ้น}}{\text{เวลาทำงานมาตรฐานต่อคนต่อปี}}$$

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

๒.๑ ต้องศึกษาให้แน่ชัดว่า เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่เดิมทำงานเต็มหรือไม่

๒.๒ งานบางอย่างมีปริมาณเพิ่มขึ้น แต่ไม่สัมพันธ์กับจำนวนเจ้าหน้าที่ จึงไม่สามารถคำนวณโดยวิธีธรรมดาแบบนี้ได้ ต้องใช้วิธีการคำนวณที่ซับซ้อนกว่านี้ การจะกำหนดกรอบอัตรากำลังควรพิจารณาถึงเป้าหมาย โดยในที่นี้เราจะมาวิเคราะห์ถึงการกำหนดตำแหน่งให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว



สิ่งแวดล้อม

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุข
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองและการบริหาร



จากแนวทางการวิเคราะห์การกำหนดตำแหน่งดังกล่าว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ
มีอัตรากำลังที่ต้องการในแต่ละส่วนราชการ ดังนี้

อัตรากำลังของแต่ละส่วนราชการ

ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	อบต.ศรีคำ	ปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	กลาง	๑	๑	-	
๒		รองปลัด อบต.	บริหารท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	
๑	สำนักปลัด อบต.	หัวหน้าสำนักปลัด อบต.	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	
๒		นักทรัพยากรบุคคล	วิชาการ	ชก.	๑	๑	-	
๓		นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	วิชาการ	ปก.	๑	๑	-	
๔		นักพัฒนาชุมชน	วิชาการ	ปก.	๑	๑	-	
๕		นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	วิชาการ	ชก.	๑	๑	-	
๖		นิติกร	วิชาการ	ปก.	๑	๑	-	
		นักวิชาการสาธารณสุข	วิชาการ	ปก./ชก.	๑	-	๑	ว่างเดิม ๓๑ พ.ค. ๖๕
๗		เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ทั่วไป	ชง.	๑	๑	-	
๘		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง./ชง.	๑	-	๑	ว่างเดิม ๓๑ พ.ค. ๖๕
๙		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	-	
๑๐		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	-	
๑๑		พนักงานดับเพลิง	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	-	
๑๒		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	-	
๑๓		พนักงานขับรถยนต์	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๒	๑	-	กำหนดเพิ่ม ๑ อัตรา
๑๔		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๓	๓	-	
		รวม ๑๔ ตำแหน่ง			๑๘	๑๕	๒	



ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๑	กองคลัง	ผู้อำนวยการกองคลัง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	๑	-	
๒		นักวิชาการพัสดุ	วิชาการ	ชก.	๑	๑	-	
๓		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	๑	๑	-	
๔		เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ทั่วไป	ปง.	๑	๑	-	
๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	-	
๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	-	
๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	๑	ว่างเดิม ๓๑ พ.ค. ๖๕
๘		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	-	
		รวม ๘ ตำแหน่ง			๘	๗	๑	
๑	กองช่าง	ผู้อำนวยการกองช่าง	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.อบต.
๒		วิศวกรโยธา	วิชาการ		๑		๑	ว่างเมื่อวันที่ ๑๑ พ.ค. ๖๔
๓		นายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปง./ชง.	๑	-	๑	ว่างเมื่อวันที่ ๓๑ มี.ค. ๖๓
๔		ผู้ช่วยนายช่างโยธา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	ปง./ชง.	๑	๑	-	
๕		ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	-	
๖		ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	๑	ว่างเดิม ๓๑ พ.ค. ๖๕
๗		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	๑	-	
๘		พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๙		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	-	
		รวม ๘ ตำแหน่ง			๙	๔	๕	
๑	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ผู้อำนวยการกองการศึกษา	อำนวยการท้องถิ่น	ต้น	๑	-	๑	อยู่ระหว่างการดำเนินการของ ก.อบต.
๒		นักวิชาการศึกษา	วิชาการ	ชก.	๑	๑	-	
๓		เจ้าพนักงานธุรการ	ทั่วไป	ปง.	๑	๑	-	
๔		เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ทั่วไป	ปง.	๑	๑	-	



ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	อัตรา กำลังที่ ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรง ตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรา กำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๕	กองการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม ส่วนราชการ ส่วนราชการ	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	-	๑	-	-	กำหนดเพิ่ม
๖		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	-	๑	๑	-	
๗		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	-	
๘		โรงเรียน อบต.ศรีค้ำ (บ้านเวียงสา) ผู้อำนวยการโรงเรียน	บริหารสถานศึกษา	-	๑	-	๑	อยู่ระหว่าง การ ดำเนินการ ของ ก.อบต.
๙		รองผู้อำนวยการโรงเรียน	บริหารสถานศึกษา	-	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม
๑๐		ครู	สายงานการสอน	คศ.๓	๑	๑	-	
๑๑		ครู	สายงานการสอน	คศ.๒	๗	๗	-	
๑๒		ครูผู้ช่วย	สายงานการสอน	-	๑	๑	-	
๑๓		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พละ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	-	๑	๑	-	
๑๔		ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คอมพิวเตอร์)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	-	๑	๑	-	
๑๕		ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงิน และบัญชี	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	-	๑	๑	-	
๑๖		นักการภารโรง	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	-	
๑๗		คนงาน	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	-	
๑๘		ศพด. อบต.ศรีค้ำ ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก		-	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม
๑๙		ครู	สายงานการสอน	คศ.๒	๑	๑	-	
๒๐		ครู	สายงานการสอน	คศ.๒	๑	๑	-	
๒๑		ผู้ดูแลเด็ก (ทักษะ)	พนักงานจ้างตาม ภารกิจ	-	๒	๒	-	
๒๒		ผู้ดูแลเด็ก	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	-	
๒๓		ศพด. บ้านกล้วย ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม
๒๔		ครู	สายงานการสอน	คศ.๒	๓	๓	-	



ที่	ส่วนราชการ	ตำแหน่ง	ประเภท	ระดับ	อัตรากำลังที่ต้องการ (อัตรา)	มีผู้ดำรงตำแหน่ง (อัตรา)	อัตรากำลังว่าง (อัตรา)	หมายเหตุ
๒๕	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม	ศพด. บ้านป่ายาง ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	-	๑	-	๑	กำหนดเพิ่ม
๒๖	ส่วนราชการ	ครู	สายงานการสอน	คศ.๒	๒	๒	-	
		รวม ๒๖ ตำแหน่ง			๓๓	๒๙	๔	
๑	หน่วยตรวจสอบภายใน	นักวิชาการตรวจสอบภายใน	วิชาการ	ปก.	๑	๑	-	
		รวม ๑ ตำแหน่ง			๑	๑	-	
รวมทั้งสิ้น (ทุกกอง)					๓๔	๓๐	๔	

หมายเหตุ : ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี



ตารางการวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการกับการอัตรากำลังที่มีอยู่

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร ที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากร ที่ไม่ เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
สำนักปลัด อบต.						
๑. งานสวัสดิการสังคม	๒	๑	๑	-	-	
๒. งานพัฒนาชุมชน						
๓. งานสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน						
๔. งานกิจการสตรีและคนชรา						
๕. งานส่งเสริมและพัฒนาอาชีพ						
๖. งานส่งเสริมการท่องเที่ยว	๑	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๗. งานส่งเสริมการเกษตร	๑	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๘. งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	๖	๒	๔	-	-	
๙. งานนิติการ	๑	๑	-	-	-	
๑๐. งานกิจการพาณิชย์	๑	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๑๑. งานส่งเสริมสิ่งแวดล้อม						
๑๒. งานบริการสาธารณสุข						
๑๓. งานส่งเสริมสาธารณสุข						
๑๔. งานส่งเสริมสุขภาพ						
๑๕. งานป้องกันและควบคุมโรค						
๑๖. งานจัดการมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล						



ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร ที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากร ที่ไม่ เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
๑๗. งานการเจ้าหน้าที่	๑	๑	-	-	-	กำหนดพนักงานจ้างเพิ่ม ๑ อัตรา
๑๘. งานบริหารงานทั่วไป	๕	๑	๓	๑	-	
๑๙. งานกิจการสภา						
๒๐. งานการประชุม						
๒๑. งานส่งเสริมการมีส่วนร่วม						
๒๒. งานแผนงานและงบประมาณ	๑	๑	-	-	-	
๒๓. งานวิเคราะห์นโยบายและแผน						
๒๔. งานประชาสัมพันธ์						
๒๕. งานสถิติข้อมูลและสารสนเทศ						
๒๖. งานงบประมาณและเงินอุดหนุน						
๒๗. งานยุทธศาสตร์และแผนงาน						
๒๘. งานตรวจติดตามและประเมินผล						
กองคลัง						
๑. งานบริหารงานคลัง	๓	๑	๒	-	-	
๒. งานการเงินและบัญชี						
๓. งานบำเพ็ญเงินบำนาญ						
๔. งานพัฒนารายได้	๒	๑	๑	-	-	
๕. งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน						
๖. งานพัสดุและทรัพย์สิน	๒	๑	๑	-	-	
๗. งานบริหารงานทั่วไป	๑	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ

ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร ที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากร ที่ไม่ เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงานจ้าง			
กองช่าง						
๑. งานแบบแผนและก่อสร้าง	๑	-	๑	-	-	
๒. งานควบคุมอาคาร						
๓. งานผังเมือง						
๔. งานการโยธา	๒	๑	๑	-	-	
๕. งานวิศวกรรมโยธา	๑	๑	-	-	-	
๖. งานสาธารณสุขโรค	๒	-	๑	๑	-	กำหนดพนักงานจ้างเพิ่ม ๑ อัตรา
๗. งานสำรวจและออกแบบ	๑	-	-	๑	-	ใช้วิธีการมอบหมายงานให้ ตำแหน่งอื่นรับผิดชอบ
๘. งานบริหารงานทั่วไป	๒	-	๒	-	-	
กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม						
๑. งานบริหารการศึกษา	๖	๓	๒	๑	-	กำหนดพนักงานจ้างเพิ่ม ๑ อัตรา
๒. งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและ วัฒนธรรม						
๓. งานบริหารงานทั่วไป						
๔. งานกิจกรรมเด็กและเยาวชน						
๕. งานส่งเสริมกีฬาและนันทนาการ						
๖. งานนิเทศการศึกษา	๒๕	๑๗	๘	-	-	
๗. กิจการโรงเรียน						



ส่วนราชการ	จำนวนบุคลากร ที่ต้องการ	บุคลากรที่มีอยู่		บุคลากร ที่ไม่ เพียงพอ	บุคลากร ที่เกิน	หมายเหตุ
		ข้าราชการ	พนักงาน จ้าง			
หน่วยตรวจสอบภายใน ๑.งานตรวจสอบภายใน	๑	๑	-	-	-	

บทวิเคราะห์เปรียบเทียบอัตรากำลังทั้งหมดกับอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำมีความต้องการพนักงานส่วนตำบลประเภทบริหาร จำนวน ๒ ตำแหน่ง ๒ อัตรา ได้แก่ ตำแหน่งปลัด อบต. จำนวน ๑ คน ตำแหน่งรองปลัด อบต. จำนวน ๑ คน

หน่วยตรวจสอบภายใน อบต.ศรีคำ มีความต้องการพนักงานส่วนตำบล ทั้งหมดจำนวน ๑ ตำแหน่ง ๑ อัตรา แยกเป็นประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบัน ในหน่วยตรวจสอบภายใน มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑ ตำแหน่ง รวม ๑ อัตรา ไม่มีตำแหน่งว่าง

สำนักปลัด อบต.ศรีคำ มีความต้องการพนักงานทั้งหมด จำนวน ๑๔ ตำแหน่ง ๑๗ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการจำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๖ อัตรา ประเภททั่วไปจำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๖ อัตรา และพนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๓ อัตรา ปัจจุบันในสำนักปลัด อบต. มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๔ ตำแหน่ง รวม ๑๖ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๒ อัตรา ต้องการอัตรากำลังเพิ่มอีก ๑ อัตรา

กองคลัง อบต.ศรีคำ มีความต้องการพนักงานทั้งหมด จำนวน ๘ ตำแหน่ง ๘ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองคลัง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา

กองช่าง อบต.ศรีคำ มีความต้องการพนักงานทั้งหมด จำนวน ๙ ตำแหน่ง ๙ อัตรา แยกเป็นประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๑ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๕ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๑ อัตรา ปัจจุบันในกองช่าง มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๘ ตำแหน่ง รวม ๘ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๑ อัตรา ต้องการอัตรากำลังเพิ่มอีก ๑ อัตรา

กองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม มีความต้องการพนักงานทั้งหมด จำนวน ๒๓ ตำแหน่ง ๓๓ อัตรา แยกเป็น ประเภทอำนวยการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภทวิชาการ จำนวน ๑ อัตรา ประเภททั่วไป จำนวน ๒ อัตรา พนักงานครู ๑๘ อัตรา พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๗ อัตรา พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน ๔ อัตราปัจจุบันในกองการศึกษาฯ มีจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ๑๙ ตำแหน่ง รวม ๒๙ อัตรา มีตำแหน่งว่างอยู่ ๓ อัตรา ต้องการกำลังเพิ่มอีก ๑ อัตรา

สรุปอัตรากำลังที่ต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำทุกส่วนราชการต้องการอัตรากำลังทั้งหมด ๒๓ ตำแหน่ง ๗๔ อัตรา ดังนี้

- | | |
|-------------------------------------|----------------|
| ๑. พนักงานส่วนตำบล (มีนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๑๗ อัตรา |
| ๒. พนักงานส่วนตำบล (อัตรารว่าง) | จำนวน ๖ อัตรา |
| ๓. พนักงานครู อบต. (มีนครองตำแหน่ง) | จำนวน ๑๖ อัตรา |

สังกัดโรงเรียน อบต.ศรีคำ, ศพด.อบต.ศรีคำ, ศพด.บ้านกล้วย และ ศพด.บ้านปายาง

๔. พนักงานครู อบต. (อัตรารว่าง)	จำนวน ๑ อัตรา
สังกัดโรงเรียน อบต.ศรีคำ	
๕. พนักงานครู อบต. (รอง ผอ.โรงเรียน ต้องการเพิ่ม)จำนวน ๑ อัตรา	
สังกัดโรงเรียน อบต.ศรีคำ	
๖. พนักงานครู อบต. (ผอ.ศพด. ต้องการเพิ่ม)	จำนวน ๓ อัตรา
๗. พนักงานจ้างตามภารกิจ (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๑๗ อัตรา
๘. พนักงานจ้างตามภารกิจ (อัตรารว่าง)	จำนวน ๒ อัตรา
๙. พนักงานจ้างตามภารกิจ (ต้องการเพิ่ม)	จำนวน ๒ อัตรา
๑๐. พนักงานจ้างทั่วไป (มีนครองตำแหน่ง)	จำนวน ๘ อัตรา

จากการวิเคราะห์สถิติปริมาณงาน และวิเคราะห์อัตรากำลังที่ต้องการพบว่าอัตรากำลังที่มีอยู่ในกองคลัง มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อปริมาณงานในแต่ละส่วนราชการแล้ว จึงให้องค์กรอัตรากำลังไว้เท่าเดิม แต่สำนักปลัด อบต. กองช่าง และกองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยังมีภาระงานที่ต้องการอัตรากำลังเพิ่ม จึงมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มในแผนอัตรากำลังครั้งนี้ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ สามารถปรับเปลี่ยนอัตรากำลังที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนโยบายของรัฐบาล/นโยบายของจังหวัดเชียงราย/นโยบายของผู้บริหารได้

เมื่อได้จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้าง ในแต่ละส่วนราชการ แต่ละสายงานดังกล่าวข้างต้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำได้นำเอาจำนวนพนักงานแต่ละสายงานที่มีในกรอบอัตรากำลัง มากำหนดตำแหน่งตามทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อปฏิบัติงานตอบโจทย์ ยุทธศาสตร์การพัฒนา ของส่วนราชการองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ใน ๘ ยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว
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 กระงค้ป้องกันอุบัติเหตุ ไฟกระพริบ ฯลฯ	กองช่าง
๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต	โครงการพัฒนาสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่างๆ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาส โครงการพัฒนาหมู่บ้านในด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ส่งเสริมการสหกรณ์ ส่งเสริมเยาวชน สตรี อุดหนุน อปท.อื่น ส่วนราชการ หรือหน่วยอื่นของรัฐ องค์กรประชาชน องค์กรการกุศล องค์กรที่จัดตั้งตามกฎหมาย เพื่อดำเนินโครงการที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาด้านสังคมและส่งเสริมคุณภาพชีวิต ฯลฯ	สำนักปลัด อบต. กองการศึกษาฯ
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชนสังคมและความสงบเรียบร้อย	ดำเนินการหรืออุดหนุนหน่วยงานที่ดำเนินการแก้ไขปัญหายาเสพติด เพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานให้แก่ อปพร. ฝึกอบรมราษฎรในหมู่บ้านให้มีความรู้ ปลูกจิตสำนึกให้ราษฎรมีความสามัคคี ประองดอง สมานฉันท์ เพื่อความมั่นคงของชาติ เพิ่มประสิทธิภาพ การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและลดอุบัติเหตุบนท้องถนน ฯลฯ	สำนักปลัด
๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผนการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว	พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการลงทุนและการพาณิชย์ กรรม พัฒนา วางแผน ส่งเสริมการท่องเที่ยวในพื้นที่ตำบลศรีคำและอำเภอแม่จัน	สำนักปลัด
๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	การบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เช่น ปลูกต้นไม้ในป่าชุมชนป่าต้นน้ำ ป่าสาธารณะ ปลูกหญ้าแฝก อนุรักษ์ฟื้นฟูแหล่งน้ำ สร้างและซ่อมแซมฝายชะลอน้ำ ตามพระราชดำริฯ เป็นต้น	สำนักปลัด อบต. กองช่าง

ยุทธศาสตร์	เป้าหมาย	หน่วยงานรับผิดชอบหลัก
๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาสนาและวัฒนธรรม	พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน การศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบ	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
	อนุรักษ์และจรรโลงไว้ซึ่งการศาสนาและวัฒนธรรม เช่น -โครงการประเพณีวันสารทไทย(สลากภัต) -โครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน -โครงการรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ -โครงการอนุรักษ์ฟื้นฟูภาษาล้านนา -โครงการสวดมนต์ข้ามปี ฯลฯ	
๗. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาธารณสุข	การป้องกันและระงับโรคติดต่อต่างๆ ควบคุม ป้องกันโรคระบาดในพื้นที่	สำนักปลัด อบต.
	พัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการบริการ สาธารณสุขของหมู่บ้าน กองทุนหลักประกันสุขภาพ อบต.ศรีคำ ฯลฯ	
	สร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน เช่นการจัดการแข่งขันกีฬา การส่งนักกีฬาเข้าร่วมการแข่งขัน ฯลฯ	
๘. ยุทธศาสตร์การพัฒนาศาเมืองและการบริหาร	เพื่อพัฒนาระบบการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	ทุกส่วนราชการ
	เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด	

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้ทำการวิเคราะห์ภารกิจและปริมาณงาน และได้จัดทำกรอบโครงสร้างอัตรากำลังใหม่แล้ว เพื่อประมาณการใช้แผนอัตรากำลังพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างในอนาคต ว่าในระยะเวลา ๓ ปี ต่อไปข้างหน้าจะมีการใช้จำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง จำนวนเท่าใด จึงเหมาะสมกับภารกิจและปริมาณงาน และเพื่อให้คุ้มค่าต่อการใช้จ่ายงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้เพื่อให้สามารถบริหารงาน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยนำผลการวิเคราะห์ตำแหน่งมากรอกข้อมูลลงในแผนอัตรากำลัง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙) ดังนี้



กรอบอัตรากำลัง ๓ ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๑	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น) ระดับกลาง เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒	รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๐-๑๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑ ต.ค. ๖๖
	สำนักปลัด อบต.(๑๑)								
๓	หัวหน้าสำนักปลัด อบต. (นักบริหารงานทั่วไป) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๒๑๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔	นักทรัพยากรบุคคล (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖	นักพัฒนาชุมชน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๘	นิติกร (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๙	นักวิชาการสาธารณสุข (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๓๑๐๖-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเดิม ๓๑ พ.ค. ๖๕
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ (ปง./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๔๑๐๖-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๑๒	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๔	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๕	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๑๖	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๗	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๑๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๑๙	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง(๑๔)								
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๒๑๐๒-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๒	นักวิชาการพัสดุ (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๓๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ปจ./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๔	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้ (ปจ./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๔-๔๒๐๔-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัสดุ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๒๘	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองช่าง (๑๕)								
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑ ก.พ.๖๒ อยู่ระหว่างการสรรหาจาก ก.อบต.
๓๐	วิศวกรโยธา (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๓๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑๑ พ.ค.๖๔
๓๑	นายช่างโยธา (ปจ./ชง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๔๗๐๑-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๕	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๓๖	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา (ผู้มีทักษะ)	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๓๗	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม(๑๘)								
๓๘	ผู้อำนวยการกองการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) ระดับต้น เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๒๑๐๗-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
๓๙	นักวิชาการศึกษา (ป.ก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๓๘๐๓-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ (ป.ง./ช.ง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๔๑๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (ป.ง./ช.ง.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๔๒๐๑-๐๐๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๔๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	ว่าง
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๔๔	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	รร.อบต.ศรีคำ (บ้านเวียงสา)								
๔๕	ผู้อำนวยการสถานศึกษา เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๕๕๐๐-๗๐๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	ว่างเมื่อวันที่ ๑ ก.พ.๖๐ อยู่ระหว่างการ สรรหาจาก ก.อบต.
๔๖	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เลขที่ตำแหน่ง	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
๔๗	ครู (คศ.๒) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๘	ครู (คศ.๒) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๔๙	ครู (คศ.๓) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๖	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๐	ครู (คศ.๒) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๑	ครู (คศ.๒) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๒	ครู (คศ.๒) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๗๐๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๓	ครู (คพช.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๔	ครู (คศ.๒) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๕	ครู (คศ.๒) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๕๐๐-๗๑๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๕๖	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ๑๙๕๓-๕	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๗	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พลละ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๕๘	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คอมพิวเตอร์)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	



ที่	ส่วนราชการ	กรอบ อัตรากำลัง เดิม	กรอบอัตรากำลังที่คาดว่าจะ ต้องใช้ในช่วงระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตรากำลังคนเพิ่ม/ลด			หมายเหตุ
			๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๕๙	นักการภารโรง ๑๖๖๒-๔	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๐	คนงาน	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีคำ								
๖๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
๖๒	ครู (คศ.๓) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๘	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๓	ครู (คศ.๒) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๒	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างตามภารกิจ								
๖๔	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๕	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	พนักงานจ้างทั่วไป								
๖๖	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านกล้วย								
๖๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
๖๘	ครู (คศ.๒) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๙	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๖๙	ครู (คศ.๒) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๐	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๐	ครู (คศ.๒) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านปายาง								
๗๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-	๑	๑	๑	+๑	-	-	**
๗๒	ครู (คศ.๒) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๗	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
๗๓	ครู (คศ.๒) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๘-๖๖๐๐-๓๘๓	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
	หน่วยตรวจสอบภายใน								
๗๔	นักวิชาการตรวจสอบภายใน (ปก./ชก.) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	
รวม		๖๗	๗๔	๗๔	๗๔	+๗	-	-	ว่าง ๗ อัตรา

** หมายเหตุ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา และตำแหน่งผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ)

ผู้กรอกข้อมูล

(นางสาวเมทินี มุลรัตน์)

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(ลงชื่อ)

ผู้รับรองข้อมูล

(นางสาวกอบแก้ว แก้วคำ)

(นายสนั่น มาหล้า)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ



๙. ภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น

ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราค่าจ้าง ที่คาดว่าจะต้องได้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (๓)				ค่าใช้จ่ายรวม (๔)			หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำ ตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙		
๑	ปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๑๓๐๑-๐๐๑	กลาง	๑	๑	๖๒๘,๔๔๐	๑๖๘,๐๐๐	-	-	-	๒๑,๖๔๐	๒๑,๖๔๐	๒๑,๖๐๐	๘๑๙,๐๘๐	๘๑๙,๐๘๐	๘๕๖,๖๘๐	๕๖,๓๗๐	
๒	รองปลัด อบต. (นักบริหารงานท้องถิ่น) เลขที่ ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๑๓๐๑-๐๐๒	ต้น	๑	๑	๔๖๘,๙๖๐	๔๖,๐๐๐	-	-	-	๑๔,๓๖๐	๑๔,๓๖๐	๑๖,๐๘๐	๕๕๖,๑๒๐	๕๕๖,๖๐๐	๕๕๖,๖๘๐	๓๔,๐๘๐	
๓	หัวหน้าสำนักงาน (นักบริหารงานทั่วไป) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๑๓๐๑-๐๐๑	ต้น	๑	๑	๔๔๘,๙๖๐	๔๖,๐๐๐	-	-	-	๑๓,๓๖๐	๑๓,๓๖๐	๑๕,๐๘๐	๕๑๙,๕๖๐	๕๑๙,๕๖๐	๕๖๓,๔๐๐	๓๗,๔๑๐	
๔	นักบริหารงานบุคคล เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๑๓๐๑-๐๐๑	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๘๘,๑๒๐		-	-	-	๑๑,๑๐๐	๑๑,๑๐๐	๑๒,๓๒๐	๓๑๓,๖๔๐	๓๑๓,๖๔๐	๓๑๓,๖๘๐	๒๔,๐๑๐	
๕	นักวิชาการนโยบายและแผน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๑๓๐๑-๐๐๑	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๘๕,๐๔๐		-	-	-	๔,๖๐๐	๔,๖๐๐	๗,๕๖๐	๓๙๔,๖๔๐	๓๙๔,๖๔๐	๔๑๐,๒๘๐	๑๕,๕๖๐	
๖	นักพัฒนาชุมชน เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๑๓๐๑-๐๐๑	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๔๔,๖๔๐		-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๕,๐๐๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๔๙,๓๖๐	๒๖๖,๗๖๐	๒๐,๗๗๐	
๗	นักวิชาการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๑๓๐๑-๐๐๑	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๒๒๒,๒๔๐		-	-	-	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๗,๖๘๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๓๗,๖๐๐	๒๔๕,๒๘๐	๑๘,๕๖๐	
๘	นักวิชาการบริหารงานสุขภาพ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๑๓๐๑-๐๐๑	ป.ก./ช.ก.	๑	-	๓๕๕,๓๒๐		-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๗๗,๓๒๐	๓๙๓,๒๒๐	๒๗,๔๖๐	
๙	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๑๓๐๑-๐๐๑	ป.ก./ช.ก.	๑	๑	๓๒๔,๗๖๐		-	-	-	๑๒,๕๖๐	๑๒,๕๖๐	๑๓,๓๒๐	๓๓๗,๓๒๐	๓๓๗,๓๒๐	๓๖๓,๕๖๐	๒๗,๔๖๐	
๑๐	เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๑๔๐๑-๐๐๑	ป.ม./ช.ก.	๑	๑	๒๕๔,๔๔๐		-	-	-	๑๐,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๑๐,๔๔๐	๒๖๔,๘๘๐	๒๖๔,๘๘๐	๒๘๑,๒๘๐	๒๑,๖๒๐	
๑๑	เจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๑๔๐๑-๐๐๑	ป.ม./ช.ก.	๑	-	๒๗๗,๙๐๐		-	-	-	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๔,๗๒๐	๓๓๖,๑๒๐	๓๓๖,๑๒๐	๓๖๓,๖๒๐	๒๗,๔๖๐	
๑๒	เจ้าพนักงานช่างเทคนิค เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๑๔๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑๕๖,๗๒๐		-	-	-	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๑๖๓,๑๔๐	๑๖๓,๑๔๐	๑๗๐,๒๒๐	๑๓,๐๒๐	
๑๓	เจ้าพนักงานช่างเทคนิค เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๑๔๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑๕๖,๗๒๐		-	-	-	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๖,๒๒๐	๑๖๓,๑๔๐	๑๖๓,๑๔๐	๑๖๓,๑๔๐	๑๓,๐๒๐	
๑๔	เจ้าพนักงานช่างเทคนิค (ทักษะ) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๑๔๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑๓๓,๘๘๐		-	-	-	๗,๖๒๐	๗,๖๒๐	๗,๖๒๐	๑๔๑,๕๐๐	๑๔๑,๕๐๐	๑๔๕,๗๒๐	๑๑,๔๘๐	
๑๕	เจ้าพนักงานช่างเทคนิค (ทักษะ) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๑๔๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑๖๔,๘๘๐		-	-	-	๖,๘๒๐	๖,๘๒๐	๗,๘๒๐	๑๗๑,๕๐๐	๑๗๑,๕๐๐	๑๗๖,๗๒๐	๑๓,๘๒๐	
๑๖	เจ้าพนักงานช่างเทคนิค (ทักษะ) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๑๔๐๑-๐๐๑	-	๑	-	๑๑๒,๘๐๐		-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๒๐,๒๒๐	๑๑,๘๐๐	
๑๗	เจ้าพนักงานช่างเทคนิค (ทักษะ) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๑-๑๔๐๑-๐๐๑	-	๑	๑	๑๑๒,๘๐๐		-	-	-	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๔,๘๐๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๑๗,๖๐๐	๑๒๐,๒๒๐	๑๑,๘๐๐	
๑๘	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๘,๐๐๐	
๑๙	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๘,๐๐๐	
๒๐	คนงาน	-	๑	๑	๑๐๔,๐๐๐		-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๑๐๔,๐๐๐	๘,๐๐๐	



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับตำแหน่ง	จำนวนทั้งหมด	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่งที่คาดว่าจะต้องใช้			อัตรากำลังเดิม			การค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น (๓)						หมายเหตุ
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (๑)	เงินประจำตำแหน่ง (๒)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	
	กองคลัง																		
๒๑	ผู้อำนวยการกองคลัง (นักบริหารงานการคลัง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑		๔๖๒,๒๔๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๒๒๐	๑๑,๒๒๐	๑๑,๒๒๐	๕๓๒,๘๖๐	๕๓๒,๘๖๐	๕๓๒,๘๖๐	๓๘,๕๒๐
๒๒	นักวิชาการพัสดุ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๕๐๐๑	ป.ก./อ.	๑	๑	๓๐๕,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๑,๘๘๐	๑๒,๒๔๐	๑๒,๘๖๐	๓๒๗,๕๒๐	๓๒๗,๕๒๐	๓๒๗,๕๒๐	๒๕,๘๐๐
๒๓	เจ้าหน้าที่สำนักงานการเงินและบัญชี เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ป.บ./อ.	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๐๐๐	๖,๑๒๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๕๒,๗๖๐	๑๒,๒๒๐
๒๔	เจ้าหน้าที่สำนักงานพัสดุ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๕๐๐๑	ป.บ./อ.	๑	๑	๑๖๖,๘๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๘๔๐	๖,๘๖๐	๑๗๓,๖๔๐	๑๗๓,๖๔๐	๑๗๓,๖๔๐	๑๔,๐๓๐
๒๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่กองคลัง	-	๑	๑	๑๒๘,๒๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๑๖๐	๕,๔๐๐	๕,๔๐๐	๑๓๓,๘๔๐	๑๓๓,๘๔๐	๑๓๓,๘๔๐	๑๐,๖๔๐
๒๖	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่กองคลัง	-	๑	๑	๑๓๒,๘๘๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๕๐๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๗,๓๘๐	๑๓๗,๓๘๐	๑๓๗,๓๘๐	๑๑,๐๖๐
๒๗	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่กองคลัง	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	วางเดิม ๒๘ ก.พ. ๖๖
๒๘	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๕,๐๐๐
๒๙	กองช่าง																		
๒๙	ผู้อำนวยการกองช่าง (นักบริหารงานช่าง) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ต้น	๑	-	๓๙๓,๖๐๐	๔๖,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๐๖,๒๒๐	๔๐๖,๒๒๐	๔๐๖,๒๒๐	วางเดิมวันที่ ๑ ก.พ. ๖๖ อยู่ระหว่างการสรรหาจาก กทม.
๓๐	วิศวกรโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ป.ก./อ.	๑	-	๓๕๕,๘๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๓๖๗,๘๒๐	๓๖๗,๘๒๐	๓๖๗,๘๒๐	วางเดิมวันที่ ๑๑ พ.ค. ๖๔
๓๑	นายช่างโยธา เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓-๐๕-๒๑๐๒-๐๐๑	ป.บ./อ.	๑	-	๒๙๗,๘๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๕,๘๒๐	๕,๘๒๐	๕,๘๒๐	๓๐๓,๙๘๐	๓๐๓,๙๘๐	๓๐๓,๙๘๐	วางเดิมวันที่ ๑๑ พ.ค. ๖๔
๓๒	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	-	๑	๑	๑๕๐,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๖๖,๔๔๐	๑๒,๕๒๐
๓๓	ผู้ช่วยนายช่างโยธาแบบ	-	๑	๑	๑๕๐,๒๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๖,๓๒๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๖๖,๕๖๐	๑๖๖,๕๖๐	วางเดิม
๓๔	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	-	๑	-	๑๓๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๕,๕๒๐	๕,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	๑๓๘,๕๒๐	๒๘ ก.พ. ๖๖
๓๕	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่กองโยธา	-	๑	๑	๑๓๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๘๖๐	๖,๘๖๐	๖,๘๖๐	๑๓๙,๔๒๐	๑๓๙,๔๒๐	๑๓๙,๔๒๐	๑๒,๘๖๐
๓๖	พนักงานขับรถเครื่องจักรกลเบา (ทักษะ)	-	๑	-	-		๑	๑	๑	+	๑	-	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๑,๒๘๐	๑๓๑,๑๖๐	๑๓๑,๑๖๐	๑๓๑,๑๖๐	กำหนดเพิ่ม
๓๗	พนักงานจ้างทั่วไป	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๕,๐๐๐



ที่	ชื่อสายงาน	ระดับ ตำแหน่ง	จำนวน ทั้งหมด	จำนวนที่อยู่ปัจจุบัน			อัตราตำแหน่ง ที่คาดว่าจะต้องให้ ในระยะเวลา ๓ ปีข้างหน้า			อัตราเกษียณ เต็มปกติ			ภาระค่าใช้จ่าย ที่เพิ่มขึ้น (ด)				หมายเหตุ	
				จำนวน (คน)	เงินเดือน (อ)	เงินประจำ ตำแหน่ง (ข)	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙			
	กองการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม																	
๓๘	ผู้อำนวยการการศึกษา (นักบริหารงานการศึกษา) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓๐๘-๓๑๓๗-๐๐๓	ต้น	๑	-	๓๔๓,๖๐๐	๔๒,๐๐๐	๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๑๓,๖๒๐	๔๔๔,๒๒๐	๔๗๖,๔๖๐	อยู่ระหว่างเกษียณ
๓๙	นักวิชาการศึกษา เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓๐๘-๓๑๓๗-๐๐๓	ป.๓/๓๓	๑	๑	๓๔๒,๕๖๐		๑	๑	๑	-	-	-	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๑๓,๔๔๐	๓๕๖,๐๐๐	๔๐๘,๓๒๐	๓๓,๘๘๐
๔๐	เจ้าพนักงานธุรการ เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓๐๘-๔๑๑๓-๐๐๒	ป.๒/๓๓	๑	๑	๑๖๕,๑๒๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๖,๖๐๐	๑๙๘,๗๒๐	๒๑๕,๓๒๐	๑๓,๘๐๐
๔๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓๐๘-๔๑๑๓-๐๐๒	ป.๒/๓๓	๑	๑	๑๔๖,๖๔๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๖,๑๒๐	๑๕๖,๗๖๐	๑๖๕,๓๒๐	๑๒,๒๒๐
๔๒	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	-	๑	-	-	-	๑	๑	๑	+	-	-	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๐,๐๐๐	๓๘๘,๗๒๐	๓๙๘,๓๒๐	กำหนดเพิ่ม
๔๓	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	-	๑	๑	๑๖๒,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๖,๔๘๐	๑๖๘,๔๘๐	๑๗๕,๓๒๐	๑๓,๕๐๐
๔๔	คณกร	-	๑	๑	๑๐๘,๐๐๐		๑	๑	๑	-	-	-	๐	๐	๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๐๘,๐๐๐	๔,๐๐๐
๔๕	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (ศศ.๓) เลขที่ตำแหน่ง ๑๒-๓๐๘-๔๕๐๐-๗๐๓		๑	-			๑	๑	๑	-	-	-						ว่างเมื่อมีที่ ๑ ภายใน อยู่ระหว่างเกษียณจาก ก.อ.อ.
๔๖	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา เลขที่ตำแหน่ง	-	๑	-			๑	๑	๑	+	-	-						
๔๗	ครู	(ศศ.๒)	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-						
๔๘	ครู	(ศศ.๒)	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-						
๔๙	ครู	(ศศ.๓)	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-						
๕๐	ครู	(ศศ.๒)	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-						
๕๑	ครู	(ศศ.๒)	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-						
๕๒	ครู	(ศศ.๒)	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-						
๕๓	ครู	(ศศ.๓)	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-						
๕๔	ครู	(ศศ.๒)	๑	๑			๑	๑	๑	-	-	-						

แผนอัตรากำลัง ๓ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลศรีค้ำ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙

หมายเหตุ : สถานการณ์ความงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ใช้ข้อมูลปฏิบัติงานประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ที่ประกาศใช้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณ สำหรับงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๘ และ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ประมาณการบวกเพิ่มขึ้นอีกไม่เกินร้อยละ ๕ เพื่อเป็นฐานการคำนวณการใช้จำนวนด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖

- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๗ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นไม่เกินร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๖
- ฐานการคำนวณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗ จำนวน ๕๐,๕๐๐,๐๐๐ บาท = $(๔๘,๐๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๔๘,๐๐๐,๐๐๐ = ๕๐,๔๐๐,๐๐๐$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๘ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๗
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๕๒,๕๒๐,๐๐๐ บาท = $(๕๐,๔๐๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๕๐,๔๐๐,๐๐๐ = ๕๒,๕๒๐,๐๐๐$
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ.๒๕๖๙ ให้ประมาณการเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ของงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๘
- ฐานการคำนวณงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๖๙ จำนวน ๕๕,๕๖๐,๐๐๐ บาท = $(๕๒,๕๒๐,๐๐๐ \times ๕\%) + ๕๒,๕๒๐,๐๐๐ = ๕๕,๕๖๐,๐๐๐$

: ข้าราชการท้องถิ่น ลูกจ้างประจำภายนอก ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ที่ได้รับเงินเดือนตามที่กำหนดไว้ในแผนอัตรากำลัง

แต่ไม่ได้นำมาคิดรวมเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖

: ข้าราชการครู พนักงานครู หรือบุคลากรทางการศึกษาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดตำแหน่งเพิ่ม โดยให้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน คมนานี้เลือกกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๔.๔/ว ๘๔๔ ลงวันที่ ๕ มีนาคม ๒๕๖๖ เรื่อง การกำหนดเกณฑ์ตำแหน่งของข้าราชการครู/พนักงานครู ในสถานศึกษาและศูนย์พัฒนาเด็กเล็กขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงกรณีที่ใช้งบประมาณขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจ่ายเป็นเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ให้แก่บุคลากรภายใน

ก่อนได้รับการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณ ให้นำมาคำนวณเป็นภาระค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคลตามมาตรา ๓๕ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ ด้วย

: ให้บันทึกข้อมูลรายละเอียดเกี่ยวกับส่วนราชการ (สำนัก กอง หรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น) ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น

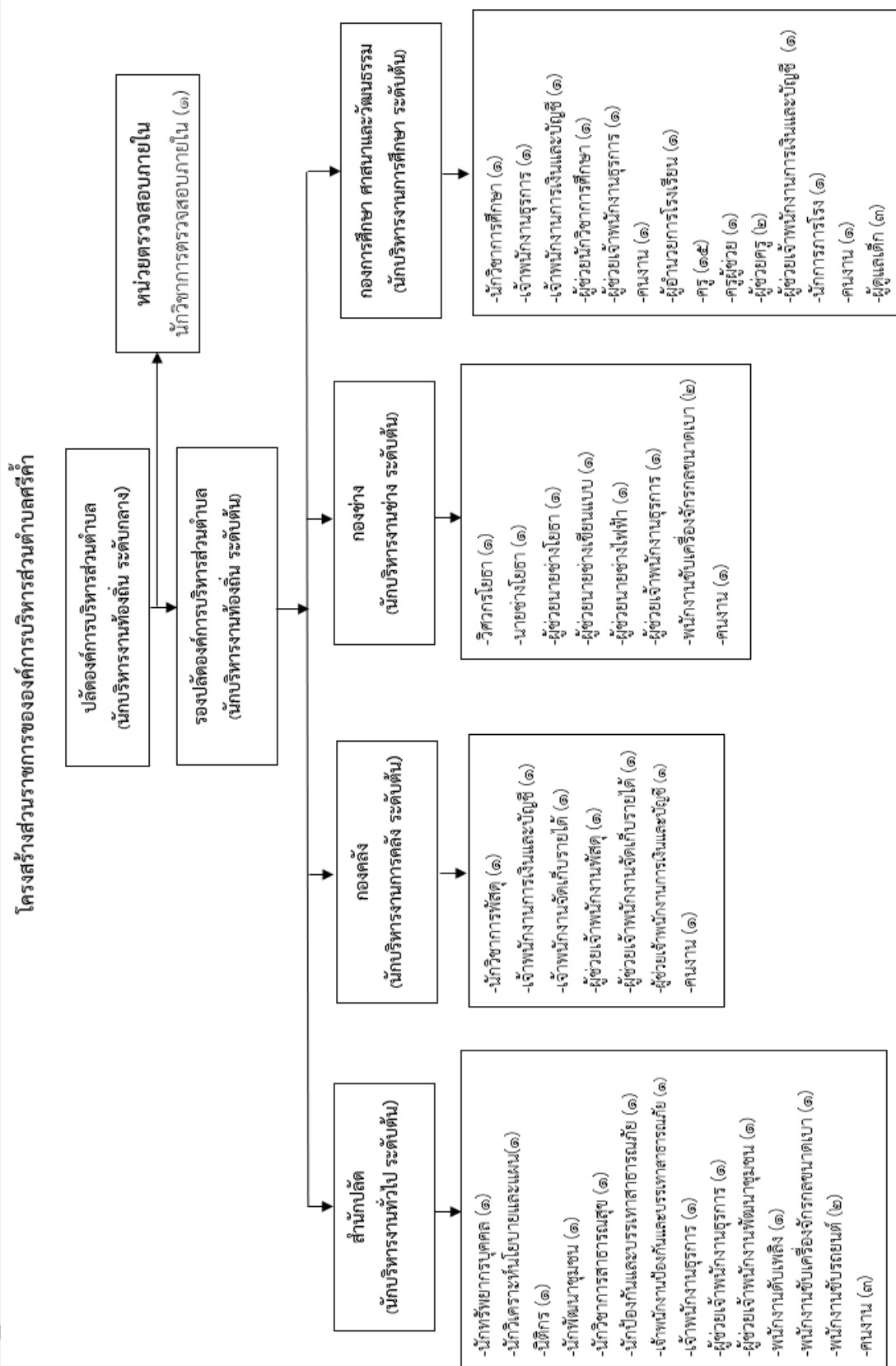
: ข้อมูลในช่องเงินเดือน (๑) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินเดือนของบัญชีแสดงจัดสรรเงินที่ตำแหน่งและภารกิจที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

: ข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่ง (๒) ต้องมีจำนวนตรงกับข้อมูลในช่องเงินประจำตำแหน่งของบัญชีแสดงจัดสรรเงินที่ตำแหน่งและภารกิจที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

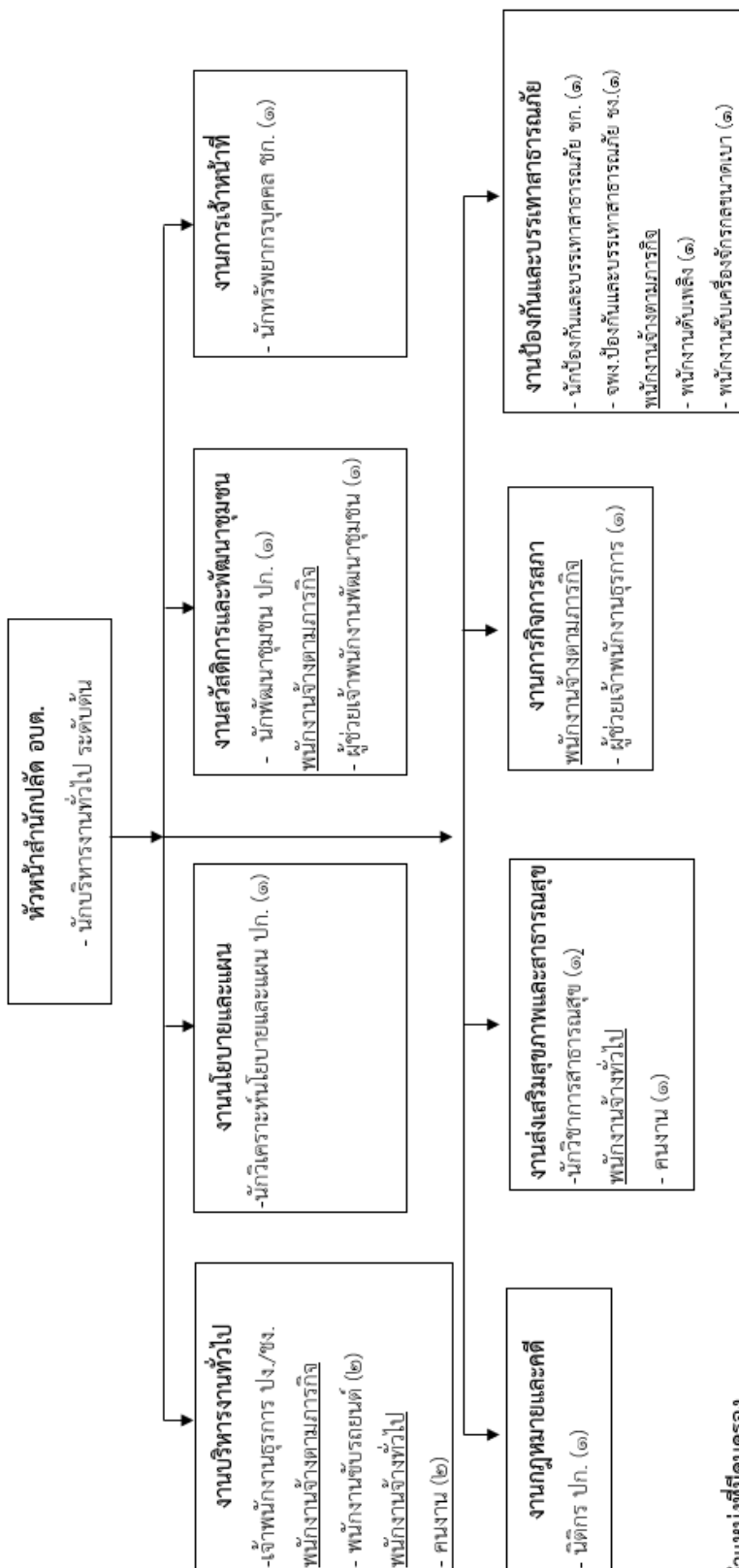
: ตำแหน่งผู้ช่วยงานวิชาการผู้พัฒนาเด็กเล็ก จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ต่อเนื่อง ได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณจากสำนักงานงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(ลงชื่อ) ลีเอก.....ผู้ตรวจสอบข้อมูล (ลงชื่อ)ผู้รับรองข้อมูล
(วิรัตน์ สันแดง) (นายสนั่น มาหลัก)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล นายองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ

๑๐. แผนภูมิโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี



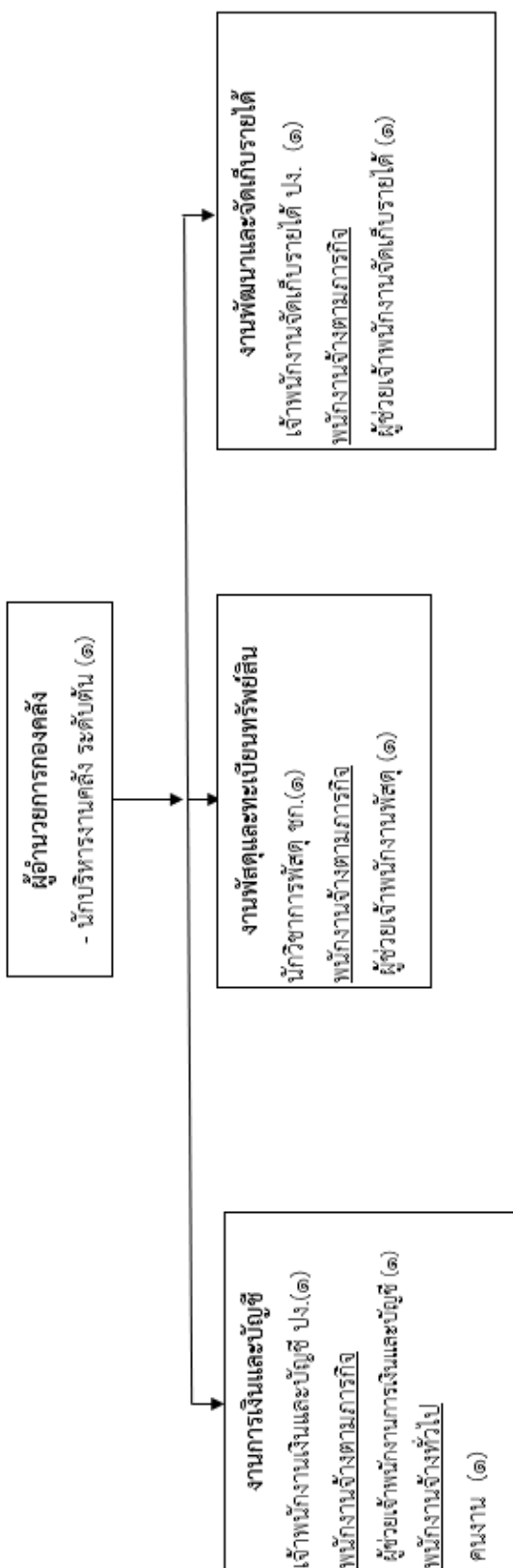
โครงสร้างสำนักงาน อบต.



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	๓	๒	-	-	๑	-	๕	๓	๑๕

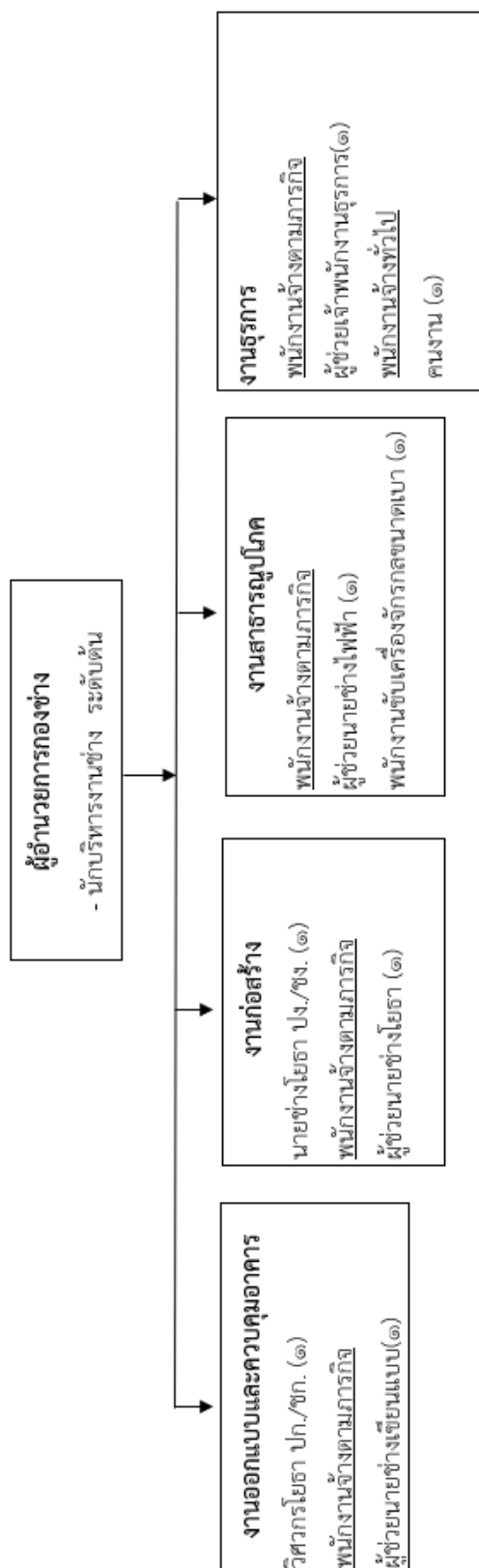
โครงสร้างกองคลัง



ตำแหน่งที่มีคนครอง

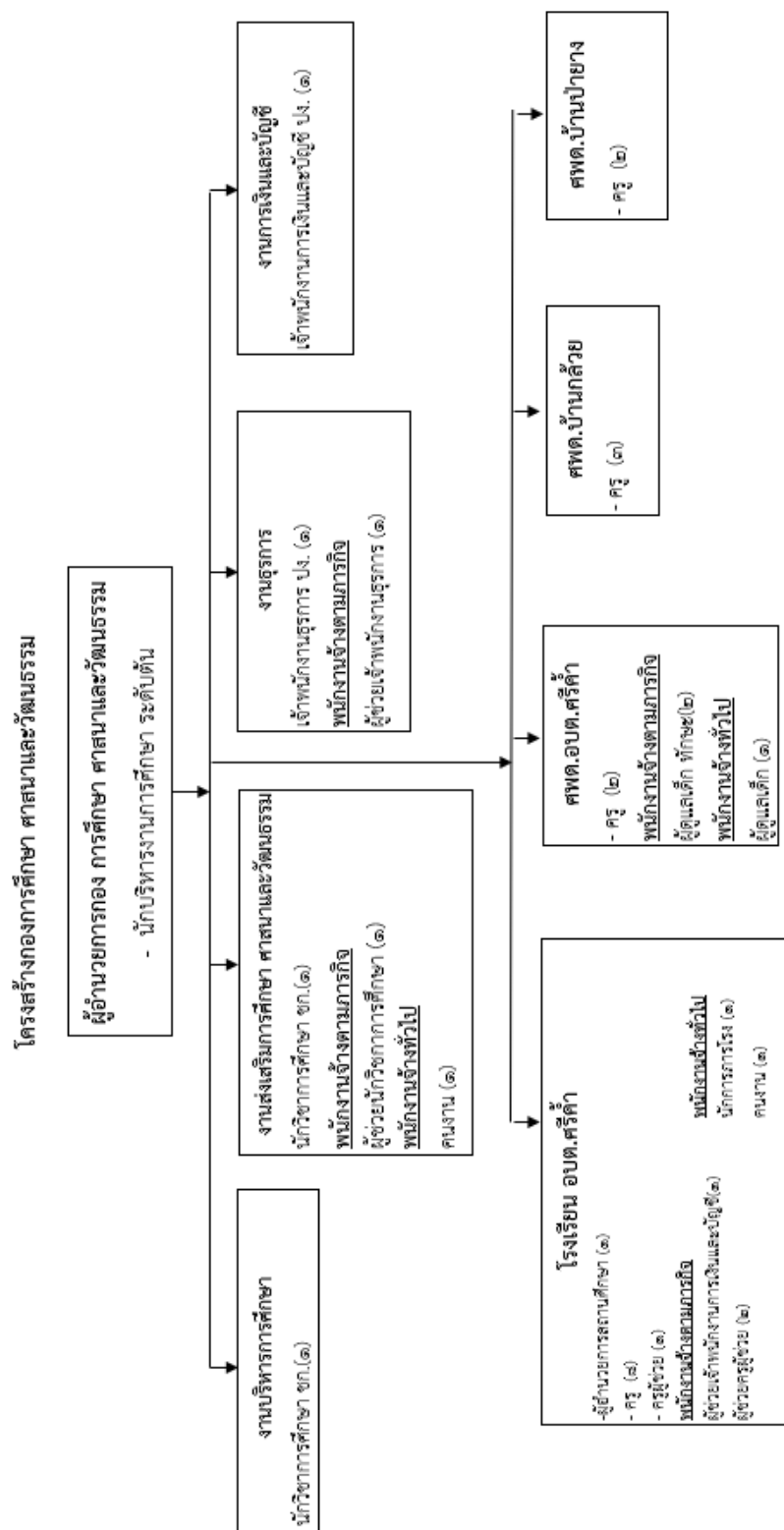
ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง		รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	
จำนวน	๑	-	-	-	๑	-	๒	-	-	๒	๑	๗

โครงสร้างกองช่าง



ตำแหน่งที่มีคนครอง

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



ตำแหน่งที่มีคนครอง

ระดับ	อำนาจการท้องถิ่น			วิชาการ			ทั่วไป			พนักงานจ้าง			รวม
	ต้น	กลาง	สูง	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	อาวุโส	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม	
จำนวน	-	-	-	-	๓	-	๒	-	-	๓	๓	๕	๕
ระดับ	ผอ.	ครู คศ.๓	ครู คศ.๒	ครู คศ.๑	ครูผู้ช่วย	ภารกิจ	ทั่วไป	รวม					
จำนวน	-	๒	๑๓	-	๓	๕	๓	๒๔					



๑๑. บัญชีแสดงจัดคนลงสู่ตำแหน่งและการกำหนดเลขที่ตำแหน่งในส่วนราชการ

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่นๆ/เงินค่าตอบแทน	
๑	สิบเอกรัตน์ สันแดง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารท้องถิ่น	กลาง	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารท้องถิ่น	กลาง	๖๒๘,๔๔๐ (๕๒,๓๗๐x๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๘๔,๐๐๐ (๗,๐๐๐ x ๑๒)	๗๕๖,๔๔๐
๒	นายวรจักร วงศ์ลังกา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารท้องถิ่น	ต้น	๑๒-๓-๐๐-๑๑๑๑๑-๐๐๒	นักบริหารท้องถิ่น	ต้น	๔๖๘,๙๖๐ (๓๙,๐๘๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๕๑๐,๙๖๐
๓	สัณห์ภัต อดบ. นางสาวอนัญญา ขาวลิ้น	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๑๒-๓-๐๑-๒๑๑๑๑-๐๐๑	นักบริหารงานทั่วไป	ต้น	๔๔๘,๙๒๐ (๓๗,๔๑๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ x ๑๒)	-	๔๙๐,๙๒๐
๔	นางสาวมัทนี นุรัตน์	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักทรัพยากรบุคคล	ชก.	๒๘๘,๑๒๐ (๒๔,๐๑๐x๑๒)	-	-	๒๘๘,๑๒๐
๕	นางสาวชลาษา บุณดิน	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปก.	๑๘๕,๐๔๐ (๑๕,๔๒๐x๑๒)	-	-	๑๘๕,๐๔๐
๖	นายกมลลาสน์ จินะสาม	ครุศาสตรบัณฑิตการ บริหารการศึกษ	๑๒-๓-๐๑-๓๘๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๑๑๑-๐๐๑	นักพัฒนาชุมชน	ปก.	๒๔๙,๒๔๐ (๒๐,๗๗๐x๑๒)	-	-	๒๔๙,๒๔๐
๗	นางสาวณัฐวิภรณ์ จิตต์เรืองบุญ	นิติศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๑๒-๓-๐๑-๓๑๑๑๑-๐๐๑	นิติกร	ปก.	๒๒๒,๒๔๐ (๑๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๒๒๒,๒๔๐
๘	-	-	๑๒-๓-๐๑-๓๖๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปก./ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๖๑๑๑-๐๐๑	นักวิชาการ สาธารณสุข	ปก./ชก.	๓๕๕,๓๒๐ (๒๘,๕๒๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๙	นายณัฐนันท์ เปี้ยตั้ง	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓-๐๑-๓๘๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๓๘๑๑๑-๐๐๑	นักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๓๒๘,๗๖๐ (๒๗,๔๘๐ x๑๒)	-	-	๓๒๘,๗๖๐
๑๐	นายณัฐนันท์ จันทพล	วทบ.เทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๑๒-๓-๐๑-๔๘๐๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย	ชก.	๒๕๙,๔๔๐ (๒๑,๖๒๐x๑๒)	-	-	๒๕๙,๔๔๐
๑๑	-	-	๑๒-๓-๐๑-๔๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง./ชก.	๑๒-๓-๐๑-๔๑๑๑๑-๐๐๑	เจ้าหน้าที่งานธุรการ	ปง./ชก.	๒๘๗,๙๖๐ (๒๓,๙๘๐x๑๒)	-	-	๒๘๗,๙๖๐
๑๒	นางสาวจุฑามาส นันตังค์	บ.บ. (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่งานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๕๖,๗๖๐ (๑๓,๐๖๐x๑๒)	-	-	๑๕๖,๗๖๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น/เงินค่าตอบแทน	
๑๓	นางสาวมณีนพ มณีชัยดิษฐ์	วท.บ (คณิตศาสตร์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานพัฒนาชุมชน	(คุณวุฒิ)	๑๕๐,๒๔๐ (๑๒,๕๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๕๐,๒๔๐
๑๔	นายประจักษ์กร อินแก้ว	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	๑๖๕,๔๔๐ (๑๓,๘๖๐X๑๒)	-	-	๑๖๕,๔๔๐
๑๕	-	-	-	-	-	-	พนักงานขับรถยนต์ (ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐ (กำหนดเพิ่ม)
๑๖	นายพงษ์พันธ์ ยาวินันท์	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	-	พนักงานดับเพลิง (ผู้มีทักษะ)	(ทักษะ)	๑๓๗,๘๘๐ (๑๔,๔๙๐X๑๒)	-	-	๑๓๗,๘๘๐
๑๗	นายสนั่น ผืนป่าพันธุ์	ม.๓	-	พนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	-	พนักงานขับรถจักรกลขนาดเบา	(ทักษะ)	๑๑๒,๘๐๐ (๙,๔๐๐X๑๒)	-	-	๑๑๒,๘๐๐
๑๘	นายอุกฤษฏ์ วงศ์ดา	วส(คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๑๙	นางธนพร เมืองสุวรรณ	ป.๖	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
๒๐	นายเฉลิมศักดิ์ เหลี่ยมแสง	ม.๖	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
งบคง												
๒๑	นางสาวเยาวรัตน์ ธงภักดิ์	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต	๑๒-๓๐-๔๔-๒๓๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๑๒-๓๐-๔๔-๒๓๐๒-๐๐๑	นักบริหารงานการคลัง	ต้น	๔๖๒,๒๔๐ (๓๘,๕๒๐X๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๕๐๔,๒๔๐
๒๒	นายวิเชียร นามวัฒน์	ศิลปศาสตรบัณฑิต เศรษฐศาสตรธุรกิจ	๑๒-๓๐-๔๔-๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๑๒-๓๐-๔๔-๒๓๐๒-๐๐๑	นักวิชาการพัสดุ	ชก.	๓๐๕,๖๔๐ (๒๕,๔๗๐X๑๒)	-	-	๓๐๕,๖๔๐
๒๓	นางสาวอภิญญา วงศ์ทองแก้ว	บัญชีบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒-๓๐-๔๔-๒๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๒-๓๐-๔๔-๒๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐X๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๒๔	นางสาวสรวิญญา หล้านาสาร	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	๑๒-๓๐-๔๔-๒๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๒-๓๐-๔๔-๒๓๐๒-๐๐๑	เจ้าพนักงานจัดเก็บรายได้	ปง.	๑๖๘,๓๖๐ (๑๔,๐๓๐X๑๒)	-	-	๑๖๘,๓๖๐



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๒๕	-	-	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๖	นางสาวอนรรณ ประมูล	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการทั่วไป)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๗	นางสาวพัชร มาเยอะ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๒๘	นางสาวฐานันท์ รุ่งอรุณ	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	พนักงาน	(ทั่วไป)	-	พนักงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๑๐,๖๖๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
งบจ้าง												
๒๙	นางเมื่อนันท์ ๑ ก.พ.๒๖ อรรถพรพร	การสหกรณ์ กอ.บ.ด.	๑๒-๓๐-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๑๒-๓๐-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	นักบริหารงานช่าง	ต้น	๓๓๓,๖๐๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	๔๒,๐๐๐ (๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๐	นางเมื่อนันท์ ๑๑ พ.ค.๖๔		๑๒-๓๐-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑๒-๓๐-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	วิศวกรโยธา	ป.ก./ช.ก.	๓๕๕,๓๒๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๓๕๕,๓๒๐
๓๑	นางเมื่อนันท์ ๓๑ ม.ค.๖๓		๑๒-๓๐-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๑๒-๓๐-๐๕-๒๐๑๓-๐๐๑	นายช่างโยธา	ป.ก./ช.ก.	๒๕๗,๕๐๐ (๑๕,๕๖๐x๑๒)	-	-	๒๕๗,๕๐๐
๓๒	นายบิณฑ์ เศรษฐะ	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (ฟิสิกส์)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๓๒,๕๖๐ (๑๔,๓๘๐x๑๒)	-	-	๑๓๒,๕๖๐
๓๓	นายพนพล คำเงิน	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างโยธา	(คุณวุฒิ)	๑๕๐,๑๒๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๑๒๐
๓๔	นายพนพนศักดิ์ สิงห์ตา	ปวส.	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างเขียนแบบ	(คุณวุฒิ)	๑๕๐,๑๒๐ (๑๒,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๕๐,๑๒๐
๓๕	-	-	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยนายช่างไฟฟ้า	(คุณวุฒิ)	๑๓๘,๐๐๐ (๑๑,๕๐๐x๑๒)	-	-	๑๓๘,๐๐๐
๓๖	-	-	-	พนักงานขับรถ	(ทั่วไป)	-	พนักงานขับรถ	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๑๐,๖๖๐x๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐ (กำหนดเพิ่ม)



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มขั้น/เงินค่าตอบแทน	
๓๗	นางสาวพิชิตร์ ยาสาชา		-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
กองการศึกษา												
๓๘	ว่างเมื่อวันที่ ๑๗ ต.ค. ๖๕ อยู่ระหว่างการสรรหาจาก ก.อบต.		๑๒-๓๐-๘-๕๕๐๐-๗๐๑๓	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๑๒-๓๐-๘-๕๕๐๐-๗๐๑๓	นักบริหารงานศึกษา	ต้น	๓๕๓,๖๐๐ (๓๕,๘๐๐ X ๑๒)	-	-	๔๓๕,๖๐๐
๓๙	นางสาวชนันฐิดา ปิงยอง	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต	๑๒-๓๐-๘-๕๕๐๐-๗๐๑๓	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๑๒-๓๐-๘-๕๕๐๐-๗๐๑๓	นักวิชาการศึกษา	ชก.	๓๘๒,๕๖๐ (๓๑,๘๘๐ X ๑๒)	-	-	๓๘๒,๕๖๐
๔๐	นายพิศม ลาโซรัมย์	ศศ.บ.(รัฐศาสตร)	๑๒-๓๐-๘-๕๕๐๐-๗๐๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๒-๓๐-๘-๕๕๐๐-๗๐๑๓	เจ้าพนักงานธุรการ	ปง.	๑๖๕,๑๒๐ (๑๓,๗๖๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๕,๑๒๐
๔๑	นางสาวกุลพรสวรรค์ ธีรพลิน	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	๑๒-๓๐-๘-๕๕๐๐-๗๐๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๒-๓๐-๘-๕๕๐๐-๗๐๑๓	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	ปง.	๑๔๖,๖๔๐ (๑๒,๒๒๐ X ๑๒)	-	-	๑๔๖,๖๔๐
๔๒	-	-	-	-	-	-	ผู้ช่วยนักวิชาการศึกษา	(คุณวุฒิ)	๑๘๐,๐๐๐ (๑๕,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๘๐,๐๐๐
๔๓	นายทนศักดิ์ จันโย	รัฐศาสตรบัณฑิต	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานธุรการ	(คุณวุฒิ)	๑๖๒,๐๐๐ (๑๓,๕๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๖๒,๐๐๐
๔๔	นางสาวมณีนาย คงบวน	คป.ค(ทฤษฎีศาสตรบัณฑิต)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐ (๙,๐๐๐ X ๑๒)	-	-	๑๐๘,๐๐๐
รวมอัตรากำลัง (เวียงสา)												
๔๕	ว่างเมื่อวันที่ ๑ ก.พ.๖๖ อยู่ระหว่างการสรรหาจาก ก.อบต.		๑๒-๓๐-๘-๕๕๐๐-๗๐๑๓	ผู้อำนวยการโรงเรียน	(คศ.๓)	๑๒-๓๐-๘-๕๕๐๐-๗๐๑๓	ผู้อำนวยการโรงเรียน	(คศ.๓)	-	-	-	-
๔๖	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
๔๗	นางสาวมณีนาย รักจิตติโสภณ	ครุศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓๐-๘-๕๕๐๐-๗๐๑๓	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓๐-๘-๕๕๐๐-๗๐๑๓	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	-



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน	เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ		เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มอื่น ๆ/เงินค่าตอบแทน	
๔๘	นายชัชวาลย์ พริ้งพริ้ว	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การบริหารการศึกษา)	๑๒-๓๐๘-๖๕๐๐-๗๐๕	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓๐๘-๖๕๐๐-๗๐๕	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	-
๔๙	นางวรรณภา สุมา	ศึกษาศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓๐๘-๖๕๐๐-๗๐๖	ครู	(คศ.๓)	๑๒-๓๐๘-๖๕๐๐-๗๐๖	ครู	(คศ.๓)	-	-	-	-
๕๐	นางลลิตา เพ็งนิยา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๑๒-๓๐๘-๖๕๐๐-๗๐๗	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓๐๘-๖๕๐๐-๗๐๗	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	-
๕๑	นางสาวสุวิ วงศ์ชัย	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๑๒-๓๐๘-๖๕๐๐-๗๐๘	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓๐๘-๖๕๐๐-๗๐๘	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	-
๕๒	นางสุพัตรา ดันอินทร์	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓๐๘-๖๕๐๐-๗๐๙	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓๐๘-๖๕๐๐-๗๐๙	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	-
๕๓	นายสุรภู อินท	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (คอมพิวเตอร์)	๑๒-๓๐๘-๖๕๐๐-๗๑๐	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓๐๘-๖๕๐๐-๗๑๐	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	-
๕๔	นางสาวศุภณีย์ จันดา	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๑๒-๓๐๘-๖๕๐๐-๗๑๑	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓๐๘-๖๕๐๐-๗๑๑	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	-
๕๕	นายชัยวัฒน์ จงเทพ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (อุตสาหกรรม)	๑๒-๓๐๘-๖๕๐๐-๗๑๒	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓๐๘-๖๕๐๐-๗๑๒	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	-
๕๖	นางสาวกุลธิดา เมื่อสุวรรณ	ปวช.(การบัญชี)	๑๙๕๓-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	๑๙๕๓-๕	ผู้ช่วยเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	(คุณวุฒิ)	-	-	-	-
๕๗	นางสาวพัฒนัญญา เกษสุภากรณศักดิ์	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (การกีฬา)	-	ผู้ช่วยครู (พล)	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (พล)	(คุณวุฒิ)	๒๓๙,๗๖๐	-	-	๒๓๙,๗๖๐
๕๘	นายศรัณย์ สมศรี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (คอมพิวเตอร์ธุรกิจ)	-	ผู้ช่วยครู (คอมพิวเตอร์)	(คุณวุฒิ)	-	ผู้ช่วยครูผู้ช่วย (คอมพิวเตอร์)	(คุณวุฒิ)	(๑๙,๘๘๐X๑๒)	-	-	๒๖๑,๗๒๐
๕๙	นายประสิทธิ์ เหล่ารินทอง	ป.๖	๑๖๖๑-๔	ภารโรง	(ทั่วไป)	๑๖๖๑-๔	นักการภารโรง	(ทั่วไป)	-	-	-	-
๖๐	นางสาวสุพรรณิ จินกา	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	-	คนงาน	(ทั่วไป)	๑๐๘,๐๐๐	-	-	๑๐๘,๐๐๐
									(๙,๐๐๐ X ๑๒)			



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน	
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อบต.ศรีคีรี												
๖๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		-	-		-	-	-	-	-	-	-
๖๒	นางอัญชิกร จิตพาน	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๑๒-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๔๘	ครู	(คศ.๓)	๑๒-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๔๘	ครู	(คศ.๓)	-	-	-	-	-
๖๓	นางสาวอำพร แสนสุขปัญญาดี	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๔๒	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๔๒	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	-	-
๖๔	นางสาวศศิตา อนันทะสา	ศิลปศาสตรบัณฑิต (ภาษาอังกฤษ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	(ทักษะ)	-	-	-	-	-
๖๕	นางสาวพัชรินทร์ ศรีนอก	ปวส. (ผู้ดูแลเด็กและผู้สูงอายุ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	(ทักษะ)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทักษะ)	(ทักษะ)	-	-	-	-	-
๖๖	นางสาวพัชรี ดวงณี	บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบัญชี)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	(ทั่วไป)	-	ผู้ดูแลเด็ก(ทั่วไป)	(ทั่วไป)	-	-	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านกล้วย												
๖๗	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		-	-		-	-	-	-	-	-	-
๖๘	นางเดือนฉาย สุประการ	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๔๘	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๔๘	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	-	-
๖๙	นางปรานีย์ ปัญญาเดิม	ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา)	๑๒-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๔๐	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๔๐	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	-	-
๗๐	นายโสภณ ก้อนทองสิงห์	ครุศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๔๑	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๔๑	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	-	-
	ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บ้านป่ายาง												
๗๑	ผู้อำนวยการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก	-		-	-		-	-	-	-	-	-	-
๗๒	นางแสงเดือน ดวงคำ	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๔๗	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๔๗	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	-	-
๗๓	นางจรงกรักษ์ พัญญาลัก	ศึกษาศาสตรบัณฑิต (การศึกษาปฐมวัย)	๑๒-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๔๓	ครู	(คศ.๒)	๑๒-๓๐-๐๘-๖๖๐๐-๓๗๔๓	ครู	(คศ.๒)	-	-	-	-	-



ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิการศึกษา	กรอบอัตรากำลังเดิม			กรอบอัตรากำลังใหม่			เงินเดือน		เงินประจำตำแหน่ง		หมายเหตุ
			เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ	เลขที่ตำแหน่ง	ตำแหน่ง	ระดับ			เงินประจำตำแหน่ง	เงินเพิ่มเติม/เงินค่าตอบแทน	
๓๔	หน่วยตรวจสอบภายใน นางสาวสุภาภรณ์ สมไผ่	เศรษฐศาสตรบัณฑิต	๑๒-๓๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๑๒-๓๑๒-๓๒๐๕-๐๐๑	นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	ป.ก.	๒๔๕,๒๘๐	-	-	-	๒๔๕,๒๘๐
									(๒๐,๔๔๐x๑๒)				

หมายเหตุ: บุคคลลำดับที่ ๖๑,๖๗,๗๑ ของกองการศึกษาฯ จะสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งได้ก็ต่อเมื่อได้รับการจัดสรรอัตรากำลังและงบประมาณหรือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

ลงชื่อ.....
(นางสาวเมทินี มุลรัตน์)
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ลงชื่อ.....
(วิรัตน์ สันแดง)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ลงชื่อ.....
(นายสนั่น มาหล้า)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคี๋

๑๒. แนวทางการพัฒนาข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ มีแนวทางการพัฒนา พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และ พนักงานจ้าง โดยการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความชำนาญ ทักษะคิด มีคุณธรรมและ จริยธรรม อันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้าง เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ พนักงานส่วนตำบล พนักงานครู และพนักงานจ้างทุกคน ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาภายในช่วง ระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ในการพัฒนาข้าราชการในสังกัด โดยองค์การบริหารส่วนตำบลจะเป็นหน่วย ดำเนินการเอง หรือส่งบุคลากรเข้าร่วมกับสถาบันพัฒนาบุคลากร หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็น ผู้ดำเนินการอบรม เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ต่อไป ทั้งนี้วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธี ตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนี้

๑. การปฐมนิเทศ จะดำเนินการก่อนที่จะมีการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ เฉพาะพนักงานส่วน ตำบลและพนักงานจ้างผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการใหม่
 ๒. การฝึกอบรม อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำเอง หรือสถาบันพัฒนา บุคลากรท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น สำนักงานท้องถิ่นจังหวัดเชียงรายหรือ หรือส่วนราชการอื่น ตาม ความจำเป็นและเหมาะสม โดยให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้าง ให้เข้ารับฝึกอบรม อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
 ๓. การศึกษาดูงาน อาจดำเนินการในหลักสูตรอบรมและศึกษาดูงานที่อยู่ในความสนใจหรือ ประสบความสำเร็จ ในการบริหารจัดการอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
 ๔. การประชุมเชิงปฏิบัติการหรือสัมมนา อาจดำเนินการโดยองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือ หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
 ๕. การสอนงาน ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สอนงานให้กับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาก่อนมอบหมายงาน
 ๖. การให้คำปรึกษา ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ให้คำปรึกษาด้วยวิธีการที่เหมาะสม
- การประชุม จะจัดให้มีการประชุมพนักงานส่วนตำบลอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ตระหนักเป็นอย่างยิ่ง โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาตามนโยบายของ รัฐบาล คือการพัฒนาบุคลากรตามแนวทาง ไทยแลนด์ ๔.๐ เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก กล่าวคือ

๑. เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน มีการบริหารจัดการที่เปิดเผยโปร่งใส ในการทำงาน บุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของหน่วยงานได้ มีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน ระหว่างหน่วยงานรัฐ ภาคเอกชน และประชาชนทั่วไป เพื่อเป็นการตรวจสอบการทำงานระหว่างกันและเปิดกว้าง ซึ่งการมีส่วนร่วม การสร้างเครือข่าย โดยการจัดระเบียบความสัมพันธ์ในเชิงโครงสร้างให้สอดคล้องกับการทำงานใน แนวระนาบในลักษณะของเครือข่ายมากกว่าตามสายการบังคับบัญชาในแนวดิ่ง ขณะเดียวกันก็ต้องเชื่อมโยงการ ทำงานในภาครัฐด้วยกันเองให้มีเอกภาพและสอดคล้องประสานกัน ไม่ว่าจะเป็นราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นด้วยกันเอง

๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง เป็นการทำงานที่ต้องเข้าใจประชาชน เป็นหลัก ทำงานเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นแก้ไข ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการประชาชนเป็นสำคัญโดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ รวมทั้งใช้ประโยชน์จากข้อมูลของทางราชการและระบบดิจิทัลสมัยใหม่ในการจัดบริการสาธารณะที่ตรงกับความต้องการของประชาชน พร้อมทั้งการอำนวยความสะดวกเชื่อมโยงกันเองของทุกส่วนราชการ เพื่อให้บริการต่างๆ สามารถสิ้นสุดในจุดเดียว ประชาชนสามารถใช้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำได้ตลอดเวลาตามความต้องการของตนและผ่านการติดต่อได้หลายช่องทางผสมผสานกัน องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ มุ่งเน้นให้ประชาชนใช้ระบบดิจิทัล อีเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนก้าวทันความก้าวหน้าของระบบข้อมูลสารสนเทศ โดยเปิดให้ประชาชนใช้บริการ WIFI ฟรี รวมถึงเปิดโอกาสให้ประชาชนใช้ระบบอินเทอร์เน็ตที่หน่วยงาน ให้ข้อมูลผ่านไลน์ เว็บไซต์ ของหน่วยงานด้วย

๓. องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ต้องทำงานอย่างเตรียมการณไว้ล่วงหน้า มีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้ ในแบบสหสาขาวิชาเข้ามาใช้ในการตอบโต้กับโลกแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน เพื่อสร้างคุณค่ามีความยืดหยุ่นและความสามารถในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันเวลาตลอดจนเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง และปรับตัวเข้าสู่สภาพความเป็นสำนักงานสมัยใหม่ รวมทั้งทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อการปฏิบัติราชการ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับบทบาทของตน

๔. การกำหนดแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล

ให้ถือปฏิบัติตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๑๓.๔/๔๒ ลงวันที่ ๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓ เรื่อง เครื่องมือสำรวจทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐด้วยตนเอง (Digital Government Skill Self-Assessment) โดยให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เป็นแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามมติคณะรัฐมนตรีในการประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ กันยายน ๒๕๖๐

ทั้งนี้ วิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งหรือหลายวิธีก็ได้ เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษา ดูงาน และการประชุมเชิงปฏิบัติการ เป็นต้น

ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ ทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญที่สุดขององค์กรคือทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกเหนือจากนี้ ปริมาณและคุณภาพของบุคลากรก็เป็นปัจจัยต่อความสำเร็จขององค์กร ซึ่งการที่องค์กรจะสามารถรักษาความสมดุลระหว่างปริมาณคนกับปริมาณงานและคุณภาพของบุคลากรให้เหมาะสมได้อย่างต่อเนื่อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนการใช้กำลังคนอย่างเหมาะสม และมีการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับขององค์กรให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลประเมินความรู้ความสามารถของอัตรากำลังที่มีอยู่ว่าอยู่ในเกณฑ์ต้องเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรู้ในด้านใด

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร อันได้แก่ ข้าราชการและพนักงานจ้างในสังกัด ซึ่งจะเป็นผู้ขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ของหน่วยงานให้สำเร็จตาม จุดมุ่งหมายของการพัฒนาที่กำหนดไว้ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานไว้ ดังนี้

๑. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนา หรือการประชุมเชิงตาม หน่วยงาน ต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกอบรมตามสายงานของตนกับสถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่นกรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น การเข้ารับการฝึกอบรมที่หน่วยงานของรัฐหรือสถาบันการศึกษาจัดขึ้น เพื่อพัฒนาทักษะความสามารถของ บุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒. จัดให้มีการฝึกอบรมหรือการประชุมสัมมนาบุคลากรในสังกัด โดยให้องค์การบริหารส่วนตำบล ศรีคำ เป็นผู้จัดอบรมเอง หรือร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใกล้เคียงเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานเฉพาะด้านหรือเฉพาะสายงานของบุคลากร

๓. ส่งเสริมหรือสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง เจ้าหน้าที่ท้องถิ่นด้วยกันเองหรือผู้ชำนาญงานหรือผู้เชี่ยวชาญจากส่วนราชการอื่น ๆ ตลอดจนถึงการขอรับ คำแนะนำปรึกษาจากผู้กำกับดูแล หน่วยงานตรวจสอบอื่น ๆ เช่น สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน เป็นต้น

๔. จัดให้มีการศึกษาดูงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น หรือหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชนที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการหรือการพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร สามารถนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับ มาปรับใช้หรือประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอันจะเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น

๕. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ตระหนักถึงการเป็นผู้รับใช้ประชาชนในพื้นที่การให้บริการ ประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาค และทั่วถึง อำนวยความสะดวกและลดขั้นตอนการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนหรือผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจจากการให้บริการของเจ้าหน้าที่

๖. ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานหรือระยะเวลาในการบริการประชาชนลดความซ้ำซ้อนของงานและ การใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็นลง อันจะเป็นการใช้งบประมาณของหน่วยงานให้คุ้มค่ามากขึ้นการศึกษาทั้งในระบบ และนอกระบบ รวมถึงการศึกษาตามอัธยาศัย เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้และสามารถประยุกต์ใช้

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาองค์ความรู้ในวิชาชีพของตนอย่างต่อเนื่องผ่านความรู้ใน การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น และส่งเสริมให้หน่วยงานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต่อไป

๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรนำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีมาใช้อย่าง ต่อเนื่องและปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ดังกล่าวให้สัมฤทธิ์ผลในทุกมิติหรือตัวชี้วัดที่รัฐบาลกำหนด

ทั้งนี้ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ตามแนวทางข้างต้นนั้น กำหนดให้ทุกตำแหน่ง ได้มีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนา ในช่วงระยะเวลาตามแผนอัตรากำลัง ๓ ปี ซึ่งวิธีการพัฒนา

อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่ง เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ ฯลฯ ประกอบในการพัฒนาพนักงานส่วนตำบล เพื่อให้งานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบังเกิดผลดีต่อประชาชนและท้องถิ่น ซึ่งการพัฒนาแรกจะเน้นที่การพัฒนาพื้นฐานการปฏิบัติงานพื้นฐานของพนักงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ เช่น

- ✓ การบริหารโครงการ
- ✓ การให้บริการ
- ✓ การวิจัย
- ✓ ทักษะการติดต่อสื่อสาร
- ✓ การเขียนหนังสือราชการ
- ✓ การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำเล็งเห็นว่ามี ความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากว่า บุคลากรที่มาดำรงตำแหน่ง ในสังกัดนั้น มีที่มาของแต่ละคนไม่เหมือนกันต่างสถานที่ ต่างภาค ต่างภาษาถิ่น ดังนั้น ในการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ประกอบกับพฤติกรรมปฏิบัติราชการเป็นคุณลักษณะร่วมของพนักงานส่วนตำบลทุกคนที่พึงมี เป็นการหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมพึงประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำ ประกอบด้วย

- ✓ การมุ่งผลสัมฤทธิ์
- ✓ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- ✓ การเข้าใจในองค์กรและระบบงาน
- ✓ การบริการเป็นเลิศ
- ✓ การทำงานเป็นทีม

๑๓. ประกาศคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

พนักงานส่วนท้องถิ่นและพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีคำมีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายเพื่อรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ อำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล โดยจะต้องยึดมั่นค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรม ดังนี้

๑. การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม
๒. การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ
๓. การยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย
๕. การให้บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและไม่เลือกปฏิบัติ
๖. การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๗. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้
๘. การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๙. การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

สิ่งที่ผู้บริหารพึงปรารถนา จะให้บุคลากรในองค์กรมี

๑. มีความรับผิดชอบ
๒. มีความซื่อสัตย์สุจริต
๓. มีวินัย
๔. มีความซื่อตรงต่อหน้าที่
๕. มีความเชื่อมั่นในตนเอง
๖. มีการควบคุมตนเอง
๗. มีดุลพินิจที่ดี
๘. มีจิตสำนึกที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงปรารถนาจากผู้บังคับบัญชา

๑. มีความเคารพนับถือรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
๒. มีความเต็มใจที่จะเปิดเผยข้อมูลให้ทราบตามสมควร
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจ รู้จักถนอมน้ำใจผู้ใต้บังคับบัญชา
๕. มีความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจแก่หมู่คณะ
๖. มีความพร้อมที่จะยกย่องชมเชยลูกน้อง
๗. มีความพร้อมที่จะช่วยเหลือลูกน้อง
๘. มีเวลาว่างให้แก่ลูกน้องตามสมควร

สิ่งที่เพื่อนร่วมงานพึงปรารถนา

๑. มีความร่วมมือ
๒. มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะ
๓. ความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน
๔. ความเอื้อเฟื้อความมีน้ำใจต่อกัน
๕. มีใจที่เปิดกว้าง

สิ่งที่ประชาชนปรารถนา

๑. มีความเคารพนับถือผู้อื่นตามสมควร
๒. มีความเต็มใจที่จะให้บริการ
๓. มีความเป็นธรรม
๔. มีน้ำใจต่อผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๕. มีความกระตือรือร้นที่จะช่วยเหลือผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ
๖. รู้จักคุณค่าของเวลาของผู้มาติดต่อราชการหรือผู้ขอรับบริการ



ภาคผนวก